



UNAP



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

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA COMERCIAL DE SEDALORETO,
2022”**

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

PRESENTADO POR:

INGRID KARLA REGUERA DEL CASTILLO

DARIUSCA JIMENEZ PINEDO

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°107-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los **15** días del mes de **agosto** del año 2023, a horas: **11:00 a.m.** se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA COMERCIAL DE SEDALORETO, 2022**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1455-2023-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **INGRID KARLA REGUERA DEL CASTILLO** y **DARIUSCA JIMENEZ PINEDO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

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

Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES** Mag. (Presidente)
Lic. Adm. **ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA**, Mag. (Miembro)
Lic. Adm. **JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA**, Mag. (Miembro)

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

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis han sido: *Aprobado* con la calificación: *Buena* (15).

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

Siendo las *12:45 P.M.* del **15** de agosto del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

[Signature]
Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES**, Mag.
Presidente

[Signature]
Lic. Adm. **ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA**, Mag.
Miembro

[Signature]
Lic. Adm. **JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA**, Mag.
Miembro

[Signature]
Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ABILDO**, 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. HUGO ORBE BARDALES, Mag.
Presidente
CLAD-23774



Lic. Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mag.
Miembro
CLAD - 006609



LIC.ADM. JOSÉ RÉGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.
Miembro
CLAD- 13327



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

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_REGUERA DEL CASTILLO_
JIMENEZ PINEDO (2da rev).pdf**

AUTOR

**REGUERA DEL CASTILLO / JIMENEZ PIN
EDO**

RECUENTO DE PALABRAS

5622 Words

RECUENTO DE CARACTERES

29182 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

36 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

385.8KB

FECHA DE ENTREGA

May 8, 2023 1:46 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 8, 2023 1:46 PM GMT-5**● 33% de similitud general**

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

- 32% Base de datos de Internet
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 21% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

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

DEDICATORIA

A la universidad Nacional de la Amazonia Peruana en cuyas aulas de la facultad de Ciencias Económicas y Negocios de la Escuela Profesional de Administración, logre mi formación profesional. A mis padres Julio Jimenez y Celinda Pinedo, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos a mis sobrinos y a una amiga en especial Cindy Milagros Cubas Sánchez. A mis Docentes, amigos, y compañeros todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron sus alegrías, tristeza y sus conocimientos para lograr mis objetivos y seguir adelante siempre. Sencillo no ha sido el proceso. Pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener el título profesional.

Se la dedico al forjador de mi camino, a dios padre celestial, el que me guía y me da mucha fortaleza siempre, el que con mucho amor y sabiduría ha permitido mi crecimiento personal y profesional. a mi madre que con sus consejos y apoyo emocional está siempre presente.

DARIUSCA JIMENEZ PINEDO

INGRID KARLA REGUERA DEL CASTILLO

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de mi tesis es principal es a Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de seguir adelante, permitirme y acompañarme todos los días de mi vida por brindarme salud y tranquilidad que se necesita. Agradezco a mi familia por el apoyo incondicional a lo largo de mis estudios para salir adelante y poder cumplir mis sueños. A nuestros profesores por el tiempo que estuvieron ahí para apoyarnos y brindarnos a sus capacitaciones y conocimientos. Gracias por encaminarnos por el camino correcto, por hacernos personas de bien con grandes valores y sabiduría para los retos que se proponga en nuestro camino profesional. A nuestro asesor, Dr. Gilbert Roland Alvarado Arbildo agradezco por su tiempo. Dedicación y entusiasmo en la dirección para el desarrollo de esta tesis.

En primer lugar, agradecer a dios y a la virgen de Guadalupe, por estar presente en cada paso que doy, ya que me han brindado fortaleza, sabiduría, inteligencia, habilidad y sobre todo mucha fe. agradezco a mi madre por estar en los momentos buenos y malos de mi vida. agradezco profundamente a mi asesor el Dr. Gilbert Roland Alvarado Arbildo de tesis, que, por su dedicación y paciencia, a sin sus palabras y correcciones precisas, no hubiese podido llegar a esta instancia tan anhelada.

DARIUSCA JIMENEZ PINEDO

INGRID KARLA REGUERA DEL CASTILLO

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 CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1. Antecedentes	2
1.2. Bases teóricas	4
1.3. Definición de términos básicos	7
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	9
2.1. Formulación de la hipótesis	9
2.2. Variables y su operacionalización	9
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	11
3.1. Diseño metodológico	11
3.2. Diseño muestral	12
3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos	12
3.4. Procesamiento y análisis de la información	13
3.5. Aspectos éticos	13

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	15
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	30
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	31
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	33
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	35
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de Recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° 1 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1: Clima organizacional	15
Cuadro N° 2 Estadística de fiabilidad de la Variable 1: Clima organizacional	15
Cuadro N° 3 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 2: Desempeño laboral	16
Cuadro N° 4 Estadísticas de fiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	16
Cuadro N° 5 Correlación de las Variables 1 y 2	17
Cuadro N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1	18
Cuadro N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2	19
Cuadro N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3	20
Cuadro N° 9 Correlación de la hipótesis específica 4	21
Cuadro N° 10 Correlación de la hipótesis específica 5	22
Cuadro N° 11 Categoría de la Variable 1: Clima organizacional	23
Cuadro N° 12 Categoría de la Dimensión 1: Estructura	24
Cuadro N° 13 Categoría de la Dimensión 2: Remuneración	25
Cuadro N° 14 Categoría de la Dimensión 3: Autonomía	26
Cuadro N° 15 Categoría de la Dimensión 4: Motivación	27
Cuadro N° 16 Categoría de la Dimensión 5: Apoyo	28
Cuadro N° 17 Categoría de la Variable 2: Desempeño laboral	29

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1: Clima organizacional	23
Figura N° 2 Frecuencia de la Dimensión 1: Estructura	24
Figura N° 3 Frecuencia de la Dimensión 2: Remuneración	25
Figura N° 4 Frecuencia de la Dimensión 3: Autonomía	26
Figura N° 5 Frecuencia de la Dimensión 4: Motivación	27
Figura N° 6 Frecuencia de la Dimensión 5: Apoyo	28
Figura N° 7 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral	29

RESUMEN

Nuestro objetivo de investigación es establecer el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en el sector comercial de Sedaloreto el año 2022. Para ello, utilizamos una metodología cuantitativa. Tipo de método de descripción de correlación, los valores de correlación de Pearson se calculan a partir de datos de encuestas por como variables están correlacionados por el comportamiento predecible de la muestra o población. Teniendo en cuenta los resultados, podemos decir con confianza que la siguiente hipótesis es correcta. Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en el distrito comercial de Sedaloreto en 2022.

Palabras clave: Clima organizacional y Desempeño laboral.

ABSTRACT

Our research objective is to establish the link between the organizational climate and the performance of employees in the commercial sector of Sedaloretto in 2022. To do this, we use a qualitative methodology. A type of correlation description method, Pearson correlation values are calculated from survey data by how variables are correlated by the predictable behavior of the sample or population. Considering the results, we can confidently say that the following hypothesis is correct. There is a significant correlation between the organizational climate and the performance of employees in the commercial district of Sedaloretto in 2022.

Keywords: Organizational climate and Work performance.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de nuestra investigación es determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Comercial de Sedaloreto, 2022. Como problema general tenemos, ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los Trabajadores del Área Comercial de Sedaloreto, 2022? Empleamos una metodología cuantitativa descriptivo-correlacional; el valor es 0.945** Pearson debido a que las variables se correlacionan entre sí mediante un comportamiento predecible para una muestra o población; La población y nuestra muestra estará conformada por 20 trabajadores del área comercial, y la presente tesis se organizará de la siguiente manera: Capítulo I: Marco teórico; Capítulo II: Hipótesis y variables; Capítulo III: Metodología; Capítulo IV: Resultados; Capítulo V: Discusión; Capítulo VI: Conclusión. Esto indica que las variables 1 y variable 2 tienen una correlación positiva significativa; por otro lado, tiene un valor sigma (bilateral) igual a 0.000, lo que indica un grado significativo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Se realizó la encuesta “Express Turismo Inambari-Mazuko S.A.”. “Situación organizacional e indicadores de desempeño de los trabajadores de la empresa” en el año 2021. El estudio involucró a 30 trabajadores y se describió mediante un diseño no experimental correlacional. Como resultado, el 73% de los empleados siente que el clima organizacional es bueno, el 20% siente que es alto, 6 puntos, el 7% siente que es bajo y el 56% de sus colegas reportan una eficiencia laboral regular, con un 40% que indica un alto nivel y 33% indicando un nivel bajo. Además, su valor de coeficiente es 0,706, mostrando relación positiva alta entre el clima organizacional y la disciplina, y de 0,639, que indica una relación positiva media entre el clima organizacional y la iniciativa, y en definitiva una relación positiva. Relación moderada entre clima organizacional y satisfacción general. De acuerdo a esto se respalda que existe una relación entre ambas variables, indicando 0,867 de correlación. (Santillana, 2021).

En 2018 realizaron un estudio denominado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores en el Municipio de El Collao Ilave” con un enfoque cuantitativo, basado en el diseño y se aplican tipos de niveles de correlación. La población de estudio comprendió 189 empleados del Municipio. La investigación encontró una relación significativa el Rho de Pearson es igual a 0,756**, lo que se interpreta que tiene correlación positiva entre ambas variables, ya que el 46,7% de los empleados afirma los valores y virtudes de

la organización son constantes. De esta manera, la comunicación interpersonal contribuye a la capacidad de los miembros del personal para llevar a cabo sus funciones asignadas y alcanzar sus metas de desempeño laboral, permite compaginar individualmente con los objetivos planteados en la Municipalidad y el trabajo. (Ccallo, 2018).

En ese año se llevó a cabo el desarrollo de una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021”. Este estudio utilizó como instrumento un cuestionario, un diseño de investigación de tipo básico, no experimental, transversal, descriptivo correlacional con 115 colaboradores como población y muestra. Los hallazgos mostraron que el clima organizacional tuvo un nivel bajo del 50%. El 53 por ciento de los encuestados también informó bajos niveles de desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman mostró una correlación positiva alta de 0,867, y el nivel de significación de dos vías fue de 0,000 y por debajo de 0,05, por lo que se puede concluir que existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral. En el 2021 en la localidad de San Martín. (Ruiz, 2021).

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Vocati Consulting SAC 2021 es objeto de una encuesta realizada en 2021. El estudio tiene un diseño descriptivo de investigación aplicada, no experimental y correlacional. 40 trabajadores que participaron en la encuesta conformaron la muestra. El método de la encuesta utilizó un cuestionario como instrumento. De acuerdo con los hallazgos, el desempeño laboral predomina en el nivel regular en un 65 por ciento, y el clima organizacional tiene un nivel

regular superior con un 70 por ciento del total. Con un coeficiente de correlación de Pearson (correlación positiva alta) alcanzado por 0,859 y el valor de Vocati Consulting SAC 2021. Podemos concluir que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de Vocati Consulting SAC 2021, con p igual a 0.001 ($p\text{-value} \leq 0.05$), indicando que cuanto mayor sea el clima laboral, mejor. Significar Trabaja eficientemente. (Gonzales, 2021)

1.2. Bases teóricas

Teoría del clima organizacional

Según Litwin y Stringer, el 'entorno organizacional' es la característica del entorno empresarial observado o controlado por los miembros de la empresa que influye en su comportamiento y actitudes. Esto es muy importante para cualquier organización, agencia o empresa, ya que se esfuerzan por mejorar continuamente su entorno de trabajo para aumentar su nivel de productividad. El análisis del entorno muestra que los empleados comprenden los objetivos y las tareas y son reconocidos por la organización por su comodidad en el lugar de trabajo y en el grupo de trabajo. (Litwin, G.H. & Stringer, R.A., 1968).

El entorno organizacional relacionado con la motivación de los miembros se puede utilizar para demostrar que la naturaleza del entorno organizacional los miembros están expuestos o experimentan tiene un impacto en su comportamiento. (Chiavenato, 2011); la dinámica interpersonal en el trabajo está influenciada por el clima organizacional. Para recibir reconocimiento, un empleado que se siente decepcionado, maltratado

o irritado en el trabajo busca ser representado por un sindicato. En consecuencia, los empleados que no trabajen en un ambiente agradable o que crean que existe un riesgo para su desarrollo profesional tendrán una actitud negativa hacia el negocio, lo que a la larga resultará en la pérdida de personal calificado. (Robbins, 2004)

Dimensiones del clima organizacional

De acuerdo con (Karasick y Pritchard, 1973) sus dimensiones son:

Estructura: Cuánta discrecionalidad tiene cada colaborador a la hora de tomar decisiones.

Remuneración: Percepción de los trabajadores sobre los beneficios obtenidos de la empresa.

Autonomía: Libertad que tiene cada colaborador a la hora de tomar decisiones.

Motivación Factores motivadores que la organización emplea con sus empleados.

Apoyo: Cuando los miembros del personal experimentan problemas en el trabajo, la alta gerencia suele tomar esta medida.

Teoría del desempeño laboral

Comparando los resultados de su trabajo utilizando diferentes habilidades y esfuerzo físico y mental, los indicadores de trabajo se pueden medir en niveles altos y bajos para que no todos tengan las mismas

condiciones de trabajo. Según (Rodríguez, 2007) Forma de que los miembros de la empresa expresen sus habilidades, esfuerzo físico y mental, o juntos cómo realizan sus tareas diarias.

Sin embargo, según (Chiavenato, 2007), el desempeño está definido como una actividad realizada e implementada por las partes interesadas de la empresa para realizar la visión de la organización. Como resultado, un buen negocio es crucial para el éxito de la organización.

El autor (Robbins, 2004) el desempeño está vinculado a las habilidades o disposiciones necesarias para planificar, coordinar y ejecutar las tareas de modo que todos los colaboradores estén incluidos en la creación del bien o servicio. Dado que la productividad y el talento humano son cruciales para la capacidad de una empresa para mantenerse estable, los factores que afectan la administración, como la coordinación de los empleados, el liderazgo, la motivación y la satisfacción, se vuelven cada vez más cruciales. La satisfacción del empleado trasciende a todas las demás porque el ausentismo, los conflictos, la rotación y otros factores que van en detrimento del éxito del negocio están influenciados por lo bien o mal que los colaboradores sean apreciados por su trabajo.

(Farcia, 1995) Dice que el desempeño del empleado es óptimo en la medida en que el empleador se comunica entre el empleado y el empleador acerca de los deberes del empleado. Como resultado, el desempeño será bueno si el empleador tiene el control y está presente durante el desarrollo del producto o servicio. Por ello, la estabilidad en el trabajo de los empleados que participan en las organizaciones debe generar seguridad

personal y familiar y brindarles beneficios adecuados a la situación y naturaleza del trabajo. Estas condiciones son necesarias para un mejor desempeño laboral, lo que a su vez mejora la productividad, la eficacia y el logro de las metas organizacionales a largo plazo. La seguridad laboral fomenta la compostura, la motivación y el buen desempeño emocional del colaborador. Circunstancias, donde empleado piensa hacer su mejor esfuerzo personal para elevar su estatus dentro de la organización y en su círculo social. Otro factor que afecta el desempeño de los empleados en el trabajo es la capacitación que se debe brindar en las organizaciones. Esta formación tiene como objetivo mejorar las habilidades interpersonales y motivacionales de los empleados, así como su capacidad de comunicación tanto interna como externa.

1.3. Definición de términos básicos

Autonomía: La capacidad de una persona para actuar de forma independiente o con la interferencia de otros mientras actúa de acuerdo con su propio juicio. (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2009).

Apoyo: Una persona que colabora o ayuda a otra persona para que esta complete su tarea o alcance su meta. (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2009).

Clima organizacional: Tiene un conocimiento profundo de cómo gestionar formal e informalmente, entre otros factores ambientales importantes influye las actitudes, valores y su motivación de los empleados en una organización. (Litwin, G.H. & Stringer, R.A., 1968).

Desempeño laboral: Acción exhibidos por los empleados que son relevantes para lograr las metas organizacionales. (Chiavenato, 2000)

Estructura: Está vinculado a las jerarquías organizacionales, reglas, deberes y procedimientos. Expresa la opinión de los miembros de la organización sobre el número de lineamientos, reglas y otras restricciones a las que se enfrentan en el desempeño de sus funciones. (Alcalá, 2011)

Motivación: Perseverancia del colaborador dentro del trabajo o logro de un objetivo es resultado de su disposición aprendida o heredada. (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2009)

Remuneración: La compensación recibida por la persona a cambio de llevar a cabo deberes referentes al orden (Chiavenato, 2007)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

Hi2: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

Hi3: Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

Hi4: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

Hi5: Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

2.2. Variables y su operacionalización

Variable 1: **Clima organizacional**

Dimensiones: 1. Estructura, 2. Remuneración, 3. Autonomía, 4. Motivación, 5. Apoyo

Variable 2: **Desempeño laboral**

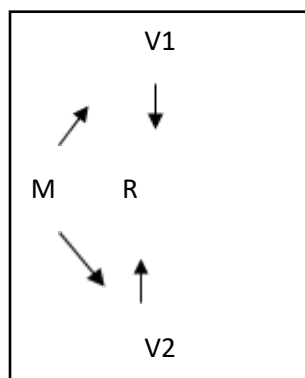
TABLA.1 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de la categoría	Medio de verificación
Clima organizacional	La calidad o características del ambiente organizacional que un miembro de la organización percibe o experimenta influye en el comportamiento de los miembros de la organización. (Chiavenato, 1992)	Cuantitativa	Estructura	Ordinal	Totalmente de acuerdo	5	Encuesta
			Remuneración				
			Autonomía				
			Motivación				
			Apoyo				
Desempeño laboral	Comportamiento observado en un empleado que se alinea con el logro de las metas de una organización. (García, 2011)		Calidad en el trabajo	Ordinal	De acuerdo	3	Encuesta
			Orientación a resultados		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		
			Proactividad		En desacuerdo		
					Totalmente en desacuerdo	5	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo y es descriptivo y correlacional. Considere la correlación entre las variables y el comportamiento esperado de una muestra o población. De acuerdo con (Hernández, Fernandez & Baptista, 2014) , el propósito de este tipo de investigación es encontrar el grado de conexión o relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto determinado. Utilizará un diseño de estudio transversal y no experimental. No es empírico porque no se discuten diferentes aspectos del estudio; es decir, se analiza una situación en un tiempo y lugar determinados para cambiar el carácter del sujeto; comprobado a cabo utilizando la información reunida por los investigadores sin interferir con los eventos bajo consideración. El hecho de que los datos se recopilen todos a la vez lo hace transversal o transeccional.



Donde:

M: 20 trabajadores de Sedaloreto

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

R: Relación entre variables

3.2. Diseño muestral

Población de estudio

20 empleados del área comercial de Sedaloreto conformarán la población al 2022.

Muestra de estudio

Debido a la pequeña población, la muestra está compuesta por 20 empleados que laboran en el área comercial de Sedaloreto en el 2022.

3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

Procedimiento

El siguiente será el método utilizado para recopilar los datos:

- ✓ Para la realización de este trabajo se requerirá autorización de la Junta Directiva de Sedaloreto.
- ✓ Luego de obtener el permiso, entrevistaremos a los trabajadores del área comercial de Sedaroreto.
- ✓ Después de completar la encuesta, cree una tabla para el análisis de acuerdo con el propósito de la encuesta y construya una base de datos.

Técnica e instrumento

Técnica

Se utiliza un método de encuesta para recolectar datos primarios porque es un método de encuesta basado en una agregación que permite conocer una representación elegida de la población, en este caso su opinión.

Instrumento

Se utiliza como herramienta un cuestionario con preguntas estructuradas.

3.4. Procesamiento y análisis de la información

- Dato recopilado y analizado utilizando una hoja de cálculo de Excel para Windows.
- Dado que ambas variables estarán centradas en el nivel de medida del intervalo, para la prueba de contraste de hipótesis se utilizará estadística descriptiva, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman. La estadística inferencial se utiliza para probar la hipótesis alternativa.
- Al concluir, crearemos tablas y figuras de acuerdo con nuestros datos de nuestras variables.

3.5. Aspectos éticos

Los conceptos éticos discutidos nuestro proyecto de investigación son los siguientes:

Principio de Veracidad: Se harán de acuerdo con antecedentes de algunos libros y otras fuentes de acuerdo a nuestras políticas universitarias.

El Respeto a la Autonomía: Esta política establece que se probará durante la prueba, les brinda información importante y considera si tienen derecho legal a usar esta política.

El Principio de Beneficencia: Comprender los beneficios y riesgos que enfrentan los participantes los ayudará a decidir si aceptan participar en la investigación.

Anonimato: Los nombres de los participantes de la muestra no serán revelados.

Confidencialidad: La participación de los participantes (que se haga o se diga con mutua confianza y seguridad) se mantendrá en privado.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Usé Excel para procesar los datos, crear tablas personalizadas e importarlas al programa estadístico SPSS para crear las tablas y gráficos que se muestran a continuación. Estas tablas y gráficos corresponden a la estadística inferencial y descriptiva para las Variables respectivamente.

FIABILIDAD DE NUESTRAS VARIABLES:

Cuadro N° 1 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1:

Clima organizacional

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

Como se observa en este cuadro son 20 los casos válidos que tendremos en cuenta, sin exclusión alguna.

Cuadro N° 2 Estadística de fiabilidad de la Variable 1: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	19

Podemos observar que nuestra confiabilidad de la primera variable es muy alta con un valor de 0,968.

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

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

De acuerdo con la Tabla 3, todos los 20 casos que han sido procesados y corresponden a la Variable 2 son válidos.

**Cuadro N° 4 Estadísticas de fiabilidad de la Variable 2: Desempeño
laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	15

El coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach calculado con los datos recolectados está representado por el valor 0.937 en la Tabla 4, lo que indica que los casos procesados tienen una confianza muy alta en la variable 2: Desempeño laboral.

Correlaciones

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.

Cuadro N° 5 Correlación de las Variables 1 y 2

		V1: Clima organizacional	V2: Desempeño laboral
V1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,945**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,945**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Por otro lado, un valor sigma (dos caras) de 0,000 indica un grado significativo. Según la regla de decisión, se permite H_a si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. La Tabla 5 muestra que el coeficiente de correlación de Pearson calculado a partir de los datos recogidos a través del cuestionario fue de 0,945**. Esto indica que existe una correlación positiva significativa entre la variable 1 y la variable 2. Dados los resultados, podemos afirmar con confianza que la siguiente hipótesis es correcta: Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados de la zona comercial de Sedaloreto en el año 2022.

Hi1: Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloretto 2022.

Cuadro N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1

		D1: Estructura	V2: Desempeño laboral
D1: Estructura	Correlación de Pearson	1	,927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Según la regla de decisión, Ha es aceptable si el valor sigma calculado es superior a 0,05. La Tabla 6 muestra que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos de la encuesta es 0,927. Esto indica que la correlación es positiva muy fuerte entre la dimensión 1 y la variable 2. Los resultados apoyan la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del área Comercial de Sedaloretto 2022.

Hi2: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloretto 2022.

Cuadro N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2

		D2: Remuneración	V2: Desempeño laboral
D2: Remuneración	Correlación de Pearson	1	,860**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,860**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Por otro lado, un valor sigma (dos caras) de 0,000 indica un grado significativo. Según la regla de decisión, se permite Ha si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. Como se muestra en la Tabla 7, el coeficiente de correlación de Pearson calculado para los datos recopilados en este estudio es 0,860**. Esto indica una correlación positiva significativa entre una variable y las mediciones de ambas variables. Podemos decir con seguridad que los valores obtenidos apoyan la siguiente hipótesis: En el área Comercial de Sedaloretto 2022 existe una relación significativa entre la remuneración de los empleados y el desempeño laboral.

Hi3: Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloretto 2022.

Cuadro N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3

		D3: Autonomía	V2: Desempeño laboral
D3: Autonomía	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Por otro lado, tiene un valor sigma (dos colas) de 0,000, lo que indica un grado significativo. Según la regla de decisión, Ha es aceptable si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. De acuerdo con la Tabla 8, se puede observar que el valor calculado del coeficiente de correlación de Pearson de los datos recolectados a través de esta encuesta es de 0.798**. Esto indica que las 3 dimensiones de las variables 1 y 2 están significativamente correlacionadas positivamente. Con base en los resultados, podemos decir que la siguiente hipótesis es correcta: Existe una relación significativa entre la autonomía del trabajador y el desempeño laboral en el área Comercial de Sedaloretto 2022.

Hi4: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloretto 2022.

Cuadro N° 9 Correlación de la hipótesis específica 4

		D4: Motivación	V2: Desempeño laboral
D4: Motivación	Correlación de Pearson	1	,901**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,901**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Por otro lado, tiene un valor sigma (dos colas) de 0,000, lo que indica un grado significativo. Ha es aceptable si el valor sigma calculado según la regla de juicio es inferior a 0,05. La Tabla 9 muestra que el valor de correlación de Pearson calculado para los datos del estudio es 0,901**. Los resultados apoyan la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en la zona comercial de Sedaloretto 2022.

Hi5: Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de trabajadores del Área comercial de Sedaloretto 2022.

Cuadro N° 10 Correlación de la hipótesis específica 5

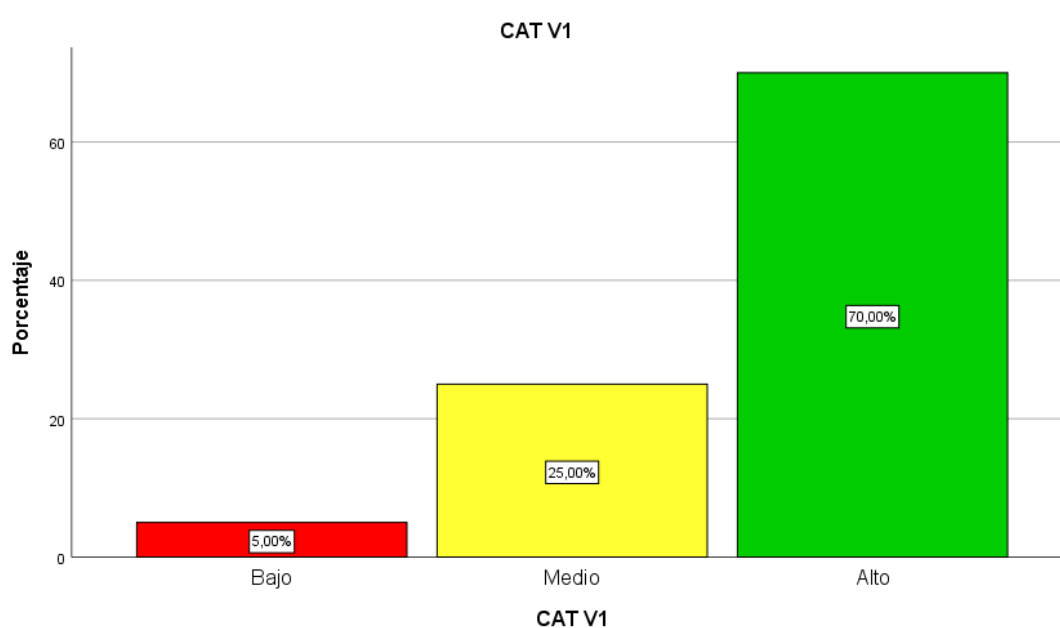
		D5: Apoyo	V2: Desempeño laboral
D5: Apoyo	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Según la regla de decisión, H_a es aceptable si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. La Tabla 10 muestra que el valor de correlación de Pearson calculado para los datos de la encuesta es 0,830*. Esto muestra que las variables 1 y 2 están significativamente correlacionadas positivamente con la 5ª dimensión. Por otro lado, tiene un valor sigma (dos colas) de 0,000, lo que indica un grado significativo. Con base en los resultados, podemos afirmar con confianza que la siguiente hipótesis es correcta: En Sedaloretto 2022, existe una correlación significativa entre el desempeño laboral de los empleados y el apoyo.

Cuadro N° 11 Categoría de la Variable 1: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	5	25,0	25,0	30,0
	Alto	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1: Clima organizacional

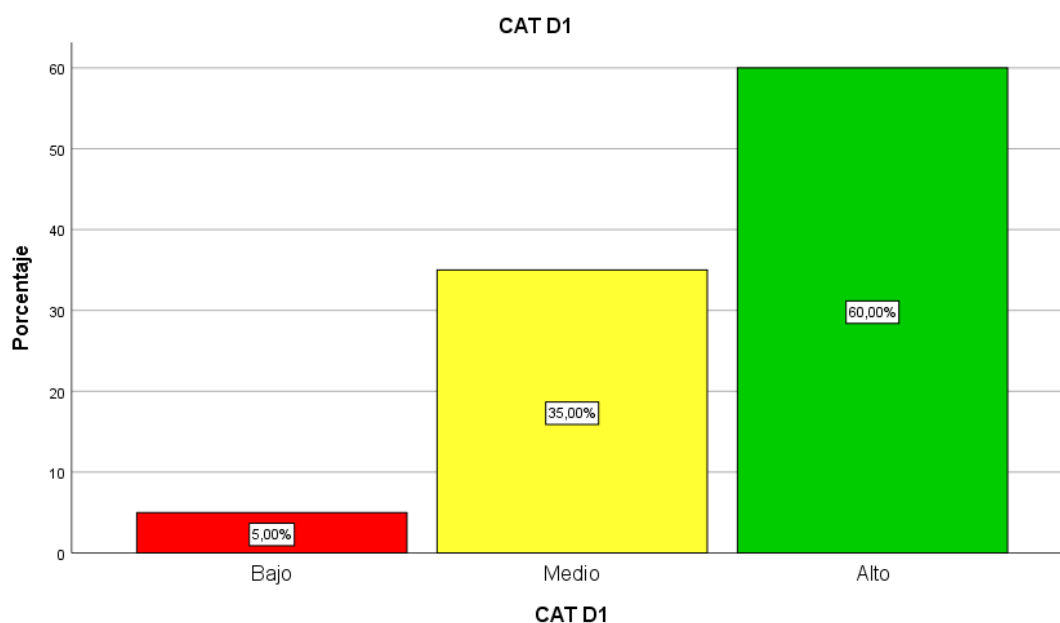


El cuadro 11 y la Figura 1 muestran el promedio calculado de las respuestas de los encuestados en comparación con su clima organizacional en la variable 1, correspondiendo el 5% a 1 persona que cree que el ambiente es débil y el otro 25% a 5. Indica que considera la organización de la empresa sea débil. En el rango “medio”, el 70% corresponde a 14 personas y pertenecen a la categoría alta

Cuadro N° 12 Categoría de la Dimensión 1: Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	7	35,0	35,0	40,0
	Alto	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 2 Frecuencia de la Dimensión 1: Estructura

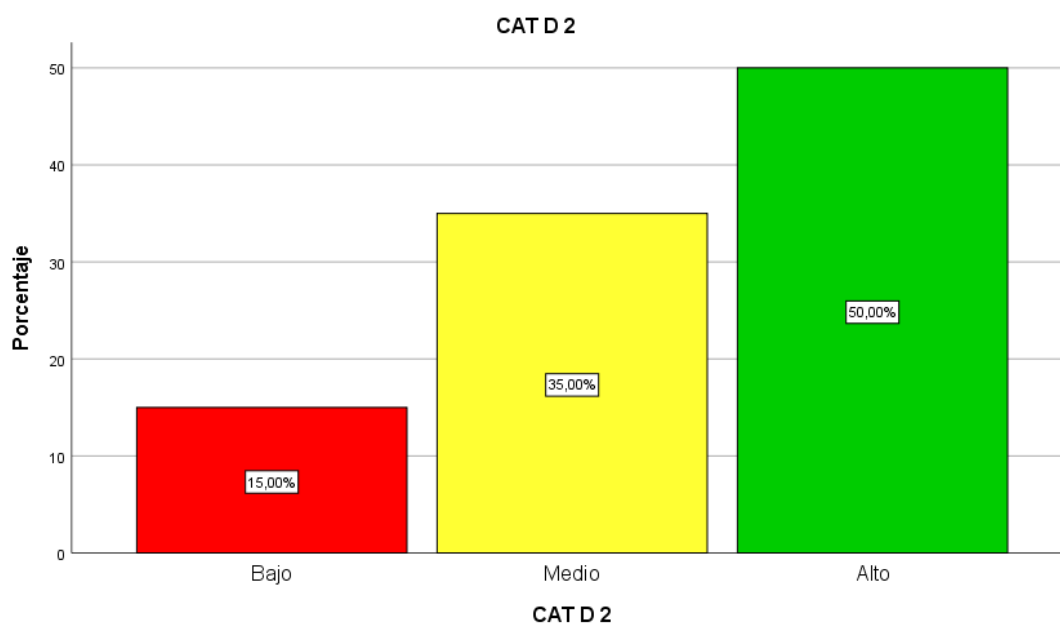


Nuestro cuadro 12 y la Figura 02 muestran el promedio calculado de las respuestas de los encuestados en relación a la variable 1 Clima Organizacional - Aspecto 1: Estructura, 5%, correspondiente a 1 persona que considera 'débil' el tamaño de la estructura de la empresa. El 7% se considera "moderado" y el 60% de 12 se considera "alto".

Cuadro N° 13 Categoría de la Dimensión 2: Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	15,0	15,0	15,0
	Medio	7	35,0	35,0	50,0
	Alto	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 3 Frecuencia de la Dimensión 2: Remuneración

