



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA  
COTTON LIFE, LIMA 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:  
Licenciada en Administración de Empresas

Presentado por:  
Yuliana Janette Olivera Garay (0000-0002-3408-7234)  
Laura Lorena Leyva Cubillas (0000-0003-3899-4007)

Asesor:  
Ana Cecilia Napán Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima - Perú  
2021

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 13 de agosto de 2021 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

|            |                                 |
|------------|---------------------------------|
| Presidente | ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA |
| Miembro 1  | NELLY ALBINA MIRANDA TEJEDO     |
| Miembro 2  | ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL       |

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA COTTON LIFE, LIMA 2021**

Presentado por el(la) bachiller.

**YULIANA JANETTE OLIVERA GARAY  
LAURA LORENA LEYVA CUBILLAS**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( X ) por mayoría simple ( ) calificar a:

|                   |                               |                              |                 |
|-------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Tesista:          | YULIANA JANETTE OLIVERA GARAY |                              |                 |
| Nota (en letras): | trece                         |                              |                 |
| Aprobado ( X )    | Aprobado - Muy buena ( )      | Aprobado - Sobresaliente ( ) | Desaprobado ( ) |

|                   |                             |                              |                 |
|-------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------|
| Tesista:          | LAURA LORENA LEYVA CUBILLAS |                              |                 |
| Nota (en letras): | trece                       |                              |                 |
| Aprobado ( X )    | Aprobado - Muy buena ( )    | Aprobado - Sobresaliente ( ) | Desaprobado ( ) |

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA  
*Presidente(a) del Jurado*



ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO  
*Asesor(a)*



NELLY ALBINA MIRANDA TEJEDO  
*Miembro 1*



ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL  
*Miembro 2*

## **Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores**

### ***Organizational climate and its influence on the work performance of workers***

<sup>1</sup>Olivera Garay, Yuliana Janette.

[yuliana.oliverag@hotmail.com](mailto:yuliana.oliverag@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-3408-7234>

Universidad Científica del Sur, Facultad de Ciencias Empresariales Lima Perú

<sup>2</sup>Leyva Cubillas, Laura Lorena

[lorenita.leyva2803@gmail.com](mailto:lorenita.leyva2803@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-3899-4007>

Universidad Científica del Sur, Facultad de Ciencias Empresariales Lima Perú

<sup>3</sup>Napán Yactayo, Ana Cecilia.

[anapan@cientifica.edu.pe](mailto:anapan@cientifica.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-5754-8355>

Universidad Científica del Sur, Facultad de Ciencias Empresariales Lima Perú

### **CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES**

**YOG** y **LLC**: Concepción y diseño de la investigación, recolección, análisis e interpretación de datos, redacción de manuscrito. Aprobación de la versión final.

**ACNY**: Asesoría en la formulación de la investigación, guía metodológica, revisión del proceso investigativo. Revisión del manuscrito hasta el final de la presentación a la revista.

### **RESUMEN**

Uno de los elementos condicionantes del desempeño laboral en las instituciones, es el clima organizacional, donde se presenta dificultades no solo en la estructura organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial. El estudio tuvo como objetivo la determinación de la relación entre las variables en la empresa Cotton Life. Con un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional causal, no experimental; tuvo una muestra de 80 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y llegó a concluir: que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, adaptación, comunicación empresarial.

## ABSTRACT

One of the conditioning elements of work performance in companies is the work environment known as organizational climate, where difficulties arise not only in the organizational structure, but also in the emotional factors of workers such as adaptation to changes, conditions work and communication businesswomen. The objective of the study was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the Cotton Life company. With a quantitative approach, and a non-experimental, causal correlational design, with a sample of 80 workers; and the survey technique was used and a questionnaire was used as an instrument; and concluded: The organizational climate does directly influence the work performance of the Cotton Life company staff, Lima 2021; having obtained a Wald score of 17,358, it is located at the appropriate level of the organizational climate variable compared to job performance, and  $p = 0.000$ .

**Keywords:** Organizational climate, job performance, adaptation, business communication.

## INTRODUCCION

En los últimos años, las organizaciones para ser más competitivas, han puesto la mirada en el clima organizacional, por lo cual, se han implementado estrategias organizacionales, teniendo en cuenta su importancia para que sean eficientes y eficaces. De la misma manera, realizan evaluaciones permanentes de las estructuras organizacionales, y de los comportamientos de los trabajadores, para así tener un diagnóstico real de las necesidades organizativas, y poder tomar decisiones correctivas para un buen desarrollo organizacional (Melo, 2018).

El eficiente funcionamiento de las organizaciones, se lleva a cabo cuando el clima organizacional es armónico, aceptando el comportamiento emocional de los integrantes de la organización, que influye de manera significativa en su conducta y comportamiento (Díaz, 2020). De la misma manera, para Lipa (2020), el desempeño laboral, es la competencia de desarrollo con que cuenta una persona de manera eficaz y eficiente; es la manifestación real del trabajador en la ejecución de una tarea en un ambiente laboral determinado, evidenciando se esta manera, su capacidad para el trabajo que desarrolla.

El clima organizacional tiene su fundamentación en el estado emocional de cada trabajador y cómo, cada uno de ellos actúan ante situaciones propias de la organización, como la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, entre otros; así como interacciones con la tecnología que permite tomar decisiones para la mejora organizacional (Ameri, 2020).

En el Perú, el clima laboral y desempeño laboral de algunas empresas, se ha consolidado según el Best Work Places (2020) como experiencias exitosas, posicionándose Interbank en el área bancaria, así como Manpower en el área de recursos humanos, Directv en el rubro tecnológico, así como Promart en el rubro retail; son organizaciones que lograron equilibrar las el clima organizacional y el desempeño laboral, donde sobresalen sobre las otras de la misma actividad económica, por las relaciones interpersonales muy ligadas de los directivos y los colaboradores, y lograr ser una empresa competitiva y exitosa.

### *Clima organizacional*

En el actual mundo globalizado, toda organización promoverá cambios en su ambiente laboral, estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos con los que cuenta; con el objetivo de ser competitiva, tener una buena posición en el mercado, hacer innovaciones, generando rentabilidad para la empresa. Asimismo, los trabajadores son considerados creativos, que impulsen cambios que son estimulados por los líderes gerenciales (Robins y Judge, 2009).

Así, también es importante el clima organizacional para que los trabajadores se perfeccionen, que impacte en su desarrollo ante eventos simples, donde se incluye la comunicación, la interacción con otros trabajadores la apertura y consideraciones; tiene también un efecto en la calidad de vida de los que participan en el desarrollo institucional, donde se destaca la motivación, fortalecimiento de la amistad de manera espontánea y honesta; asimismo, contribuye a favorecer el logro de los objetivos, y ayuda al trabajador a la adquisición de su objetivos propios (Reyes, 2017).

Así, el área de recursos humanos, logra la implementación de estrategias, condiciones laborales estables para el logro de buenos desempeños de los trabajadores, teniendo en cuenta la salud laboral, donde el entorno profesional

permita que los trabajadores tengan una buena fortaleza física, condiciones de salud y bienestar físico, emocional y social; asimismo, tengan una buena compensación económica por la labor realizada; se logre que el trabajador se sienta satisfecho en el lugar donde labora y aspectos relacionados al proceso organizacional (Ruiz, 2008).

### *Desempeño laboral*

De la misma manera, se define al desempeño laboral, como la capacidad que tiene una persona para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad (Beltrán y Téllez, 2018). Así también, a través del tiempo se han evaluado las potencialidades de cada trabajador cuando desarrolla actividades o tareas dentro de una empresa (Macas, 2020).

Entre las principales características del desempeño laboral se tiene al desempeño de tareas, como una habilidad manifestada por quien ocupa un puesto de trabajo y ejecuta su labor contribuyendo al beneficio de la empresa, ya sea en el aspecto tecnológico con material o servicio, que se mide en función de sus metas, planes y liderazgo; y tiene como indicadores: el conocimiento, las destrezas y la habilidad; también, el desempeño contextual, que se definió como el comportamiento, que está orientado al logro de tareas, tiene como indicadores: la persistencia, la voluntad, y la cooperación; asimismo, la productividad individual, que es trabajo individual que realiza cada trabajador para el alcance de una meta establecida, cuyos indicadores fueron: cumplir con las reglas, cumplir los procedimientos y aprobar objetivos organizacionales (Achoma, 2020).

El desempeño laboral es importante, porque:

- Incrementa del rendimiento, es decir, existe una relación adecuada con la retroalimentación;
- Respeto de reglas de compensación, que permite la identificación de las personas que merezcan aumentos salariales;
- Evaluación, que implica la selección de puestos, ascenso, traslado, despido;
- Formación y desarrollo, es decir, capacitación al trabajador para un trabajo eficaz;

- Planificación y mejora de la carrera profesional, que indica tomar decisiones para optimizar las capacidades que se relaciona con la profesión;
- Efecto de las estadísticas, es el efecto positivo negativo de los recursos humanos;
- Errores en el diseño del puesto, es el entendimiento de las actividades realizadas;
- Situaciones exigentes externas, que permite la orientación del personal ante algún problema personal o familiar (Paz, 2019).

En la empresa Cotton Life, perteneciente al rubro textil, y que tiene como actividad principal la producción de telas y ropa de exportación, con áreas determinadas como producción, administración, finanzas y comercialización; se observó deficiencias en las áreas de finanza y contable, donde los colaboradores no muestran interés, existiendo apatía, insatisfacción, depresión, con problemas de convivencia organizacional, sin respeto a las normas de la organización, generada por la imposición de nuevas normas internas de trabajo de parte de la empresa, para la adaptación al cambio por el tele trabajo, que se evidencia en problemas del clima laboral; asimismo, se observó que se desarrollan los trabajos con retraso, sin resultados esperados en la presentación de informes, se omiten pasos en la facturación, flujos de caja, de los informes económicos; y una deficiente gestión de recursos humanos.

Ante la problemática descrita, se formuló la siguiente interrogante: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Cotton Life, Lima, 2021?

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El estudio está enmarcado en el enfoque cuantitativo y en el diseño no experimenta, correlacional causal. De enfoque cuantitativo porque se realizó el recojo de datos de manera numérica, así como un análisis estadístico; no

experimental, porque no se manipularon variables; de corte transversal, debido al recojo de datos por única vez (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población fue finita, que comprende un conjunto de elementos con características y rasgos comunes (Arias, 2006), y estuvo conformada por 100 trabajadores de la empresa Cotton Life. La muestra fue un subconjunto de la población, que puede ser probabilística o no probabilística (Sabino, 2014); y comprende 80 trabajadores seleccionadas de manera probabilística aleatoria.

La técnica utilizada fue la encuesta, que es una sucesión de reactivos abiertos o cerrados, que permite el recojo de datos sobre el objeto de estudio (Hernández *ét al.*, 2014). Asimismo, se aplicó el cuestionario como instrumento para recolectar datos, fue de tipo politómico cerrada con una escala de Likert, que permite responder de manera directa dichas interrogantes (Mendez, 2006).

Los instrumentos fueron evaluados mediante el Alfa de Cronbach, que mide grados que una muestra logra resultados similares; de la misma manera se realizó la validez o el análisis de contenido, que fue realizado por tres jueces y que origina resultados sólidos y coherentes (Hernández *ét al.*, 2014).

#### *Análisis de datos*

Para procesar y análisis los datos se logró utilizar utilizó un análisis descriptivo, con la presentación de resultados en frecuencias y porcentajes, e inferencial, utilizando estadísticos de tendencia central, normalidad y regresión logística ordinal, todo ello fue realizado con el SPSS v.25. y para la contrastación de hipótesis, un  $p < 0,05$ .

## **RESULTADOS**

Con respecto a los resultados descriptivos, se obtuvo niveles de clima organizacional, con un nivel inadecuado ( $n=2$ ), nivel regular ( $n=0$ ), nivel adecuado ( $n=33$ ) y muy adecuado ( $n=45$ ).

**Tabla 1:** Distribución de niveles de la variable clima organizacional



|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado   | 2          | 2,5%              | 2,5%                 |
|        | Regular      | 0          | 0%                | 2,5%                 |
|        | Adecuado     | 33         | 41,3%             | 43,8%                |
|        | Muy adecuado | 45         | 56,3%             | 100%                 |
| Total  | 80           | 100%       | 100,0             |                      |

Asimismo, con respecto a la variable desempeño laboral, con un nivel inadecuado (n=4), nivel regular (n=4), nivel adecuado (n=37) y muy adecuado (n=35).

**Tabla 2:** Distribución de niveles de la variable desempeño laboral

|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado   | 4          | 5%                | 5%                   |
|        | Regular      | 4          | 5%                | 10%                  |
|        | Adecuado     | 37         | 46,3%             | 56,3%                |
|        | Muy adecuado | 35         | 43,8%             | 100%                 |
| Total  | 80           | 100%       | 100,0             |                      |

De la misma manera, los resultados inferenciales que se obtuvo en la investigación fueron determinados mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 3:** Prueba de normalidad

|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      |
|----------------------|---------------------------------|----|------|
|                      | Estadístico                     | gl | Sig. |
| Clima organizacional | ,587                            | 80 | ,006 |
| Desempeño laboral    | ,338                            | 80 | ,071 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En los resultados, se obtuvo para el clima organizacional, un  $p=0,006$  y para el desempeño laboral, un  $p=0,071$ , donde dichos resultados determinaron la utilización de un estadístico no paramétrico, como la regresión logística ordinal.

Luego de la determinación del estadístico, se realizó la prueba de las hipótesis:

### Hipótesis general

**Tabla 4:** Informe de ajuste de los modelos de clima organizacional y desempeño

| Modelo                   | Logaritmo de verosimilitud-2 | Chi cuadrado | gl | Sig. |
|--------------------------|------------------------------|--------------|----|------|
| Solo intersección        | 21,198                       |              |    |      |
| Final                    | 19,175                       | 23,356       | 5  | ,000 |
| Función de enlace. Logit |                              |              |    |      |

Los resultados de la tabla 4, permiten afirmar que existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, obteniendo el valor significativo: (p-valor:  $0.000 < \alpha=0.05$ ; ello indica aceptar la hipótesis en estudio.

**Tabla 5:** Estimación de parámetros del desempeño laboral frente al clima organizacional

|           |                                       | Wald           | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|---------------------------------------|----------------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |                                       |                |    |      | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | [Desempeño laboral = Inadecuada]      | 18,158         | 1  | ,000 | -5,468                        | -4,070          |
|           | [Desempeño laboral = Regular]         | 6,256          | 1  | ,002 | -6,524                        | -,834           |
|           | [Desempeño laboral = Adecuada]        | ,365           | 1  | ,001 | -3,256                        | 1,662           |
|           | [Desempeño laboral = Muy adecuada]    | ,854           | 1  | ,005 | -7,168                        | 2,470           |
| Ubicación | [Clima organizacional = Inadecuada]   | 7,254          | 1  | ,006 | -8,845                        | -1,030          |
|           | [Clima organizacional = Regular]      | 5,196          | 1  | ,010 | -6,025                        | -,684           |
|           | [Clima organizacional = Adecuada]     | 17,358         | 1  | ,000 | -4,134                        | -4,254          |
|           | [Clima organizacional = Muy adecuada] | 0 <sup>a</sup> | 0  | .    | .                             | .               |

Los resultados de la tabla 5, permite determinar que existe una incidencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral, con un puntaje Wald=17,358 siendo mayor de 4 y un  $p=0,000 < 0,05$ , ello indica un rechazo de la  $H_0$ .

### Hipótesis específica 1

**Tabla 6:** Informe de ajusta de los modelos de la adaptación a los cambios y el desempeño laboral

| Modelo                   | Logaritmo de verosimilitud-2 | Chi cuadrado | gl | Sig. |
|--------------------------|------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección        | 25,966                       |              |    |      |
| Final                    | 22,441                       | 3,525        | 3  | ,005 |
| Función de enlace: Logit |                              |              |    |      |

En los resultados, permiten afirmar que existe influencia de la adaptación a los cambios en el desempeño laboral, obteniendo el valor significativo: (p-valor:  $0.000 < \alpha=0.05$ ), ello indica, la aceptación de la hipótesis en estudio.

**Tabla 7.** Estimación de parámetros del desempeño laboral frente a la adaptación a los cambios

|           |   | Wald           | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% |                 |
|-----------|---|----------------|----|------|----------------------------|-----------------|
|           |   |                |    |      | Límite inferior            | Límite superior |
| Umbral    | [Desempeño laboral = Inadecuada]          | 14,003         | 1  | ,000 | -8,553                     | -2,673          |
|           | [Desempeño laboral = Regular]             | 1,880          | 1  | ,003 | -4,378                     | ,774            |
|           | [Desempeño laboral = Adecuada]            | 1,853          | 1  | ,004 | -,786                      | 4,361           |
|           | [Desempeño laboral = Muy adecuada]        | 1,979          | 1  | ,008 | -8,874                     | 1,458           |
| Ubicación | [Adaptación a los cambios = Inadecuada]   | 2,727          | 1  | ,000 | -4,936                     | ,422            |
|           | [Adaptación a los cambios = Regular]      | 1,833          | 1  | ,000 | -4,430                     | ,810            |
|           | [Adaptación a los cambios = Adecuada]     | 9,569          | 1  | ,000 | -8,153                     | -2,073          |
|           | [Adaptación a los cambios = Muy adecuada] | 0 <sup>a</sup> | 0  | .    | .                          | .               |

Los resultados permiten determinar que la adaptación incide significativamente en el desempeño laboral, con un puntaje Wald=9,569, siendo mayor que 4, y un  $p < 0,05$ , que indica el rechazo de la  $H_0$ .

### Hipótesis específica 2

**Tabla 8.** Información de ajuste de los modelos de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral

| Modelo            | Logaritmo de verosimilitud 2 | Chi cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 24,126                       |              |    |      |
| Modelo            | 11,943                       | 12,183       | 3  | ,007 |

Función de enlace: Logit

Con los resultados, se puede afirmar que, no existe incidencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral, con un valor  $p=0,000 < 0,05$ , lo que indica el rechazo de la  $H_0$ .

**Tabla 9.** Estimación de parámetros del desempeño laboral frente a las condiciones de trabajo

|           |   | Wald           | gl | Sig.  | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|---|----------------|----|-------|-------------------------------|-----------------|
|           |   |                |    |       | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | [Desempeño laboral = Inadecuada]        | 7,046          | 1  | ,008  | -7,111                        | -1,070          |
|           | [Desempeño laboral = Regular]           | ,289           | 1  | ,039  | -1,704                        | 2,992           |
|           | [Desempeño laboral = Adecuada]          | 2.235          | 1  | ,049. | -23,279                       | -23,279         |
|           | [Desempeño laboral = Muy adecuada]      | 7,752          | 1  | ,005  | -7,518                        | -1,306          |
| Ubicación | [Condiciones de trabajo = Inadecuada]   | 4,819          | 1  | ,028  | -6,404                        | -,362           |
|           | [Condiciones de trabajo = Regular]      | 3.254          | 1  | ,001  | -2,245                        | -,256           |
|           | [Condiciones de trabajo = Adecuada]     | 7,354          | 1  | ,008  | -7,111                        | -1,070          |
|           | [Condiciones de trabajo = Muy adecuada] | 0 <sup>a</sup> | 0  | .     | .                             | .               |

Los resultados de la tabla 9, permite determinar que existe una incidencia significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, con un puntaje Wald=7,354, y un  $p=0,000 < 0,05$ , lo que indicó un rechazo de la  $H_0$ .

### Hipótesis específica 3

**Tabla 10.** Información de ajuste de los modelos de comunicación empresarial y el desempeño laboral

| Modelo            | Logaritmo de la verosimilitud-2 | Chi cuadrada | gl | Sig. |
|-------------------|---------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 31,383                          |              |    |      |
| Final             | 22,378                          | 9,005        | 3  | ,029 |

Función de enlace: Logit.

Con los resultados, permiten afirmar que existe influencia de los modelos de comunicación empresarial en el desempeño laboral, obteniendo el valor significativo: ( $p$ -valor:  $0.000 < \alpha=0.05$ ), ello indica la aceptación de la hipótesis.

**Tabla 11.** Estimación de parámetros del desempeño laboral frente a la comunicación empresarial

|           |   | Wald           | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|---|----------------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |   |                |    |      | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | [Desempeño laboral = Inadecuada]          | 22,176         | 1  | ,000 | -9,872                        | -4,070          |
|           | [Desempeño laboral = Regular]             | 6,758          | 1  | ,009 | -5,948                        | -,834           |
|           | [Desempeño laboral = Adecuada]            | ,366           | 1  | ,001 | -3,147                        | 1,662           |
|           | [Desempeño laboral = Muy adecuada]        | ,797           | 1  | ,038 | -6,604                        | 2,470           |
| Ubicación | [Comunicación empresarial = Inadecuada]   | 7,422          | 1  | ,006 | -6,315                        | -1,030          |
|           | [Comunicación empresarial = Regular]      | 6,147          | 1  | ,013 | -5,842                        | -,684           |
|           | [Comunicación empresarial = Adecuada]     | 20,176         | 1  | ,000 | -9,581                        | -4,254          |
|           | [Comunicación empresarial = Muy adecuada] | 0 <sup>a</sup> | 0  | .    | .                             | .               |

En los resultados de la tabla 11, se determinó que existe incidencia de la comunicación empresarial en el desempeño laboral, con un puntaje Wald=20,176 y un  $p=0,000 < 0,05$ , lo que indica un rechazo a la  $H_0$ .

## DISCUSIÓN

Los resultados de la hipótesis general, se demuestra con evidencia estadística en cuanto al valor Wald=17,358, y un  $p=0,000 < 0,05$  rechazando la  $H_0$ , y se afirma que existe una incidencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life, Lima, 2021

Para Ameri (2020), que está basado en Chiavento (2011), el clima organizacional está fundamentado en el estado emocional del trabajador, que implica la percepción de situaciones que se dan en una organización. Ante lo descrito en los resultados obtenidos, se coincide con lo expuesto por Chiavenato, donde se destaca la importancia de los componentes del clima organizacional como: comunicación, liderazgo, la relación interpersonal, motivación. Además de la interacción entre los avances tecnológicos y la estructura de la empresa

También Ameri et al. (2020) demostró con referencia al clima organizacional, que la gestión y la interacción entre las personas se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se demuestra con evidencia estadística, con un Wald=9,569 y un  $p=0,000 < 0,05$ , lo que permite rechazar la  $H_0$ , y aceptar la relación significativa entre las variables. Robbins y Judge (2009) aseveran que la promoción de cambios en el entorno laboral, promueve la innovación, posicionamiento en el mercado y rentabilidad de la organización, donde los empleados deben ser los creadores o impulsores de estos cambios. Esto se demuestra en los resultados de más de más de 40 encuestados, coincidiendo que existe una incidencia positiva en el desempeño laboral, debido a la adaptación a los cambios.

Los resultados de la hipótesis específica 2, demuestra con evidencia estadística en cuanto al puntaje Wald de 7,354 que es mayor de 4 siendo el punto de corte para el modelo de análisis y reforzado por p-valor:  $0.000 < \alpha=0.05$ ,

que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se puede afirmar que las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa Cotton Life, Lima 2021. Pineda *et al.* (2021), señaló que mientras mayor sea la calidad de vida laboral (condiciones de trabajo), mejor será el nivel de autoestima y al mismo tiempo el desempeño laboral será superior. Asimismo, Linares (2021) coincide con los resultados obtenidos y expresa que, a mejor clima organizacional menor estrés laboral tendrán los empleados, lo que garantiza un desempeño laboral óptimo dentro de la empresa.

Finalmente, en la hipótesis específica 3, el resultado obtenido demuestra con evidencia estadística en cuanto al puntaje Wald=20,176, y un  $p=0,000 < 0,05$ , indicando el rechazo de la  $H_0$ , con la incidencia significativa de la comunicación empresaria en el desempeño laboral; asimismo Koontzh *et al.* (2012), afirmó la importancia de la comunicación en cada una de las etapas del desarrollo institucional, integrando la función gerencial y su articulación con el medio ambiente del extorno empresarial. Por otra parte, Cruz y Vilca (2018) refuerzan los resultados obtenidos al afirmar que, la influencia de la comunicación interna implica un efecto positivo en el clima organizacional.

## CONCLUSIONES

Sí existe una influencia directa y significativa del clima organizacional en todos los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life, Lima, 2001; habiéndose obtenido un  $p=0,000$  en la prueba de regresión ordinal.

Sí existe una influencia directa y significativa de la adaptación a los cambios en los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life, Lima, 2001; y se obtuvo un  $p=0,000$  en la prueba de regresión ordinal.

Sí existe una influencia directa y significativa en las condiciones de trabajo en los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life, Lima, 2001; habiéndose obtenido un  $p=0,000$  en la prueba de regresión ordinal.

Sí existe una influencia directa y significativa de la comunicación empresarial en los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cotton Life, Lima, 2001; y se obtuvo un  $p=0,000$  en la prueba de regresión ordinal.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la empresa Cotton Life, la implementación de un programa sobre adaptación a los cambios, condiciones de trabajo y comunicación empresarial, que permitirá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores; y fortalecer el conocimiento y capacidades de los trabajadores para el cumplimiento de las metas organizacionales.

Se sugiere a los directivos fortalecer con estrategias acerca de la adaptación a los cambios debido a la situación de emergencia sanitaria, donde se priorizó un trabajo remoto, teniendo en cuenta el trabajo en equipo y puede optimizar el desarrollo de competencias laborales.

Se recomienda a los directivos y colaboradores de la empresa, el adecuamiento y mejoramiento de los ambientes de trabajo, acorde a las características del puesto, para buscar la eficacia y eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores.

Se sugiere a los directivos y colaboradores promover una comunicación interpersonal de manera horizontal, afectiva, sin dejar de lado la línea de mando, en la búsqueda de un ambiente laboral adecuado, que favorezca el desempeño laboral, y por ende el desarrollo institucional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Arequipa, Perú.

Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A. Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21- 29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Arias, F. (2006). *El proyecto de la Investigación*. Editorial Episteme. Caracas, República Bolivariana de Venezuela.
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. DOI: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023
- Díaz, O. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de los Ángeles). Lima – Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw-Hill. México.
- Lipa J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Lima – Perú.
- Macas, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el período 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6-17.
- Melo, R. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la UNA Puno 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano). Puno – Perú
- Méndez, C. (2003). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Sistema Librum 2.0. <https://www.researchgate.net/publication/44349689>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*. 1(4), 15-26. ISSN: 2707-3378.
- Reyes, A. (2017). *Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional*, Editorial Universitaria. UANL. México <http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amadorsotomayor-administracion>



Robbins, S., & Judge, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación, México.

Ruiz, C., (2008). *Salud laboral*. Editorial Masson. España.

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Caracas: Panamo.  
[http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf).

Sánchez, A., Juárez, M., & García, C. (2019). Estructura factorial exploratoria del clima organizacional. *Revista Digital*. 3(2), 16-21. ISSN N° 2469-0066.