

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL BENI
“JOSÉ BALLIVIAN”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
GUAYARAMERÍN



**“RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LA CHONTA
ENVASADORA DE AGUA SAN ISIDRO”**

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Univ. Carlos Darwin Justiniano Justiniano

POSTULANTE

M. Sc. Lic. Ramiro Irineo Alvarez Mamani

TUTOR

Guayaramerín - Beni – Bolivia - 2019

HOJA DE APROBACIÓN

Fecha de aprobación de Tesis de Grado.....de.....del 2019

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

FIRMA

1.- Lic. Wilson Franco Semo

.....

2.-Lic. Erlan Félix Vargas Ribero

.....

3.- Lic. Carlos Alberto Balcázar Yomeye

.....

TUTOR

M. Sc. Lic. Ramiro Irineo Álvarez Mamani

.....

POSTULANTE

Univ. Carlos Darwin Justiniano Justiniano

.....

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y haberme permitido llegar hasta este objetivo.

*A mi madre (+) que está en el cielo con mucho amor y cariño le dedico todo mi esfuerzo y trabajo
puesto para la realización de esta tesis.*

A mi padre y a mis hermanos por el apoyo incondicional.

¡Gracias a ustedes!

Carlos Darwin Justiniano Justiniano

AGRADECIMIENTO

*En primer lugar a DIOS por haberme dado fuerzas y valor para culminar esta etapa de mi vida.
A mi PADRE que siempre ha estado presente en mi vida y sé que está orgulloso de la persona en la
cual me he convertido.*

*A mis HERMANOS y demás familiares que con sus consejos y apoyo me han ayudado a afrontar los
retos que se me han presentado a lo largo de mi carrera universitaria.*

*A mi esposa por creer en mí y servir de motivación para lograr mis metas. Gracias por tu apoyo moral
todo este tiempo.*

*A mi Universidad autónoma del Beni José Ballivián y a quienes contribuyeron a mi formación
profesional, científica y humanística.*

*Al Mvz. Lic. Ramiro Irineo Álvarez, por su paciencia, motivarme, orientarme y brindarme apoyo
constante en la realización del presente trabajo.*

¡Gracias a todos, Dios los bendiga!

Carlos Darwin Justiniano Justiniano

INDICE GENERAL

Contenido

INTRODUCCION	1
1. Situación problemática	2
2. Planteamiento del problema científico	3
3. Objetivos:.....	3
3.1. Objetivo general	3
3.2. Objetivos específicos.....	3
4. Justificación de la investigación	4
4.1. Punto de vista económico.....	4
4.2. Punto de vista social	4
4.3. Punto de vista académico	4
5. Hipótesis	5
5.1. Hipótesis General	5
5.2. Hipótesis específica.....	5
6. Determinación de las variables	6
CAPITULO I	9
ANTECEDENTES	9
1.1 En el Ámbito Internacional	9
1.2 En el Ámbito Nacional.....	11
1.3 En el Ámbito Local	12
CAPITULO II	14
METODOLOGÍA	14
2.1. Tipo de investigación	14
2.2 Alcance.....	16
2.3 Diseño de la investigación	17
2.4. Sujeto.....	17
2.5. Población y muestra	18
2.6. Criterios de inclusión y exclusión	19

2.7.	Regla teórica para toma de decisiones	19
2.8.	Métodos Teóricos.....	19
2.9.	Método Empíricos.....	20
2.10.	Técnica	21
CAPITULO III.....		22
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL		22
3.1	Marco teórico	22
3.1.1.	Orígenes del Clima Organizacional	22
3.1.2.	Factores que influyen en el clima organizacional.....	23
3.1.3.	Tipos de clima organizacional	25
3.1.4.	Desempeño laboral	26
3.1.5.	Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral.....	27
3.1.6.	La motivación.....	29
3.1.7.	Comunicación.....	30
3.1.8.	Liderazgo	31
3.1.9.	Estudio correlacional	33
3.1.10.	Coefficiente de correlación de Pearson.....	33
3.1.11.	Regresión lineal	35
3.1.12.	Escalamiento de Likert	36
3.1.13.	Escala de validez	36
3.2.	Marco conceptual	37
3.2.1.	La motivación.....	37
3.2.2.	Comunicación.....	37
3.2.3.	Liderazgo	37
3.2.4.	Percepción	38
3.2.5.	Clima organizacional.....	38
3.2.6.	Desempeño de la tarea.....	38
3.2.7.	Estudio correlación	38
3.2.8.	Regresión.....	38
3.2.9.	Escalamiento de Likert	38

CAPITULO IV	39
DIAGNOSTICO	39
4.1. Revisión documental.....	39
4.1.1. Misión.....	40
4.1.2. Visión	40
4.1.3. Valores.....	40
4.1.4. Filosofía.....	41
4.1.5. Compromiso	41
4.1.6. Objetivos.....	41
4.1.7. Justificación	41
4.1.8. Productos que oferta.....	41
4.1.9. Mercado meta	42
4.1.10. Estructura organizacional	42
4.3. A continuación se presentan los resultados variables: clima organizacional.....	44
4.4 A continuación se presentan los datos de la encuesta de la variable dependiente: desempeño laboral.....	55
CAPITULO V	62
VERIFICACION DE LA HIPOTESIS.....	62
5.1 Variable Independiente	62
5.2 Variable dependiente.....	64
5.3 Validación de la hipótesis	65
5.4 Validación de información.....	66
5.5 Confiabilidad.....	66
5.6 Hipótesis General	67
5.7 Hipótesis específica.....	69
5.7.1 Hipótesis Específica 1.....	69
5.7.2 Hipótesis Específica 2.....	72
5.7.3. Hipótesis Específica 3	74
5.7.4. Hipótesis Específica 4	77
5.7.5. Hipótesis Específica 5	79

5.7.6. Hipótesis Específica 6	81
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA	87

INDICE DE FIGURAS

Contenido

Figura N° 2. 1 Diseño de correlación lineal simple	17
Figura N° 2. 2 Diseño de regresión simple	17
Figura N° 4. 1 Organigrama Empresa "La Chonta" envasadora de agua San Isidro	42

INDICE DE CUADRO

Contenido

Cuadro N° 1. 1 Operacionalización de la variable clima organizacional	7
Cuadro N° 1. 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	8
Cuadro N° 2. 1 Trabajadores de la empresa "La Chonta"	18
Cuadro N° 3. 1 Escala de correlación	34
Cuadro N° 3. 2 Escala de validez.....	37
Cuadro N° 4. 1 Lista de trabajadores de la empresa "La Chonta" envasadora de agua San Isidro.....	43
Cuadro N° 5. 1 Dimensiones de la variable independiente X, clima organizacional y principales estadígrafos descriptivos.....	63
Cuadro N° 5. 2 Dimensiones de la variable dependiente Y, desempeño laboral y principal estadígrafo descriptivo	64
Cuadro N° 5. 3 Instrumento de validación.....	66
Cuadro N° 5. 4 Instrumento de confiabilidad	66
Cuadro N° 5. 5 Correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral	67
Cuadro N° 5. 6 Resultado de regresión lineal simple entre la variable clima organizacional y desempeño laboral	68
Cuadro N° 5. 7 Correlación entre la variable clima organizacional y la Motivación	70
Cuadro N° 5. 8 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la Motivación.....	71
Cuadro N° 5. 9 Resultados de la regresión entre la variable clima organizacional y la Motivación.....	71

Cuadro N° 5. 10 Correlación entre la variable clima organizacional y la adecuación.....	72
Cuadro N° 5. 11 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la adecuación	73
Cuadro N° 5. 12 Resultados de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la adecuación.....	74
Cuadro N° 5. 13 Correlación entre la variable clima organizacional y el establecimiento de objetivos.....	75
Cuadro N° 5. 14 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y establecimiento de objetivos.....	76
Cuadro N° 5. 15 Resultado de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y el establecimiento de objetivos	76
Cuadro N° 5. 16 Correlación entre la variable clima organizacional y el reconocimiento	77
Cuadro N° 5. 17 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y el reconocimiento	78
Cuadro N° 5. 18 Resultado de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y el reconocimiento.....	79
Cuadro N° 5. 19 Correlación entre la variable clima organizacional y la participación..	80
Cuadro N° 5. 20 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la participación	80
Cuadro N° 5. 21 Resultados de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la participación.....	81
Cuadro N° 5. 22 Correlación entre la variable clima organizacional y la formación	82
Cuadro N° 5. 23 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la formación.....	83
Cuadro N° 5. 24 Resultados de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la formación	83

INDICE DE GRAFICO

Contenido

Gráfico N° 4. 1 Indicadores de la dimensión estructura	44
Gráfico N° 4. 2 Indicadores de la dimensión Responsabilidad.....	46
Gráfico N° 4. 3 Indicadores de la dimensión Recompensa.....	47
Gráfico N° 4. 4 Indicadores de la dimensión Desafío.....	49
Gráfico N° 4. 5 Indicadores de la dimensión Relaciones.....	50
Gráfico N° 4. 6 Indicadores de la dimensión Cooperación.....	51
Gráfico N° 4. 7 Indicadores de la dimensión Estándares.....	52
Gráfico N° 4. 8 Indicadores de la dimensión Conflicto.....	53
Gráfico N° 4. 9 Indicadores de la dimensión Identidad.....	54
Gráfico N° 4. 10 Indicadores de la dimensión Motivación.....	55
Gráfico N° 4. 11 Indicadores de la dimensión Adecuación / Ambiente de trabajo	56
Gráfico N° 4. 12 Indicadores de la dimensión Establecimiento de objetivos	57
Gráfico N° 4. 13 Indicadores de la dimensión Reconocimiento del trabajo.....	58
Gráfico N° 4. 14 Indicadores de la dimensión Participación del empleado.....	60
Gráfico N° 4. 15 Indicadores de la dimensión Formación y desarrollo personal	61
Gráfica N° 5. 1 Promedio y desviación estándar de la variable independiente X, Clima organizacional.....	63
Gráfica N° 5. 2 Promedio y desviación estándar de la variable dependiente Y, desempeño laboral	65
Gráfica N° 5. 3 Diagrama de dispersión	68

RESUMEN

La presente investigación tiene por temática principal “Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa La Chonta envasadora de agua San Isidro”, tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro. La hipótesis general planteada fue la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa. El método de investigación del presente estudio fue no experimental, transversal y correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta, observación y el instrumento el cuestionario con escala de respuesta de 5 puntos de Likert, la población estuvo constituida por 20 trabajadores de la empresa, ya que están directamente involucrados en las actividades funcionales de la empresa, debido a que la población es pequeña, la muestra fue igual a la población. Se presentaron los resultados del análisis de correlación lineal simple en la cual se pudo analizar que el valor de Pearson $r = 0,776^{**}$ sugiriendo que existe una correlación positiva alta y altamente significativa estadísticamente, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

INTRODUCCION

En las organizaciones el clima organizacional es fundamental para el desarrollo personal y laboral, asimismo para el éxito que se puede llegar a alcanzar en los servicios, este se consolida y fortalece con la satisfacción del desempeño que se dé en cada uno de los trabajadores, por ello lo que se pretendió desarrollar y mantener el ambiente adecuado, administrativo y operativo a través del fortalecimiento constante de los conocimientos de la globalización que es dinámica a nivel mundial.

La empresa “La Chonta” es una empresa que se dedica a envasar y comercializar en sus diferentes presentaciones de agua de mesa con la marca de San Isidro liderando el mercado en toda la provincia Vaca Diez y municipios aledaños, mediante el desarrollo de sus actividades se identificó la problemática a tratar del clima organizacional y el desempeño laboral.

La presente investigación pretende relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La chonta” envasadora de agua San Isidro, que se puede definir como parte primordial tanto para el desarrollo personal como organizacional y los beneficios que podemos obtener al fortalecer el desempeño en los trabajadores.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de la organización, por tal motivo existe interés por los gerentes de recursos humanos el de no solo medirlo si no mejorarlo.

El tiempo que se tomó para realizar la investigación inicio en julio de 2017 hasta octubre 2018, es una investigación cuantitativa, transversal tipo correlacional y con diseño no experimental con una población igual a la muestra de un total de 20 trabajadores en la empresa “La Chonta” envasadora de agua de San Isidro.

Donde se buscó la información a través de una serie de encuestas con respecto al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores.

1. Situación problemática

En la actualidad, existen empresas a las que solo les interesa la productividad, dejando de lado el clima organizacional. Con respecto a este tema, en la empresa “La Chonta”, envasadora de agua San Isidro, se observó que el ambiente laboral no es lo suficientemente adecuado. Es decir, que los factores para generar un buen clima organizacional son limitados y poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores. Estos factores son los siguientes:

Primero: La estructura física de la empresa, necesita mantenimiento y mejoramiento en algunas áreas de trabajo que requieren una apropiada ventilación, como por ejemplo en el área de empaquetado y soplado de botellas.

Segundo: La comunicación interpersonal de los trabajadores en la empresa no es fluida debido a que la estructura del organigrama es vertical. Esto hace que la comunicación baje de arriba hacia abajo. Este proceso limita el intercambio con otros trabajadores de la organización, generando así interferencias en las relaciones interpersonales y en la comunicación de la empresa.

Tercero: La falta de un líder motivacional, afecta que los trabajadores cumplan con eficiencia su trabajo.

Cuarto: La autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones es limitada, debido a que el organigrama es vertical.

Quinto: La poca motivación hacia los trabajadores. Si bien es cierto que se premian el esfuerzo y la dedicación de algunos trabajadores, estos son tomados en cuenta en muy escasas ocasiones durante el año.

Sexto: La falta de un trabajo fijo, ya que se los contrata de forma eventual. Esto ocasiona la falta de interés y ausentismo en la fuente laboral.

Finalmente, en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, existen deficiencias en el clima organizacional, puesto que este no se está desarrollando con las condiciones necesarias para un buen desenvolvimiento y progreso de la misma.

Asimismo, se puede afirmar que el ser humano necesita ser valorado y reconocido como un ser integral y no una pieza más dentro de una organización. Es decir, el ser humano necesita toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la organización.

2. Planteamiento del problema científico

¿Cuál será la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro?

3. Objetivos:

3.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

3.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la percepción de las variables clima organizacional y desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.
- Determinar la relación del clima organizacional y la motivación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.
- Determinar la relación del clima organizacional y la adecuación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.
- Determinar la relación del clima organizacional y el establecimiento de objetivos en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.
- Determinar la relación del clima organizacional y el reconocimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

- Determinar la relación del clima organizacional y la participación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.
- Determinar la relación del clima organizacional y la formación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

4. Justificación de la investigación

La importancia de la investigación se determinará por los aportes que se realicen para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

4.1. Punto de vista económico

Desde el punto de vista económico beneficiara a la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro. Incrementando la producción, mejorando el salario del trabajador y alentando a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados financieros para la empresa.

4.2. Punto de vista social

Esta investigación es importante ya que nos permitirá tener una mayor interacción social, mejores condiciones de vida de los trabajadores, buena comunicación, un sentido de pertenencia entre los trabajadores y la organización. Recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores.

4.3. Punto de vista académico

Desde el punto de vista académico la presente investigación tiene su importancia porque se aplicaran conocimientos adquiridos en la universidad específicamente en la carrera Administración de Empresas área de recursos humanos, con los que se pretende ampliar los conocimientos y habilidades que estimulen a nuevos profesionales a buscar información y referencias al abordar investigaciones similares.

5. Hipótesis

5.1. Hipótesis General

H₀: La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

5.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H₀: La relación del clima organizacional y la motivación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la motivación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Hipótesis específica 2

H₀: La relación del clima organizacional y la adecuación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la adecuación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Hipótesis específica 3

H₀: La relación del clima organizacional y el establecimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y el establecimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Hipótesis específica 4

H₀: La relación del clima organizacional y el reconocimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y el reconocimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Hipótesis específica 5

H₀: La relación del clima organizacional y la participación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la participación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Hipótesis específica 6

H₀: La relación del clima organizacional y la formación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la formación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

6. Determinación de las variables

- **Variable independiente:** Clima organizacional
- **Variable dependiente:** Desempeño labora

Cuadro N° 1. 1 Operacionalización de la variable clima organizacional

V. I.	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnicas e instrumento
Clima organizacional	Estructura	Áreas funcionales	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Aplicación de pruebas cuantitativas con escala Likert del cuestionario del análisis del Clima organizacional
		Estructura de tareas		
		Jerarquía de responsabilidades		
	Responsabilidad	Autonomías para la toma de		
		Iniciativa		
		Resolución de problemas		
		Justificación de tareas		
	Recompensa	Bono		
		Reconocimiento		
		Aumento de sueldo		
	Desafío	Competencia		
		Objetivos		
	Relaciones	Respeto		
	Cooperación	Apoyo		
	Estandares	Procesos y procedimiento		
		Normas		
Conflicto	Acuerdos y			
Identidad	Lealtad a la empresa			

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 1. 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral

V. D.	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica e instrumento
Desempeño laboral	Motivación	Remuneración salarial	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Aplicación de pruebas cuantitativas con escala Likert del cuestionario del análisis del clima organizacional
		Rendimiento en el trabajo		
	Adecuación/ Ambiente de trabajo	Ambiente		
		División del trabajo		
	Establecimient o de objetivos	Planificación de objetivos		
		Prioridad de metas		
	Reconocimien to del trabajo	Eficiencia		
		Eficacia		
		Liderazgo		
	Participación del empleado	Socialización		
		Toma de decisiones		
	Formación y Desarrollo personal	Capacitaciones		
Grado de conocimiento funcional				

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 En el Ámbito Internacional

En la investigación titulada: **“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”**, presentada por Pastor A.(2018), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017, la cual fue evaluada con el método de estudio tipo prospectivo, transversal y correlacional. Según el resultado obtenido con una correlación de Spearman de 0,941** presenta una correlación altamente significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna, se concluye sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017.

En la investigación titulada: **“Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”**. Presentada por Bobadilla C. (2017). Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. La cual fue evaluada por el método descriptivo de tipo aplicada y diseño correlacional, según los resultados obtenidos existe una relación positiva débil entre ambas variables por tener un coeficiente de contingencia de 0.088. Expresado en los resultados de la prueba Chi cuadrada, con una Chi calculada (0,8199) mayor que la “t” teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Por tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a). Logrando evidenciar que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Huancayo.

En la investigación titulada: **“clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local – mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015”**, presentado por Bardales V. (2016), tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015. El método empleado fue de tipo correlacional, de los resultados encontrados se pudo determinar que existe una relación directa y significativa entre la variable de clima organizacional y la de desempeño laboral sustentado en Pearson (r) igual a 0.511 y (p) con 0.30. Datos que permiten afirmar que mientras mejor sea el nivel de clima organizacional mejor será el nivel de desempeño laboral.

En la investigación titulada: **“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Municipal de Saneamiento Básico EMSAPUNO S.A.”**, presentado por Arpasi A. (2015), tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento básico de puno “EMSAPUNO” S.A., el método empleado fue de tipo descriptiva y explicativa, los resultados obtenidos fueron el valor de chi cuadrado de distribución $X^2 = 0,21 < 0,38$ de X^2 de la tabla con un nivel de significancia significativa, por tanto se determinó que las variables están relacionadas y se acepta la hipótesis alterna donde el mejoramiento del clima organizacional si incidirá directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de EMSAPUNO S.A.

En la investigación titulada: **“Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”**, presentado por Quispe E. (2015), tuvo por objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015, el método empleado fue de tipo correlacional con diseño no experimental y transversal correlacional, según los resultados evidenciados estadísticamente la correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados

presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05 .

1.2 En el Ámbito Nacional

En la investigación titulada: **“Motivación y clima organizacional en la dirección de administración territorial y catastral del GAMLP”**, presentada por Quispe Y. (2018), tuvo como objetivo analizar si existe relación entre el perfil motivacional y el tipo de clima organizacional de los servidores públicos municipales de la Dirección de Administración Territorial y Catastral del GAMLP, el enfoque metodológico fue de tipo correlacional no experimental y transaccional, según los resultados obtenidos se pudo evidenciar que el chi cuadrado fue igual a $9,125 < 15,09$ del chi cuadrado permitido, demostrando que es aceptada la hipótesis nula, el tipo de motivación laboral de los Servidores Públicos Municipales mantiene relación con el tipo de clima organizacional en la Dirección de Administración Territorial y Catastral del GAMLP, la correlación de Pearson $r = 0,269^*$ del cual, podemos indicar que existe “Correlación positiva baja” entre las variables motivación laboral y el clima organizacional, dentro de la Dirección de Administración Territorial y Catastral del GAMLP, con un nivel de significancia de $0,019 < 0,05$.

En la investigación titulada: **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada”**, presentada por Peralta H. (2017), tuvo como objetivo relacionar las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica regional de salud de la banca privada en la ciudad de La Paz, la metodología fue de tipo descriptivo, correlacional y con diseño no experimental según los resultados obtenidos el índice de correlación de Pearson $r = 0,766^{**}$, positiva considerable, significativa al nivel 0,01 (bilateral) 99% nivel de significación, tomando en cuenta el signo de la correlación y aceptando la hipótesis, lo cual nos indica que hay una relación positiva considerable entre clima organizacional y satisfacción laboral.

En la investigación: **“El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los empleados del banco mercantil santa cruz – agencia Camacho”**, presentado por Sánchez R. (2016), cuyo objetivo es determinar el nivel de relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los empleados del Banco Mercantil Santa Cruz – Agencia “Camacho”, se utilizó una metodología de tipo correlacional no experimental, los resultados presentan una correlación de -0.776 negativa considerable, significativa al nivel 0,01 (bilateral), tomando en cuenta el signo de la correlación, se puede afirmar que los empleados del banco Mercantil Santa Cruz que presentan mayores niveles de síndrome de BurnOut influyen de forma significativa y negativamente en su desempeño laboral.

En la investigación: **“El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal operativo y Crediticio del Banco Prodem S.A. Agencia Trinidad Central”**, presentada por Virginia S. (2015), tuvo como objetivo Determinar la influencia que ejerce el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal operativo y crediticio del Banco Prodem S.A. “Agencia Trinidad Central” con una metodología de tipo correlacional, se concluyó que el clima organizacional influye en un alto grado en la satisfacción laboral del personal operativo y Crédito del Banco Prodem S.A. “Agencia Trinidad Central”.

1.3 En el Ámbito Local

En la investigación titulada: **“Relación entre las estrategias de mercadeo en Cotegua Ltda. y la participación efectiva en el mercado local del servicio de internet inalámbrico”**, presentada por Aguilera A. (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias de mercadeo en COTEGUA Ltda. y la participación efectiva en el mercado local del servicio de internet inalámbrico, el método utilizado fue de tipo correlacional, lo resultados por el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,70 que sugiere que existe una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables. Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los usuarios se determina que: “Las estrategias de mercadeo permitirán que COTEGUA Ltda. Logre

una participación efectiva en el mercado local para el servicio de internet inalámbrico.”, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

En la investigación titulada: **“Clima organizacional y el desempeño docentes en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Beni, Guayaramerín 2016”**, presentada por Loras M., (2017) tuvo como objetivo establecer qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral docentes en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Beni “José Ballivián”, Guayaramerín 2016, se utilizó una metodología de tipo correlacional, los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docentes en la Carrera de Administración de Empresas Guayaramerín.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó para la elaboración de la investigación clima organizacional y desempeño laboral, en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, fue no experimental ya que no se manipulo ninguna de las variables, solo se observó el fenómeno tal y como se dan en sus contexto natural.

El diagnóstico realizado fue de tipo transversal, ya que a través de un solo instrumento se obtuvo información necesaria para el análisis de la medición de las variables, además que se aplicó en una sola ocasión, en un solo momento a los sujetos de estudio, es decir que se hizo un corte en el tiempo.

Correlacional ya que se buscó asociar variables y cuantificar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral.

La presente investigación utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (Modelo Rectilíneo) y regresión lineal múltiple. El coeficiente de correlación es una medida de asociación entre dos variables y se simboliza con la letra r.

Las formulas empleadas fueron:

➤ **Correlación lineal:**

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

Dónde:

S_{xy} = Covarianza muestral

S_x = Desviación estándar

S_y = Desviación estándar

➤ **Formula del Coeficiente de correlación lineal múltiple**

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

n = Número de datos u cantidad de observaciones que hay.

X = Variable independiente (**clima organizacional**).

Y = Variable dependiente (**desempeño laboral**).

$\sum xy$ = Suma de productos entre la variable independiente y dependiente.

$\sum x$ = Suma de variable independiente.

$\sum y$ = Suma de variable dependiente.

$\sum x^2$ = Suma de cuadrados de la variable X.

$\sum y^2$ = Suma de cuadrado de la variable Y.

➤ **Ecuación lineal de la recta X e Y de regresión lineal simple**

$$Y = a + bX$$

Dónde:

a = Intersección de Y en el eje de la abscisas

b = Pendiente de la recta

X = Variable independiente (**clima organizacional**)

➤ **Fórmula para encontrar el coeficiente a :**

$$a = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - \sum(x)^2}$$

Dónde:

n = Número de datos u cantidad de observaciones que hay.

$\sum xy$ = Suma de productos entre la variable independiente y dependiente.

$\sum x$ = Suma de variable independiente.

$\sum y$ = Suma de variable dependiente.

$\sum x^2$ = Suma de cuadrados de la variable X.

➤ **Fórmula para encontrar el coeficiente b :**

$$b = \frac{\sum y - a \sum x}{n}$$

Dónde:

b = Intersección

n = Número de datos o cantidad de observaciones que hay.

a = Cálculo del valor de a.

$\sum x$ = Suma de variable independiente.

$\sum y$ = Suma de variable dependiente.

➤ **Regresión lineal múltiple**

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots \dots \beta_k x_{ki} + u$$

Dónde:

y_i = Variable dependiente

β_0 = Valor de la ordenada donde la línea de regresión se Intersecta al eje Y.

$\beta_1 x_{1i}$ = Coeficientes de regresión poblacional constantes

$\beta_2 x_{2i}$ = Coeficientes constantes

2.2 Alcance

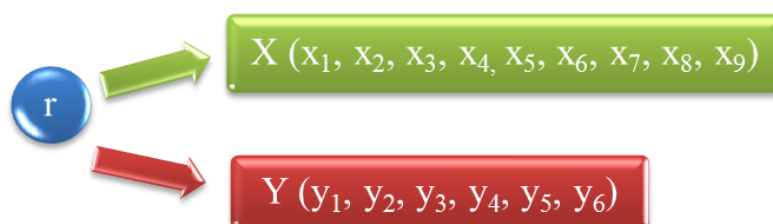
La investigación abarca únicamente a la empresa “La Chonta” dedicada al rubro de inocuidad alimentaria, específicamente envasado de agua de mesa en la ciudad de Guayaramerín en el sector industrial, comercial, servicio público, focalizada a las variables de investigación clima organizacional y desempeño laboral.

2.3 Diseño de la investigación

El presente estudio asumió un diseño “correlacional”. Es decir, solo se efectuaron las correlaciones entre las variables clima organizacional y desempeño laboral para determinar cuál es la relación entre ambas variables.

En los siguientes esquemas se puede apreciar el diagrama del diseño de la investigación asumida:

Figura N° 2. 1 Diseño de correlación lineal simple



Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2. 2 Diseño de regresión simple



Fuente: Elaboración propia

2.4. Sujeto

Los sujetos sometidos a la investigación fueron los 20 trabajadores de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

2.5. Población y muestra

➤ Población

La población estuvo constituida por 20 trabajadores de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, ya que están directamente involucrados en las actividades funcionales de la empresa.

Cuadro N° 2. 1 Trabajadores de la empresa "La Chonta"

PERSONAL	CANTIDAD
Gerente General	1
Secretaria	1
Dpto. venta	1
Dpto. producción	1
Dpto. administrativo	1
Enc. Guayaramerín	1
Enc. Riberalta	1
Enc. producción	1
Enc. Máquinas y soplado	1
Almacenero	1
Contabilidad	1
Vendedores	4
Obreros (lavadoras, enjuagador y llenador)	5
TOTAL	20

Fuente: Empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, 2018.

➤ Muestra

Debido a que la población es pequeña, la muestra fue igual a la población.

2.6. Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Todo el personal de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro a contrato y temporales que tenga más de seis meses de laborar en él y acepte participar en la investigación.

Exclusión:

Personal que tenga menos de seis meses de laborar en la organización.

Personal que se encuentre de vacaciones en el periodo de aplicación del instrumento.

Personal que se encuentre fuera de la institución en el momento de la aplicación, en un área determinada, por permiso o comisión.

2.7. Regla teórica para toma de decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de Cuadro = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará H_a .

Si el coeficiente es menor a 0,05 el coeficiente es significativo al nivel de confianza de un 95% (es decir que la correlación es un 95% verdadera). Si el coeficiente de correlación tiene un valor menor a 0,01 la correlación es un 99% verdadera (Hernández, Fernández, y baptista, 2016)

2.8. Métodos Teóricos

➤ Histórico – Lógico

El método histórico se utilizó para estudiar la trayectoria del clima organizacional que se viene dando en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro y mediante el método lógico se investigó el funcionamiento adecuado del desempeño laboral de los trabajadores.

➤ **Inductivo – Deductivo**

El método inductivo se utilizó para el estudio del razonamiento individual de los hechos particulares del desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro y formular conclusiones universales que se postulan como leyes, principios y fundamentos de una teoría lo que nos permitió llegar a una conclusión de carácter general.

El método deductivo permitió a partir de las conclusiones, leyes o principios generales del clima organizacional llegar a casos particulares de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

➤ **Análisis – Sintético**

El método analítico se utilizó para estudiar los hechos partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual.

El método sintético se utilizó para integrar los elementos estudiados que tienen relación lógica entre sí.

➤ **Investigación correlacional**

Se realizó la investigación correlacional con el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos variables, a través de los estudios cuantitativos correlacionales. Es decir, se midió cada variable presuntamente relacionada, se analizó y se determinó estadísticamente por medio del coeficiente de correlación Pearson. Tales correlaciones se expresaron en hipótesis sometidas a prueba.

2.9. Método Empíricos

➤ **Observación**

Mediante esta técnica se observó atentamente el fenómeno a estudiar en la empresa “La Chonta” envasadora de Agua San Isidro para la obtención de mayor número de datos y el registro de toda la información obtenida para el diagnóstico.

2.10. Técnica

➤ Encuesta

Se aplicó esta técnica a los trabajadores de la empresa “La Chonta” envasadora de Agua San Isidro para poder conocer las percepciones acerca del clima organizacional y el desempeño laboral a fin de dar con la problemática en cuestión.

➤ Escala de respuesta de 5 puntos tipo Likert, el rango de frecuencia es el siguiente;

1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre.

➤ Investigación Documental

Nos sirvió para la recopilación de la información sobre documentos formales, informales, donde se fundamente y complemente la investigación acerca del clima organizacional y el desempeño laboral con el aporte de los diferentes autores para el diagnóstico.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1 Marco teórico

3.1.1. Orígenes del Clima Organizacional

Según Orbegoso A., (2010):

El clima organizacional se instala dentro de la Teoría General de la Administración, gracias a los trabajos de los representantes de tres corrientes de este campo del conocimiento. Y, desde un punto de vista más amplio, su aparición coincide con la prédica de algunos científicos sociales en torno a lo gravitante del ambiente para la conducta de las personas.

Los trabajos de Elton Mayo, exponente del movimiento de las Relaciones Humanas, destacaron una serie de variables psicológicas que requerían urgente atención por parte de los gerentes: motivación, satisfacción, frustración y liderazgo, las mismas que había ignorado la administración científica de Taylor y Fayol (Chiavenato, 2006). Por ello, se relevó la trascendencia de factores como la moral y el clima psicológico imperantes en la empresa.

Tiempo después, otra escuela del pensamiento administrativo, la del Comportamiento o Conductista, reivindica y potencia los postulados humanistas. Así surgen las más conocidas teorías sobre la motivación humana, las de Maslow y Herzberg, junto con dos clasificaciones de los estilos de gerencia: las teorías X e Y de McGregor y los cuatro sistemas de administración de Likert (Chiavenato, 2006). Al resaltar la interacción recíproca entre organizaciones e individuos, el clima organizacional es nuevamente sacado a la luz. Más recientemente, con la aplicación de la Teoría de los Sistemas a la Administración, se puntualiza que las organizaciones son sistemas sociales, compuestos por subsistemas en permanente interacción entre sí y con el entorno. Por ejemplo, el

subsistema psicosocial, de donde surgen las actitudes, aspiraciones, motivos y valores que rigen a los integrantes de la organización. Entre estos elementos estaría un distintivo clima organizacional.

En cuanto a precursores específicos, se atribuye al psicólogo de origen alemán Kurt Lewin (1890-1947), adscrito al movimiento de las Relaciones Humanas, la autoría de la idea que dio forma a nuestra actual noción de clima organizacional (Silva, 1996) . Según este autor, el comportamiento de un individuo es el resultado o función de la interacción entre tal persona y el entorno que la rodea. Esquemmatizando, Lewin (1988) expuso:

$$C = F (P * E)$$

En donde *C* es el comportamiento; *F* la función; *P* la persona y *E* el entorno o medio. Esta conjunción entre persona y ambiente, es llamada por Lewin (1988) “campo o medio psicológico”.

En suma, Lewin recomienda atender a la persona y a los variados elementos de su contexto para lograr una mejor comprensión de la conducta humana.

Según Domínguez L., Ramírez A. y García A. (2013), “el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”. A manera de resumen, el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

3.1.2. Factores que influyen en el clima organizacional

Según Rodríguez E. (2015):

Hoy por hoy, el clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones

competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Por otro lado los autores Litwin y Stringer (1968) consideran al clima organizacional como un todo, es decir, que engloba a toda la organización, y tendrá un carácter global o general y se puede analizar a través de los factores del clima. Factores del clima organizacional según Litwin y Stringer:

- 1. Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- 2. Responsabilidad (empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- 3. Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- 4. Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograrlos objetivos propuestos.
- 5. Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.

El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
8. **Conflicto:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. **Identidad:** es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Los nueve factores descritos anteriormente influyen en los diferentes tipos de percepción que de manera directa en la Moral Laboral individual y la suma de todas a nivel grupal, termina conformando el Clima Organizacional.

3.1.3. Tipos de clima organizacional

Según Brunet, (2011):

Considera que la combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

El clima de tipo autoritario:

- Sistema I - Autoritario explotador, la dirección no tiene la confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

- El sistema II - Autoritario paternalista, existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

El clima participativo:

- Sistema III – Consultivo, es la que tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza.
- El sistema IV- Participación en grupo, existe la confianza de los empleados por parte de la dirección, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado donde existe una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable.

Por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

3.1.4. Desempeño laboral

Según Robbins S. y Judge T. (2013):

En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

1. **Desempeño de la tarea.** Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

2. **Civismo.** Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

3. **Falta de productividad.** Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado

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

3.1.5. Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral

Según Fiallo, Alvarado y Soto, (2015):

1. **La motivación:** la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos.
2. **Adecuación / ambiente de trabajo:** es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste

en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

3. **Establecimiento de objetivos:** el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también viables.
4. **Reconocimiento del trabajo:** el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.
5. **La participación del empleado:** si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.
6. **La formación y desarrollo profesional:** los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción.

3.1.6. La motivación

Según Münch L., (2010):

La motivación es una de las labores más importantes de la dirección, a la vez que la más compleja, pues por medio de ésta se logra que los empleados ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado, de acuerdo con los estándares establecidos, además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano.

Existen varias teorías relacionadas con la motivación, la más importante es la Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Jerarquía de las necesidades, según Abraham Maslow

Establece que la naturaleza humana posee, en orden de predominio, cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que le son inherentes:

a. **Básicas**

- **Fisiológicas.** Aquellas que surgen de la naturaleza física del ser humano, como la necesidad de alimento, de vivienda. Estas necesidades se satisfacen a través de sueldos y prestaciones.
- **De seguridad.** Como su nombre lo indica, se refiere a la necesidad de no sentirse amenazado, es decir, a tener un empleo estable.
- **De amor o pertenencia.** Se refiere a la necesidad de ser amado y pertenecer al grupo. Los deseos de relaciones afectivas con las demás personas.
- **De reconocimiento.** La necesidad de confianza en sí mismo, el deseo de fuerza, logro, competencia y la necesidad de estimación ajena, que se manifiesta en forma de reputación, prestigio, reconocimiento, atención, importancia, etcétera.

b. **Crecimiento**

- **Autorrealización.** El deseo de todo ser humano de realizarse por medio del desarrollo de su propia potencialidad.

Estas necesidades se satisfacen a partir de las básicas en el orden en que se han enumerado. De esta manera, cuando las necesidades fisiológicas han sido satisfechas, la de seguridad se activa, y así sucesivamente.

Una vez que las personas han cubierto suficientemente las cuatro necesidades básicas, se sienten motivadas por la necesidad de crecimiento o autorrealización.

3.1.7. Comunicación

Según Münch L., (2010):

La comunicación en una organización comprende múltiples interacciones que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados.

Para ejecutar el trabajo se requieren sistemas de comunicación eficaces. Cualquier información confusa origina errores, que disminuyen el rendimiento en el trabajo y van en detrimento del logro de los objetivos.

La comunicación consta de tres elementos básicos:

Emisor, en donde se origina la información.

Transmisor, a través del cual fluye la comunicación.

Receptor, que recibe y debe entender la información.

Existen diversos tipos de comunicación que deben considerarse al dirigir una empresa:

Formal. Se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales. Por ejemplo: correspondencia, instructivos, manuales, órdenes, etcétera.

Informal. Surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, aunque se puede referir a la organización. Por ejemplo: chismes, comentarios, opiniones, etc. Este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su carácter no formal puede llegar a influir más que la comunicación formal e, incluso, ir en contra de ésta. Es conveniente lograr que los canales de comunicación formal se apoyen en las redes informales.

Vertical. Sucede cuando la comunicación fluye de un nivel administrativo superior a uno inferior, o viceversa: quejas, reportes, sugerencias, órdenes, instrucciones, etcétera.

Horizontal. Es la que prevalece en niveles jerárquicos semejantes: memoranda, circulares, juntas, etcétera.

Verbal. Se transmite oralmente.

Escrita. Se transmite mediante material escrito o gráfico.

No verbal. Se refiere a las actitudes, gestos y comportamientos que no se expresan directamente durante la comunicación hablada o escrita.

3.1.8. Liderazgo

Según Münch L., (2010):

Todas las personas que no se distinguen por ser líderes natos y tengan la responsabilidad de dirigir un negocio deberán aprender a desarrollar ciertas cualidades y conocimientos que conforman el perfil del líder:

Conocimientos tecnológicos. Es indispensable un amplio conocimiento del área, de las funciones, el producto y/o el servicio de la empresa a dirigir, ya que difícilmente se podrá delegar autoridad o conseguir el respeto y motivación del personal si no se domina el ámbito de trabajo en el que se desarrolla la función directiva. Por otra parte, es imprescindible mantenerse actualizado para mejorar la calidad del producto o servicio.

Conocimientos administrativos. La aplicación del proceso administrativo es primordial para afrontar la globalización. Ishikawa, padre de la calidad total, opina que “la calidad empieza con educación y termina con educación”. Obviamente la preparación administrativa incluye también conocimientos de tipo humanístico para establecer el clima organizacional más adecuado, trabajar en equipo y relacionarse con el personal.

Competencias personales. A partir de los resultados de diversas investigaciones al respecto, se ha concluido que las cualidades más sobresalientes del líder son:

Visión. Los grandes líderes están apasionados y comprometidos con una visión que confiere sentido y dirección a sus seguidores. Guiar, impulsar y alcanzar son acciones características de un líder con visión, si no existe una visión no existirá un enfoque claro

y consistente hacia dónde dirigirse. La visión con trascendencia es una de las mayores responsabilidades de los líderes.

Autocontrol. Consiste en el control de los impulsos, en mantener la serenidad, en actuar con objetividad para inspirar confianza a los subordinados. El dominio de uno mismo implica una gran disciplina para no ser esclavo de los impulsos y tener la capacidad moral para ejercer la autoridad.

Seguridad en sí mismo. La confianza en sí mismo nace de la certeza del dominio propio y del conocimiento del área y de las situaciones que se van a dirigir. Obtener la confianza de los demás requiere de la confianza en uno mismo.

Creatividad e iniciativa. Una característica primordial en el líder es la iniciativa. Tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima de trabajo que motive a la gente y todas las labores del empresario se fundamentan en la facultad de tener iniciativas que proporcionen y faciliten el logro de los objetivos de la organización.

Sentido común. Si algo necesita un ejecutivo es sentido común para delegar y ejecutar correctamente, para adaptarse al cambio, para tratar a su gente como le gustaría que le trataran a él, para entender a los clientes para establecer estructuras sencillas y realiza todas las funciones del dirigente.

Actitud positiva. El optimismo va de la mano con una actitud positiva, lo que se traduce en alegría, gentileza y amabilidad para con los demás. Un jefe déspota y pesimista raramente conseguirá el apoyo de su gente. Uno de los factores motivadores más sencillos y absolutamente gratuitos es la sonrisa, que constituye el mejor ingrediente para realizar bien el trabajo establecer un ambiente de cordialidad y confianza.

Sinceridad, justicia y lealtad. Si la lealtad, la confianza y la sinceridad de los empleados son valores indispensables para el éxito de la empresa, es obvio que dichos valores deben ser ejercidos por el líder en su actitud y comportamiento hacia la organización, los proveedores y los clientes internos y externos. Una conducta sincera y justa engendra en el personal compromiso y lealtad hacia la empresa.

3.1.9. Estudio correlacional

Según Hernández. S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014):

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas.

Si dos variables están correlacionadas y se conoce la magnitud de la asociación, se tienen bases para predecir, con mayor o menor exactitud, el valor aproximado que tendrá un grupo de personas en una variable, al saber qué valor tienen en la otra.

3.1.10. Coeficiente de correlación de Pearson

Hernández. S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014):

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como “coeficiente producto-momento”. Se simboliza: “r”

Hipótesis a probar: correlacional, del tipo de “a mayor X, mayor Y”, “a mayor X, menor Y”, “altos valores en X están asociados con altos valores en Y”, “altos valores en X se asocian con bajos valores de Y”. La hipótesis de investigación señala que la correlación es significativa.

VARIABLES: DOS. La prueba en sí no considera a una como independiente y a otra como dependiente, ya que no evalúa la causalidad. La noción de causa-efecto (independiente-dependiente) es posible establecerla teóricamente, pero la prueba no asume dicha causalidad.

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

Cuadro N° 3. 1 Escala de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández. Sampieri et. al., 2014.

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico indican si el coeficiente es o no significativo de la siguiente manera:

r = valor del coeficiente

P = 0,05 o 0.01 (significancia)

N = número de casos correlacionados

Si P es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). O bien, otros programas como IBM SPSS® presentan los coeficientes de correlación en una tabla, donde las filas o columnas son las variables asociadas y se señala con asterisco(s) el nivel de significancia: un asterisco (*) implica que el coeficiente es significativo al nivel del 0.05 y dos asteriscos (**) que es significativo al nivel del 0.01.

3.1.11. Regresión lineal

Hernández, S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014):

La regresión lineal es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable a partir de las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (Covariación), mayor capacidad de predicción.

Hipótesis: correlacionales y causales.

VARIABLES: dos. Una se considera como independiente y otra como dependiente. Pero, para poder hacerlo, debe tenerse un sólido sustento teórico.

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

Procedimiento e interpretación: la regresión lineal se determina con base en el diagrama de dispersión.

Éste consiste en una gráfica donde se relacionan las puntuaciones de una muestra en dos variables esta línea es la recta de regresión y se expresa mediante la ecuación de regresión lineal: $Y = a + bX$ en donde Y es un valor de la variable dependiente que se desea predecir, a es la ordenada en el origen (intersección) y b la pendiente o inclinación, X es el valor que fijamos en la variable independiente o predictora.

Los programas de análisis estadístico que incluyen la regresión lineal, proporcionan los datos de a y b.

Dónde: a o intercepción (intercept) y b o pendiente (slope)

3.1.12. Escalamiento de Likert

Hernández, S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014):

Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones

3.1.13. Escala de validez

Según Herrera, (1998), (citado por Bobadilla C., 2017), los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente tabla:

Cuadro N° 3. 2 Escala de validez

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Valida
0,66 a 0,71	Muy valida
0,71 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

Fuente: Herrera (1998)

3.2. Marco conceptual

3.2.1. La motivación

Según Münch L., (2010), en su acepción más sencilla, motivar significa “mover, conducir, impulsar a la acción”.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta.

3.2.2. Comunicación

Según Münch L., (2010), puede ser definida como el proceso a través del cual se transmite y recibe información.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), transferencia y comprensión de un significado.

3.2.3. Liderazgo

Según Münch L., (2010), es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), es la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas.

3.2.4. Percepción

Según Robbins S. y Judge T. (2013), es el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos, con la finalidad de dar significado a su entorno.

3.2.5. Clima organizacional

Según Chiavenato I., (2011), el concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que percibe o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.

3.2.6. Desempeño de la tarea

Según Robbins S. y Judge T. (2013), la combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto.

3.2.7. Estudio correlación

Según Hernández. S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014), mide el grado de relación entre las variables, se estudian para determinar en qué medida una ecuación lineal o de otro tipo describe o explica de una forma adecuada la relación entre variables.

3.2.8. Regresión

Según Hernández. S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014), es una técnica estadística que analiza la relación entre dos variables cuantitativas, tratando de verificar si dicha relación es lineal. Si tenemos dos variables hablamos de regresión simple, si hay más de dos variables regresión múltiple.

3.2.9. Escalamiento de Likert

Según Hernández. S, Fernández, C. y Baptista, L. (2014), conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

CAPITULO IV

DIAGNOSTICO

En este capítulo se realizó el análisis de la situación actual de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro con respecto a la temática propuesta.

En el diagnostico se aplicaron las siguientes técnicas:

4.1. Revisión documental

Esta técnica fue empleada para analizar y describir aspectos organizacionales, los documentos consultados fueron memoria descriptiva de la empresa e información acerca del servicio que ofrece a los clientes o consumidores.

La Empresa “La Chonta” nace el 15 de febrero de 2003, envasando Agua de manantial purificada y comercializada en botellones de 20 litros, con la imagen de Q` Linda Agua, posteriormente se produce el cambio al nombre actual con la marca de Agua San Isidro (Julio de 2004), donde se implementa los productos de botellas personales Pet de 2 Litros, 600 ml y sachet de 300ml en el 2014, Todo esto con el emprendimiento privado con fines de lucro de los esposos Darwin Justiniano Herbas y Ampara Justiniano Guaribana (+).

En cuanto a la legalidad de la empresa cuenta con todas las condiciones legales para su funcionamiento; NIT 1702597013, Licencia de funcionamiento gestión 2018, Registro Sanitario, Certificado de Registro Obligatorio de Empleador, afiliado a la AFP Futuro y Caja Nacional de Salud se encuentra ubicada al final de la calle Villa Bella del Barrio Fé y Esperanza, pasando el arroyo las Arenas.

La empresa prácticamente distribuye en toda la provincia Vaca Diez, y municipios aledaños del Dpto. de Pando: Puerto Rico, San Pedro, Filadelfia, San Lorenzo y Sena.

Ha realizado grandes inversiones, en infraestructura, maquinarias, para automatizar la planta de tratamiento de agua y su industrialización en acero inoxidable, permitiendo tener una excelente producción y una calidad en sus productos; en la actualidad la

empresa cuenta con 20 personas fijas y en épocas de mayor demanda se contrata a 4 adicionales.

La empresa se ha mantenido por dos factores fundamentales: el más importante y esencial son los financiamientos obtenidos de capital de inversión y operación

El gerente general manifiesta que la responsabilidad de esta empresa es comprender y cumplir con las necesidades actuales y futuras de los clientes además de estar involucrada con el desarrollo del capital humano, generando fuentes de trabajo y buscando el crecimiento rentable y equilibrado de la producción, así como la protección del medio ambiente.

4.1.1. Misión

Es brindar el mejor servicio a nuestros clientes con la mejor calidad de agua potable mediante la supervisión estricta y rigurosa en cada proceso de producción con el objetivo de mantener la calidad del producto.

4.1.2. Visión

Ser la empresa líder en toda la provincia Vaca Diez y municipios aledaños del Dpto. de Pando. Posicionar la marca en nuevos nichos de mercado, manteniendo la calidad que nos identifica ofreciendo siempre un magnifico servicio.

4.1.3. Valores

- Responsabilidad.- en los trabajadores y nuestro deber en los clientes.
- Honestidad.- se promueve en los trabajadores, altos estándares éticos y profesionales.
- Respeto.-en las relaciones entre los trabajadores y la empresa.
- Confianza.- con los trabajadores y con los clientes al ofrecer siempre un excelente producto calidad
- Fidelidad.- en los trabajadores y de los clientes con nuestra empresa.

4.1.4. Filosofía

“La Chonta” envasadora de agua San Isidro es una empresa que nació para triunfar, y solo se triunfa cuando se trabaja, produciendo con calidad en todas sus áreas y en todos sus productos.

4.1.5. Compromiso

El principal compromiso es con el consumidor, se trabajan bajo los más estrictos estándares de calidad con certificación en laboratorios avalados por la entidad SENASAG por el cuidado de la salud.

4.1.6. Objetivos

4.1.6.1. Objetivo General

Producir y comercializar agua de mesa con la más alta tecnología y un control de calidad para satisfacer las necesidades de los clientes.

4.1.6.2. Objetivos específicos

- Aumentar las ventas mensuales en un 30% durante 2019.
- Expandir nuestros puntos de ventas, establecer nuevas sucursales.
- Aumentar la productividad en un 50% a mediano plazo.
- Crear nuevos programas de Marketing.

4.1.7. Justificación

La empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, surge por la necesidad de ofrecer un producto de alta calidad con tecnología y personal capacitado para brindar un servicio capaz de solucionar la demanda y satisfacción del municipio de Guayaramerín.

4.1.8. Productos que oferta

- Galones de 20 ltrs
- Botellas de 2 ltrs
- Botellas de 600 cc
- Sachet de 500 y 300 cc

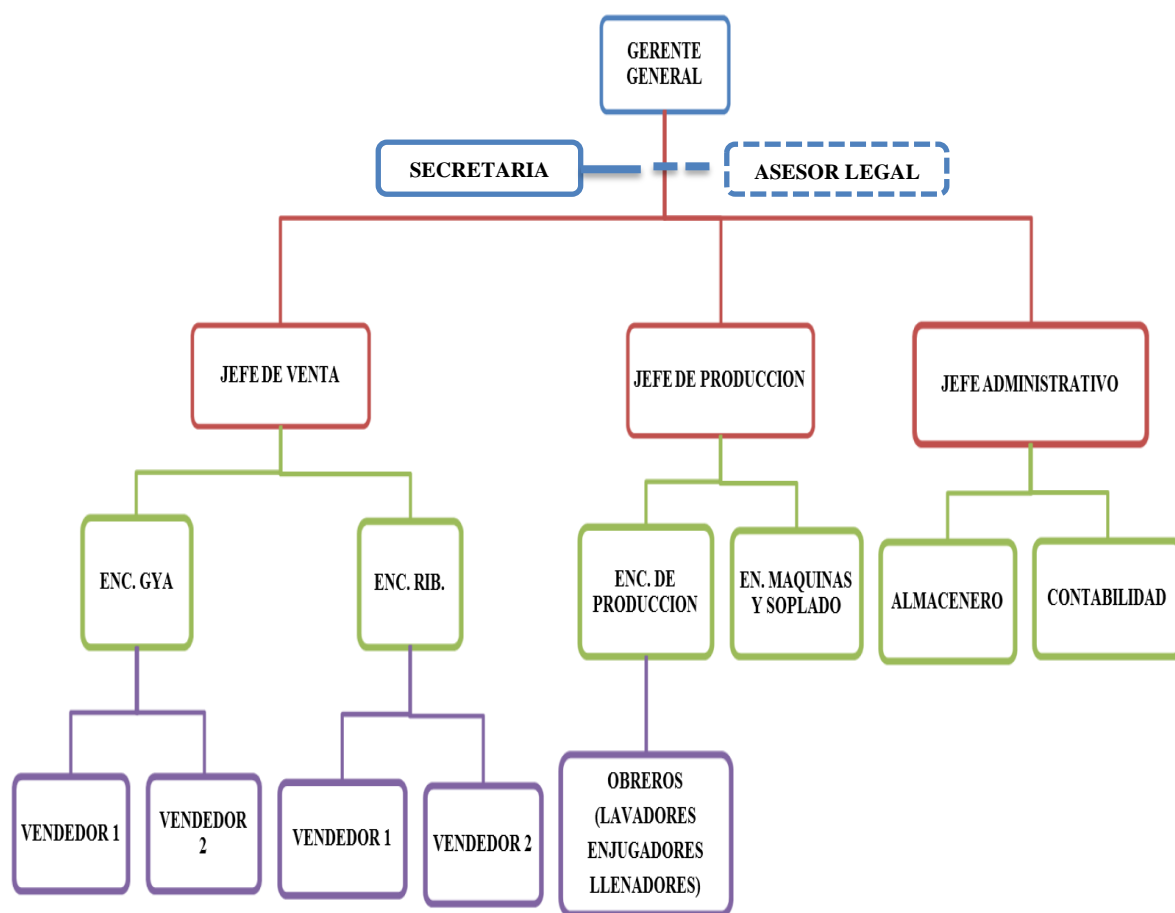
4.1.9. Mercado meta

- Guayaramerín - casa matriz
- Riberalta – sucursal 1

4.1.10. Estructura organizacional

La empresa “La Chonta” Envasadora de Agua San Isidro, actualmente cuenta con 20 trabajadores que contribuyen a la realización de las actividades diarias, la institución se encuentra estructurada de la siguiente manera.

Figura N° 4. 1 Organigrama Empresa "La Chonta" envasadora de agua San Isidro



Fuente: Empresa “La Chonta”

Cuadro N° 4. 1 Lista de trabajadores de la empresa "La Chonta" envasadora de agua San Isidro

N°	NOMBRE	CARGO	SEXO	AREA
1	Darwin Justiniano H.	Gerente General	Masculino	Gerente G.
2	Yuriko Vela	Secretaria	Femenino	Adm.
3	Lic. Juan Carlos Semo F.	Jefe Administrativo	Masculino	Adm.
4	Silvia Patricia Justiniano	Jefe de Venta	Femenino	Venta
5	Gustavo Darío Justiniano	Jefe de Producción	Masculino	Producción
6	Carlos Darwin Justiniano	Enc. Guayaramerín	Masculino	Venta
7	Misael Villarroel	Enc. Riberalta	Masculino	Venta
8	Carlos Pardo Ventemilla	Enc. producción	Masculino	Producción
9	José Antonio Nakashima	Enc. Máquina y Soplado	Masculino	Producción
10	Lic. kendel Mansilla	Contador	Masculino	Adm.
11	Héctor Villarroel	Almacenero	Masculino	Adm.
12	Juan Gabriel López	Operador de llenado	Masculino	Producción
13	Mauricio Idagua	Verificador y Controlador de llenado	Masculino	Producción
14	Yaqué Huari	Operadora en lavado de envases	Femenino	Producción
15	Fátima Queteguari	Operadora en lavado de envases	Femenino	Producción
16	Leidy Guardia Semo	Operadora en lavado de envases	Femenino	Producción
17	Félix Salvatierra	Vendedor	Masculino	Venta
18	Saulo Ribera	Vendedor	Masculino	Venta
19	Holger Vaca	Vendedor	Masculino	Venta
20	Hernán Dumay	Vendedor	Masculino	Venta

Fuente: Empresa "La Chonta"

4.2. Presentación de resultados al personal de la empresa "La Chonta" Envasadora de agua San Isidro

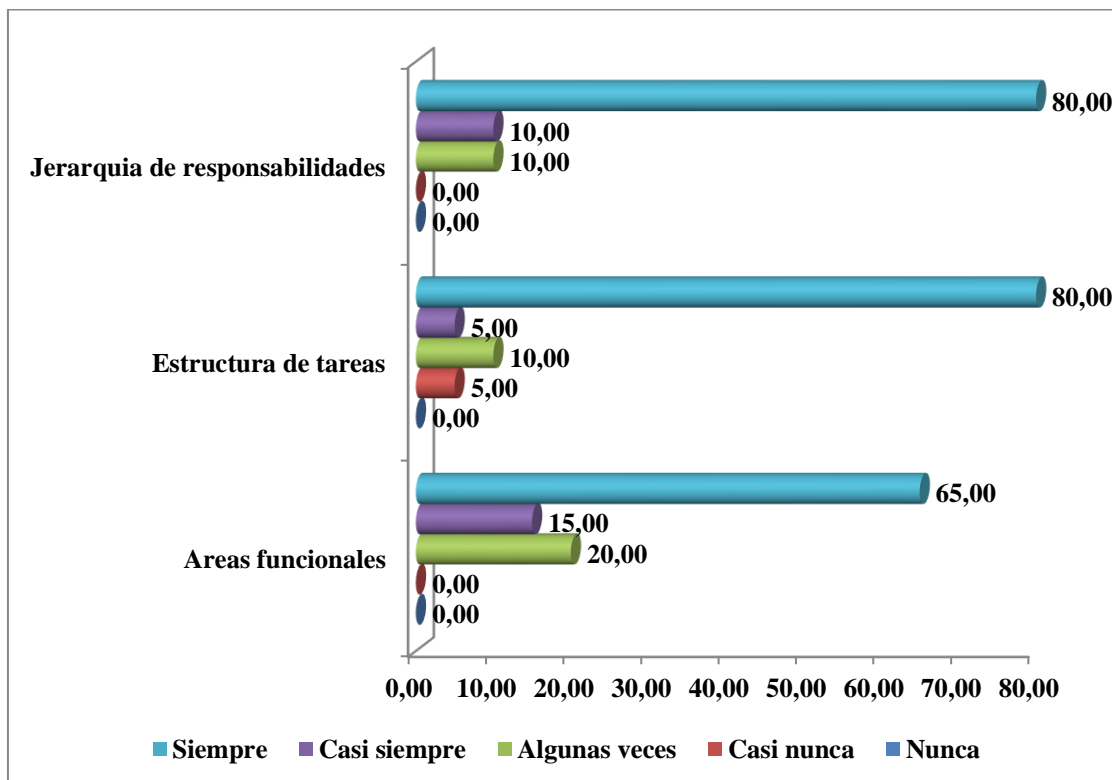
Dichos resultados han sido procesados en Microsoft Excel 2010, programa estadístico IBM-SPSS y presentados en cuadros y gráficos elaborados por fuente propia.

A continuación se presenta los resultados de las encuestas dirigido a los 20 trabajadores de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

4.3. A continuación se presentan los resultados variables: clima organizacional

Según los objetivos se determinaron de manera individual en base a las dimensiones, los resultados de la evaluación del Clima Organizacional obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro. Se utilizó una escala del Likert donde los colaboradores dan sus opiniones y aparecen reflejadas en las siguientes gráficas.

Gráfico N° 4. 1 Indicadores de la dimensión estructura



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El 1er indicador señala que el 65,00% (13) de los trabajadores perciben que siempre es importante las funciones que realizan y les permite interactuar con otras áreas de la

empresa, al respecto el 15,00% (3) perciben casi siempre y el 20,00%(4) percibe algunas veces respectivamente.

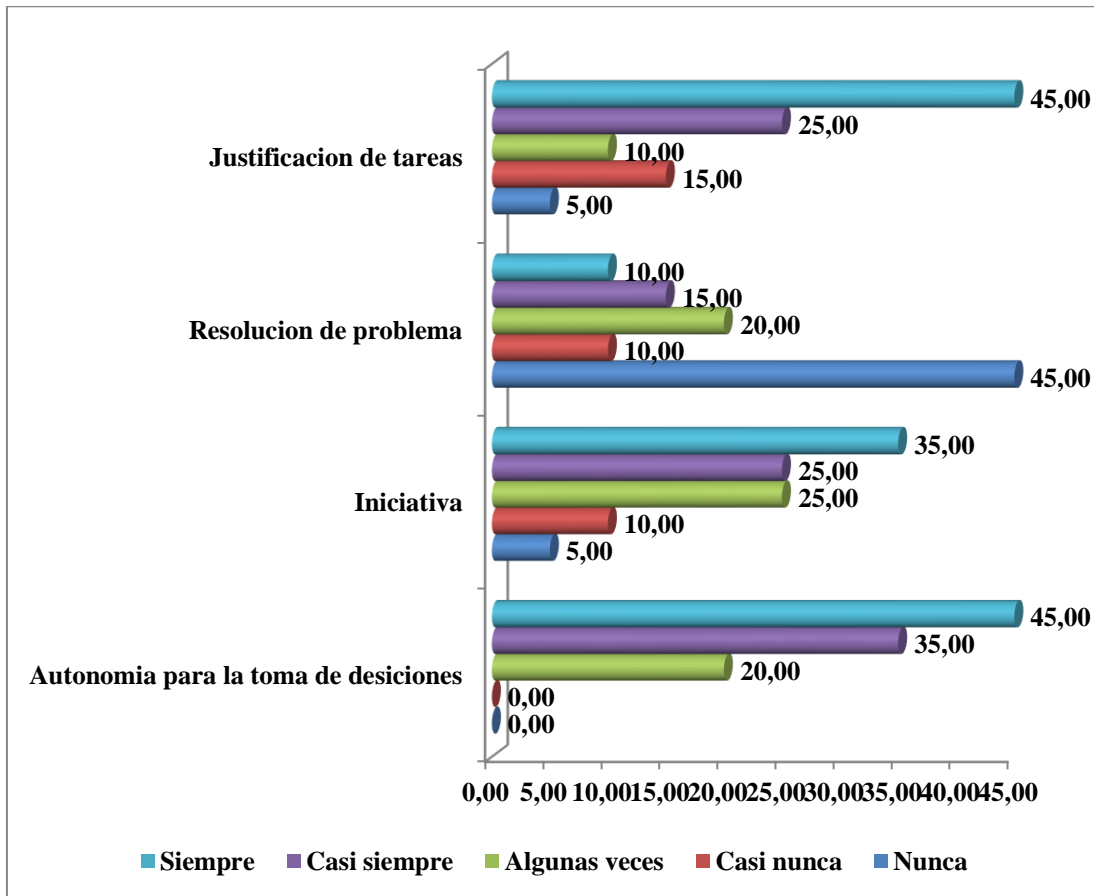
El 2do indicador señala que el 80,00% (16) de los trabajadores percibieron que siempre tienen las tareas definidas y se preparan antes de realizar su trabajo en la empresa y el 5,00% (1) percibe casi siempre, el 10,00%(2) percibe algunas veces y el 5,00%(1) percibe casi nunca respectivamente.

El 3er indicador señala que el 80,00% (16) de los trabajadores percibieron que siempre saben cuáles son sus responsabilidades, tienen claro quién manda y toma las decisiones en la empresa, el 10,00% (2) perciben casi siempre y el 10,00% (2) perciben algunas veces respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos 3 indicadores se atribuyen a que la empresa es pequeña y conocen las funciones requeridas en el cargo que ocupan, por otro lado, las actividades desarrolladas y las responsabilidades asignadas son simples y de conocimiento de todo los encuestados, este aspecto hace que tenga una buena valoración.

Gráfico N° 4. 2 Indicadores de la dimensión Responsabilidad



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El 1er indicador señala que el 45,00% (9) de los trabajadores percibieron que siempre confían en sus decisiones y el jefe también confía en las decisiones de los trabajadores, el 35,00% (7) percibe casi siempre y el 20,00% (4) percibe algunas veces respectivamente.

El 2do indicador señala que el 35% (7) percibieron que siempre toman iniciativas en su equipo de trabajo y cuando tiene dudas acuden a su jefe inmediato en la empresa, el 25,00% (5) percibe casi siempre, el 25,00% (5) percibe algunas veces, el 10,00% (2) percibe casi nunca y el 5,00% (1) nunca respectivamente.

El 3er indicador señala que el 10,00% (2) perciben que siempre en las dificultades del trabajo se dan por vencido y aportan a dar soluciones a problemas que se presentan en la

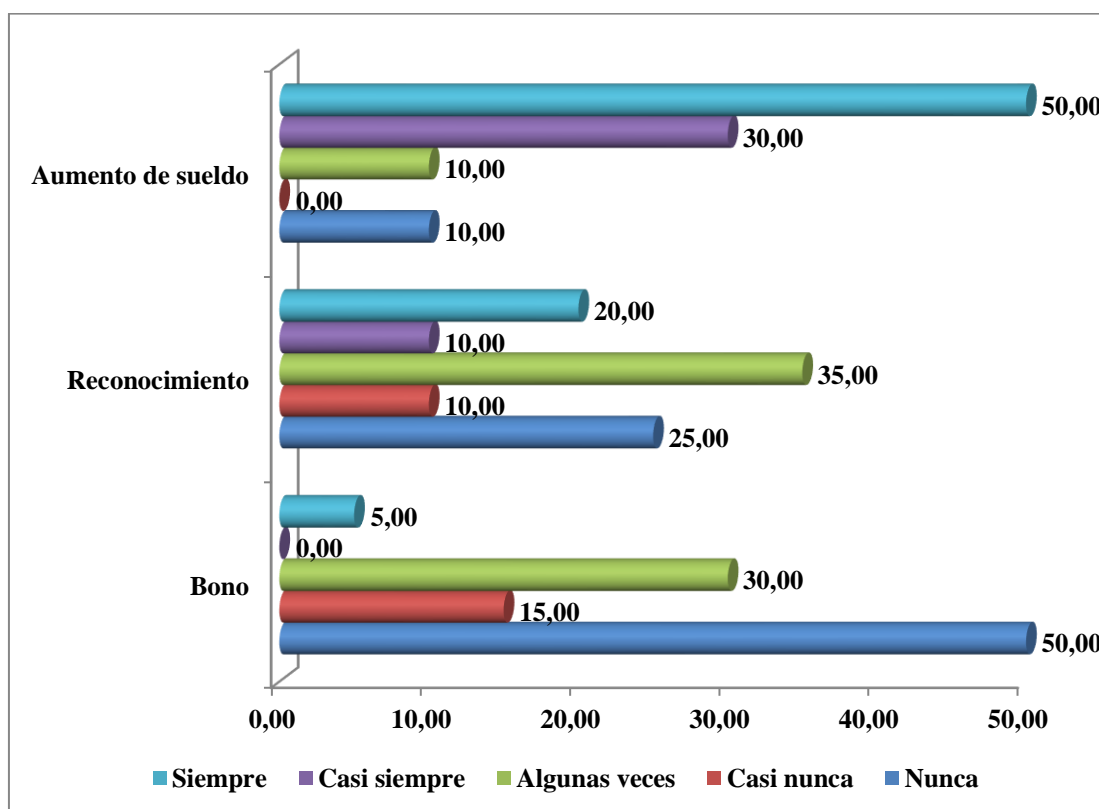
empresa, el 15,00% (3) perciben casi siempre, el 20,00% (4) perciben algunas veces, el 10,00% (2) perciben casi nunca y el 45,00% (9) nunca respectivamente.

El 4to indicador señala que el 45,00%(9) percibe que siempre se sienten cómodos con sus tareas y las justifican cuando algo les sale mal en la empresa, el 25,00%(5) percibe casi siempre, el 10% (2) percibe algunas veces, el 15,00% (3) percibe casi nunca y el 5,00% (1) nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos tres indicadores se atribuye a que en la empresa los trabajadores son independientes, donde la mayoría resuelven sus problemas con iniciativas propia por tanto demuestran resultados al terminar las labores de trabajo.

Gráfico N° 4. 3 Indicadores de la dimensión Recompensa



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El 1er indicador señala que el 5,00%(1) perciben que siempre reciben bono de producción, el 30,00%(6) percibe algunas veces, el 15,00%(3) percibe casi nunca y el 50,00%(10) nunca respectivamente.

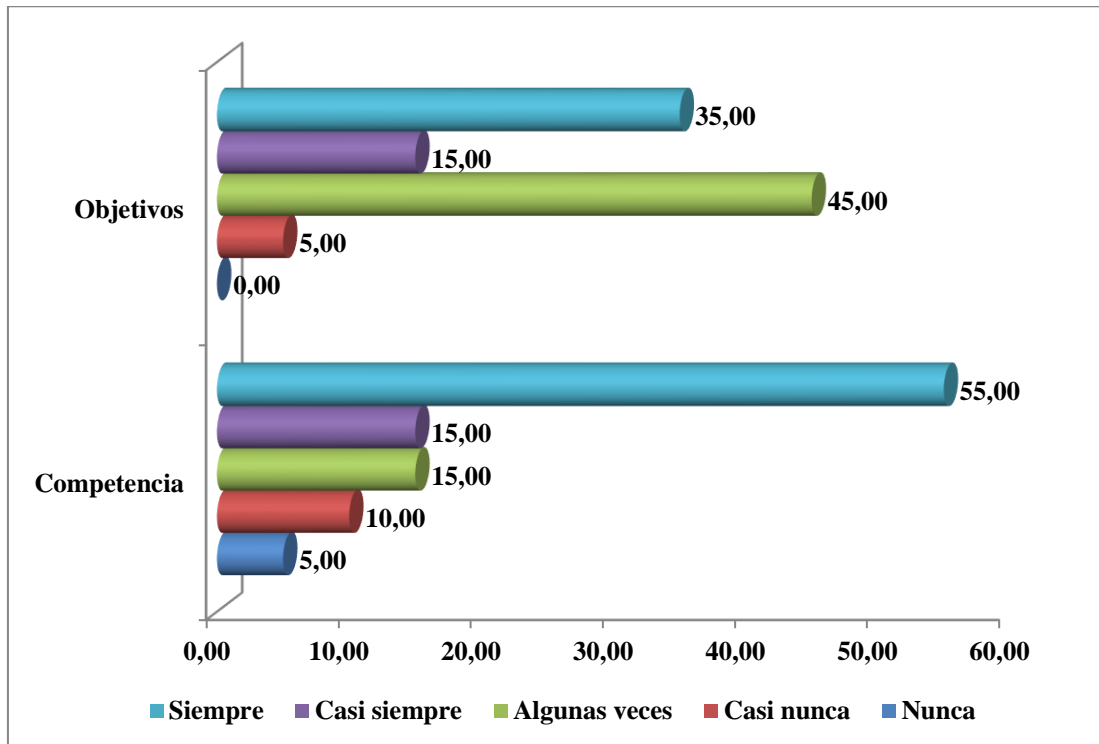
El 2do indicador señala que el 20,00%(4) percibe que siempre se le da reconocimiento por su buen desempeño y se sienten apreciados por sus jefes en la empresa, el 10,00%(2) percibe casi siempre, el 35%(7) percibe algunas veces, el 10% (2) percibe casi nunca y el 25,00% (5) nunca respectivamente.

El 3er indicador señala que el 50,00% (10) percibe que siempre se sienten apreciado por sus jefes y percibe un pago justo por su desempeño en la empresa, el 30,00% (6) percibe casi siempre, el 10,00%(2) percibe algunas veces y el 10,00%(2) percibe nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos 3 indicadores se atribuye a que la empresa cuenta con poco capital para el incremento del producto por tanto no se exige el incremento de producción a los trabajadores ni reconocimiento solo el pago puntual por trabajo realizado.

Gráfico N° 4. 4 Indicadores de la dimensión Desafío



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

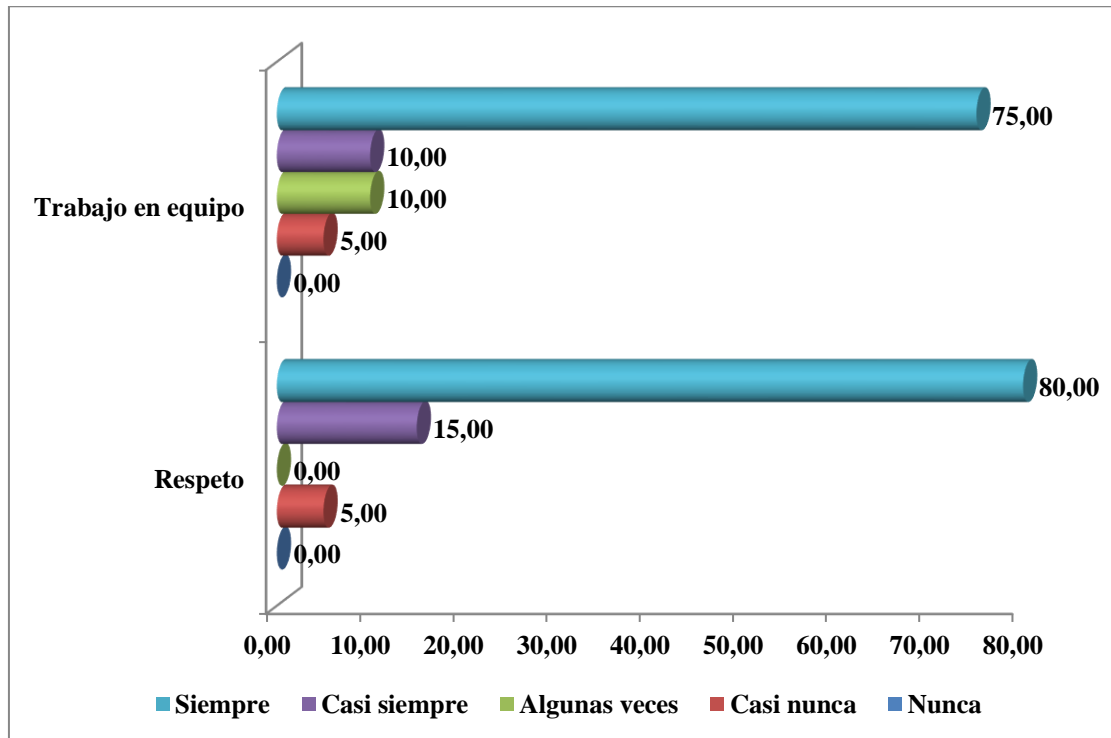
El 1er indicador señala que el 55,00% (11) percibe que siempre le brindan la oportunidad de ser más competente y se siente competente en las actividades que desarrolla en la empresa, el 15,00% (3) perciben casi siempre, el 15,00% (3) perciben algunas veces, el 10,00% (2) percibe casi nunca y el 5,00% (1) nunca respectivamente.

El 2do indicador señala que el 35,00% (7) percibe que siempre los objetivos le parecen desafiante y además contribuyen al logro de los objetivos, el 15,00% (3) percibe casi siempre, el 45,00% (9) percibe algunas veces y el 5,00% (1) percibe casi nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos 2 indicadores se atribuye a que en la empresa se da la competencia entre los trabajadores debido a que el trabajo es fácil y sencillo de realizar para poder mantenerse en la empresa además que los trabajos se realiza por metas y objetivos para poder cumplir puntual con los distribuidores.

Gráfico N° 4. 5 Indicadores de la dimensión Relaciones



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

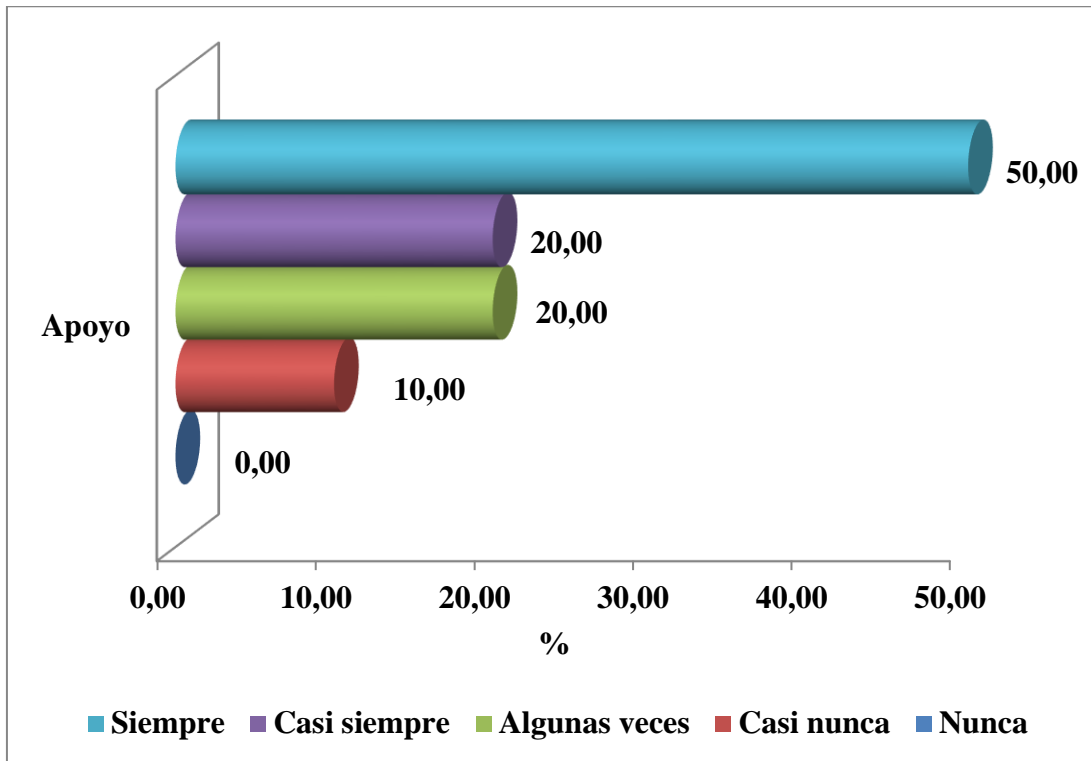
El 1er indicador señala que el 80,00% (16) percibe siempre se da el respeto entre compañeros y buenas relaciones con su jefe, el 15,00% (3) percibe casi siempre y el 5,00% (1) percibe casi nunca respectivamente.

El 2do indicador señala que el 75,00% (15) percibe siempre el trabajo en equipo le ayuda a mejorar su desempeño y ayuda al compañero nuevo a realizar bien su trabajo, el 10% (2) percibe casi siempre, el 10% (2) percibe algunas veces y el 5,00% (1) percibe casi nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos 2 indicadores se atribuyen a que en la empresa las relaciones entre trabajadores y los jefes es buena, el trabajador es eficiente cuando trabaja en conjunto con otros colegas ya que lo que se requiere más en la empresa es el trabajo en equipo para poder cumplir con los objetivos.

Gráfico N° 4. 6 Indicadores de la dimensión Cooperación



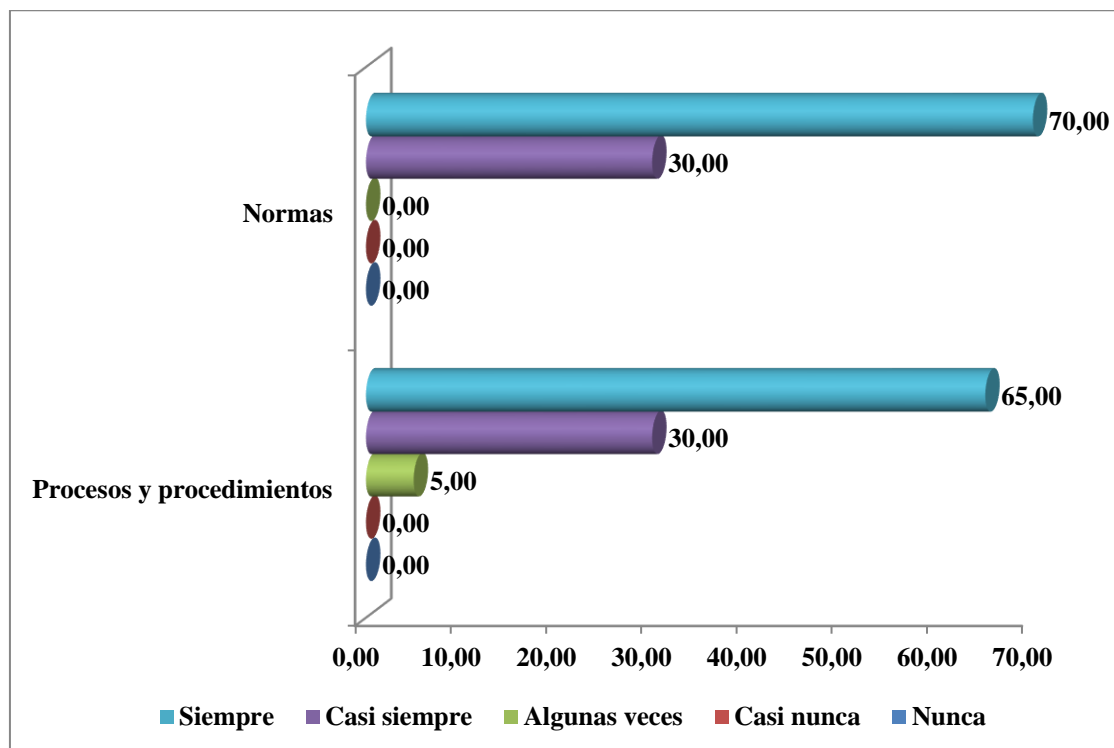
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

.La grafica indica que el 50,00% (10) percibe siempre el apoyo a los compañeros es reciproco, el 20,00% (4) percibe casi siempre, el 20,00% (4) percibe algunas veces y el 10,00%(2) percibe casi nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de La percepción de los encuestados referente a este indicador se atribuyen a que en la empresa los trabajadores se colaboran mutuamente para lograr a tiempo con los objetivos de cada día.

Gráfico N° 4. 7 Indicadores de la dimensión Estándares



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

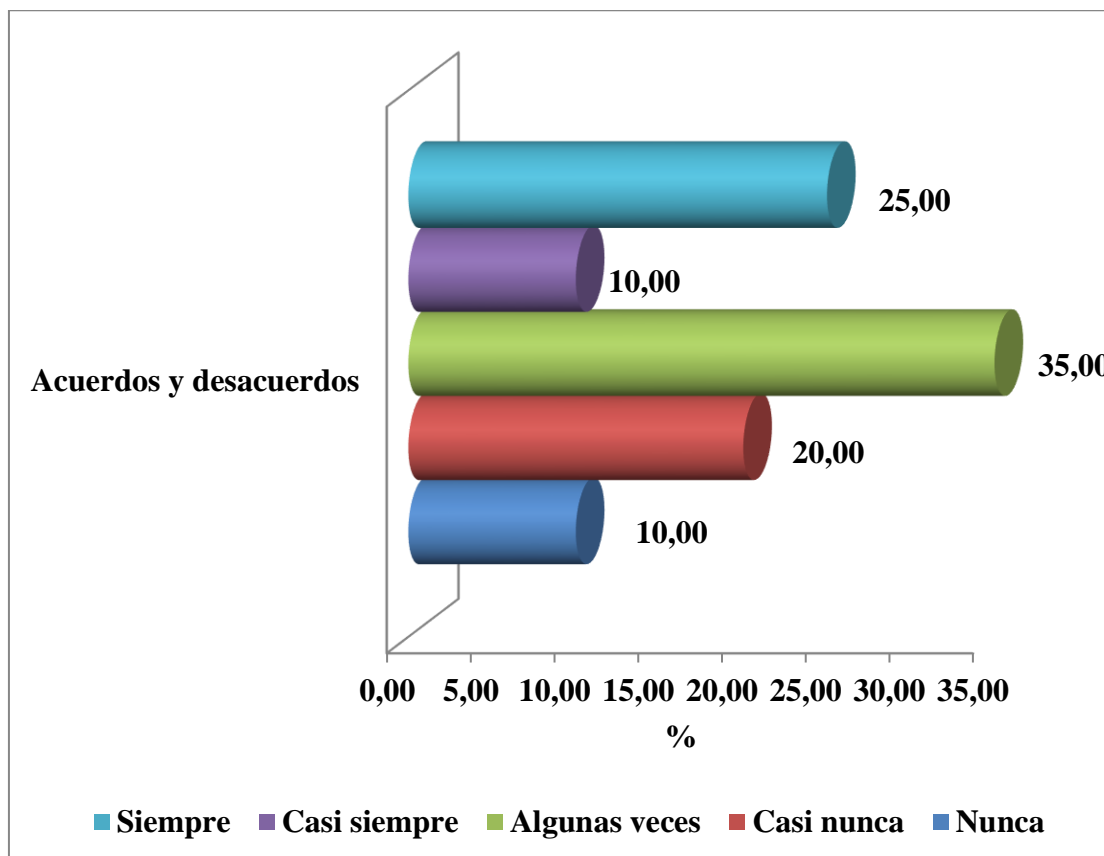
El 1er indicador señala que el 65% (13) perciben siempre se está informado sobre los procesos y procedimiento en su área y que además la empresa tienen los estándares de calidad, el 30,00% (6) percibe casi siempre y el 5,00% (1) percibe algunas veces respectivamente.

El 2do indicador señala que el 70,00% (14) percibe siempre la empresa se encuentra con la legalidad y normas para su funcionamiento, el 30,00%(6) percibe casi siempre respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos 2 indicadores se atribuyen a que la empresa brinda información necesaria al trabajador para un pronto aprendizaje y conocimiento acerca de la legalidad de la empresa para poder realizar su trabajo con toda confianza.

Gráfico N° 4. 8 Indicadores de la dimensión Conflicto



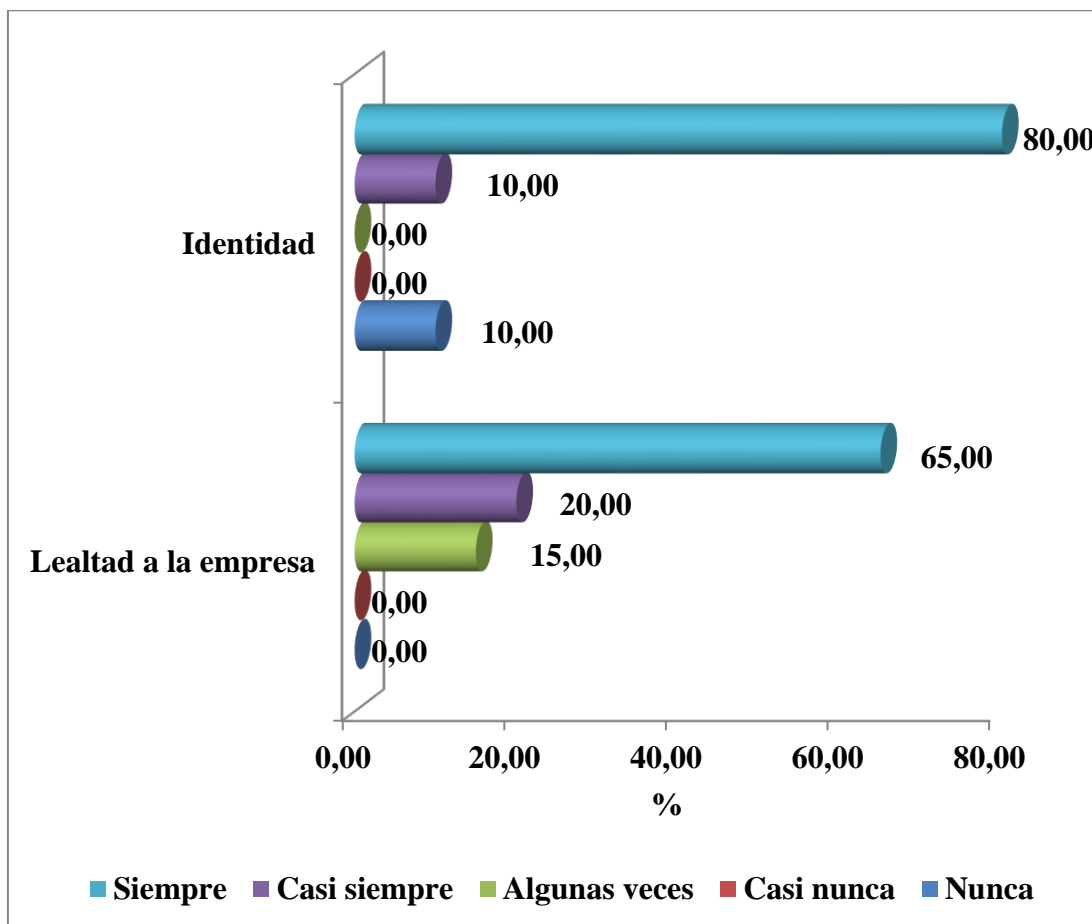
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El gráfico indica que el 25,00% (5) de los encuestados, percibe que siempre las decisiones de la empresa se las realiza con todos los miembros, en tanto que el 10,00% (2) percibe como casi siempre, el 35,00% (7) percibe algunas veces, el 20,00%(4) percibe casi nunca y el 10,00% (2) nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a este indicador se atribuyen a que la empresa es privada y por tanto las decisiones en su mayoría son tomadas por los jefes y pocas veces se toma en cuenta la opinión del trabajador.

Gráfico N° 4. 9 Indicadores de la dimensión Identidad



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El 1ero indica que el 65,00% (13) percibe que siempre se sienten identificados con la empresa, en tanto que el 20,00% (4) percibe casi siempre y el 15,00% (3) algunas veces respectivamente.

El 2do indica que El 80,00%(16) percibe que siempre ayudan a proyectar una buena imagen de la empresa al público, el 10,00%(2) perciben casi siempre y el 10,00%(2) nunca respectivamente.

Análisis

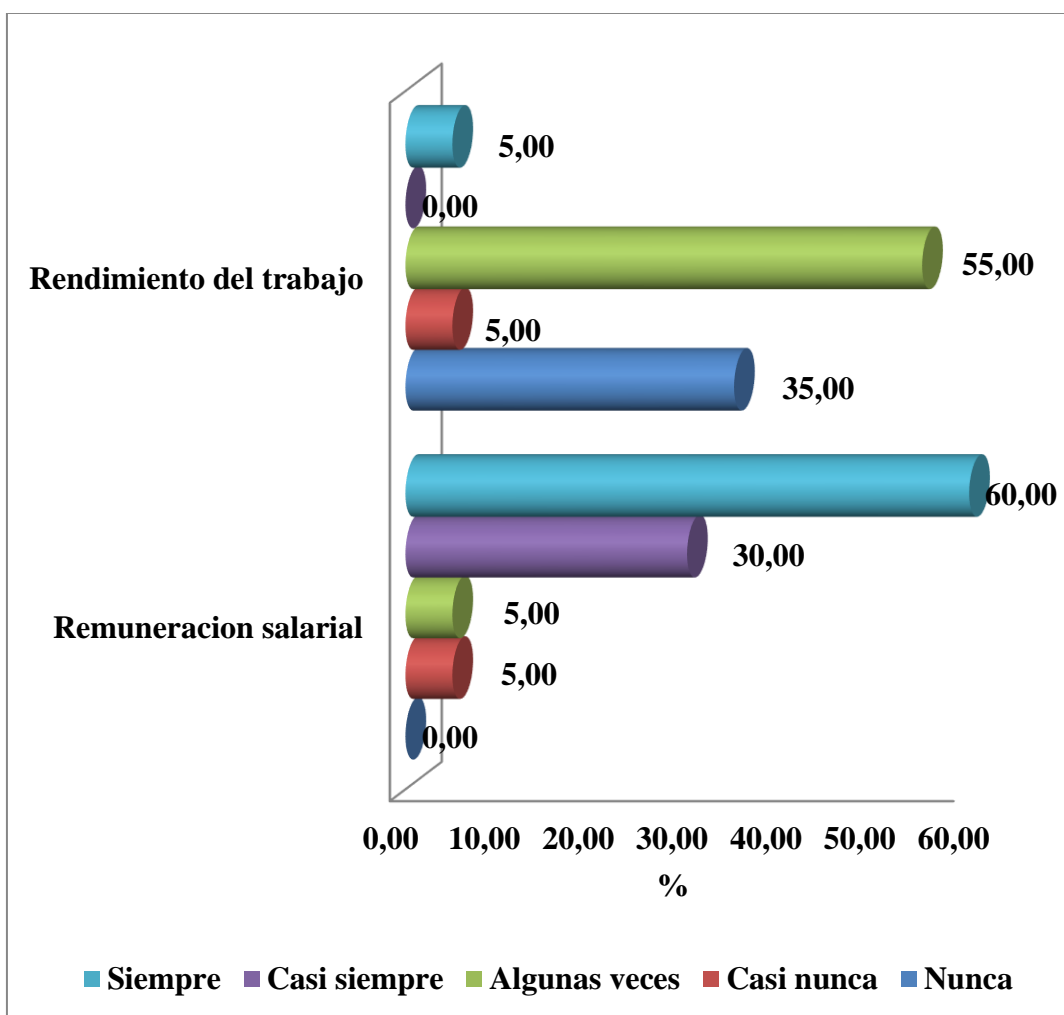
Los resultados de La percepción de los encuestados referente a estos dos indicadores, se atribuyen a que los trabajadores se sienten comprometidos a dar todo el apoyo a la

empresa para seguir creciendo y proyectando un buen concepto de imagen por el producto que ellos mismos producen.

4.4 A continuación se presentan los datos de la encuesta de la variable dependiente: desempeño laboral.

Según los objetivos se determinaron de manera individual en base a las dimensiones, los resultados de la evaluación del desempeño laboral obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro.

Gráfico N° 4. 10 Indicadores de la dimensión Motivación



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

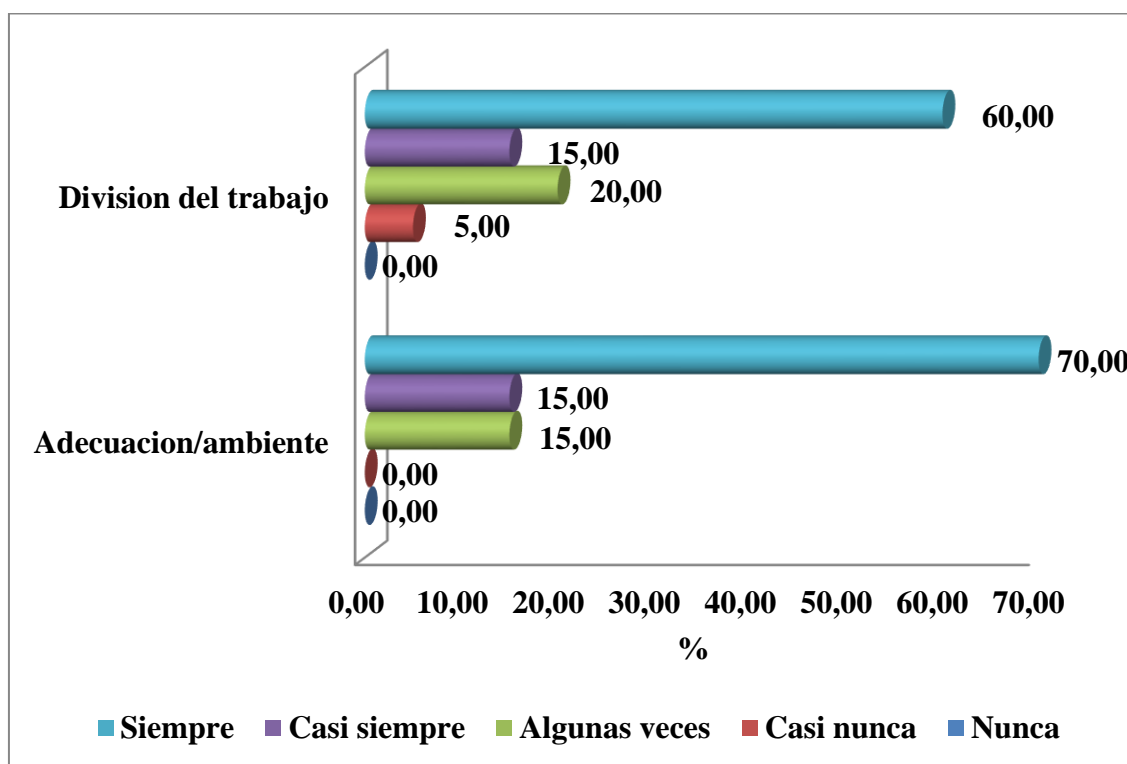
El 1er indicador señala que el 60,00%(12) de los trabajadores perciben que siempre el salario está acorde al cargo que desempeñan en la empresa, el 30,00%(6) perciben casi siempre, el 5,00%(1) percibe algunas veces y el 5,00%(1) percibe casi nunca respectivamente.

El 2do indicador señala que el 5,00% (1) de los trabajadores percibe que siempre reciben incentivo por su rendimiento, el 55,00%(11) perciben algunas veces, el 5,00%(1) percibe casi nunca y el 35,00%(7) nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción con respecto a estos dos indicadores de motivación, se atribuyen a que los trabajadores reciben un salario acorde al cargo que desempeñan y a la disponibilidad de la situación financiera que pasa la empresa, que además algunas veces reciben incentivo por su rendimiento esto debido a que se trabaja con una producción mínima de acuerdo a las temporada y requerimiento del consumidor.

Gráfico N° 4. 11 Indicadores de la dimensión Adecuación / Ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

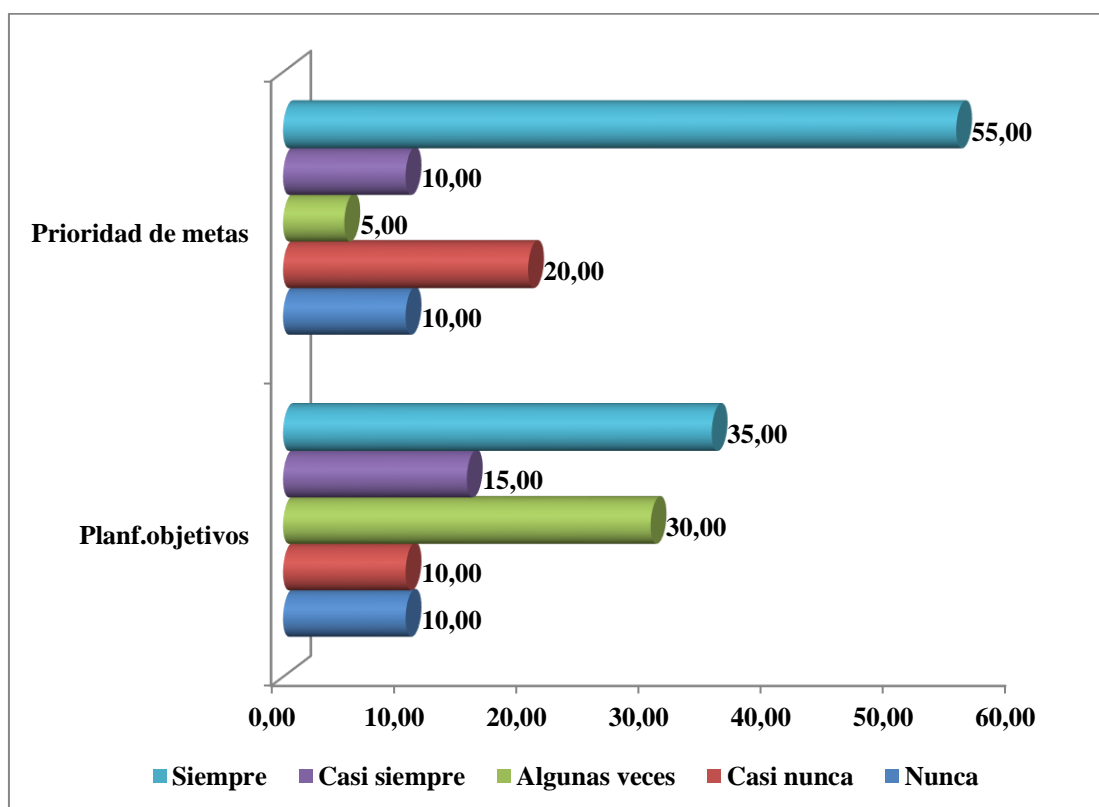
El 1er indicador nos dice que el 70,00%(14) de los trabajadores perciben que siempre es importante el ambiente laboral para el desempeño, el 15%(3) percibe casi siempre y el 15,00%(3) perciben algunas veces respectivamente.

El 2do indicador nos dice que el 60,00%(12) de los trabajadores perciben siempre que la división del trabajo les favorece, el 15,00%(3) perciben que casi siempre, el 20,00%(4) perciben algunas veces, el 5,00%(1) percibe casi nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos dos indicadores se atribuyen a que la empresa tiene una infraestructura acorde a las necesidades del trabajo, armonía a la hora de trabajar, con una relación medianamente entre los trabajadores y con actividades elementales para el desenvolvimiento de cada trabajador.

Gráfico N° 4. 12 Indicadores de la dimensión Establecimiento de objetivos



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

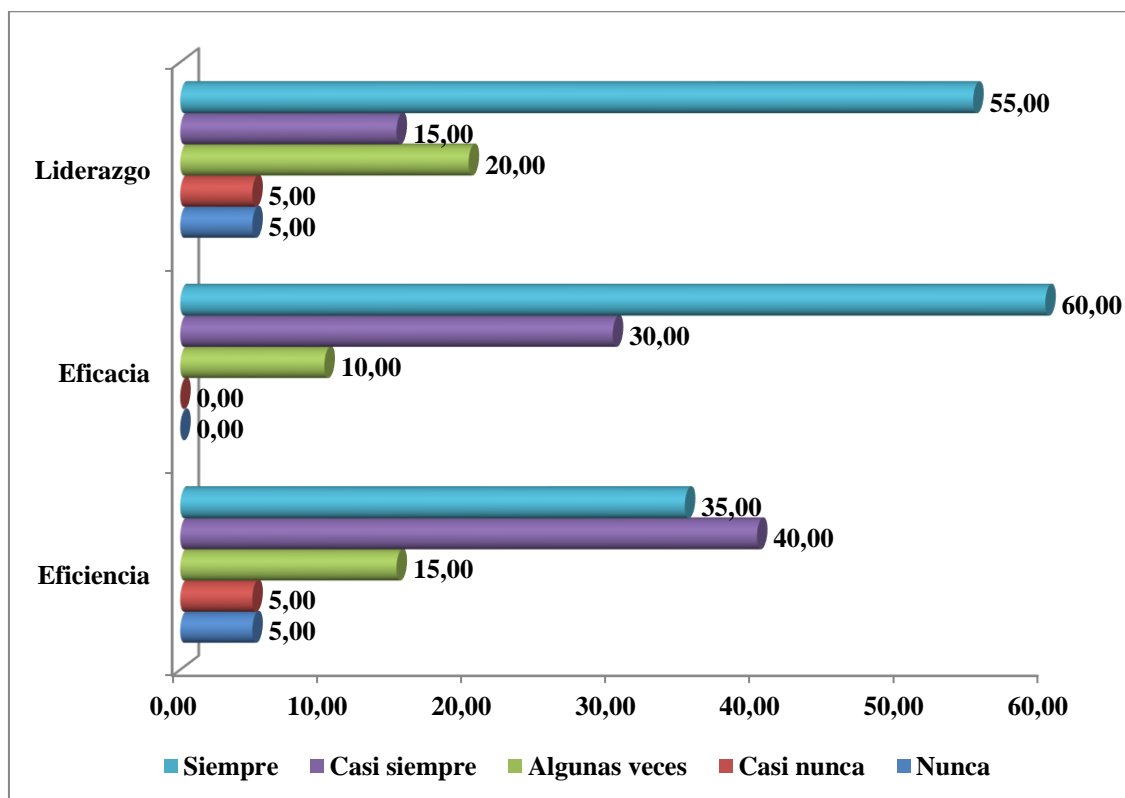
El 1er indicador nos dice que el 35,00%(7) de los trabajadores perciben que siempre se planifica los objetivos periódicamente, el 15,00%(3) percibe casi siempre, el 30,00%(6) percibe algunas veces, el 10,00%(2) percibe casi nunca y el 10,00%(2) nunca respectivamente.

El 2do indicador señala que el 55,00%(11) de los trabajadores perciben que siempre se evalúan los objetivos propuestos, el 10,00%(2) percibe casi siempre, el 5,00%(1) percibe algunas veces, el 20,00%(4) percibe casi nunca y el 10,00%(2) nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos dos indicadores, se atribuyen a que los trabajadores conocen los objetivos y metas a diario para poder cumplir con los compromisos hacia los distribuidores y cuentas por pagar de la misma institución.

Gráfico N° 4. 13 Indicadores de la dimensión Reconocimiento del trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El 1er indicador señala que el 35,00%(7) de los trabajadores perciben que siempre cuentan con herramientas que le facilite la realización de sus actividades laborales, el 40,00%(8) percibe casi siempre, el 15,00%(3) percibe algunas veces, el 5,00%(1) casi nunca y el 5,00%(1) nunca respectivamente.

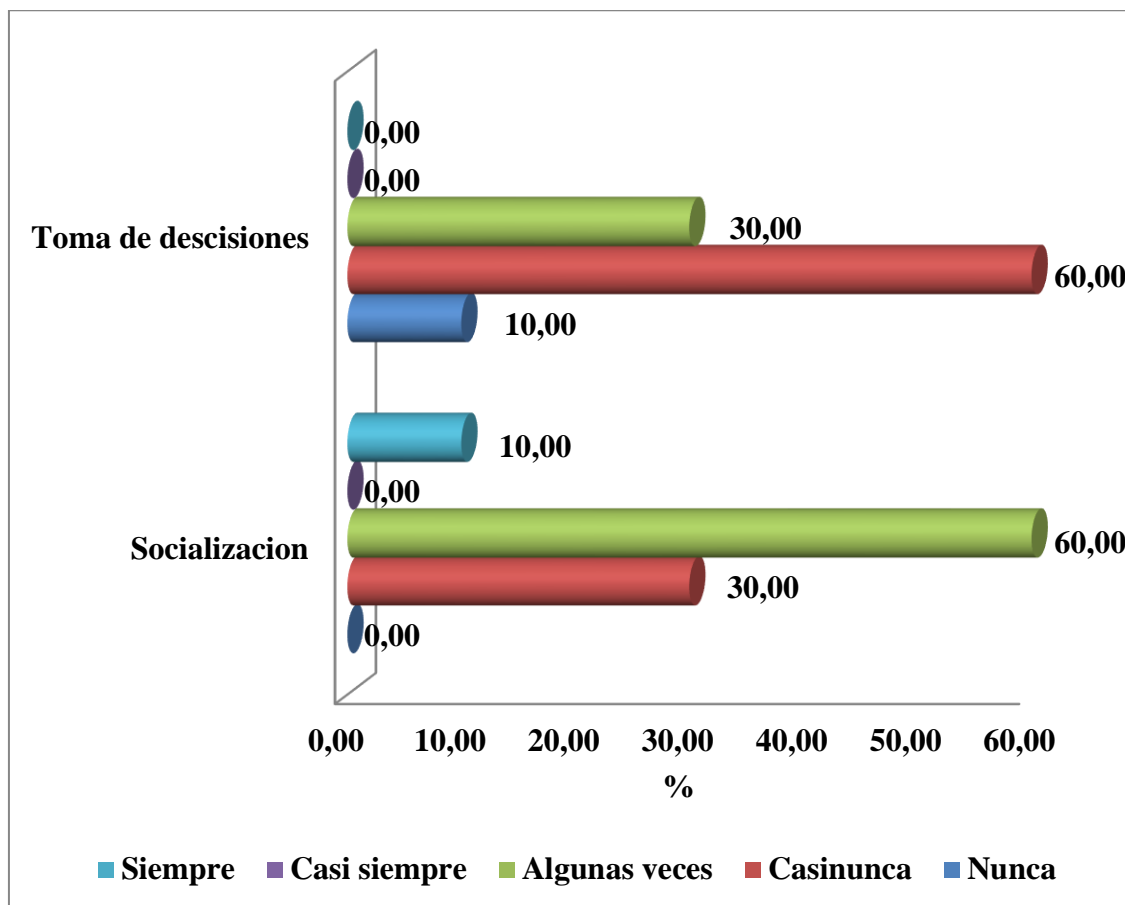
El 2do indicador señala que el 60,00%(12) de los trabajadores perciben que siempre se logra las metas propuestas sin importar el tiempo, el 30,00%(6) percibe casi siempre y el 10,00%(2) percibe algunas veces respectivamente.

El 3er indicador señala que el 55,00%(11) de los trabajadores perciben que siempre se logra desarrollar el liderazgo, la cooperación que además influye con el desempeño y que existe confianza por parte de los trabajadores hacia la empresa, el 15,00%(3) percibe que casi siempre, el 20,00%(4) percibe algunas veces, el 5,00%(1) percibe casi nunca y el 5,00%(1) nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos tres indicadores, se atribuyen a que la empresa no cuenta con suficientes herramientas para facilitarles la realización de sus trabajos a diarios pero aun así siempre logran alcanzar sus metas propuesta sin importar el tiempo, debido a que se realizan trabajos en equipo surge la necesidad de un líder entre ellos para coordinar, cooperar y darse apoyo mutuo para la culminación de sus actividades a diario.

Gráfico N° 4. 14 Indicadores de la dimensión Participación del empleado



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

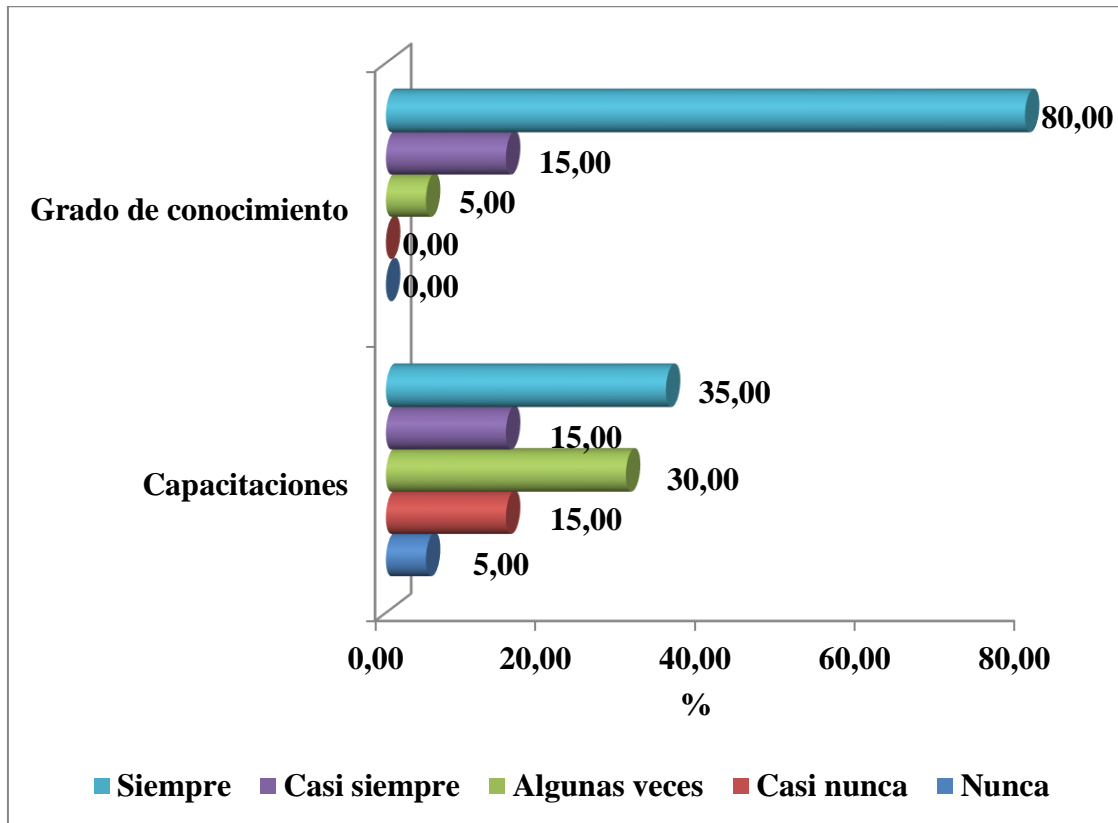
El 1er indicador señala que el 10,00%(2) de los trabajadores perciben que siempre se celebran eventos que fomenten el compañerismo, el 60%(12) percibe algunas veces y el 30,00%(6) percibe casi nunca respectivamente.

El 2do indicador señala que el 30,00%(6) de los trabajadores percibe que algunas veces las decisiones que se toma en la empresa son consensuadas con los trabajadores, el 60,00%(12) percibe casi nunca y el 10,00%(2) nunca respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos dos indicadores, se atribuyen a que la empresa casi siempre realiza eventos que fomente el compañerismo y casi nunca las decisiones son consensuadas con los trabajadores ya que en su mayoría son ejecutadas por los administrativos y el gerente propietario de la institución.

Gráfico N° 4. 15 Indicadores de la dimensión Formación y desarrollo personal



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas realizadas.

El 1er indicador señala que el 35,00%(7) de los trabajadores percibe que siempre las capacitaciones contribuyen al desempeño laboral, el 15,00%(3) percibe casi siempre, el 30,00%(6) percibe algunas veces, el 15,00%(3) percibe casi nunca y el 5,00%(1) nunca respectivamente.

El 2do indicador señala que el 80,00%(16) de los trabajadores percibe que siempre tienen conocimiento técnico acorde al cargo que desempeñan, el 15,00%(3) percibe casi siempre y el 5,00%(1) perciben algunas veces respectivamente.

Análisis

Los resultados de la percepción de los encuestados referente a estos dos indicadores, se atribuye a que siempre son necesarias las capacitaciones ya que contribuyen en el desempeño del personal y por lo menos la mitad de los trabajadores de la empresa conocen todo lo referente al trabajo que realizan ya que algunos llevan bastante tiempo.

CAPITULO V

VERIFICACION DE LA HIPOTESIS

La presente hipótesis asumió a través de un conjunto de investigación empírica y teórica que permitió deducir que “relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa La Chonta envasadora de agua San Isidro es significativa y positiva”.

Valoración

Para este efecto se realizó las siguientes características para cuantificar la valoración de las encuestas realizadas por los trabajadores de la empresa La Chonta envasadora de agua San Isidro y se dispuso de 5 alternativas de repuestas tipo Likert tanto para el clima organizacional como para el desempeño laboral.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

5.1 Variable Independiente

Dimensiones Clima Organizacional

x_1 = Estructura (percepción de las obligaciones, reglas y políticas)

x_2 = Responsabilidad (sentimiento de autonomía)

x_3 = Recompensa (esfuerzo y dedicación ante los buenos resultado)

x_4 = Desafío (medida de riesgos calculados para el logro de los objetivos)

x_5 = Relación (respeto interpersonal)

x_6 = Cooperación (apoyo mutuo para el logro de objetivos comunes)

x_7 = Estándares (parámetros para alcanzar los esfuerzos necesarios con igualdad)

x_8 = Conflicto (falta de acuerdo, entendimiento o conformidad entre los miembros)

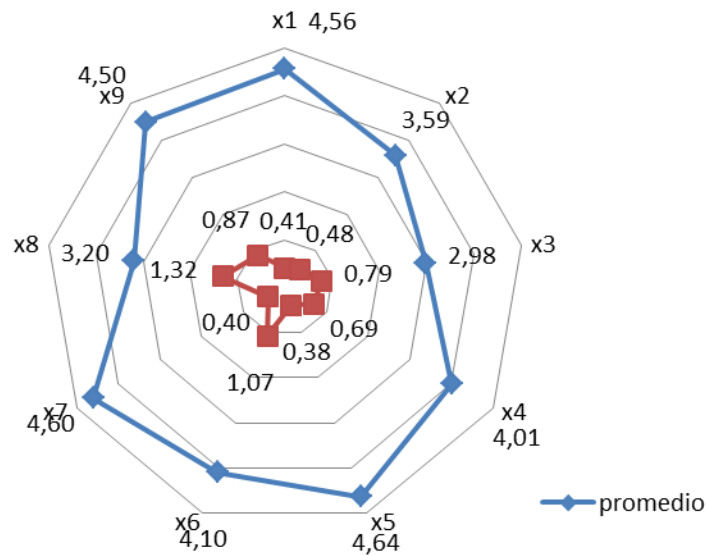
x_9 = Identidad (sentido de pertenencia, orgullo y aporte al logro de los objetivo)

Cuadro N° 5. 1 Dimensiones de la variable independiente X, clima organizacional y principales estadígrafos descriptivos

Variables y dimensiones (x)	x_i	Promedio	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Clima organizacional	y	4,02	0,71	18,84
Estructura	x_1	4,56	0,41	8,9
Responsabilidad	x_2	3,59	0,48	13,3
Recompensa	x_3	2,98	0,79	26,4
Desafío	x_4	4,01	0,69	17,1
Relaciones	x_5	4,64	0,38	8,3
Cooperación	x_6	4,10	1,07	26,1
Estándares	x_7	4,60	0,40	8,67
Conflicto	x_8	3,20	1,32	41
Identidad	x_9	4,50	0,87	19,4

Fuente: Elaboración propia

Grafica N° 5. 1 Promedio y desviación estándar de la variable independiente X, Clima organizacional



Fuente: Elaboración en el propia

En el cuadro N° 5.1 y gráfico N° 5.1 se presenta los promedios y la dispersión de cuan alejados están los valores con respecto al promedio, donde las variables de las dimensiones x_5 (4,64), x_7 (4,60) x_1 (4,56), x_9 (4,50), x_6 (4,10), x_4 (4,01), x_2 (3,59),

presentan el promedio de valoración más alto que hicieron los encuestados, seguido de x_8 (3,20), x_3 (2,98) tienen el promedio más bajo.

Con respecto a la dispersión, las dimensiones x_5 (0,38), x_7 (0,40), x_1 (0,41), x_2 (0,48), x_4 (0,69), x_3 (0,79), x_9 (0,87), x_6 (1,07) se presenta una moderada dispersión menor al 30% y finalmente una variación en la dimensión x_8 (1,32) con una alta dispersión.

5.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

y_1 = Motivación (empresa, trabajador y la economía)

y_2 = Adecuación / ambiente de trabajo (capacidad del trabajador para sentirse cómodo en el lugar de trabajo)

y_3 = Establecimiento de objetivos (técnica para motivar al trabajador)

y_4 = Reconocimiento del trabajo (premiar para motivar sus logros)

y_5 = Participación del empleado (darle la confianza para la realización de sus tareas)

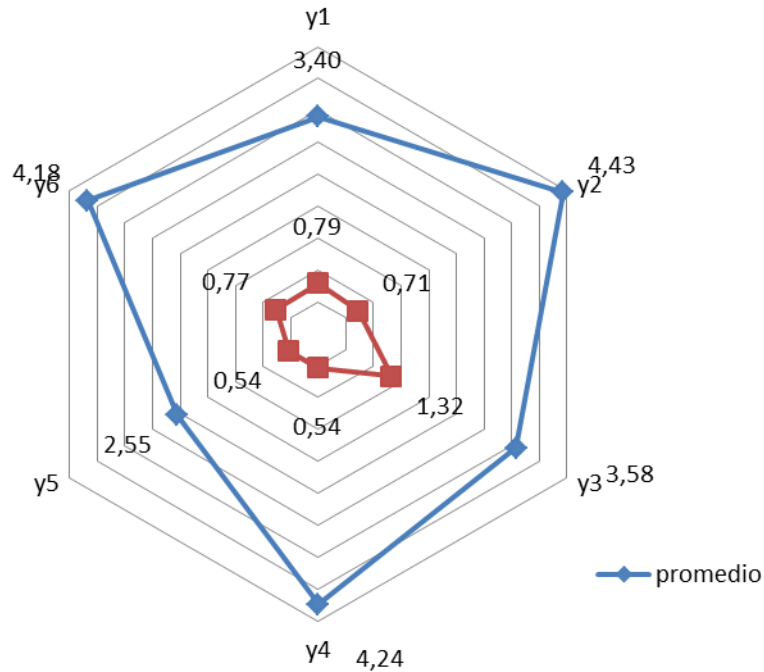
y_6 = Formación y desarrollo profesional (motivación para poder desarrollar su puesto de trabajo)

Cuadro N° 5. 2 Dimensiones de la variable dependiente Y, desempeño laboral y principal estadígrafo descriptivo

Variables y dimensiones (x)	y_i	Promedio	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Desempeño laboral	y	3,73	0,78	21,35
Motivación	y_1	3,40	0,79	23,2
Adecuación	y_2	4,43	0,71	16,1
Establecimiento de objetivos	y_3	3,58	1,32	36,8
Recompensa	y_4	4,24	0,54	12,7
Participación	y_5	2,55	0,54	21
Formación	y_6	4,18	0,77	18,3

Fuente: Elaboración propia

Grafica N° 5. 2 Promedio y desviación estándar de la variable dependiente Y, desempeño laboral



Fuente: Elaboración en propia

En el cuadro N° 5.2 y gráfico N° 5.2 se presenta los promedios y la dispersión de cuan alejados están los valores con respecto al promedio, donde las variables de las dimensiones y₂ (4,43), y₄ (4,24), y₆ (4,18), y₃ (3,58), y₁ (3,40) presentan el promedio de valoración más alto que hicieron los encuestados, seguido de y₅ (2,55) que tiene el promedio más bajo.

Con respecto a la dispersión, las dimensiones y₁ (0,79), y₂ (0,71), y₄ (0,54), y₅ (0,54), y₆ (0,77) todas estas dimensiones presentan una moderada dispersión menor al 30% y finalmente una variación en la dimensión y₃, (1,32) con una alta dispersión.

5.3 Validación de la hipótesis

Para el análisis del resultado de las encuestas se utilizó el programa SPSS, este programa es una herramienta de análisis estadístico, en las cuales se realizó la tabulación de los dato, pudiendo se percibir los resultados de las opiniones de los encuestados acerca del clima organizacional y el desempeño laboral.

5.4 Validación de información

Este instrumento fue validado para su aplicación en la ciudad de Guayaramerín-Beni en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, a 20 trabajadores a cargo del investigador, teniendo como referencia a la tabla de valores de validación, el instrumento para medir el clima organizacional obtuvo un $r = 0,776$ se concluye que tiene una excelente validez.

Cuadro N° 5. 3 Instrumento de validación

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

Fuente: Elaboración propia

Se puede analizar en el Cuadro N° 5.3 de un total de 20 casos procesados para las dos variables, Clima Organizacional y desempeño laboral, se han considerado validos un total de 20 casos y no se han excluido ninguno.

5.5 Confiabilidad

Para la Confiabilidad del instrumento se determinó la muestra con los 20 trabajadores de la empresa “La Chonta” de agua San Isidro con respecto al Clima Organizacional y el desempeño laboral.

Cuadro N° 5. 4 Instrumento de confiabilidad
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	15

Fuente: Elaboración propia

Se presenta en el cuadro N° 5.4 la validación de 15 elementos que corresponde a las dimensiones analizadas en las dos variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral), donde el valor determinado para alfa fue de 0,847, lo que significa

que los datos obtenidos en la encuesta dirigida a los 20 trabajadores son confiables. Como el coeficiente de confiabilidad es mayor a 0,8 es positivo, por lo tanto el instrumento se considera confiable al 80%.

5.6 Hipótesis General

H₀: La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre las variables X (clima organizacional) Y (desempeño laboral); es decir clima organizacional con relación al desempeño laboral.

El análisis del coeficiente de correlación lineal se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. 5 Correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N°5.5 Se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,776^{**}$ sugiere que existe una correlación positiva alta y altamente significativa estadísticamente, dado que el valor de sigma (bilateral) es de $0,000 < 0,01$ que sugiere la

correlación es un 99% verdadera, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Cuadro N° 5. 6 Resultado de regresión lineal simple entre la variable clima organizacional y desempeño laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,776 ^a	,602	,580	,36478

a. Predictores: (Constante), Clima organizacional

Coefficientes

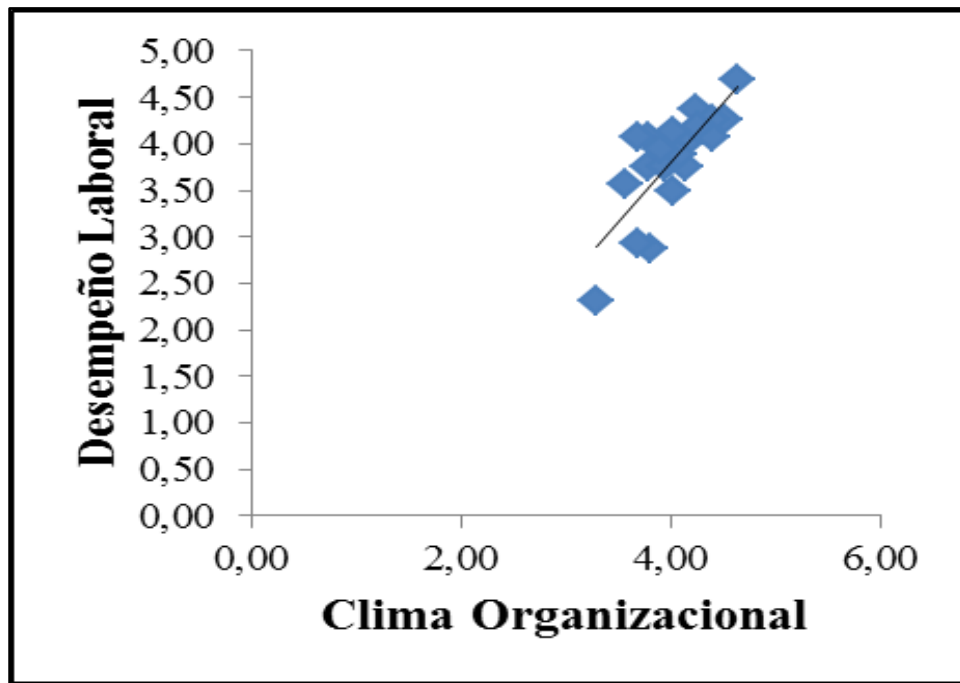
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-1,418	1,006		-1,409	,176
Clima organizacional	1,302	,249	,776	5,219	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.6 presenta los resultados de análisis de regresión lineal simple con el fin de establecer la relación de las dos variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 60,2% de los cambios que suceden en el desempeño (Y) se debe a los cambios de la percepción actual del clima organizacional (X) y el 39.8% se debe a causas desconocidas.

**Grafica N° 5. 3 Diagrama de dispersión
Correlación entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral**



Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la gráfica 5.4 el valor de la variable Y “desempeño laboral” (eje vertical) tiende a aumentar cuando aumenta el valor de la variable X “clima organizacional” (eje horizontal), observando que los puntos están suficientemente agrupados, de lo cual se concluye o demuestra que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

La ecuación de ajuste para las variables en estudio se encuentran asociadas de la siguiente manera:

$$Y = -1418 + 1302X$$

5.7 Hipótesis específica

5.7.1 Hipótesis Especifica 1

H₀: La relación del clima organizacional y la motivación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la motivación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre la variable X_{i-n} (clima organizacional) y_1 (motivación); es decir clima organizacional con relación a la motivación.

Se realizó el análisis correlación lineal múltiple porque analiza la relación entre nueve variables de X_{i-n} (clima organizacional) y una variable de y_1 (motivación), y se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. 7 Correlación entre la variable clima organizacional y la Motivación

		Clima organizacional	Motivación
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,518*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	20	20
Motivación	Correlación de Pearson	,518*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N°5.7 se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y motivación. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,518^*$ que sugiere que existe una correlación positiva moderada y significativa, el valor de sigma (bilateral) es de $0,019 < 0,05$ que sugiere la correlación es un 85% verdadera, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y la motivación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Cuadro N° 5. 8 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la Motivación

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,789 ^a	,623	,283	,66730

a. Predictores: (Constante), Identidad, Estructura, Estándares, Conflicto, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Desafío, Cooperación.

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.8 se presenta los resultados de análisis de regresión múltiple con el fin de establecer la relación de las variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 62,3% de los cambios que suceden en la percepción actual de la motivación (y_1) se debe a los cambios percepción actual de las dimensiones del clima organizacional ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9$).

Cuadro N° 5. 9 Resultados de la regresión entre la variable clima organizacional y la Motivación

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-2,157	3,163		-,682	,511
Estructura	,233	,453	,121	,515	,618
Responsabilidad	-,010	,429	-,006	-,024	,981
Recompensa	,563	,258	,561	2,178	,054
Desafío	,360	,468	,313	,768	,460
Relaciones	-,530	,871	-,258	-,608	,557
Cooperación	,150	,326	,204	,460	,656
Estándares	,924	,800	,468	1,156	,275
Conflicto	-,052	,222	-,086	-,233	,821
Identidad	-,185	,309	-,205	-,598	,563

a. Variable dependiente: y_1

Fuente: Elaboración propia

La ecuación de estas variables se presentan asociadas de la siguiente manera:

$$Y = - 2,157 + 0,233 X_1 - 0,010 X_2 + 0,563 X_3 + 0,360 X_4 - 0,530 X_5 + 0,150 X_6 + 0,924 X_7 - 0,052 X_8 - 0,185 X_9$$

5.7.2 Hipótesis Específica 2

H₀: La relación del clima organizacional y la adecuación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la adecuación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre la variable X_{i-n} (clima organizacional) y₂ (adecuación); es decir clima organizacional con relación a la adecuación.

Se realizó el análisis correlación lineal múltiple porque analiza la relación entre nueve variables de Xi-n (clima organizacional) y una variable de y₂ (adecuación), y se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. 10 Correlación entre la variable clima organizacional y la adecuación

		clima organizacional	Adecuación
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,281
	Sig. (bilateral)		,230
	N	20	20
Adecuación	Correlación de Pearson	,281	1
	Sig. (bilateral)	,230	
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N°5.10 Se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y adecuación. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,281$ que sugiere

que existe una correlación positiva baja y no es significativa estadísticamente, el valor de sigma (bilateral) es de $0,230 > 0,05$ por tanto se acepta la hipótesis NULA y se rechaza la hipótesis alterna.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y la adecuación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

Cuadro N° 5. 11 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la adecuación

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,789 ^a	,623	,283	,60296

a. Predictores: (Constante), Identidad, Estructura, Estándares, Conflicto, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Desafío, Cooperación

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.11 se presenta los resultados de análisis de regresión múltiple con el fin de establecer la relación de las variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 62,3% de los cambios que suceden en la percepción actual de la adecuación (y_2) se debe a los cambios percepción actual de las dimensiones del clima organizacional ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9$).

Cuadro N° 5. 12 Resultados de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la adecuación

		Coeficientes				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,416	2,858		,845	,418
	Estructura	-,024	,409	-,014	-,059	,954
	Responsabilidad	-,685	,387	-,461	-1,769	,107
	Recompensa	,471	,233	,520	2,018	,071
	Desafío	,306	,423	,294	,722	,487
	Relaciones	1,690	,787	,912	2,148	,057
	Cooperación	-,004	,294	-,005	-,012	,991
	Estándares	-,717	,723	-,402	-,992	,345
	Conflicto	-,095	,200	-,177	-,476	,644
	Identidad	-,503	,279	-,617	-1,805	,101

a. Variable dependiente: y2

Fuente: Elaboración propia

La ecuación de estas variables se presentan asociadas de la siguiente manera:

$$Y = - 2,416 - 0,24 X_1 - 0,685 X_2 + 0,471 X_3 + 0,306 X_4 + 1,690 X_5 - 0,004 X_6 - 0,717 X_7 - 0,095 X_8 - 0,503 X_9$$

5.7.3. Hipótesis Específica 3

H₀: La relación del clima organizacional y el establecimiento de objetivos en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y el establecimiento de objetivos en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre la variable X_{i-n} (clima organizacional) Y₃ (establecimiento de objetivos); es decir clima organizacional con relación al establecimiento de objetivos.

Se realizó el análisis correlación lineal múltiple porque analiza la relación entre nueve variables de X_i -n (clima organizacional) y una variable de y_3 (establecimiento de objetivo), y se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 5.13 Correlación entre la variable clima organizacional y el establecimiento de objetivos

		clima organizacional	Establecimiento de objetivos
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,687**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
Establecimiento de objetivos	Correlación de Pearson	,687**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.13 Se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y el establecimiento de objetivos. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,687^{**}$ que sugiere que existe una correlación positiva moderada y altamente significativa, el valor de sigma (bilateral) es de $0,01 < 0,01$ que sugiere la correlación es un 99% verdadera, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y el establecimiento de objetivos en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa

Cuadro N° 5. 14 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y establecimiento de objetivos

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,855 ^a	,732	,490	,94207

a. Predictores: (Constante), Identidad, Estructura, Estándares, Conflicto, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Desafío, Cooperación

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.14 se presenta los resultados de análisis de regresión múltiple con el fin de establecer la relación de las variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 73,2% de los cambios que suceden en la percepción actual del establecimiento de objetivos (y_3) se debe a los cambios percepción actual de las dimensiones del clima organizacional ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9$).

Cuadro N° 5. 15 Resultado de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y el establecimiento de objetivos

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-7,780	4,465		-1,742	,112
Estructura	,710	,639	,219	1,110	,293
Responsabilidad	,505	,605	,183	,834	,424
Recompensa	,714	,365	,425	1,957	,079
Desafío	1,612	,661	,838	2,439	,035
Relaciones	-1,694	1,229	-,494	-1,378	,198
Cooperación	,601	,460	,488	1,308	,220
Estándares	1,357	1,129	,411	1,202	,257
Conflicto	-,537	,313	-,539	-1,719	,116
Identidad	-,314	,436	-,208	-,720	,488

a. Variable dependiente: y_3

Fuente: Elaboración propia

La ecuación de estas variables se presentan asociadas de la siguiente manera:

$$Y = - 7,780 + 0,710 X_1 + 0,505 X_2 + 0,714 X_3 + 1,612 X_4 - 1,694 X_5 + 0,601 X_6 + 1,357 X_7 - 0,537 X_8 - 0,314 X_9$$

5.7.4. Hipótesis Específica 4

H₀: La relación del clima organizacional y el reconocimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y el reconocimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre la variable X_{i-n} (clima organizacional) y₄ (reconocimiento); es decir clima organizacional con relación al reconocimiento.

Se realizó el análisis correlación lineal múltiple porque analiza la relación entre nueve variables de Xi-n (clima organizacional) y una variable de y₄ (reconocimiento), y se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. 16 Correlación entre la variable clima organizacional y el reconocimiento

		clima organizacional	Reconocimiento
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,661 **
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,661 **	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia

En el cuadro N° 5.16 Se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y el reconocimiento. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,661^{**}$ que

sugiere que existe una correlación positiva moderada y altamente significativa, el valor de sigma (bilateral) es de $0,002 < 0,01$ que sugiere la correlación es un 99% verdadera, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y el reconocimiento en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Cuadro N° 5. 17 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y el reconocimiento

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,918 ^a	,843	,701	,29398

a. Predictores: (Constante), Identidad, Estructura, Estándares, Conflicto, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Desafío, Cooperación

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.17 se presenta los resultados de análisis de regresión múltiple con el fin de establecer la relación de las variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 84,3% de los cambios que suceden en la percepción actual del reconocimiento (y_4) se debe a los cambios percepción actual de las dimensiones del clima organizacional ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9$).

Cuadro N° 5. 18 Resultado de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y el reconocimiento

		Coeficientes				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,505	1,393		1,080	,306
	Estructura	-,083	,200	-,063	-,416	,686
	Responsabilidad	-,295	,189	-,263	-1,560	,150
	Recompensa	,465	,114	,680	4,089	,002
	Desafío	-,015	,206	-,019	-,071	,945
	Relaciones	,722	,384	,516	1,882	,089
	Cooperación	,096	,143	,191	,669	,519
	Estándares	-,152	,352	-,113	-,432	,675
	Conflicto	,026	,098	,065	,270	,793
	Identidad	-,061	,136	-,100	-,451	,661

a. Variable dependiente: y4

Fuente: Elaboración propia

La ecuación de estas variables se presentan asociadas de la siguiente manera:

$$Y = 1,505 - 0,083 X_1 - 0,295 X_2 + 0,465 X_3 - 0,015 X_4 + 0,722 X_5 + 0,096 X_6 - 0,152 X_7 + 0,026 X_8 - 0,61 X_9$$

5.7.5. Hipótesis Específica 5

H₀: La relación del clima organizacional y la participación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la participación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre la variable X_{i-n} (clima organizacional) y₅ (participación); es decir clima organizacional con relación a la participación.

Se realizó el análisis correlación lineal múltiple porque analiza la relación entre nueve variables de Xi-n (clima organizacional) y una variable de y₅ (participación), y se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. 19 Correlación entre la variable clima organizacional y la participación

		clima organizacional	Participación
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,307
	Sig. (bilateral)		,188
	N	20	20
Participación	Correlación de Pearson	,307	1
	Sig. (bilateral)	,188	
	N	20	20

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.19 Se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y la participación. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,307$ que sugiere que existe una correlación positiva baja y no es significativa, el valor de sigma (bilateral) es de $0,188 > 0,05$ por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y la participación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

Cuadro N° 5. 20 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la participación

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,621 ^a	,385	-,168	,57878

a. Predictores: (Constante), Identidad, Estructura, Estándares, Conflicto, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Desafío, Cooperación

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.20 se presenta los resultados de análisis de regresión múltiple con el fin de establecer la relación de las variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 38,5% de los cambios que suceden en la percepción actual de la participación (y_5) se debe a los cambios percepción actual de las dimensiones del clima organizacional ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9$).

Cuadro N° 5. 21 Resultados de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la participación

		Coeficientes				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-1,660	2,743		-,605	,558
	Estructura	,104	,393	,079	,265	,796
	Responsabilidad	,181	,372	,162	,488	,636
	Recompensa	,177	,224	,259	,788	,449
	Desafío	-,173	,406	-,222	-,427	,678
	Relaciones	,788	,755	,566	1,043	,321
	Cooperación	-,079	,283	-,158	-,279	,786
	Estándares	,068	,694	,051	,099	,923
	Conflicto	-,038	,192	-,093	-,195	,849
	Identidad	-,060	,268	-,098	-,225	,826

a. Variable dependiente: y_5

Fuente: Elaboración propia

La ecuación de estas variables se presentan asociadas de la siguiente manera:

$$Y = -1,660 + 0,104 X_1 + 0,181 X_2 + 0,177 X_3 + 0,173 X_4 + 0,788 X_5 - 0,079 X_6 + 0,068 X_7 - 0,038 X_8 - 0,060 X_9$$

5.7.6. Hipótesis Específica 6

H₀: La relación del clima organizacional y la formación en la empresa La Chonta envasadora de agua San Isidro, NO es significativa.

H_A: La relación del clima organizacional y la formación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

A través de esta prueba se mide el grado de asociatividad entre la variable X_{i-n} (clima organizacional) y y_6 (formación); es decir clima organizacional con relación a la formación. Se realizó el análisis correlación lineal múltiple porque analiza la relación entre nueve variables de X_{i-n} (clima organizacional) y una variable de y_6 (formación), y se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. 22 Correlación entre la variable clima organizacional y la formación

		clima organizacional	Formación
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	20	20
Formación	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N°5.22 Se presenta los resultados del análisis de correlación lineal simple con la finalidad de establecer el grado de relación de la variable clima organizacional y la formación. En la cual se puede analizar que el valor de Pearson $r = 0,610^{**}$ que sugiere que existe una correlación positiva moderada y altamente significativa, el valor de sigma (bilateral) es de $0,004 < 0,01$ que sugiere la correlación es un 99% verdadera, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto en base a los resultados de la percepción que tienen los trabajadores se determina que: “La relación del clima organizacional y la formación en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, es significativa.

Cuadro N° 5. 23 Regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la formación
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,831 ^a	,690	,411	,58754

a. Predictores: (Constante), Identidad, Estructura, Estándares, Conflicto, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Desafío, Cooperación

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 5.23 se presenta los resultados de análisis de regresión múltiple con el fin de establecer la relación de las variables. En el cual se observa que el coeficiente de determinación R^2 indica que el 69% de los cambios que suceden en la percepción actual de la formación (y_6) se debe a los cambios percepción actual de las dimensiones del clima organizacional ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_9$).

Cuadro N° 5. 24 Resultados de la regresión múltiple entre la variable clima organizacional y la formación
Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,027	2,785		-,010	,992
Estructura	,039	,399	,021	,098	,924
Responsabilidad	-,628	,377	-,393	-1,663	,127
Recompensa	,334	,227	,343	1,471	,172
Desafío	,653	,412	,584	1,583	,145
Relaciones	,578	,767	,290	,754	,468
Cooperación	,036	,287	,051	,127	,901
Estándares	,035	,704	,018	,050	,961
Conflicto	-,154	,195	-,265	-,788	,449
Identidad	,037	,272	,042	,135	,895

a. Variable dependiente: y_6

Fuente: Elaboración propia

La ecuación de estas variables se presentan asociadas de la siguiente manera:

$$Y = -0,027 + 0,39 X_1 - 0,628 X_2 + 0,334 X_3 + 0,653 X_4 + 0,578 X_5 + 0,036 X_6 + 0,035 X_7 - 0,154 X_8 + 0,037 X_9$$

CONCLUSIONES

A continuación se presentan los resultados obtenidos según datos estadísticos:

- En la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, se determinó que existe una relación (+) positiva alta, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) que es igual a 0,776** altamente significativa estadísticamente y ratificada con el P valor de 0,00. Esto se debe a que los trabajadores perciben que el clima organizacional es primordial para el desarrollo del desempeño laboral ya que contribuirá de manera significativa en mejorar la capacidad de trabajo así como para el progreso de la misma institución.

Por lo tanto, con este resultado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores de la empresa “La Chonta”.

- Se realizó el diagnóstico de la percepción de las variables “clima organizacional” el cual permitió el estudio de nueve dimensiones y “desempeño laboral” con un estudio de seis dimensiones.
- Se determinó que la relación entre el clima organizacional y la motivación es (+) positiva moderada y significativa estadísticamente. Esto se atribuye a que los trabajadores reciben un salario acorde al cargo que desempeñan y algunas veces cuentan con incentivos.
- Se determinó una relación (+) positiva baja y no significativa estadísticamente entre las variables clima organizacional y la adecuación. Esto se debe a que la empresa aun siendo pequeña, cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades y actividades elementales para el desenvolvimiento de cada trabajador.
- Se determinó una relación (+) positiva moderada y altamente significativa estadísticamente entre las variables clima organizacional y el establecimiento de objetivos. Esto debido a que los trabajadores conocen los objetivos y metas a cumplir a corto y mediano plazo.

- Se determinó una relación (+) positiva moderada y altamente significativa estadísticamente entre la variable clima organizacional y el reconocimiento. Se debe a que la empresa algunas veces reconoce el desempeño de los trabajadores.
- Se determinó una relación (+) positiva baja y no significativa estadísticamente entre la variable clima organizacional y la participación. Esto es debido a que la empresa casi nunca toma en cuenta la opinión de los trabajadores por que las decisiones son tomadas por el Gerente general.
- Finalmente se determinó que existe relación (+) positiva moderada y altamente significativa estadísticamente entre las variables clima organizacional y la formación. Esto se debe a la falta de capacitaciones que favorezcan la eficiencia en el desempeño laboral de todo el personal.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación sobre el clima organizacional en la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro se hacen las siguientes recomendaciones:

- La incorporación de programas de capacitación para el fortalecimiento del clima organizacional. Teniendo en cuenta la relación directa que existe entre las variables de estudio, garantizando así el óptimo desempeño de sus colaboradores y por consecuencia la satisfacción interna y externa con el servicio que brindan.
- Se recomienda a los directivos de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, realizar diagnósticos periódicos a fin de poder aplicar medidas de mejora continua en la empresa respecto al clima organizacional que experimentan los trabajadores.
- Los directivos de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, deben tomar en cuenta los puntos débiles del personal que afectan su desempeño laboral aplicando medidas correctivas para lograr los objetivos esperados por la empresa. Se sugiere fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre trabajadores, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación.
- Los directivos de la empresa “La Chonta” envasadora de agua San Isidro, deben fortalecer las dimensiones del desempeño tomando en cuenta la capacidad, cualidades y aptitudes de los trabajadores que son el recurso más importante, a fin de promover y consolidar un clima organizacional armonioso y propicio en la empresa.
- Se recomienda elaborar una investigación complementaria, donde podría abarcar la satisfacción laboral y la satisfacción con el cliente, ya que ante las demanda del cliente un funcionario puede desarrollar algunas conductas inadecuadas como la mala atención o incluso mayor incremento de estrés, aspectos que debe ser estudiado.

BIBLIOGRAFÍA

1. BOBADILLA C., 2017. Clima organizacional y desempeño laboral en instituto superior tecnológico de Huancayo. Grado de magister en educación. Ciudad Huancayo, Perú. Universidad nacional del centro del Perú. Escuela de posgrado. Pág. 53.
2. BRUNET, L. 2011. El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia. Edit. McGraw Hill/Interamericana. S.A. Bogotá, Colombia Pág.30-32.
3. CHIAVENATO, I. 2011. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ª ed., Edit. McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V. México D.F. Pág. 74
4. DOMÍNGUEZ, L. RAMÍREZ, A., Y GARCÍA, A. 2013. El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración 4º Edición, Pág. 59-70.
5. FIALLO D., PEDRO ALVARADO P. Y SOTO L., 2015. El clima organizacional dentro de una empresa, Revista Contribuciones a la Economía. (en línea). Consultado el 25 feb. 2019.
6. HERNÁNDEZ. S, FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, L. 2014. Metodología de la investigación. 6ª ed. Ed, McGraw Hill/interamericana editores, S.A. de C.V. Pag.91, 93, 238, 305.
7. MÜCH L. 2010. Administración. Gestión organizacional, enfoque y procesos administrativos. 1ª ed., Edit. Pearson educación S.A. de C.V., México D.F. Pág. 3, 61, 85-89, 103-116, 165.
8. ORBEGOSO A. 2010. Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión, Universidad César Vallejo. Revista psicología vol. 12: Pág. 347-362.
9. PALMAR R., VALERO U., Y JHOAN M. 2014. Competencias y desempeño laboral de los gerentes. Pág. 166.

10. ROBBINS, S. y JUDGE T. 2013. Comportamiento organizacional. 15ª ed. Edit. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Pág. 10, 166, 202, 336, 368, 512, 554.
11. RODRÍGUEZ E., 2015. Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. Revista educación en valores. Vol. 2., N° 24. Publicado de julio a diciembre. Pág. 20 -31.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

“LA CHONTA”

Edad: _____ Sexo _____

Fecha _____ Puesto Que Ocupa _____

Años de Laborar en la Empresa _____ Turno de Trabajo _____

1= Nunca
2= Casi nunca
3 = Algunas veces
4 = Casi siempre
5 = Siempre

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada enunciado que se encuentra a Continuación, luego marque la valoración de aquella que considere sea la adecuada.

V. I.	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	1	2	3	4	5
Clima organizacional	Estructura	Áreas funcionales	1.- Siente que sus funciones son importante para la empresa?					
			2.- En el cargo que usted desempeña le permite interactuar con otras áreas de la empresa?					
		Estructura de tareas	3.- Tiene las tareas claramente definidas?					
			4.- Usted se prepara antes de realizar su trabajo en la empresa?					
		Jerarquía de responsabilid	5.- Usted sabe cuáles son sus responsabilidades?					
			6.- Tiene claro quién manda y toma las decisiones?					
	Responsabilidad	Autonomías para la toma	7.- Usted confía en la toma de las decisiones que realiza?					
			8.- Su jefe confía en la toma de decisiones que realiza?					
		Iniciativa	9.- Usted toma la iniciativa en su equipo de trabajo?					
			10.- Cuando tiene dudas acude a su jefe de producción?					
		Resolución de	11.- Ante las dificultades del trabajo se da por vencido?					
			12.- Aporta a dar soluciones cuando se presenta un problema?					
	Justificación de tareas	13.- Se siente cómodo con sus tareas en la empresa?						
		14.- Usted justifica sus tareas cuando algo le sale mal?						
	Recompensa	Bono	15.- Recibe bono por producción?					
		Reconocimiento	16.- Se le da reconocimiento por su buen desempeño?					
			17.- Se siente apreciado por sus jefes en la empresa?					
	Aumento de sueldo	18.- Usted percibe un pago justo por su desempeño?						
	Desafío	Competencia	19.- La empresa le brinda la oportunidad para ser más competente?					
			20.- Usted se considera competente en las actividades que desarrolla en su puesto?					
		Objetivos	21.- Los objetivos de la empresa le parecen desafiantes?					
			22.- Contribuye al logro de sus objetivos?					
	Relaciones	Respeto	23.- En la empresa se da el respeto entre compañeros?					
			24.- Se dan buenas relación de comunicación con su jefe?					
		Trabajo en equipo	25.- El trabajo en equipo le ayuda a mejor su desempeño?					
	Cooperación	Apoyo	26.- Usted ayuda al compañero que es nuevo a realizar bien su trabaj					
	Estándares	Procesos y procedimiento	27.- El apoyo a mis compañeros es reciproco?					
			28.- Esta informado sobre los procesos y procedimiento correspondiente al área en el que estás trabajando?					
		Normas	29.- Los procesos y procedimientos utilizados por la empresa tiene los estándares de calidad?					
	Conflicto	Acuerdos y d	30.- La empresa se encuentra actualmente con la legalidad y normas para su funcionamiento?					
			31.- Las decisiones de la empresa se la realiza con todos los miembros?					
	Identidad	Lealtad a la empresa	32.- Usted se siente identificado con la empresa?					
			33.- Ayuda a proyectar una buena imagen de la empresa al público?					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

“LA CHONTA.”

Edad: _____ Sexo _____

Fecha _____ Puesto Que Ocupa _____

Años de Laborar en la Empresa _____ Turno de Trabajo _____

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada pregunta que se encuentra a Continuación, luego marque con un valor de 1 a 5 la valoración de aquella que considere sea la adecuada.

1= Nunca

2= Casi nunca

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

V. D.	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación	Remuneración salarial	1.- El salario que recibe esta acorde al cargo que desempeñan?						
		Rendimiento en el trabajo	2.- Recibe incentivo por su rendimiento?						
	Adecuación/ Ambiente de trabajo	Ambiente	3.- Es importante es el ambiente laboral para el desempeño?						
		División del trabajo	4.- Le favorece la división del trabajo en su desempeño?						
	Establecimiento de objetivos	Planificación de objetivos	5.- Se planifican los objetivos a corto plazo?						
			6.- Se evalúan los objetivos propuestos?						
		Prioridad de metas	7.- Priorizan la metas propuestas?						
	Reconocimiento del trabajo	Eficiencia	8.- Cuentan con herramientas que faciliten su trabajo?						
		Eficacia	9.- Logra alcanzar las metas propuestas sin importar el tiempo?						
			Liderazgo	10.- Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
				11.- Influye el liderazgo en la empresa con el desempeño?					
	Participación del empleado	Socialización	12.- Existe la confianza entre los trabajadores y la empresa?						
			13.- Celebran eventos que fomente el compañerismo?						
	Formación y Desarrollo personal	Toma de decisiones	14.- Las decisiones que se toma en la empresa son consensuadas con los trabajadores?						
			15.- Las capacitaciones contribuyen en el desempeño laboral?						
		Grado de conocimiento funcional	16.- Conoce todo lo referente al trabajo que realiza?						

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 3

Datos de las nueve dimensiones del clima organizacional y seis dimensiones del desempeño laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL								
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
5,00	3,88	3,75	4,00	4,50	5,00	4,33	2,00	5,00
3,83	4,13	2,00	4,00	4,25	5,00	3,67	4,00	4,50
4,67	4,13	4,50	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,67	3,75	2,25	4,00	5,00	5,00	4,33	2,00	5,00
4,50	3,63	2,50	3,75	4,25	3,00	4,67	3,00	3,50
4,67	2,88	3,00	3,50	4,75	4,00	4,67	3,00	4,00
4,67	2,88	2,50	3,75	4,00	2,00	5,00	3,00	5,00
4,33	4,13	4,25	5,00	5,00	5,00	4,33	5,00	5,00
4,67	3,63	1,25	2,25	4,25	3,00	4,33	1,00	2,00
4,50	3,25	2,50	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,50
4,67	4,00	3,50	3,25	4,75	5,00	4,33	3,00	5,00
4,33	3,25	4,00	4,00	4,50	5,00	5,00	5,00	5,00
3,33	4,25	3,50	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
4,67	2,88	3,00	3,75	3,75	2,00	4,67	4,00	2,50
4,33	3,13	3,00	3,25	4,50	5,00	4,00	2,00	4,50
4,50	3,00	3,00	4,25	4,75	5,00	4,33	2,00	5,00
5,00	3,75	2,50	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	4,25	3,00	4,50	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
5,00	3,50	3,00	5,00	4,50	5,00	4,33	5,00	5,00
4,83	3,63	2,50	4,00	5,00	4,00	5,00	1,00	4,50

DESEMPEÑO LABORAL					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
3,50	5,00	5,00	4,60	2,50	5,00
2,50	3,00	2,00	3,60	2,50	3,00
5,00	5,00	5,00	4,80	3,00	5,00
1,50	5,00	2,33	4,40	2,50	4,50
3,00	4,00	4,33	4,00	2,00	4,50
3,50	5,00	3,33	4,60	3,00	4,50
3,00	3,00	2,67	3,20	1,50	4,00
3,00	5,00	4,67	4,80	2,00	5,00
2,00	4,00	1,00	2,80	2,00	2,00
3,00	5,00	1,67	4,60	3,00	5,00
3,50	4,50	2,33	4,80	3,00	3,50
4,00	3,50	4,33	4,60	2,50	4,00
3,50	5,00	2,67	4,60	3,00	4,00
4,00	4,50	2,67	4,00	2,50	3,50
3,50	5,00	4,00	4,40	2,50	4,50
3,50	5,00	3,67	4,40	2,00	4,50
4,00	5,00	5,00	4,20	2,00	5,00
4,00	3,50	5,00	4,00	3,50	4,00
4,00	4,50	5,00	4,40	2,50	4,00
4,00	4,00	5,00	4,00	3,50	4,00

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 4

Datos en promedio de las variables X (clima organizacional) e Y (desempeño laboral)

HG	
X	Y
4,24	4,38
3,82	2,88
4,64	4,69
4,03	3,50
3,79	3,75
3,79	4,06
3,70	2,94
4,52	4,25
3,30	2,31
3,94	3,75
4,15	3,75
4,15	4,00
4,09	3,88
3,58	3,56
3,70	4,06
3,91	3,94
4,39	4,25
4,39	4,06
4,27	4,19
4,03	4,13

Fuente: Elaboración propia

ANEXOS No 5

IMÁGENES DE ENCUESTA AL PERSONAL DE LA EMPRESA “LA CHONTA”
ENVASADORA DE AGUA SAN ISIDRO

Imagen No 1



Fuente: Elaboración propia

Imagen No2
Área de producción



Fuente: Elaboración propia

Imagen No 3

Área de Producto terminado



Fuente: Elaboración propia