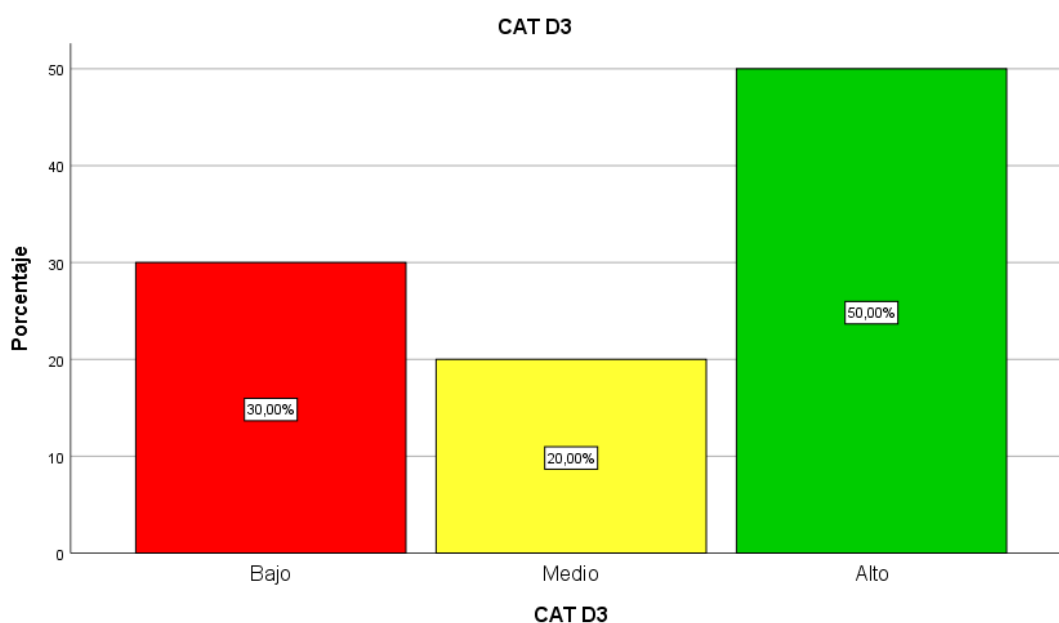


El cuadro 13 y la Figura 03 muestran el promedio calculado de las respuestas de los encuestados para la Variable 1 Clima Organizacional - Componente 1: Remuneración, una correlación del 15% correspondiente a las tres personas que consideraron que el aspecto de compensación de la empresa era "pobre", 35 Muestra una comparación con El 7% se considera "medio" y el 50% de 10 se considera "alto"

Cuadro N° 14 Categoría de la Dimensión 3: Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	30,0	30,0	30,0
	Medio	4	20,0	20,0	50,0
	Alto	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 4 Frecuencia de la Dimensión 3: Autonomía

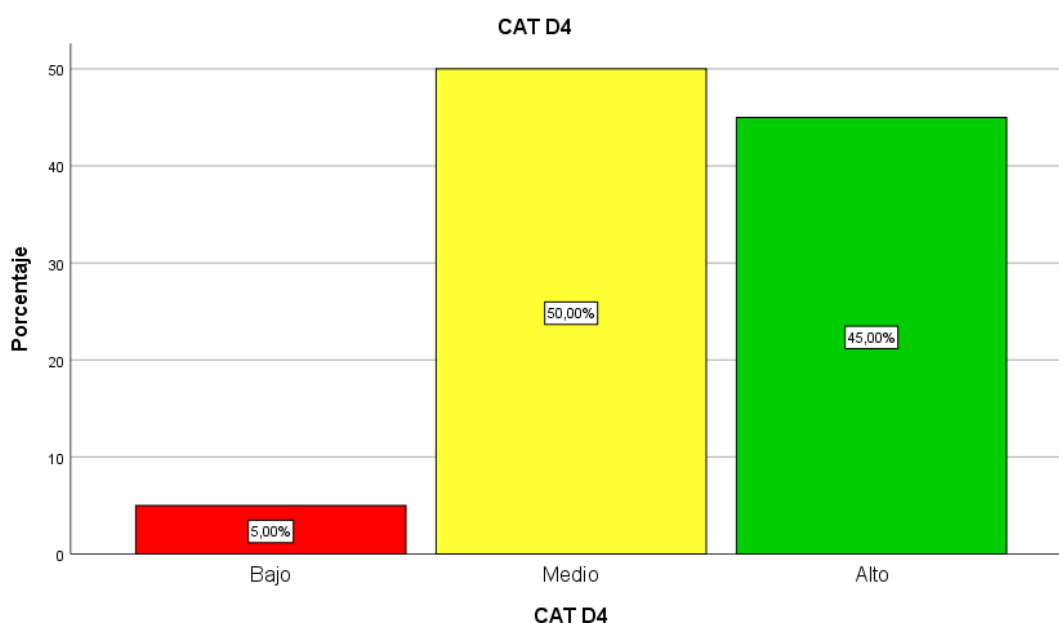


El cuadro 14 y la Figura 04 muestran el promedio calculado de las respuestas de los encuestados, en comparación con la Variable 1 Clima Organizacional - Aspecto 1: Autonomía, indica que corresponde a El 20% atiende a 4 personas y lo considera “medio”, el 50% atiende a 10 personas y lo considera “alto”

Cuadro N° 15 Categoría de la Dimensión 4: Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	10	50,0	50,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 5 Frecuencia de la Dimensión 4: Motivación

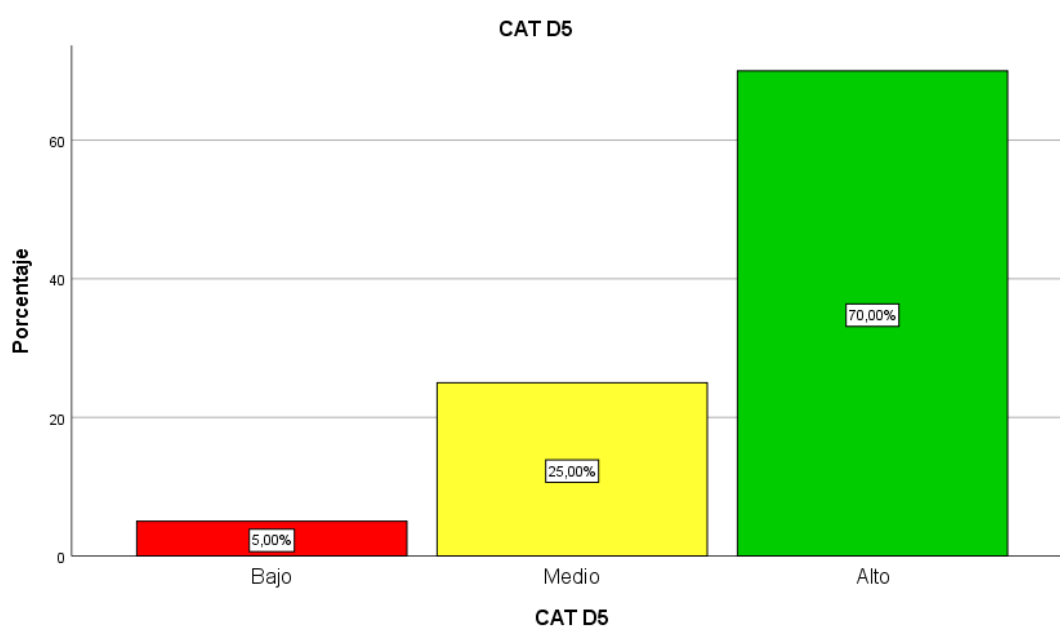


El cuadro 15 y la Figura 05 muestran el promedio calculado de las respuestas de los encuestados en comparación con la variable 1. Ambiente Organizacional - Componente 1: Motivación, 5% cada uno, con 1 considerando el componente de motivación de la empresa como 'Bajo'. 10 personas dijeron "medio" y el 45% dijo "alto", lo que equivale a 9 personas

Cuadro N° 16 Categoría de la Dimensión 5: Apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	5	25,0	25,0	30,0
	Alto	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 6 Frecuencia de la Dimensión 5: Apoyo

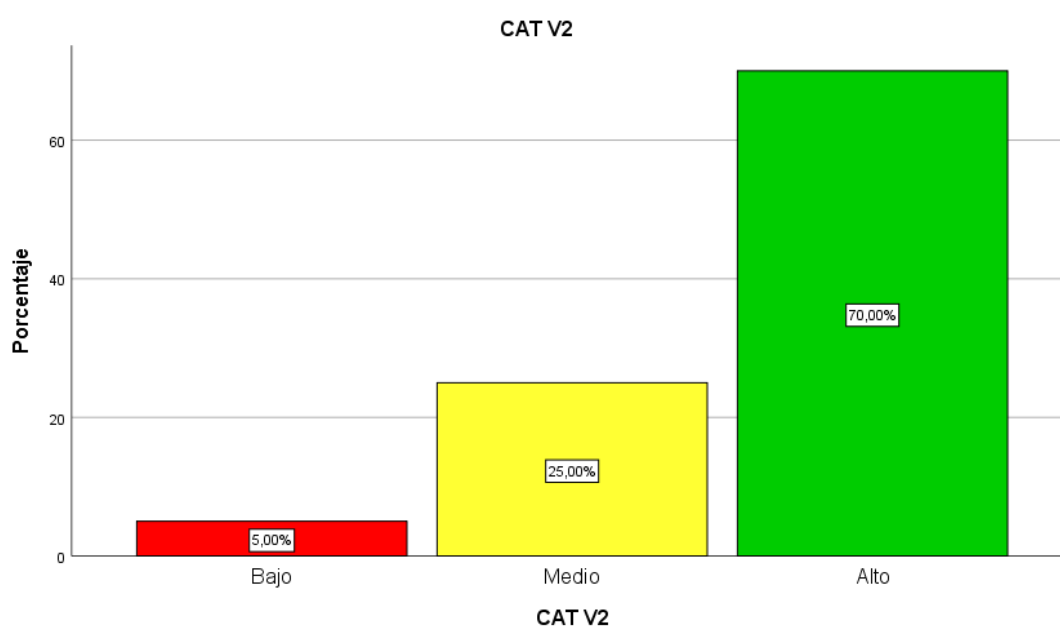


La Tabla N° 16 y la Figura N° 06 demuestran que para el promedio calculado de las respuestas de los encuestados, respecto a la variable 1 Clima organizacional - Dimensión 1: Apoyo, el 5% que corresponde a 1 persona considera que la dimensión Apoyo en la empresa es “bajo”, el 25% que corresponde a 5 personas considera que está en el rango “medio”, y el 70% que corresponde a 14 personas considera que está en el rango “alto”

Cuadro N° 17 Categoría de la Variable 2: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	5	25,0	25,0	30,0
	Alto	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 7 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral



Cuadro No 17 y Figura No 7. Según el promedio calculado de las respuestas de los encuestados a la variable 1 (desempeño laboral), el 5 por ciento, o 1 persona, cree que el desempeño laboral de la empresa es bajo, el 25 por ciento, o 5 personas, lo cree estar en el rango "medio", y el 70 por ciento, o 14 personas, cree que está en el rango "alto"

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La tesis de (Ruiz, 2021) tesis enfocada en el clima organizacional y desempeño laboral en la provincia de San Martín. Este estudio es un diseño básico, no experimental, transversal, descriptivo correlacional, al coeficiente de correlación de Spearman se le asignó un valor de 0,867, indicando una correlación positiva alta, y el nivel de significación bilateral fue de 0,000, que fue de 0,05.

(Ccallo, 2018) dado que el Rho de Pearson 0.756** se interpreta como una buena correlación entre las dos variables, existe una gran correlación entre ellas.

Según la tesis de (Gonzales, 2021) los trabajos muestran que existe una relación directa y significativa entre el clima del sistema y el desempeño Vocati Consulting SAC 2021. La correlación de Pearson es de 0.859 (correlación positiva alta) y p. El valor es 0,001 (p-valor 0,05), por lo que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mejor será el rendimiento.

Usando las estadísticas de Pearson y el coeficiente de correlación, encontramos una fuerte y significativa correlación de 0.945 entre el ambiente laboral y la productividad. Sin embargo, para la Categoría 1, la diferencia es "grande" en el 70% de los casos. Esto es consistente con los resultados de este estudio y tiene características similares pero ligeramente diferentes porque se utiliza el coeficiente de correlación.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Concluimos que existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área comercial con base en el valor de correlación de Pearson calculado de 0.945 para los datos recolectados para las variables 1 y 2. Además, el valor sigma bilateral es 0.000, que es menor de 0,05 según la regla de decisión. En relación con las hipótesis específicas se formulan las siguientes conclusiones:

1. La regla de decisión nos lleva a concluir que existe una correlación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los empleados en el área comercial Sedaloretto 2022. El valor de sigma bilateral es igual a 0,000, que es mayor que 0,05, y el valor de correlación de Pearson para la relación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,927.
2. Con base en el valor de correlación de Pearson calculado de 0.860 y el valor de sigma bilateral de 0.000, ambos menores a 0, llegamos a la conclusión de que los salarios y el desempeño laboral de los empleados en Sedaloretto 2022 tienen una relación significativa. .05.
3. De acuerdo con la regla de decisión, concluimos que existe una relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del área comercial de Sedaloretto 2022. Se calcula la correlación de Pearson para determinar la relación entre la

dimensión 3 de las variables 1 y 2, igual a 0,798 y siendo el valor sigma bilateral igual a 0,000 inferior a 0,05.

4. De acuerdo con la regla de decisión, llegamos a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en Sedaloretto 2022 con base en el valor de correlación de Pearson calculado de 0.901 y el valor de sigma bilateral de 0.000, ambos menores que 0.05.
5. Con base en el valor de correlación de Pearson 0.830** calculado para evaluar la relación entre la dimensión 5 de las variables 1 y 2, llegamos a la conclusión de que existe una relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los empleados del área comercial de Sedaloretto. 2022. El valor sigma bilateral es menor o igual a 0 punto 05 e igual a 0 punto 000.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

La recomendación que se hará referente a nuestro clima organizacional sería fomentar el respeto e igualdad creando un plan de comunicación interna para así generar confianza, a partir de la transparencia; sobre nuestro desempeño laboral tendríamos que mantener las distracciones al mínimo, trabajar en bloques con descansos y mantener el lugar laboral limpio y ordenado.

Recomendaciones para nuestras hipótesis específicas:

1. Para mejorar nuestra 1era dimensión denominada “Estructura” recomendamos establecer un margen de control que definan una línea de autoridad, también podríamos tomar en cuenta el grado de especialización que necesite nuestra empresa prestando atención a las habilidades de nuestros empleados.
2. Para obtener una mejora en nuestra 2da dimensión denominada “Remuneración” recomendamos crear un plan de compensaciones eficaz para así lograr el mayor potencial de los empleados, y por lo tanto, los resultados que la compañía espera.
3. La recomendación que daremos referente a nuestra 3era dimensión “Autonomía” es ejercer una crítica constructiva en privado a cada uno de nuestros trabajadores reconociendo los sentimientos negativos relacionados a los proyectos y conceder a los empleados la organización de su tiempo y sus tareas.
4. La recomendación para tener una buena “Motivación” es tener metas claras implantando políticas sociales, reconocer los logros

de nuestros empleados ya que así ellos se adecuarán a sus puestos de trabajos mejorando sus condiciones laborales.

5. Con respecto a la dimensión “Apoyo” se recomienda a la alta dirección que sigan manteniendo una buena relación con los colaboradores los que les va traer una mayor seguridad en las labores que realizan.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de educación superior. México.
- Ccallo, M. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao llave. Puno - Perú.
- Chiavenato, I. (1992). Administración de Recursos Humanos. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hil.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: MacGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
- Farcia, F. (1995). Desarrollo Organizacional Enfoque Integral. Bogota - Colombia: Limusa.
- Garcia, M. (2011). Auditoria de la calidad en la norma ISO 9000: 2000. Revista industrial data. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877011/html/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20\(2011\)%20el%20desempe%C3%B1o,de%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20empresa.](https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877011/html/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20(2011)%20el%20desempe%C3%B1o,de%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20empresa.)
- Gonzales, J. (2021). Clima organizacional y Desempeño laboral de la empresa Vocati. Lima.
- Hernández, Fernandez & Baptista. (2014). Metodología de la Investigación Científica. México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. (2018). Metodologia de la Investigacion, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (108-109, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Jojoa, A. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral Universidad Militar Nueva Granada . Nueva Granada Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Karasick y Pritchard. (1973). Los efectos del clima organizacional en el desempeño laboral gerencial y la satisfacción laboral. *Organizational behavior and human performance*, 126-146. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational climate*. Boston - Estados Unidos: Harvard Business School Press.
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Rodriguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. Mexico: Cengage learner.
- Ruiz, T. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martin*. San Martin.
- Santillana, W. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Express Turismo Inambari-Mazuko S.A.* LIMA.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección de datos
<p>Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área comercial de Sedaloreto, 2022.</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022?</p> <p>e) ¿Qué relación existe entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto de Iquitos, 2022.</p> <p>b) Describir la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto de Iquitos, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto de Iquitos, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto de Iquitos, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área comercial Sedaloreto, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial, 2022.</p> <p>Hi3: Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.</p> <p>Hi4: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022.</p> <p>Hi5: Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores del Área comercial de Sedaloreto 2022.</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>-Descriptiva correlacional.</p> <p>-Enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de estudio:</p> <p>No experimental.</p>	<p>Población:</p> <p>20 trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022.</p> <p>Muestra:</p> <p>Se trabajará con toda la población de estudio: 20 trabajadores del Área comercial de Sedaloreto, 2022.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>

2. Instrumento de Recolección de datos

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día Sr. Este cuestionario pretende recabar información sobre el Clima organizacional de la empresa en la cual usted labora Lea detenidamente las siguientes preguntas y escoja solo una respuesta marcando con una “x” sobre la alternativa con la que está usted de acuerdo. Así mismo se pide por favor responder de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la empresa; se agradece su colaboración y honestidad.

La escala de respuesta de la siguiente:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Estructura	Bueno (3)			Regular (2)	Deficiente (1)
1	Conoce el organigrama de la empresa					
2	Sabe usted a quien dirigirse para solucionar algún problema					
3	Existe o se realiza la planificación en tu empresa					
4	¿Conoce cuál es la Visión y Misión de la empresa?					
5	¿Recibe información sobre manuales, reglamentos cuando fuiste contratado por la Institución?					
6	¿El espacio físico donde labora cuenta con las condiciones ambientales adecuadas, se realiza la limpieza a diario?					
7	¿Los servicios higiénicos siempre los encuentra limpios y abastecidos de insumos (jabón líquido, papel higiénico, papel toalla)?					
	Remuneración					
8	¿La remuneración que le ofrecen en esta empresa lo hace sentir satisfecho?					
9	¿Existen incentivos económicos cuando las áreas cumplen con sus objetivos planificados?					
10	¿Ha recibido usted algún incentivo económico por productividad?					
	Autonomía					

11	¿Tiene usted la suficiente capacidad para realizar tus funciones en tu trabajo?					
12	¿Planifica y organiza su trabajo como mejor le parece?					
13	¿Cuenta usted con libertad de acción y decisión para realizar su trabajo?					
	Motivación					
14	¿En su empresa cree usted que la mayoría de colaboradores están comprometidos con su trabajo?					
15	¿Recibe usted curso, charlas, capacitaciones para estar actualizados en el área que se desempeña para que esté a la altura de la competencia laboral?					
16	¿En su empresa le otorgan reconocimiento por el esfuerzo y/o desempeño tuyo y el de tus compañeros de trabajo?					
	Apoyo					
17	¿Su jefe siempre le motiva por superarse y ser mejor cada día?					
18	¿Crees usted que su jefe se integra a tu equipo de trabajo (Oficina)?					
19	¿Su jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación?					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Buen día Sr. Este cuestionario pretende recabar información sobre el Clima organizacional de la empresa en la cual usted labora. Lea detenidamente las siguientes preguntas y escoja solo una respuesta marcando con una “x” sobre la alternativa con la que está usted de acuerdo. Así mismo se pide por favor responder con de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la Institución; se agradece su colaboración y honestidad.

La escala de respuesta de la siguiente:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Calidad en el trabajo	Bueno (3)	Regular (2)			Deficiente (1)
1	¿Asumes usted su responsabilidad cuando comete algún error?					
2	¿Demuestra usted su educación con valores cuando trata a sus compañeros de tu trabajo?					
3	¿Usted se desempeñas con total profesionalismo en su trabajo?					
4	¿Atiende usted al usuario con respeto y diligencia?					
5	¿Usted hace que el usuario del servicio se vaya satisfecho?					
6	¿Su oficina cumple con los objetivos establecidos cada fin de año?					
7	¿Demuestra usted interés por alcanzar los objetivos que le han sido asignados?					
8	¿En su empresa realiza su trabajo sin la necesidad de una supervisión constante de su jefe?					
	Orientación a resultados					
9	¿Cumple usted con las tareas asignadas a su persona?					
10	¿Para que pueda cumplir con sus metas de trabajo tienes que recurrir a todas tus capacidades?					
11	¿Considera usted que el nivel de exigencia por parte su jefe, es el adecuado?					

12	¿Su jefe monitorea las tareas planificadas e interviene cuando es necesario, para cumplir los objetivos y superarlos?					
	Proactividad					
13	¿Se siente responsable de los éxitos y fracasos de tu trabajo?					
14	¿Es lo suficientemente flexible para adaptarte a nuevos cambios?					
15	¿Cumple con sus compañeros de trabajos los acuerdos y compromisos?					

3. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído los cuestionarios de la investigación titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en Sedaloreto, distrito de Iquitos 2021.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable