



**UNAP**



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

**TESIS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN MACOR INGENIEROS SCRL, IQUITOS 2023”**

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

**PRESENTADO POR:**

**NAYELY DIANETY ANAYA MATUTE**

**MARISOL FLORES PINEDO**

**ASESOR:**

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

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°223-CCGyT-FACEN-UNAP-2023**

En la ciudad de Iquitos, a los **15** días del mes de **diciembre** del año 2023, a horas **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MACOR INGENIEROS SCRL, IQUITOS 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°2398-2023-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **NAYELY DIANETY ANAYA MATUTE** y **MARISOL FLORES 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. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.** (Presidente)  
Lic. Adm. **OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.** (Miembro)  
Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJIA, Mag.** (Miembro)

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

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA ( 16 )**.

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

Siendo **las 6:15 pm.** del **15 de diciembre** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.**  
Presidente

Lic. Adm. **OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.**  
Miembro

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

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

**JURADO y ASESOR**



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



**Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.**  
Miembro  
CLAD-04187



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



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

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>FACEN_TESIS_ANAYA MATUTE_FLORES PINEDO.pdf</b>	<b>ANAYA MATUTE / FLORES PINEDO</b>

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>3582 Words</b>	<b>19456 Characters</b>

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>30 Pages</b>	<b>396.9KB</b>

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Oct 16, 2023 11:57 AM GMT-5</b>	<b>Oct 16, 2023 11:57 AM GMT-5</b>

● **16% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 14% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestras familias y amigos cercanos por brindarnos su amor y motivación a seguir adelante y poder cumplir todas nuestras metas.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, queremos agradecer a Dios, porque sin él no hubiera sido posible culminar este proyecto; En segundo lugar, agradecer a nuestras familias y a las personas que nos brindaron su apoyo y motivación durante todo el proceso de esta nueva etapa de nuestras vidas. También queremos expresar nuestra gratitud a nuestro asesor de tesis, Gilbert Roland Alvarado Arbildo, por su compromiso, sus conocimientos expertos, paciencia y valiosos consejos fueron esenciales a lo largo de este proyecto. Finalmente, también queremos extender nuestro agradecimiento a todos los profesores y profesoras que compartieron sus enseñanzas y dedicación con nosotras a lo largo de nuestra formación académica.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
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 GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>2</b>
1.1. Antecedentes	2
1.2. Bases teóricas	3
1.3. Definición de términos básicos	6
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>8</b>
2.1. Formulación de la hipótesis	8
2.2. Variables y su operacionalización	8
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Diseño metodológico	18
3.2. Diseño muestral	18
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18

3.4. Procesamiento y análisis de la información	19
3.5. Aspectos éticos	19
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	20
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	28
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	29
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	30
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	32
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 1 Estadística de confiabilidad de la variable 1	20
Cuadro N° 2 Estadística de confiabilidad de la variable 2	20
Cuadro N° 3 Correlación de las variables	20
Cuadro N° 4 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 1 de la variable 2	21
Cuadro N° 5 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 2	21
Cuadro N° 6 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 3	22
Cuadro N° 7 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 4	22
Cuadro N° 8 Categorías y frecuencias de la variable 1, variable 2 y sus dimensiones	23
Cuadro N° 9 Frecuencias de la dimensión 1 de la variable 2	23
Cuadro N° 10 Frecuencias de la dimensión 2	24
Cuadro N° 11 Frecuencias de la dimensión 3	25
Cuadro N° 12 Frecuencias de la dimensión 4	26
Cuadro N° 13 Frecuencias de la variable 2	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1 Categorías de la variable 1	23
Gráfico N° 2 Categorías de la dimensión 1 de la variable 2	24
Gráfico N° 3 Categorías de la dimensión 2 de la variable 2	24
Gráfico N° 4 Categorías de la dimensión 3 de la variable 2	25
Gráfico N° 5 Categorías de la dimensión 4 de la variable 2	26
Gráfico N° 6 Categorías de la variable 2	27

## RESUMEN

El objetivo general del estudio es determinar la relación del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. Sobre el enfoque que se utilizara sería el cuantitativo, se presentarán los resultados con datos que tienen valores numéricos; para (Hernández-Sampieri, 2018) “El enfoque cuantitativo encuentra la manera precisa de abordar (planteamiento especificado y delimitado) y un mapa preciso o GPS (diseño acotado)” En nuestro resultado correlativo se obtuvo 0,656\*\* Pearson, esto indicaría una correlación positiva media; también vemos que el valor de sigma bilateral es de  $0,002 < 0,05$  lo que indicaría que es significativa por regla de decisión, concluimos que hay una significativa relación entre las variables estudiadas.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral

## ABSTRACT

The general objective of the study is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the consulting firm Macor Ingenieros, Iquitos 2023. The approach used would be quantitative, the results will be presented with data that have numerical values; for (Hernández-Sampieri, 2018) “The quantitative approach finds the precise way to address (specified and delimited approach) and a precise map or GPS (bounded design)” In our correlative result, 0.656\*\* was obtained Pearson, this would indicate a classification positive means; We also see that the bilateral sigma value is  $0.002 < 0.05$ , which would indicate that it is significant due to the decision rule. We conclude that there is a significant relationship between the variables studied.

**Keywords:** Job performance

## **INTRODUCCIÓN**

En nuestra investigación tenemos como objetivo primordial será determinar la relación entre las variables estudiadas en la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. Esta investigación reviste importancia ya que aportará al acervo de conocimientos. La tesis generará descubrimientos novedosos y enfoques adicionales en lo que respecta a la conexión entre el ambiente laboral de una organización y la ejecución de tareas por parte de sus empleados, específicamente en el contexto de una empresa de consultoría. Esto enriquecerá la base de conocimientos actual y brindará la oportunidad de ampliar la comprensión de esta relación en el ámbito académico. El enfoque que se utiliza será el cuantitativo.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

El 2022, se escudriñó: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022” El objetivo fue establecer la relación entre las variables estudiadas. Contó con diseño no experimental, transversal y correlacional. La población fue de 38 trabajadores. Se usó la encuesta y el cuestionario. Para el procesamiento de data se usó el SPSS 24. Concluyó afirmando la inexistencia del vínculo entre las variables que las variables estudiadas con un valor de 0.738. (Romero, 2022)

El año 2019 se ejecutó la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. Estudio de correlación, cuantitativo, no experimental y transversal. Se concluyó con la existencia del vínculo significativo entre las variables, según el Rho de Spearman =.682”, con significancia = 0.000 < 0.05. (Collas, 2019)

El 2020, la tesis desarrollada: “Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020”, de metodología cuantitativo. Contó con 9 empleados de la agencia, aplicando la encuesta. La correlación de Pearson tuvo como resultado de 0.764 con una significancia de 0.017. (Galarreta , 2020).

El 2021, el estudio ejecutado relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa. Tuvo una muestra de 80. Su estudio tuvo enfoque cuantitativo, tipo

no experimental transeccional correlacional. El estudio concluye con el rho de Spearman de  $r_s = 0.303^{**}$ , y con significancia 0.06 menor al nivel esperado del p-valor menor a 0.01. Por lo tanto, se afirma que existe correlación positiva débil. (Pinto, 2020)

El 2021, se publicó la investigación cuyo fin fue relacionar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo, Provincia Tungurahua – Ecuador. Investigación cuantitativa, básica no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó la encuesta a 30 trabajadores. Concluye con la existencia relacional positivo medio entre las variables a causa del Rho de Sperman de 0.581 y un grado de asociación significativa de 0.000). (Pino, Granja , & Niño, 2021)

## **1.2. Bases teóricas**

### **Clima organizacional**

(Chiavenato I. , Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill., 2011) define como: “El impacto de la zona interactuante de las actividades en relación con la motivación que genera en los participantes, hace énfasis a características del entorno de la organización percibidas por sus miembros, y que en última instancia influyen en su conducta y comportamiento dentro de la entidad”.

De igual manera (Berberoglu, 2018): Es la aptitud adherida del colaborador afectado por las emociones externas a él, dentro del entorno interactuado. Sin embargo, tenemos a (Rahimic, 2013) que establece que las opiniones, aptitudes y sentimientos conceptualizan una organización.

(Goncalves, 2000) defiende que, se cimienta en la verificación de la contribución conductual integrativa, por percepciones equilibradas que depuran realidades y estratifican la motivación y desempeño laboral. Incide en la productividad, aptitud de los trabajadores; por lo tanto, un escudriño nos proveerá retroalimentación óptima dentro de una organización.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Según (Litwin & Stringer , 1968):

- a) Responsabilidad: Autonomía en la toma de decisión relacionadas con trabajo hace que no requieran supervisión, ya que anhelan convertirse en sus propios líderes;
- b) Recompensa: Los empleados tienen la percepción de que si desempeñan sus labores de manera efectiva, recibirán una recompensa.
- c) Relaciones: En el entorno existe la posibilidad de un óptimo o pésimo relacionamiento entre empleadores-jefes.
- d) Conflictos: Evitar afrontar y resolver la problemática de manera inmediata.
- e) Identidad: La evaluación de la conexión con la organización se basa en la sensación de lograr los objetivos laborales o de sentirse desconectado de ellos. (p.197).

### **Desempeño laboral**

Según (Montejo , 2009) lo define como el comportamiento evidente y esencial en una organización para alcanzar sus metas, observables y cuantificables en los colaboradores a través de sus competencias, tanto a nivel individual como en su contribución a la empresa.

(Al-Malki & Juan, 2018) sugiere que es resultante de lo pensado y sentido por el individuo y definen acciones conductuales cotidianas para concretar objetivos.

A su vez (Chiavenato I. , Administración de Recursos Humanos. , 2011) menciona que son "las acciones características de los colaboradores eficientes para lograr los objetivos organizacionales".

según (Robbins & Judge, 2009) "Indica que la motivación del empleado es el beneficio como resultado de su esfuerzo, como recompensas, bonos, incrementos salariales y ascensos. Dentro de esta teoría se destacan tres relaciones clave: a) La relación entre el esfuerzo y el rendimiento, donde un mayor esfuerzo se traduce en un mejor desempeño. b) La relación entre el desempeño y las recompensas, donde el buen desempeño conduce a resultados deseables y recompensas. c) La relación entre las recompensas y las metas personales, que implica que las recompensas satisfacen las metas de las personas siempre que estén alineadas con las necesidades del trabajador."

### **Dimensiones del desempeño Laboral**

También (Mondy, 2010) brinda su aporte:

a) Rasgos de personalidad: Se examina la capacidad de adaptarse, las posturas, el discernimiento adecuado y la disposición para tomar la iniciativa por parte de los empleados.;

b) Competencias: se analizan los conocimientos, las competencias en las relaciones interpersonales (su conducta), además de considerar la fidedignidad del colaborador;

c) Logro de las metas: Se escudriña el modo del cumplimiento laboral acorde a los objetivos.

d) Potencia de mejoramiento: El potenciamiento de habilidades va del análisis del desarrollo individual. Las empresas empáticas hacen énfasis en ello para una productividad óptima.

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

#### **1. Clima Organizacional**

Según (Robbins & Judge, 2017) Es una descripción de la atmósfera o ambiente psicológico que se experimenta en una organización o empresa, y cómo

#### **2. Desempeño Laboral**

(Dessler & Varela , 2011) menciona que se refiere a la evaluación de la efectividad y eficiencia con la que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el lugar de trabajo. Implica medir en qué medida un individuo cumple con los estándares de calidad y productividad establecidos por la organización para su puesto de trabajo. El desempeño laboral puede evaluarse mediante métricas cuantitativas, como la productividad y la precisión, así como cualitativas, como las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo.

#### **3. Organización**

(Chiavenato I. , 2000) "Se trata de un conjunto de acciones deliberadamente sincronizadas que involucra a dos o más individuos. Una organización solo cobra vida cuando existen personas con la

capacidad de comunicarse y la voluntad de colaborar en conjunto para lograr un objetivo compartido."

### **Relaciones laborales**

(Molina , 2020) señala que "se establecen entre tres componentes fundamentales: el trabajo, la remuneración (ya sea salario o capital), y el proceso de producción. En este contexto, las relaciones laborales involucran a dos partes principales: el trabajador, quien contribuye con su trabajo, y el empleador, que puede ser una empresa.

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

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

#### **Hipótesis General**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.

#### **Hipótesis Específica**

1. Existe significativo vínculo entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.
2. Existe significativo vínculo entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.
3. Existe significativo vínculo entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.
4. Existe significativo vínculo entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.

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

## Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Categoría de la Variable	Categorías de las dimensiones	Escala de medición	Medio de verificación
<b>Clima Organizacional</b>	Conglomeración de percepciones similares en entorno de trabajo, las normas, los valores, las actitudes y las prácticas que prevalecen en ella. Es la percepción colectiva de cómo se vive y se experimenta el ambiente laboral en la organización, incluyendo aspectos como el diálogo, gobernanza, habilidades blandas, la influencia, la satisfacción laboral y el grado de apoyo y reconocimiento. (Bisquerra , 2003)	Cuantitativo	<b>Responsabilidad</b>	Componente 1, 2, 3,4,5	Buena: 96-130 Regular: 61-95 mala: 26-60	No aplica	Ordinal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			<b>Recompensas</b>	Componente 6,7,8,9,10				
			<b>Relaciones</b>	Componente 11,12,13,14,15,16				
			<b>Conflictos</b>	Componente 17,18,19,20				
			<b>Identidad</b>	Componente 21-22-23-24-25-26				

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Categoría de la Variable	Categoría de las dimensiones	Escala de medición	Medio de verificación
<b>Desempeño Laboral</b>	Rendimiento, eficiencia y efectividad en el entorno laboral. Se evalúa mediante la observación y medición de los resultados obtenidos, la calidad del trabajo realizado, la cumplimentación de metas y objetivos, así como las habilidades y competencias demostradas en el desempeño de las funciones laborales (Mendoza , 2011)	Cuantitativo	<b>Rasgos de la personalidad</b>	Componente 1, 2, 3,4	Buena: 38-50	Buena 16-20 Regular 10-15 Mala 4-9	Ordinal	Técnica: Encuesta
			<b>Competencias</b>	Componente 5, 6		Regular: 24-37 mala: 10-23		
			<b>Logros de las metas</b>	Componente 7,8	Buena 8-10 Regular 5-7 Mala 2-4	Instrumento: Cuestionario		
			<b>Potencia de mejoramiento</b>	Componente 9, 10				

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño metodológico**

#### **Tipo de Investigación**

Enfoque cuantitativo.

#### **Diseño de Investigación**

Descriptivo, correlacional y no experimental; se describirán las variables y dimensiones que corresponden al estudio; sin manipulación alguna.

El esquema para este diseño es el siguiente:

### **3.2. Diseño muestral**

#### **Población**

20 trabajadores de la consultora Macor ingenieros.

#### **Muestra**

Total de 20 trabajadores

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica**

Encuesta

- **Instrumento**

Cuestionario.

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

La data será organizada en tablas utilizando Excel; luego se procesará la información haciendo uso de estadística inferencial y descriptiva con el *software* estadístico SPSS. V26.

### **3.5. Aspectos éticos**

Para el presente estudio, se implantará el comportamiento fidedigno, a través de la participación con firma validada e informándolos de la confidencialidad e indicándoles que la data recogida se empleará exclusivamente con fines educativos para intensificar el estudio. Se tomará en cuenta las ideas, artículos e investigaciones de cada autor en base al formato APA.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### Cuadro N° 1 Estadística de confiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	26

Alfa de Cronbach de 0,921. Confiabilidad “Muy alta”.

### Cuadro N° 2 Estadística de confiabilidad de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	10

Alfa de Cronbach de 0,885. Confiabilidad “Muy alta”.

### Cuadro N° 3 Correlación de las variables

		VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,656**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	20

De acuerdo al cuadro las variables obtienen un 0,656\*\* Pearson, esto indicaría una correlativa medianamente positiva; con valor sigma bilateral de  $0,002 < 0,05$  lo que indicaría que es significativa dado a esto aceptaremos la hipótesis propuesta.

**Cuadro N° 4 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 1 de la variable 2**

		DIMENSIÓN 1 V2: RASGOS DE PERSONALIDA D
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,572**
	Sig. (bilateral)	,008
	N	20

Se obtiene 0,572\*\*, esto indica una correlativa mediamente positiva; también vemos que el valor de sigma bilateral es de 0,008 < 0,05 lo que indicaría que es significativa dado a esto aceptaremos la hipótesis propuesta.

**Cuadro N° 5 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 2**

		DIMENSIÓN 2 V2: COMPETENCIA S
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,607**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	20

De acuerdo al cuadro anterior las variables obtienen un 0,607\*\* Pearson, esto indicaría una correlativa mediamente positiva; con valor sigma de 0,005 < 0,05. Aceptaremos la hipótesis dada.

### Cuadro N° 6 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 3

		DIMENSIÓN 3 V2: LOGRO DE LAS METAS
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,428
	Sig. (bilateral)	,060
	N	20

De acuerdo al cuadro anterior las variables obtienen un 0,428\*\* Pearson, esto indicaría una correlativa mediamente positiva; con valor sigma de 0,06 > 0,05 lo que indicaría que es no significativa dado a esto rechazaremos la hipótesis propuesta.

### Cuadro N° 7 Correlación de la Variable 1 con la dimensión 4

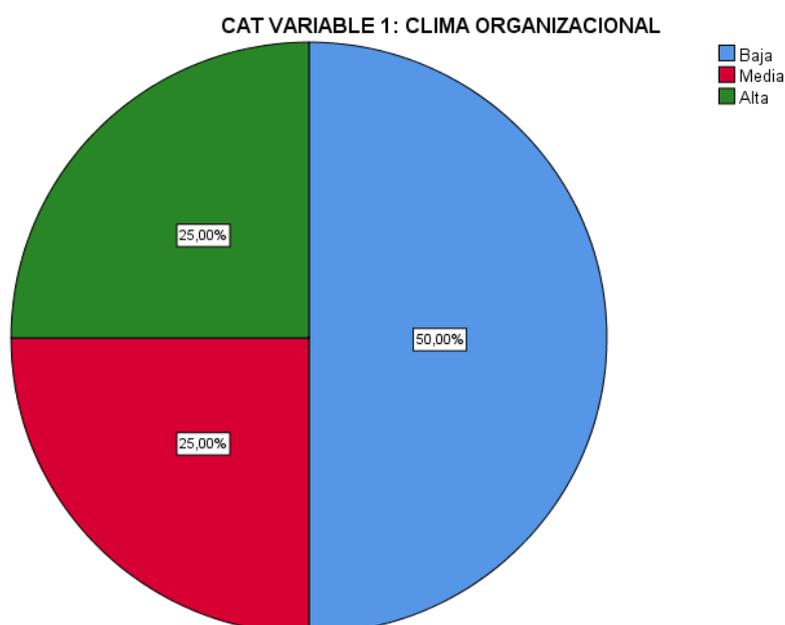
		DIMENSIÓN 4 V2: POTENCIA DE MEJORAMIENT O
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,583**
	Sig. (bilateral)	,007
	N	20

De acuerdo al cuadro anterior las variables obtienen un 0,583\*\* Pearson, esto indicaría una correlativa mediamente positiva; con valor sigma de 0,007 < 0,05 lo que indicaría que es significativa dado a esto aceptaremos la hipótesis propuesta.

**Cuadro N° 8 Categorías y frecuencias de la variable 1, variable 2 y sus dimensiones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Baja	10	50,0	50,0
Media	5	25,0	75,0
Alta	5	25,0	100,0
Válido	20	100,0	

**Gráfico N° 1 Categorías de la variable 1**

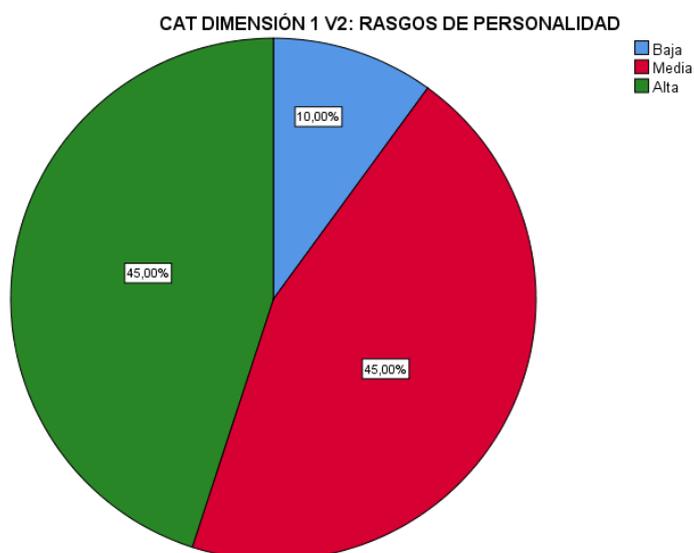


El 50 por ciento, o 10 encuestados, piensa que la dimensión es “baja”, el 25% piensan que se ubican en "media", y el 25%, piensan que se ubican en "alta".

**Cuadro N° 9 Frecuencias de la dimensión 1 de la variable 2**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	2	10,0	10,0
Media	9	45,0	55,0
Alta	9	45,0	100,0
Total	20	100,0	

**Gráfico N° 2 Categorías de la dimensión 1 de la variable 2**

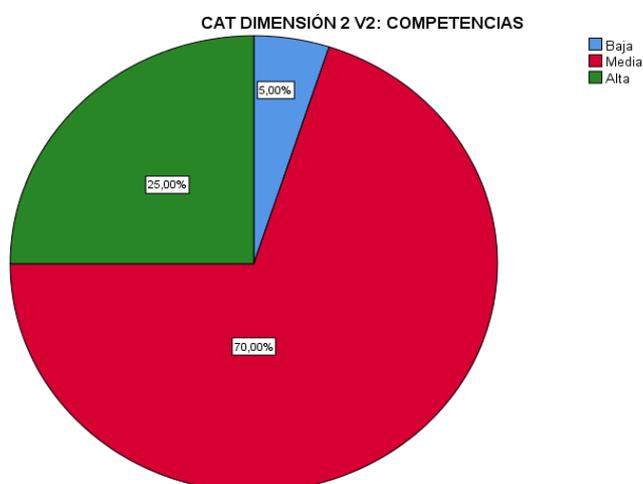


El 10 por ciento, o 2 encuestados, piensa que la dimensión es “baja”, el 45%, se identifican en "media", y el 45% se identifican en “alta”.

**Cuadro N° 10 Frecuencias de la dimensión 2**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Baja	1	5,0	5,0
Media	14	70,0	75,0
Alta	5	25,0	100,0
Válido	20	100,0	

**Gráfico N° 3 Categorías de la dimensión 2 de la variable 2**

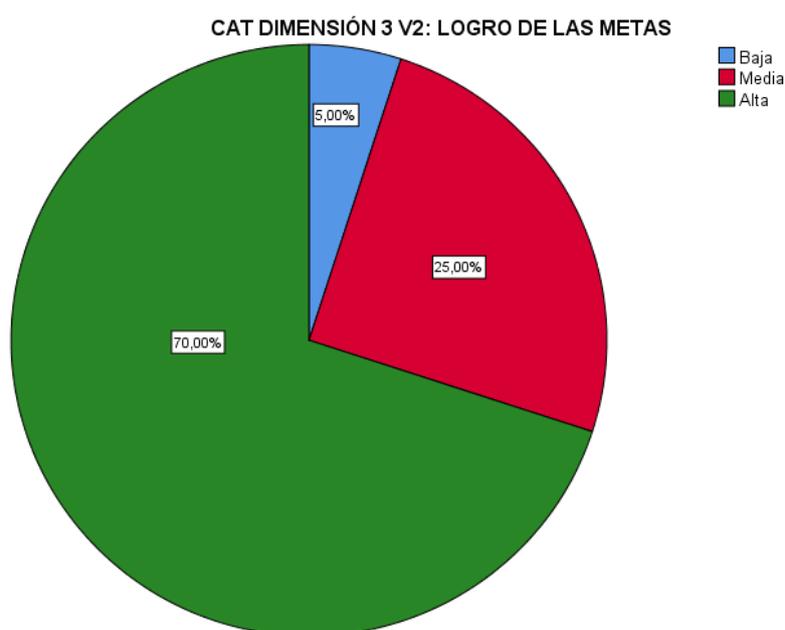


El 5 por ciento, o 1 encuestado, piensa que la dimensión es "baja", el 70 por ciento, o 14 encuestados, se identifican en "media", y el 25 por ciento, o 5 encuestados, se identifican en "alta".

**Cuadro N° 11 Frecuencias de la dimensión 3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Baja	1	5,0	5,0
Media	5	25,0	30,0
Alta	14	70,0	100,0
Válido	20	100,0	

**Gráfico N° 4 Categorías de la dimensión 3 de la variable 2**

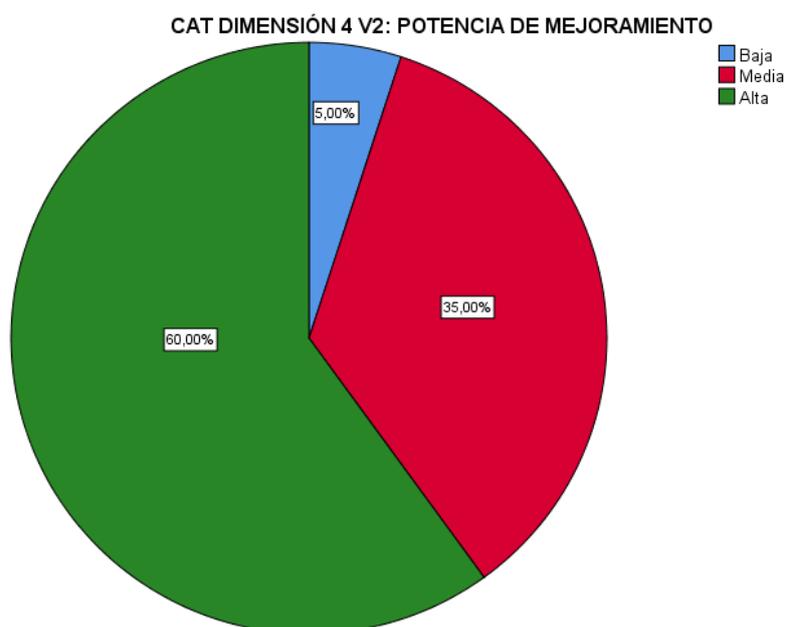


El 5 por ciento, o 1 encuestado, identifica a la dimensión como "baja", el 25% la identifican en "media", y el 70 por ciento, o 14 encuestados, lo identifican en "alta".

## Cuadro N° 12 Frecuencias de la dimensión 4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Baja	1	5,0	5,0
Media	7	35,0	40,0
Alta	12	60,0	100,0
Válido	20	100,0	

## Gráfico N° 5 Categorías de la dimensión 4 de la variable 2

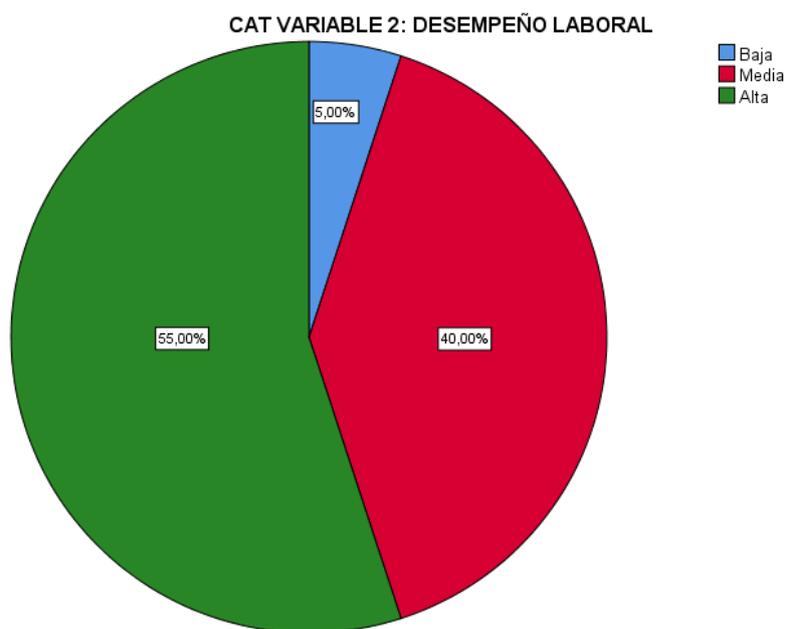


El 5 por ciento, o 1 encuestado, piensa que la dimensión es "baja", el 35 por ciento, o 7 encuestados, se identifican en "media", y el 60 por ciento, o 12 encuestados, se identifican en "alta".

## Cuadro N° 13 Frecuencias de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulativo
Baja	1	5,0	5,0
Media	8	40,0	45,0
Alta	11	55,0	100,0
Válido	20	100,0	

**Gráfico N° 6 Categorías de la variable 2**



El 5 por ciento, o 1 encuestado, identifica la dimensión como "baja", el 40 por ciento, o 8 encuestados, lo identifica en "media", y el 55 por ciento, o 11 encuestados, lo identifica en "alto".

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la investigación de (Romero, 2022) evidenciaron que hay inexistencia relacional entre las variables estudiadas gracias al resultado correlativo de 0.738 por lo que se tuvo que comprobar la hipótesis planteada y se concluyó que no existe vínculo entre las variables.

Desde el punto de vista de (Collas, 2019) se comprobó que, existe significativo vínculo entre las variables escudriñadas, a causa del valor correlativo=.682”, con valor significativo = 0.000 < 0.05. Afirmándose la hipótesis planteada.

Como señala (Galarreta , 2020) concluyó que los datos procesados obtuvieron de correlación de Pearson de 0.764 además de significancia de 0.017, por lo que la hipótesis alterna planteada es aceptada.

Respecto a nuestros resultados se obtuvo un valor de Pearson la cual es 0,656\*\* y una sigma de ,002 por debajo de 0,05 lo que se encuentra en el estudio elaborado un vínculo significativo entre Clima organizacional y Desempeño laboral, de acuerdo a esto nuestra investigación demuestra que nuestros antecedentes propuestos tienen una similitud y difiere en una.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Se calculó el correlativo Pearson para las variables 1 y 2 igual a 0,656\*\*; con sigma de 0.002, menor que 0.05 de la regla de decisión, y concluimos que: Hay vínculo significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.

1. Concluimos que el valor correlativo Pearson es 0,572\*\* entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2, con sigma bilateral a 0,008, menor que 0,05. Entonces podemos decir que existe vínculo significativo.
2. Dado que el coeficiente correlativo Pearson es 0,607\*\*, con sigma binario a 0,005, menor que 0,05, y se evalúa la relación entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2, concluimos que hay vínculo significativo entre el clima organizacional y la dimensión competencias.
3. Considerando el correlativo Pearson para estimar la relación entre la variable 1 y la dimensión 3 variable 2, con sigma de 0.060, sacar las siguientes conclusiones: Hay significativo vínculo.
4. Para estimar la relación entre la variable 1 y la 4ª dimensión de la variable 2, si considera el valor correlativo Pearson de 0,582\*\*, con sigma de 0,007. Se concluye con la significancia del vínculo entre ambos.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

La recomendación tomada para nuestra primera variable será fomentar una comunicación abierta y efectiva en la organización no solo mejora el ambiente laboral, sino que también agiliza el resolvimiento de problemas, la toma de decisiones y el conseguimiento de metas.; en el caso de nuestra segunda variable recomendamos fomentar una cultura proactiva ya que esto implica tomar la iniciativa y responsabilidad en tu trabajo. Esto incluye identificar problemas antes de que se conviertan en crisis, buscar oportunidades de mejora, y tomar medidas para avanzar hacia tus metas sin esperar a que te lo pidan.

Recomendación para las hipótesis específicas:

1. Para mejorar nuestra dimensión rasgos de personalidad será desarrollar la inteligencia emocional, que implica reconocer, comprender y gestionar tus propias emociones y las de los demás. Al cultivar esta habilidad, puedes fortalecer tus relaciones laborales, tomar decisiones más acertadas, comunicarte de manera efectiva y mantener un equilibrio emocional en el trabajo.
2. La recomendación tomada para mejorar las competencias será constante adquisición de nuevas habilidades y conocimientos te permite mantener tu relevancia en un entorno laboral en constante evolución. Al establecer metas de desarrollo, buscar oportunidades de aprendizaje, aplicar lo aprendido y buscar feedback, puedes fortalecer tus competencias y convertirte en un profesional más valioso.

3. La recomendación para un logro de metas será establecer un plan de acción detallado ya que este enfoque proporciona claridad, estructura y un camino claro para avanzar hacia tus objetivos laborales. Al desglosar metas en pasos manejables, asignar plazos, identificar recursos y mantener un seguimiento constante, puedes aumentar tu eficacia y aumentar tus posibilidades de éxito.
4. Para obtener un aumento en la potencia de mejoramiento recomendamos establecer un sistema de retroalimentación y autoevaluación continua permitiendo un ciclo constante de reflexión, acción y aprendizaje que conduce a un crecimiento profesional significativo. Al autoevaluar, buscar retroalimentación externa, establecer objetivos de mejora, implementar cambios, evaluar resultados y ajustar el enfoque, estando comprometido con el desarrollo continuo y la excelencia en el trabajo.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership styles and job performance: A literature. *Journal of International Business Research and Marketing*. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/mgs/jibrme/v3y2018i3p40-49.html>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*. España. Obtenido de <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bisquerra , R. (2003). *Clima organizacional: concepto, evaluación y diagnóstico*". Madrid España: Editorial Síntesis.
- Chiavenato , I. (2000). *Administración de personal* (Quinta edición ed.). México: Editorial Bolilla.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. . México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. México: Editorial McGraw-Hill.
- Collas, F. .. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018,*. Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>
- Dessler, G., & Varela , R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta edición ed.). México : Editorial Pearson.
- Galarreta , S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones de MiBanco, agencia de Miraflores Arequipa-Perú 2020*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/V\\_FCE\\_308\\_TI\\_Galarreta\\_Arag%c3%b3n\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/V_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%c3%b3n_2020.pdf)

- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del Clima Organizacional. Mexico: Trillas. México: Editorial Trillas.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En M. T. Paulina. Mexico: Mc graw hill education.
- Litwin , G., & Stringer , R. (1968). Motivación y clima organizacional. Harvard University,. EE.UU: Harvard University.
- Mendoza , G. (2011). Evaluación del desempeño laboral: Métodos y técnicas. México D.F.: Editorial Limusa.
- Molina , D. (10 de marzo de 2020). Que son las relaciones laborales: Las claves de una nueva gestión del talento. IEBS. Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/relaciones-laborales-relaciones-laborales/#:~:text=Las%20relaciones%20laborales%20son%20aquellas,es%20quien%20aporta%20el%20trabajo.>
- Mondy, R. (2010). Administracion de recursos humanos. I. México: Editorial Pearson Educación.
- Montejo , A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. Tesis de Pre grado, Instituto politécnico nacional. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/5625>
- Pino, E., Granja , A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. Ecuador. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Pinto, J. Q. (2020). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020. Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/474037c6-6610-409d-8d57-d36024089f0e/content>

- Rahimic, Z. (2013). Influence of organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*. Bosnia.
- Robbins , S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*, (Edición 17 ed.). Estados Unidos: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Ed. 13a ed.). México: Editorial Pearson educación.
- Romero, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102150>. Huarmaca. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102150>

# **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><b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSULTORA MACOR INGENIEROS SRL, IQUITOS 2023</b></p>	<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación de Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa consultora Ingenieros, Iquitos 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1.Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. 2.Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. 4.Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. 4.Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora Macor Ingenieros, Iquitos 2023</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1.Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión rasgos de personalidad del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. 2.Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. 3. Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión logro de metas del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023. 4.Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión potencia de mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Macor Ingenieros, Iquitos 2023.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Cuantitativa</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental, descriptiva, correlacional</p>	<p><b>Población:</b> La población está conformada 20 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> Como muestra será toda la población por ser pequeña.20 trabajadores.</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario dirigido a trabajadores sobre el CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MACOR INGENIEROS SRL, IQUITOS 2023

Estimado trabajador a continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

ITEM	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	<b>DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La consultora considera las iniciativas de mejora propuestas por los trabajadores.					
2	En su área de trabajo, le permiten trabajar con amplia libertad.					
3	La consultora toma decisiones severas.					
4	La consultora me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.					
5	Le permiten tomar sus propias decisiones ante las adversidades que se presentan en el día a día.					
	<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	La consultora recompensa según su desempeño laboral.					
7	Los incentivos que recibo van de acuerdo al esfuerzo y labor que cumplo.					
8	La consultora reconoce los logros de objetivos de sus trabajadores.					
9	La consultora brinda oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral.					
10	La consultora contribuye a mi desarrollo personal.					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					

12	Los trabajadores pueden expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás.					
13	Considera que existe adecuada comunicación entre los jefes y los trabajadores de las diferentes áreas.					
14	Cuenta usted con un ambiente cómodo para realizar sus trabajos diarios.					
15	El ambiente de trabajo es agradable.					
16	Los trabajadores demuestran compañerismo.					
	<b>DIMENSIÓN: CONFLICTOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
18	Lo más importante en la consultora, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
19	La filosofía de la consultora enfatiza el factor humano, cómo se siente la persona.					
20	Se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Se siente comprometido con las metas de la consultora.					
22	Existe compromiso compartido en la toma de decisiones.					
23	Se siente orgulloso de formar parte de la consultora.					
24	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
25	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					
26	En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>ITEM</b>	<b>DIMENSIÓN: RASGOS DE PERSONALIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo.					
2	Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones.					
3	Los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la consultora.					
4	Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado.					
<b>DIMENSION: COMPETENCIAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas.					
6	Mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo.					
<b>DIMENSIÓN: LOGRO DE LAS METAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Mi comportamiento es adecuado para trabajar en equipo y cumplir las metas planificadas.					
8	Me preocupo por alcanzar las metas.					
<b>DIMENSIÓN: POTENCIA DE MEJORAMIENTO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Considero que mi desempeño en mi trabajo es positivo.					
10	Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros.					

### 3. Consentimiento informado

Yo....., acepto participar voluntariamente en el estudio **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MACOR INGENIEROS SRL, IQUITOS 2023.**

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

---

Firma Participante

---

Firma  
Investigadora:

Lugar y Fecha: