



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

Autor:

Peña Guillen, Jasmani Alexander (ORCID 0000-0002-5105-1559)

Asesor:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, esposa e hijos, que con su amor, apoyo y comprensión me han brindado la ayuda necesaria para hacer realidad este logro, propuesto en mi vida.

A mis demás familiares y amigos para que Dios los ilumine y sigan el ejemplo de estudiar.

Jasmani

Agradecimiento

A Dios todopoderoso por darme salud, perseverancia; y haberme permitido seguir adelante en mis estudios.

Al doctor de la UCV Luis Dios, por su formación durante el tiempo de estudio.

A todos aquellos que formaron parte de la realización de este estudio.

Jasmani

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y Operacionalización	9
3.3. Población y muestra	10
3.4. Técnica e instrumento para recolectar la información	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis	12
3.7. Aspectos Éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Clima Organizacional (Agrupada)	14
Tabla 2 Relaciones Interpersonales (Agrupada)	15
Tabla 3 Ambiente Laboral (Agrupada)	16
Tabla 4 Toma de decisiones (Agrupada)	17
Tabla 5 Desempeño Laboral (Agrupada)	18
Tabla 6 Productividad Laboral (Agrupada)	19
Tabla 7 Eficacia Laboral (Agrupada)	20
Tabla 8 Eficiencia Laboral (Agrupada)	21
Tabla 9 Pruebas de chi-cuadrado	22
Tabla 10 Determinación de la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales	23
Tabla 11 Determinación de la relación entre desempeño laboral y ambiente laboral	24
Tabla 12 Determinación de la relación entre desempeño laboral y toma de decisiones	25

Índice de Gráficos

	Pág.
Gráfico 1 Clima organizacional	14
Gráfico 2 Relaciones Interpersonales	15
Gráfico 3 Ambiente Laboral	16
Gráfico 4 Toma de decisiones	17
Gráfico 5 Desempeño Laboral	18
Gráfico 6 Productividad Laboral	19
Gráfico 7 Eficacia Laboral	20
Gráfico 8 Eficiencia Laboral	21
Gráfico 9 Pruebas de chi-cuadrado	22
Gráfico 10 Determinación de la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales	23
Gráfico 11 Determinación de la relación entre desempeño laboral y ambiente laboral	24
Gráfico 12 Determinación de la relación entre desempeño laboral y toma de decisiones	25

Resumen

El clima organizacional es considerado una forma de relación que tienen los miembros de una empresa y cómo influye en su desempeño laboral. Es por ello que la presente investigación se plantea como objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2022. Para este trabajo se empleó una metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo correlacional por cuanto es la que mejor se ajusta para llevar a cabo la aprehensión de una variable. El diseño fue no experimental de corte transversal, puesto que no se manipularon las variables. La muestra estuvo conformada por 65 trabajadores de la empresa. Para la presente investigación se empleó un cuestionario debidamente validado para recolectar la información y así poder medir el conocimiento que tienen las variables a ser estudiadas. Una vez recopilada la información se aplicó el método SPSS para determinar la correlación entre las variables. Los resultados del instrumento aplicado, demostraron que la relación entre las variables en un 32,3% es inadecuada y un 61,5% es regular. En sus conclusiones se expresa que el desempeño laboral y su relación con el ambiente laboral, se torna un poco apático, sin embargo, se hace el esfuerzo para que todo camine mejor y todos se lleven de la mejor manera.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, estrés, empatía.

Abstract

The organizational climate is considered a form of relationship that members of a company have and how it influences their work performance. That is why this research has the general objective of determining the relationship between organizational climate and job performance of the workers of the company D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado - 2022. For this work, a Basic type methodology was used with a descriptive correlational approach, since it is the one that best fits to carry out the apprehension of a variable. The design was non-experimental cross-sectional, since the variables were not manipulated. The sample consisted of 65 company workers. For the present investigation, a duly validated questionnaire was used to collect the information and thus be able to measure the knowledge of the variables to be studied. Once the information was collected, the SPSS method was applied to determine the correlation between the variables. The results of the applied instrument showed that the relationship between the variables in 32.3% is inadequate and 61.5% is regular. In its conclusions, it is stated that job performance and its relationship with the work environment becomes a bit apathetic, however, the effort is made so that everything goes better and everyone gets along in the best way.

Keywords: Organizational climate, work performance, stress, empathy

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se puede apreciar que aumenta el deseo en las empresas por fijar la atención en el personal que labora en la organización. Progresivamente, se ha obtenido conocimiento que, aparte de salario, es imprescindible estar atento a la participación de todos los que trabajan en la empresa y así tomar decisiones para dar oportunidades de crecimiento a ellos. Sin embargo, los trabajadores podrán expresar sus inquietudes sobre sus labores empresariales; para que se puedan tomar las medidas correctoras en las situaciones que lo ameriten y que de una u otra manera se pueda conocer la calidad de trabajo dentro de la empresa.

Actualmente el clima organizacional amerita gran importancia en todas las partes del mundo, por cuanto los aspectos del ambiente laboral tienen el potencial de convertirse en mecanismos diferenciadores y pueden causar apatía y hostilidad dentro de las empresas. Es por lo antes mencionado, cada empresa debe llevar a cabo habilidades que permitan mantener un clima organizacional adecuado, que posibilite a los empleados desarrollar cada una de sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y relaciones interpersonales.

Al respecto, Chiavenato (2011), lo define como el desenvolvimiento de los trabajadores de una empresa, es decir, motivación por participar en la misma. Si el lugar de trabajo es agradable y satisface las necesidades individuales de la empresa, generará resultados positivos; de lo contrario, los resultados serán negativos y el ambiente será hostil.

Es por ello, los gerentes de las empresas deben propiciar un ambiente de trabajo que pueda favorecer y orientar en la eficacia de las metas organizacionales, porque es allí donde se muestra el éxito o fracaso de las empresas y todo esto depende del valor que se les da a los empleados con respecto a su labor. Sin embargo, se debe organizar todos los ambientes necesarios para llevar a cabo su trabajo.

En el Perú, una empresa puede verse afectada por la mala administración de personal de los gerentes, sin embargo, hay que buscar la forma de cómo corregir esas situaciones y lograr un ambiente de trabajo favorable donde se propicien lazos

de confidencialidad entre gerentes y subordinados de la organización y se pueda generar buena actitud por los empleados, asimismo, se debe impulsar el desarrollo personal, profesional y emocional de los trabajadores.

En este sentido, Guerrero, et al. (2019) manifiestan que el manejo eficaz de las organizaciones amerita firmeza en sus asuntos empresariales, sin embargo, se debe indagar dentro de cada organización las situaciones que se presentan y buscar los medios para perfeccionar el trabajo que se realiza y reconocer favorablemente las necesidades que se le presenta tanto dentro como fuera de la organización.

Para ello, hay que tener en cuenta que, hay muchos elementos que tienen consecuencia directa e indirecta en la empresa y se debe estimar la apreciación de los empleados, el comportamiento que tienen en la empresa y que pueda infringir en el provecho de la empresa, para eso se tiene que transformar las normas habituales y cambiar a nuevas normas para tener un excelente ambiente laboral en la organización y sea más efectiva la organización.

La empresa D'Dannalex, E.I.R.L, es una empresa pequeña dedicada a evaluar los exámenes psicosomáticos para la obtención de las licencias para conducir. Cuenta con 65 empleados distribuidos en médicos, personal administrativo y obreros. Su visión es extender el servicio hacia otros lugares del país. Esta empresa no escapa de esta realidad, se evidencia que hay elementos negativos en el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores. Existe recelo en las informaciones brindadas, carencia de familiaridad y empatía; carencia de motivación y sobre todo presencia de estrés y es por estos motivos que los empleados toman acciones de fuerza mayor y se levantan unos con otros, se da la presencia de altanerías, poco respeto, razones que entorpecen el normal funcionamiento administrativo de la empresa.

De acuerdo a lo anteriormente dicho, se procede a plantear la problemática general: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2022? Y

desde allí se plantean los específicos: ¿Cómo es la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado? ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y ambiente laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex? y ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y la toma de decisiones de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L.?

Ahora bien, la justificación teórica de esta investigación permitirá la indagación y selección de información concerniente al clima organizacional y desempeño laboral, desde diversos autores. Con respecto a lo práctico, se pretenderá conocer e implantar el vínculo asociado de las variables elegidas, a manera de impulsar que se programen talleres sobre clima organizacional, y proponer cambios que ayuden a pulir las variables de la investigación. La justificación metodológica, implicará suministrar información en los diversos métodos que permitan la veracidad de los instrumentos a ser utilizados aplicando el alfa de Cronbach.

En esta investigación se considera necesario plantear como propósito principal Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2022 y como objetivos específicos: Establecer la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L, Establecer la relación entre el desempeño laboral y ambiente laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L y Establecer la relación entre el desempeño laboral y toma de decisiones de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L.

Asimismo, se desprende la hipótesis general conocer si existe relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. y como específicas si existe relación entre el desempeño laboral y relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L., existe relación entre desempeño laboral y ambiente laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L y por último, si existe relación entre desempeño laboral y toma de decisiones de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se pudo evidenciar los hallazgos del trabajo realizado por Balkar, (2015) el cual desarrolló una investigación cuyo objetivo general fue Determinar las relaciones entre comportamiento innovador y el desempeño laboral de los docentes. La investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, la muestra utilizada fue de 67 docentes. Se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas para recolectar la información. En sus resultados se pudo evidenciar en un 72,7% que los docentes muestran apatía y desganado por cumplir con sus labores cotidianas y una minoría de 27,3% se sienten comprometidos con su labor. Lo que se puede indicar en sus conclusiones es que el desempeño laboral de los docentes es poco agradable y por ende los trabajadores realizan sus actividades poco a gusto.

Con base a lo expuesto por Guzmán, (2018), para evaluar el clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa, empleó la metodología cuantitativa a una muestra de 15 personas. Se hizo uso de un Cuestionario con preguntas cerradas para recolectar la información. Los resultados obtenidos en la investigación indican en un 58,2% que los trabajadores consideran que existe un regular desarrollo personal, un 33,5% manifestaron que es inadecuado y un 8,3% manifestaron que es adecuado y profesional su desempeño en la empresa. En conclusión, se está demostrando que el ambiente laboral no es adecuado para la organización.

Como expresa Duche (2019) en su artículo para determinar el nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios de pregrado. La metodología empleada fue de una investigación cuantitativa con un diseño no experimental correlacional y la muestra de 93 personas. Se utilizó un cuestionario para recolectar la información. Los resultados demostraron en un 74.10% los participantes consideran que el nivel de satisfacción laboral se encuentra en el tramo regular, el 15.80%, deficiente y un 10,10% adecuado. En sus conclusiones se pudo notar que el clima organizacional es de poco agrado porque no se incentiva el proceso de comunicación.

De acuerdo a las investigaciones abordadas a nivel nacional Lasluisa, (2016) quien realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores utilizando el método cuantitativo con un diseño no experimental. La investigación estuvo dirigida a 20 trabajadores de la empresa mencionada. Se aplicó un Cuestionario estructurado para recolectar la información dando a conocer que el clima organizacional que manejan los miembros de la empresa no es el apropiado y su desempeño laboral es apático, es decir, muestran poco interés por realizar sus actividades.

Asimismo, Rivera, (2018) en su investigación se planteó demostrar la correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en su personal, empleando el método cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional, aplicando un Cuestionario de preguntas cerradas a 40 trabajadores que permitió obtener la información. En sus resultados se pudo observar que el 63,3% de relación entre las variables es insatisfecho y el 26,7% indicó que es regular. En conclusión, se indica que el nivel de correlación entre las estudiadas en esta investigación es prácticamente inadecuado.

De acuerdo a las aportaciones de Pastor, (2018) en su trabajo propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de su recurso humano, bajo la metodología cuantitativa no experimental. Para recabar información, se utilizó un cuestionario aplicado a 90 trabajadores. En sus resultados se evidenció que los trabajadores en un 57,9% no se sienten a gusto en su área de trabajo, el 21,3% demuestran sentir apatía y el 10,8% están poco motivados a seguir cumpliendo con sus labores. En conclusión, se pudo notar que existe debilidades en las dimensiones desarrolladas.

En los referentes teóricos de la variable clima organizacional, se puede apreciar que todas las empresas tienen características o propiedades que la diferencian de otras empresas, sin embargo, todas tienen su forma de cómo tratar con sus empleados sin perjudicar a ninguno. El ambiente laboral de la organización lo conforman las personas que allí laboran. Así también, Iglesias & Torres (2018) expresan que este se concibe como un componente de la organización, es decir, la

forma que tienen los empleados para realizar su trabajo con mucha eficiencia y eficacia. Panchi (2018), lo define como las apreciaciones constituidas por los empleados de cada organización en relación a su medio laboral, es decir, su comportamiento, elementos, ocupaciones y su distribución del trabajo, logrando así el crecimiento de la organización.

En este sentido, Simbrom & Sanabria (2019), indicaron que el clima organizacional permite saber actuar y sentirse motivado en la empresa, es decir, si las labores realizadas se hacen de forma productiva, satisfactoria y con mucho entusiasmo.

De lo antes dicho, éste permite evidenciar la conducta que presentan los empleados en una empresa, es decir, el comportamiento que éstos presentan y su influencia dentro de la organización, haciendo de esta un lugar empático y agradable donde se pueda respirar un ambiente cordial lleno de armonía. Asimismo, Peña, et al (2015), expresa que es de suma utilidad en todas las sociedades, debido al predominio con las relaciones interpersonales, ambiente laboral armonioso, motivación, toma de decisiones para la satisfacción de sus miembros. Segredo, et al. (2017), lo define como las relaciones interpersonales que pueden darse en el entorno laboral y les permite tomar decisiones.

El clima organizacional presenta gran relevancia en las empresas por cuanto la calidad o complemento de sus participantes son apreciadas o ejercitadas por los empleados de la empresa, incurriendo en su conducta. Éste a su vez guarda correspondencia con las peculiaridades motivacionales del entorno donde figura la empresa. En este sentido, Martínez, (2012) sustenta que el clima organizacional comprueba la manera de cómo una persona aprecia su responsabilidad laboral, producción y complacencia.

En cuanto a las dimensiones que presenta la variable estudiada, se presenta como la toma de decisiones, Riquelme (2022) plantea que es uno de los eventos de gran importancia en los seres humanos, por cuanto tienen que escoger entre algunas situaciones considerando la que considera más favorable para sí.

La dimensión relaciones interpersonales se efectúa para brindar información y que los empleados puedan realizar sus actividades con eficacia y promover actitudes que incentiven la motivación, participación y complacencia en los puestos de trabajo que desempeña y que de una u otra forma se pueda conducir un ambiente laboral agradable. (Pilligua,2019).

Con respecto a ambiente laboral, DuBrin, (2013) manifiesta que es un elemento sustancial en las empresas que se preocupan por sus trabajadores, tratando de aumentar su productividad y atendiendo las necesidades que tengan para así incentivarlos a ser cada vez más útiles en la misma.

En relación a la variable desempeño laboral, Chiavenato (2007), expresa que es la actuación que presenta los empleados de la empresa y está capacitado para ser evaluado de acuerdo a las capacidades y el nivel que presenta; el desenvolvimiento que tienen los empleados se asocian con la productividad, eficacia y eficiencia que presentan; asimismo la empresa debe brindar excelentes condiciones de servicio.

Según Vecino (2007), éste debe ser analizado habitualmente para valorar y tener en consideración situaciones que son susceptibles de mejorar y en cierta forma implementar jornadas de capacitación para que los empleados mejoren su conducta dentro de las empresas. Asimismo, Caycho (2019), expresa que es la preparación de un sujeto para realizar su labor en un período determinado, con intenciones a perpetrar auténticos objetivos y metas establecidas de manera eficaz.

De acuerdo a sus dimensiones, Velazco, (2007) refiere que ésta se deriva de la correlación entre lo que se produce y lo que se consume, es decir, utilizar los recursos necesarios y tener la menor pérdida posible. Asimismo, Pedraza, et al. (2010), manifiestan que la eficiencia laboral forma parte un mecanismo imprescindible en el manejo de cualquier empresa, por lo tanto, se debe estar pendiente del comportamiento del recurso humano dentro de la organización. Este mecanismo se conoce como la evaluación que se le realiza al personal para conocer su desenvolvimiento laboral y así contribuir a brindarle los beneficios que

se merece por su labor y que éstos puedan sentirse a gusto de la labor que realizan en la organización.

Para Marroquín y Pérez (2011), la eficiencia laboral es un elemento predominante en la conducta del personal que labora en la organización, es decir, es la apreciación que los empleados y gerentes tienen de las labores organizacionales y cómo estas repercuten en el desempeño de los trabajadores. En este orden de ideas, D'Alessio, (2012), manifiesta que la productividad no es más que usar eficientemente los materiales en la fabricación de bienes y servicios.

Con respecto a la eficacia laboral, Coulter, (2008) la define como realizar las actividades a la perfección, es decir, de forma correcta y que brinde beneficios a la empresa. Para Idalberto, (2008), ésta es una forma de lograr alcanzar buenos resultados en la empresa. Tal como lo expresa Koontz, (2008), la eficacia permite el cumplimiento de las metas trazadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada por cuanto se busca solución a un problema en particular. El enfoque es cuantitativo y nivel correlacional por ser el que mejor se ajustó para llevar a cabo la comprensión de las variables. El diseño es no experimental, puesto que no se manipula las variables y de corte transversal, porque se recolectaron datos de forma aleatoria. (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable I: Clima organizacional

Definición Conceptual: conforma todas aquellas relaciones interpersonales que pueden darse en el ambiente laboral, las cuales son o no apreciadas a simple vista por los que laboran en la empresa y que de una u otra forma les permite tomar decisiones. (Segredo, 2017).

Definición operacional: Se contaron los puntajes del cuestionario del clima organizacional, referente al entorno organizacional apreciado por los participantes con respecto a la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales.

Indicadores: { Comunicación
Comprensión
Reconocimiento

Dimensión 2: Ambiente laboral.

Indicadores: { Preocupación
Responsabilidad
Armonía

Dimensión 3: Toma de decisiones.

Indicadores: { Trabajo individual
Acuerdos colectivos
Reuniones

Escala: ordinal

Variable II: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Chiavenato (2007), expresa que es la actuación que presentan los trabajadores de una organización y están capacitados para ser evaluado de acuerdo a las capacidades y el nivel que presenta; el desenvolvimiento que tienen los empleados se asocian con la productividad, eficacia y eficiencia que presentan; asimismo la empresa debe brindar excelentes condiciones de servicio.

Definición operacional: Se midió a través de puntajes del cuestionario del desempeño laboral el cual se valora observando la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Siendo los mismos que aportan para alcanzar las metas de la empresa.

Dimensión 1: Productividad laboral

Indicadores: { Producción
Metas
Tareas

Dimensión 2: Eficacia laboral.

Indicadores: { Satisfacción
Compromiso
Flexibilidad

Dimensión 3: Eficiencia Laboral.

Indicadores: { Gestión
Tiempo
Uso de los recursos

Escala: ordinal

3.3. Población y muestra

Compuesta por 65 trabajadores de la empresa D'Dannalex. Se caracterizó por ser de ambos sexos y por encontrarse todo el personal laborando en la empresa. Asimismo, los trabajadores deberían aceptar voluntariamente ser partícipe de la investigación una vez teniendo información sobre la misma. Para Ñaupás et al., (2018), la población está considerada como el total de los sujetos que cumplen con

los requisitos necesarios para considerarse parte de la investigación. Sin embargo, por ser una empresa pequeña con pocos trabajadores, la misma población será considerada la muestra.

Criterios de selección

Criterios de inclusión Se consideraron todos aquellos trabajadores que laboran en la empresa.

Criterios de exclusión Los trabajadores que no se encuentren presentes al momento de ejecutar la investigación.

Muestreo No probabilístico por conveniencia.

Unidad de investigación trabajadores de la empresa D'Dannalex.

3.4. Técnica e instrumento para recolectar la información

La técnica es el procedimiento que se llevó a cabo para recoger la información. En este caso, se utilizó una encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas para cada variable.

Validez

Según López et al. (2019), se define como la manera en que el investigador puede hacer validar su investigación. Para ello, se consideraron expertos quienes realizaron la revisión del instrumento y lo creyeron aplicable en la investigación. Entre ellos se mencionan:

Experto	Opinión
Dr. Luis E. Dios Zarate	Aprobado
Dra. Regalado E. Pérez	Aprobado
Dr. Rafael A. López L.	Aprobado
Dra. Ondona B. Panche R.	Aprobado

Fuente: Elaborado por el autor.

Confiabilidad

Depende del grado de confianza que tiene el instrumento aplicado, además, debe estar claro y coherente para evitar errores en su aplicabilidad. (López et al., 2019). A su vez, se realizó la prueba piloto a 10 participantes mediante el alfa de Cronbach, obteniendo como resultados en la variable clima organizacional un 0,889 y en la variable desempeño laboral 0,887, siendo estos resultados los que permiten la confiabilidad del instrumento a aplicar.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	,899	15
Desempeño Laboral	,887	15
	,893	30

Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Previa indagación de concepciones e investigaciones sobre clima organizacional y desempeño laboral, se plantea la problemática que presenta la empresa D'Dannalex y se forma el basamento teórico de la presente investigación. Asimismo, se realizan algunos ajustes que permitieron diseñar el aspecto metodológico y el instrumento para medir las variables del estudio y ser presentada a revisión y validación por parte de expertos. Una vez validado el instrumento (cuestionario), se procede a aplicar a la muestra estudiada para luego ser pasado por el programa SPSS y determinar los resultados que origina el estudio de las variables.

3.6. Método de análisis

Fue descriptivo e inferencial, ya que permitió ordenar los datos y presentarlos en tablas de frecuencia. Además, determinó la significancia de la prueba estadística (Ruíz, et al., 2020). Luego se procedió a procesar los datos de ambas variables en el programa SPSS versión 25, de acuerdo a la agrupación de los datos que arrojó el cuestionario.

El modelo estadístico utilizado fue tablas cruzadas y prueba de Chi Cuadrado (X^2), que permitieron determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, así como sus dimensiones.

3.7. Aspectos Éticos

Esta investigación obedeció a las limitaciones que establece la universidad en cuanto a forma y fondo del tema tratado, a su vez, hace énfasis al respeto de los derechos de autor de las investigaciones tanto internacionales como nacionales utilizados en este estudio y se mantuvo la confidencialidad de los participantes y respetando las normas éticas.

IV. RESULTADOS

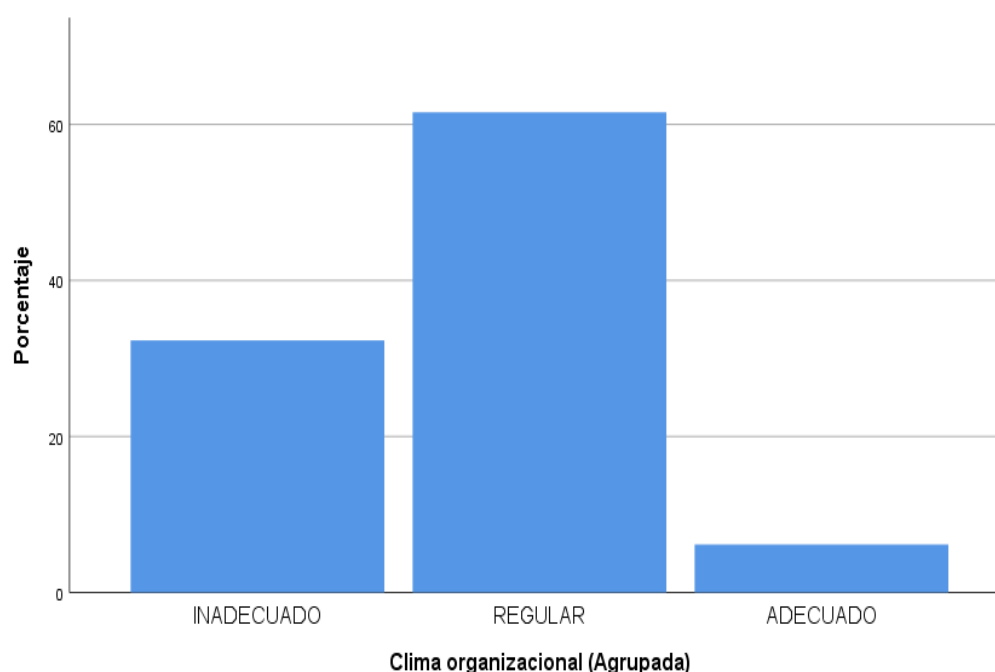
4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1 Clima Organizacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	21	32,3
	Regular	40	61,5
	Adecuada	4	6,2
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1 Clima organizacional



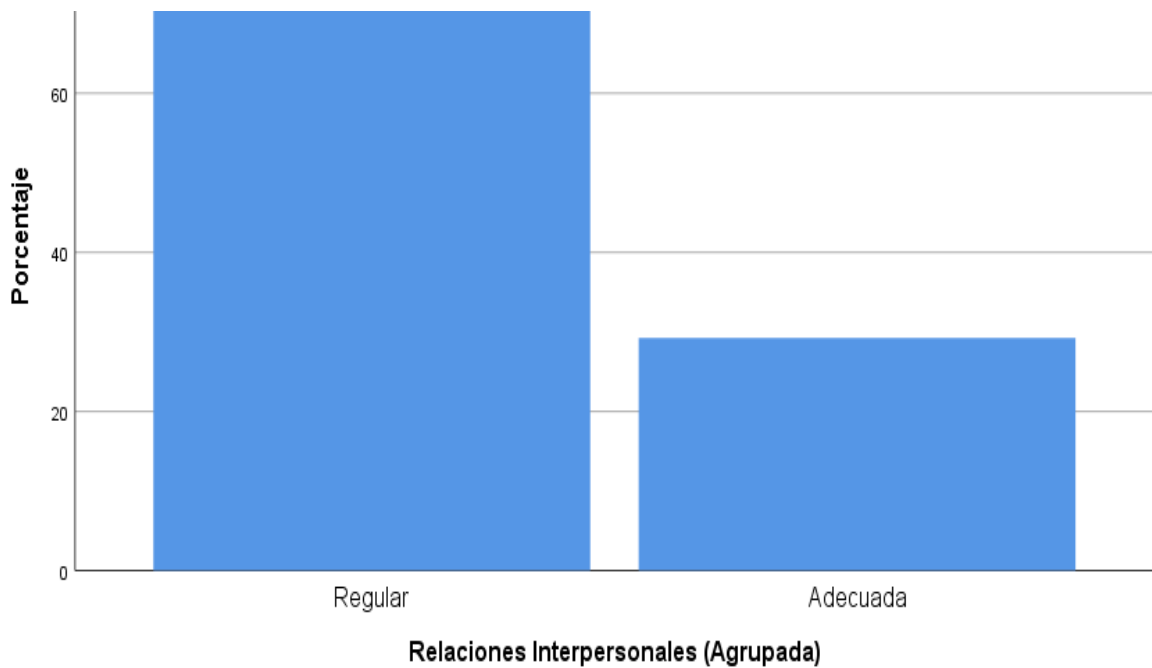
De acuerdo a la tabla 1, gráfico 1 los resultados arrojados en el instrumento aplicado, los trabajadores de la empresa D'Dannalex manifestaron en un 32,3% que es inadecuado, el 61,5% es regular, mientras que un 6,2% indicaron que es adecuado.

Tabla 2 Relaciones Interpersonales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	46	70,8
	Adecuada	19	29,2
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 Relaciones Interpersonales



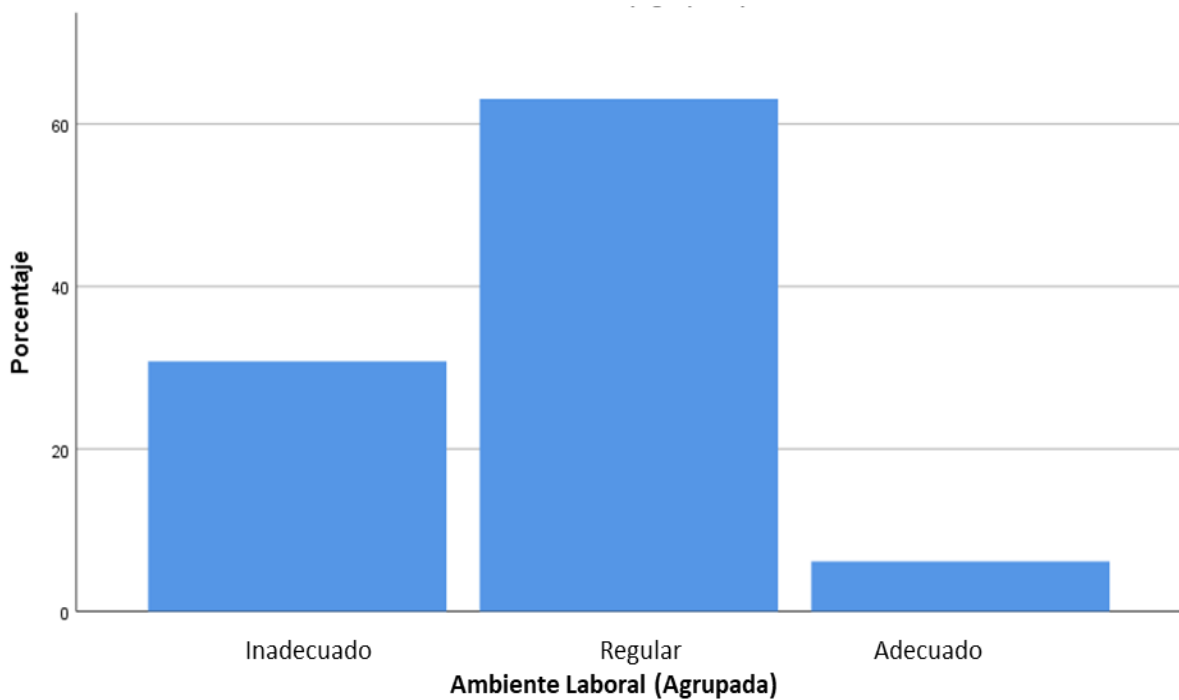
En relación a la tabla 2, gráfico 2 relacionado a las relaciones interpersonales, se puede observar que el 70,8% de los trabajadores de la empresa D'Dannalex manifestaron que son regulares y un 29,2% indicaron que son adecuadas.

Tabla 3 Ambiente Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	20	30,8
	Regular	41	63,1
	Adecuada	4	6,2
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3 Ambiente Laboral



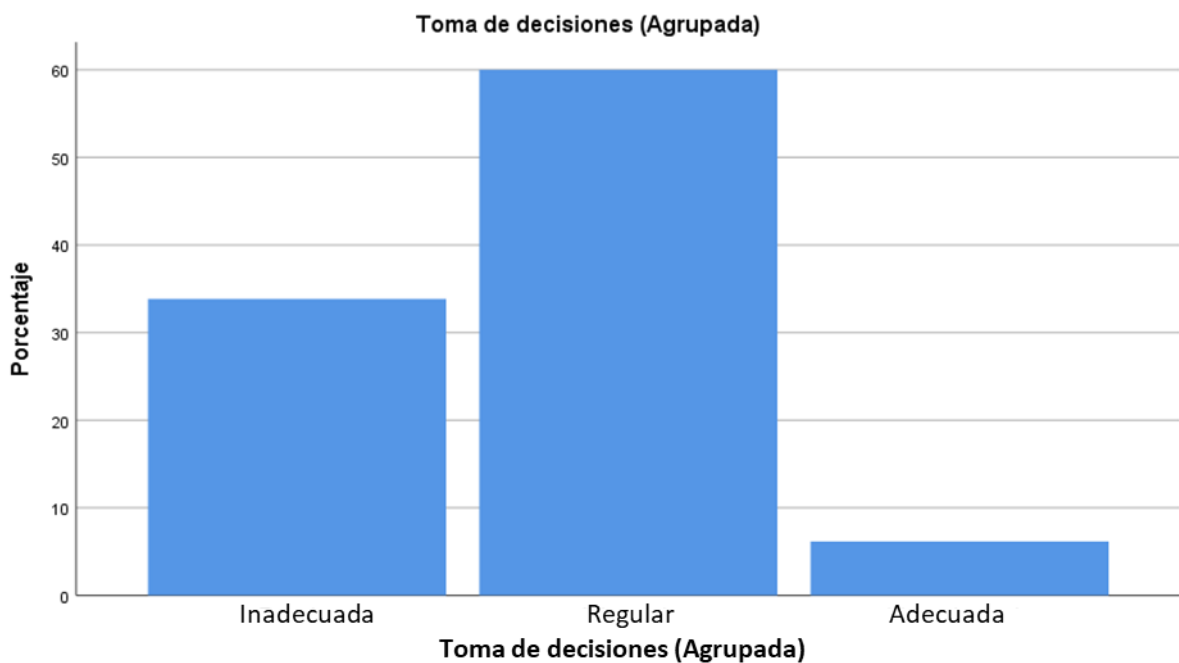
En la dimensión ambiente laboral, la tabla 3, gráfico 3 los resultados arrojados en el instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa D'Dannalex, el 30,8% expresaron que es inadecuado, 63,1% manifestó que es regular, mientras que un 6,1% indicó que es adecuado.

Tabla 4 Toma de decisiones (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	22	33,8
	Regular	39	60,0
	Adecuada	4	6,2
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4 Toma de decisiones



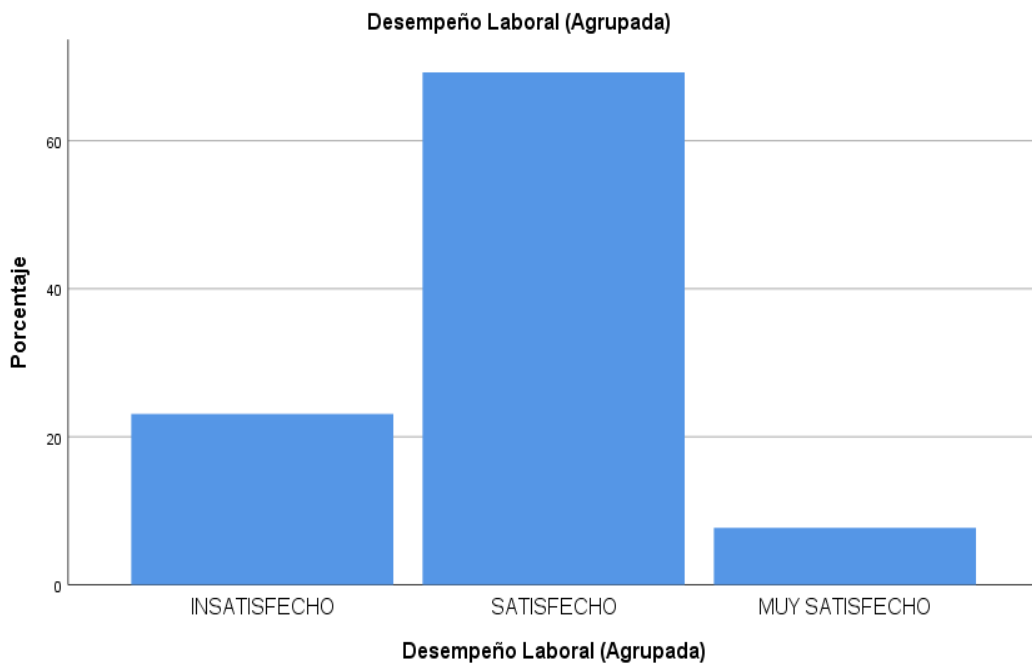
En lo concerniente a la toma de decisiones, la tabla 4, gráfico 4 los trabajadores de la empresa D'Dannalex expresaron en un 33,8% que es inadecuado, 60% que es regular, mientras que un 6,2% indicaron que es adecuado.

Tabla 5 Desempeño Laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Válido INSATISFECHO	15	23,1
SATISFECHO	45	69,2
MUY SATISFECHO	5	7,7
Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5 Desempeño Laboral



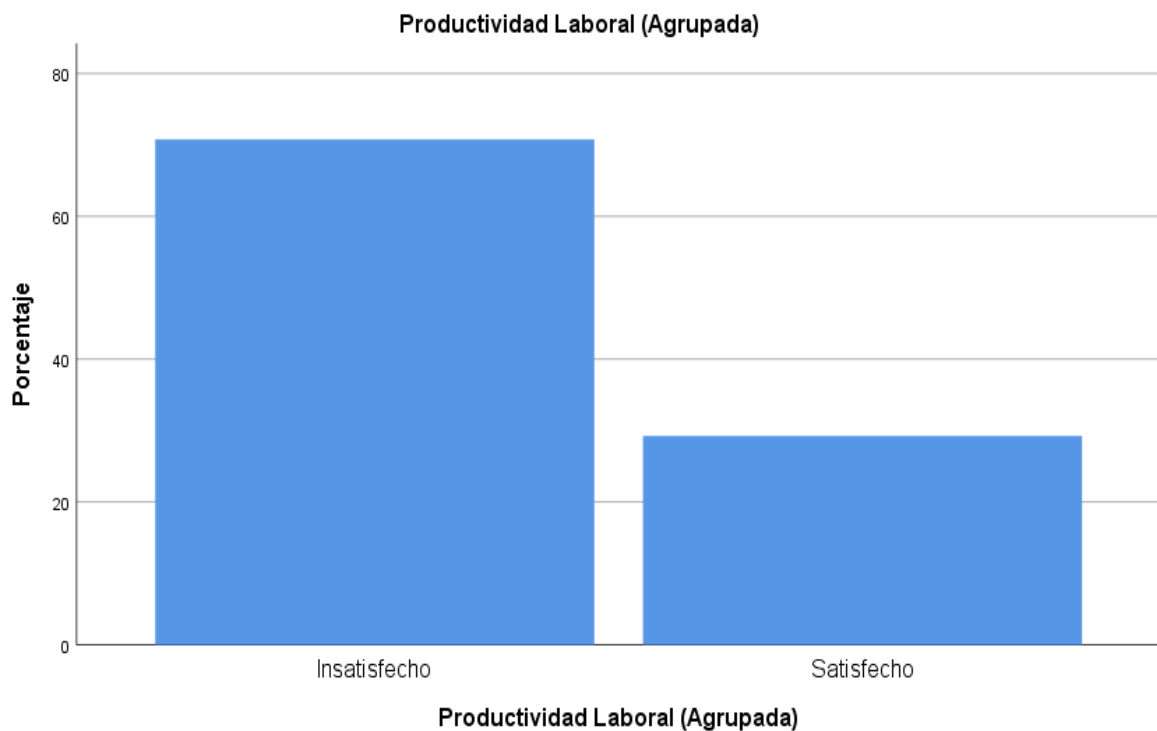
De acuerdo a los resultados arrojados en el instrumento aplicado, la tabla 5, gráfico 5 los trabajadores de la empresa D'Dannalex en un 23,1% indicaron que era insatisfecho, un 69,2% que es satisfecho, mientras que y el 7,7% muy satisfecho.

Tabla 6 Productividad Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	46	70,8
	Satisfecho	19	29,2
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6 Productividad Laboral



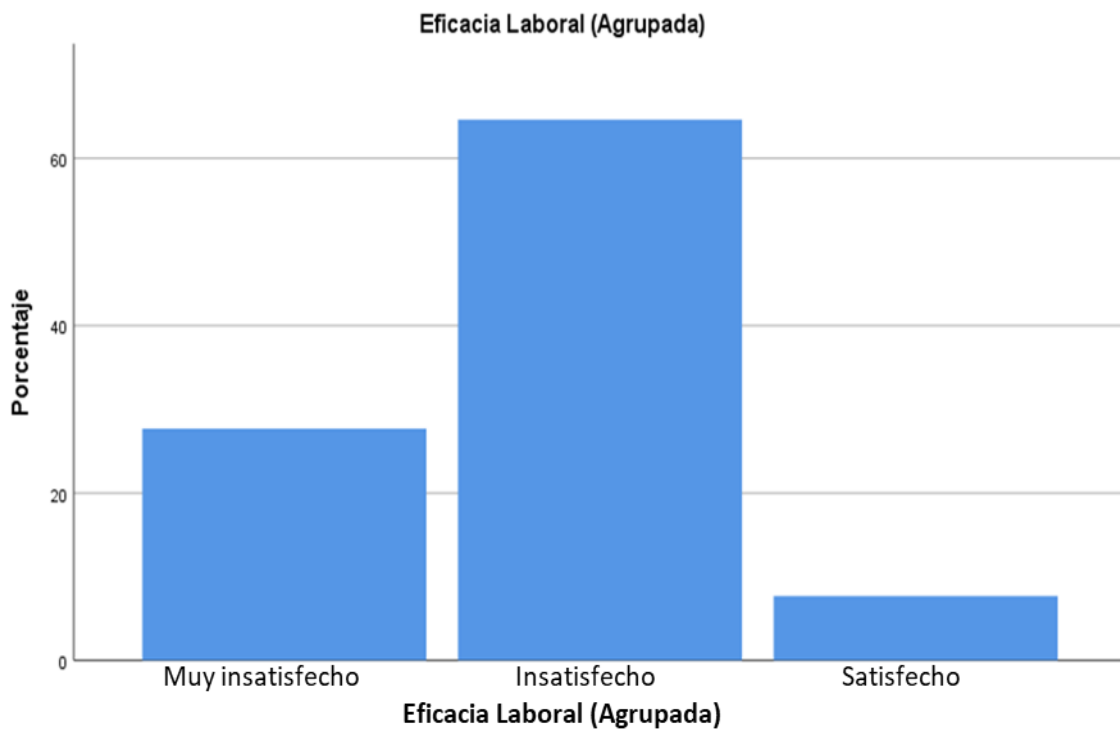
En cuanto a la dimensión productividad laboral, la tabla 6, gráfico 6 los trabajadores de la empresa D'Dannalex manifestaron en un 70,8% que la productividad laboral de la empresa es insatisfecha, mientras que un 29,2% expresaron que es satisfecha.

Tabla 7 Eficacia Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy insatisfecho	18	27,7
	Insatisfecho	42	64,6
	Satisfecho	5	7,7
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7 Eficacia Laboral



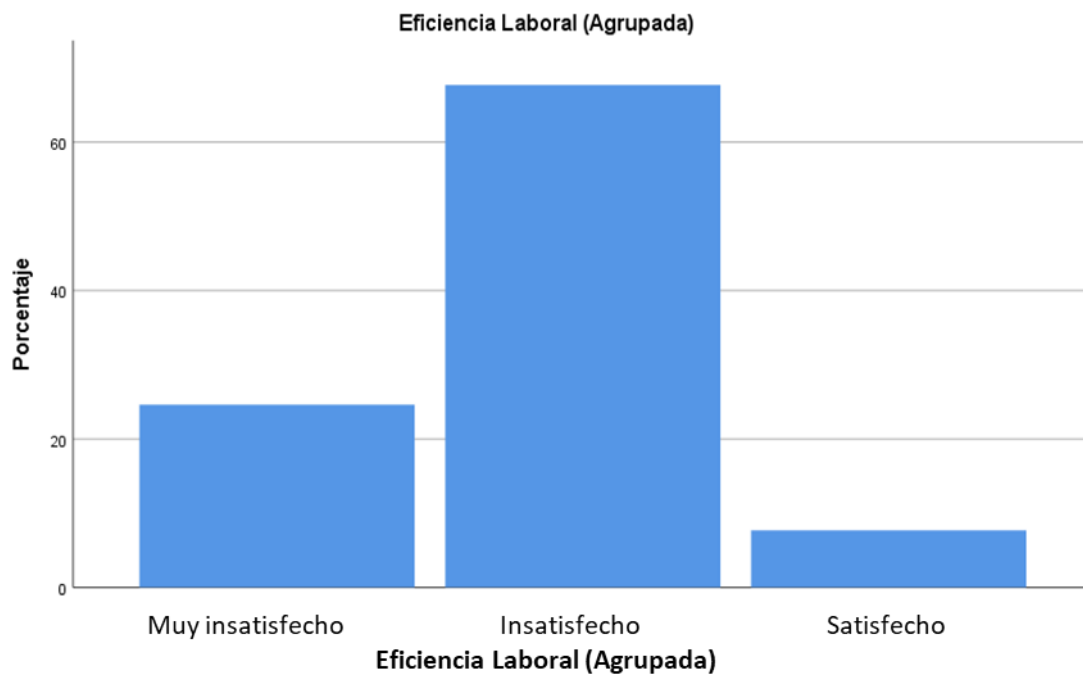
En relación a la eficacia laboral, la tabla 7, gráfico 7 los trabajadores de la empresa D'Dannalex manifestaron en un 27,7% expresaron que su labor es muy insatisfecha, el 64,6% insatisfecha, es decir, no realizan su trabajo a gusto y una minoría de 7,7% indicaron que es satisfecho.

Tabla 8 Eficiencia Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy insatisfecho	16	24,6
	Insatisfecho	44	67,7
	Satisfecho	5	7,7
	Total	65	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8 Eficiencia Laboral



De acuerdo a la tabla 8, gráfico 8 los resultados obtenidos, en la dimensión eficiencia laboral, los trabajadores de la empresa D'Dannalex manifestaron que el 24,6% está muy insatisfecho, un 67,7% se sienten insatisfechos con su labor, mientras que un 7,7% manifestó sentirse satisfecho.

4.2. Resultados inferenciales

Para este análisis se tuvo que realizar evaluaciones no paramétricas dado que la información es categórica y ordinal. Para comprobar la hipótesis se hizo necesario conocer el p-valor para determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis alterna o la nula. En este sentido, la prueba de p-valor fue $< 0,05$ lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$ se rechaza H_0

Si $p_valor > 0.05$ se rechaza H_A y se acepta H_0

Nivel de significancia:

Permite aceptar o rechazar una hipótesis, además indica un riesgo de 0.05 cuando existe una diferencia. Asimismo, Ñaupas, (2014) expresa que si $p_valor < 0.05$ la hipótesis muestra que hay poca relación entre las variables y si $p_valor > 0.05$ la hipótesis muestra que existe estrecha relación entre las variables. En este sentido, en la hipótesis general se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tener un $p_valor < 0.05$.

Tabla 9. Tabla cruzada Clima organizacional (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada)

			INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
Clima organizacional (Agrupada)	INADECUADO	Recuento	9	12	0	21
		% dentro de Clima organizacional (Agrupada)	42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	REGULAR	Recuento	6	32	2	40
		% dentro de Clima organizacional (Agrupada)	15,0%	80,0%	5,0%	100,0%
	ADECUADO	Recuento	0	1	3	4
		% dentro de Clima organizacional (Agrupada)	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total	Recuento	15	45	5	65	
	% dentro de Clima organizacional (Agrupada)	23,1%	69,2%	7,7%	100,0%	

Elaboración propia

De acuerdo a los datos arrojados en la tabla cruzada de las variables clima organizacional y desempeño laboral, se pudo conocer que cuando el desempeño laboral de los trabajadores es satisfecho, el clima organizacional es regular.

Tabla 9 Pruebas de chi-cuadrado

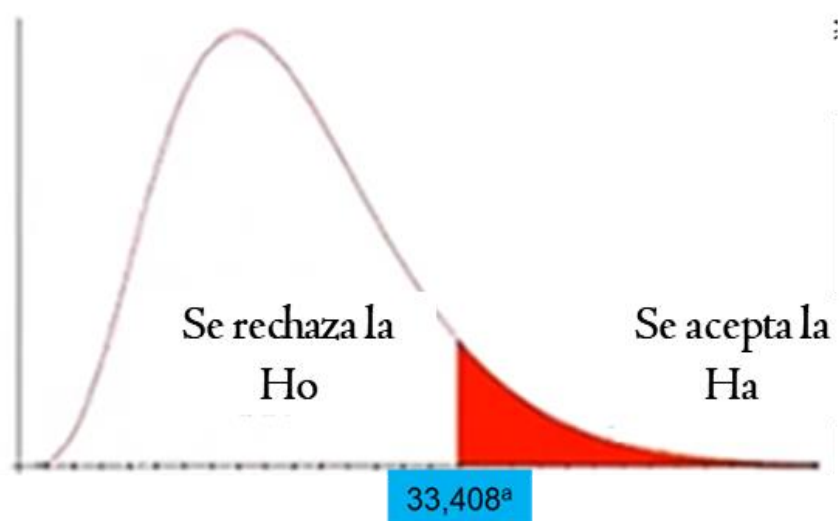
	Valor	Df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,408 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,524	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,854	1	,000
N de casos válidos	65		

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis general

La tabla 9 muestra los resultados que arroja el SPSS sobre esta prueba. A su vez muestra que entre el desempeño laboral y el clima organizacional de la empresa D'Dannalex de Puerto Maldonado lo que indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, el Chi cuadrado 33,408, debido a que el p-valor de la prueba es menor que 0.05, es decir, 0,000. En este caso se puede afirmar que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Gráfico 9 Pruebas de chi-cuadrado



De acuerdo a la hipótesis específica 1, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tener un p-valor < 0.05.

Tabla 11. Tabla cruzada Desempeño Laboral (Agrupada)*Relaciones Interpersonales (Agrupada)

			INADECUADO	REGULAR	Total
Desempeño Laboral (Agrupada)	INSATISFECHO	Recuento	15	0	15
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
	SATISFECHO	Recuento	31	14	45
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	68,9%	31,1%	100,0%
	MUY SATISFECHO	Recuento	0	5	5
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	46	19	65
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	70,8%	29,2%	100,0%

Elaboración propia

En relación a la información contenida en la tabla cruzada de la variable desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales, se pudo notar que cuando el desempeño laboral es 100% regular, las relaciones interpersonales son satisfechas.

Tabla 10 Determinación de la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales

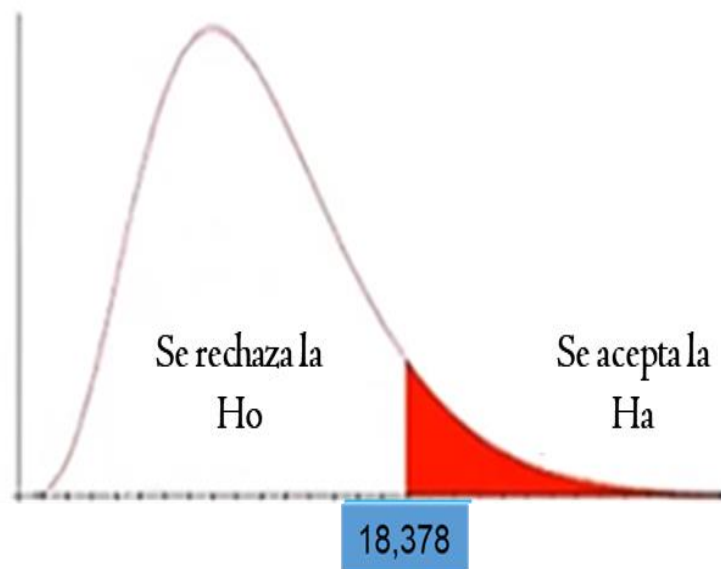
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,378 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	22,748	2	,000
Asociación lineal por lineal	16,185	1	,000
N de casos válidos	65		

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis específica 1

Según la información presentada por el programa SPSS, muestra que la dimensión relaciones interpersonales depende de variable desempeño laboral, el Chi cuadrado es de 18,378, el p-valor menor que 0.05, lo que indica que se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que indica que existe relación significativa entre la variable desempeño laboral con la dimensión relaciones interpersonales.

Gráfico 10 Determinación de la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales



En relación a la hipótesis específica 2, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tener un p-valor < 0.05 .

Tabla 13. Tabla cruzada Desempeño Laboral (Agrupada)*Ambiente laboral (Agrupada)

			INADECUADO	REGULAR	ADECUADO	Total
Desempeño Laboral (Agrupada)	INSATISFECHO	Recuento	7	8	0	15
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	46,7%	53,3%	0,0%	100,0%
	SATISFECHO	Recuento	13	31	1	45
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	28,9%	68,9%	2,2%	100,0%
	MUY SATISFECHO	Recuento	0	2	3	5
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Recuento		20	41	4	65
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)		30,8%	63,1%	6,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la información de la tabla cruzada 13, de la variable desempeño laboral y ambiente laboral, se pudo conocer que cuando el desempeño laboral de los trabajadores es satisfecho, el ambiente laboral es regular.

Tabla 11 Determinación de la relación entre desempeño laboral y ambiente laboral

	Valor	Df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,322 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	16,776	4	,002
Asociación lineal por lineal	9,820	1	,002
N de casos válidos	65		

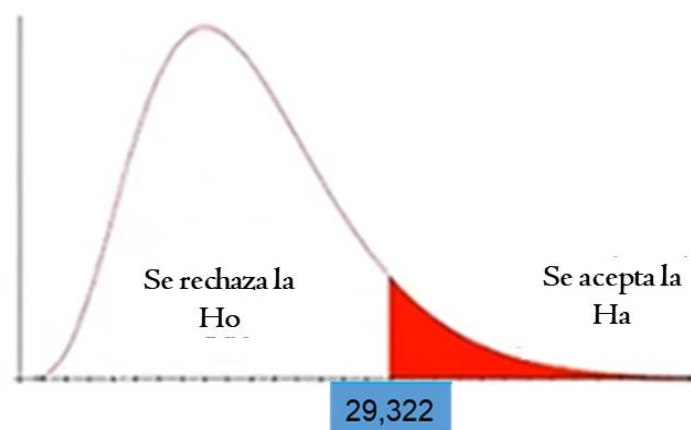
Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis específica 2

Esta prueba muestra que la dimensión ambiente laboral depende de variable desempeño laboral, el Chi cuadrado es de 29,322, el p-valor es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que

indica que existe relación significativa entre la variable desempeño laboral con la dimensión ambiente laboral.

Gráfico 11 Determinación de la relación entre desempeño laboral y ambiente laboral



En relación a la hipótesis específica 3, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tener un p-valor < 0.05.

Tabla 15. Tabla cruzada Desempeño Laboral (Agrupada)*Toma de decisiones (Agrupada)

			INADECUADO	REGULAR	ADECUADO	Total
Desempeño Laboral (Agrupada)	INSATISFECHO	Recuento	9	6	0	15
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	SATISFECHO	Recuento	13	31	1	45
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	28,9%	68,9%	2,2%	100,0%
	MUY SATISFECHO	Recuento	0	2	3	5
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Recuento	22	39	4	65	
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	33,8%	60,0%	6,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la información de la tabla cruzada 15, de la variable desempeño laboral y toma de decisiones, se pudo conocer que cuando el desempeño laboral de los trabajadores es 68,9% satisfecho, el ambiente laboral es regular.

Tabla 12 Determinación de la relación entre desempeño laboral y toma de decisiones

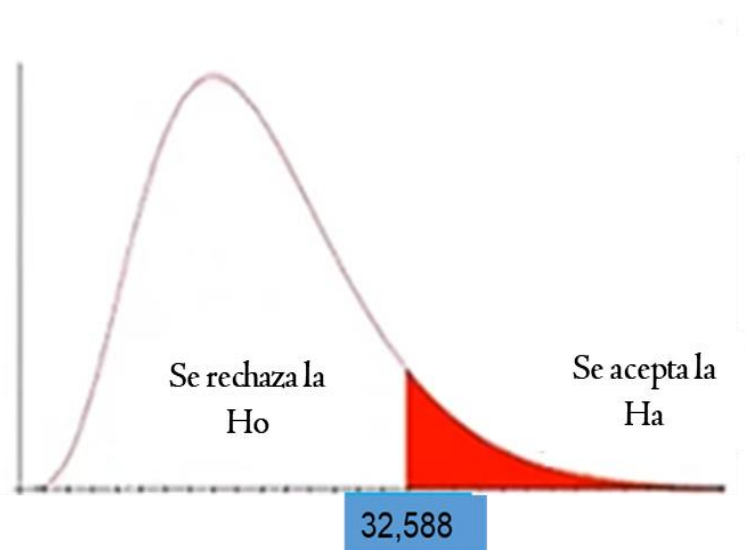
	Valor	df	Sig. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,588 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	19,892	4	,001
Asociación lineal por lineal	14,056	1	,000
N de casos válidos	65		

Elaboración propia

Prueba de hipótesis específica 3

Presenta que la dimensión toma de decisiones depende de la variable desempeño laboral, el Chi cuadrado es de 32,588, el p-valor es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre la variable desempeño laboral con la dimensión toma de decisiones.

Gráfico 12 Determinación de la relación entre desempeño laboral y toma de decisiones



V. DISCUSIÓN

La presente investigación plantea como propósito principal determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex. Los resultados que se arrojaron una vez aplicado el instrumento, se puede determinar que existe relación en un 80% entre las variables clima organizacional y desempeño laboral y la prueba chi cuadrada se refleja en un 33,408.

Toda esta información coincide con los resultados de Simbrom & Sanabria (2019), indicaron que el clima organizacional permite saber actuar y sentirse motivado en la empresa, es decir, si las labores realizadas se hacen de forma productiva, satisfactoria y con mucho entusiasmo. Martínez, (2012) sustenta que el clima organizacional comprueba la manera de cómo una persona aprecia su responsabilidad laboral, producción y complacencia.

Estas teorías guardan relación con lo manifestado por Lasluisa, (2016) quien realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores y en sus conclusiones dio conocer que el clima organizacional que manejan los miembros de la empresa no es el apropiado y su desempeño laboral es apático, es decir, muestran poco interés por realizar sus actividades.

En relación a desempeño laboral, Chiavenato (2007), expresa que es la actuación que presenta los empleados de la empresa y está capacitado para ser evaluado de acuerdo a las capacidades y el nivel que presenta; el desenvolvimiento que tienen los empleados se asocian con la productividad, eficacia y eficiencia que presentan. En este sentido, Balkar (2015) en su investigación indica que el clima organizacional de esa empresa es poco agradable y por ende el desempeño laboral de los trabajadores es poco a gusto.

Esta investigación, metodológicamente guarda relación con el trabajo realizado por Rivera, (2018) el cual empleó el método cuantitativo, No experimental, transversal, correlacional y se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas a 40 trabajadores

que permitió obtener la información. En conclusión, se indica que el nivel de correlación entre las estudiadas en esta investigación es prácticamente nulo.

En relación a sus variables, se muestra que entre el desempeño laboral y el clima organizacional de la empresa D'Dannalex guarda cierta relación por cuanto el Chi cuadrado 33,408, debido a que el p-valor de la prueba es menor que 0.05. Asimismo, la relación que tiene la variable desempeño laboral con las dimensiones relaciones interpersonales, ambiente laboral y toma de decisiones de los trabajadores de la empresa.

Para DuBrin, (2013) las relaciones interpersonales dependen del proceso comunicativo que se efectúa para brindar información y que los empleados puedan realizar sus actividades con eficacia y promover actitudes que incentiven la motivación, participación y complacencia en los puestos de trabajo que desempeña y que de una u otra forma se pueda conducir un ambiente laboral agradable. El Chi cuadrado es de 18,378, el p-valor menor que 0.05, lo que indica que se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Con respecto a ambiente laboral, Pilligua, (2019) manifiesta que es un elemento sustancial en las empresas que se preocupan por sus trabajadores, tratando de aumentar su productividad y atendiendo las necesidades que tengan para así incentivarlos a ser cada vez más útiles en la misma. El Chi cuadrado es de 29,322, el p-valor es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que existe relación entre la variable desempeño laboral con la dimensión ambiente laboral.

En relación a la toma de decisiones, Riquelme (2022) plantea que es uno de los eventos de gran importancia en los seres humanos, por cuanto tienen que escoger entre algunas situaciones considerando la que considera más favorable para sí. El Chi cuadrado es de 32,588, el p-valor es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación entre la variable desempeño laboral con la dimensión ambiente laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el clima organizacional guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores, Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,000 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, el Chi cuadrado 33,408 lo que indica que el estudio de la relación entre las variables es significativo.

Segunda

Para el desempeño laboral se estableció que cuando es satisfecho, las relaciones interpersonales son muy inadecuadas en un 68,9%, el Chi cuadrado es de 18,378, el p-valor menor que 0.05, lo que indica que la relación entre las variables es significativa.

Tercera

En el desempeño laboral y su relación con el ambiente laboral, se estableció que el 68,9%, el Chi cuadrado es de 29,322, el p-valor es menor que 0.05 indicando que se torna un poco apático, sin embargo, se hace el esfuerzo para que todo camine mejor y todos se lleven de la mejor manera. lo que indica que la relación entre las variables es significativa.

Cuarta

Se estableció que, en la relación entre desempeño laboral y toma de decisiones, el Chi cuadrado es de 32,588, el p-valor es menor que 0.05 y los trabajadores consideran en un 100% que es insatisfecho e inadecuado por cuanto no se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores para tomar decisiones lo que indica que las relaciones entre las variables es significativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: En cuanto a desempeño laboral y clima organizacional de la empresa, se debe incentivar al personal que labora en la empresa a promover un ambiente laboral agradable, donde todos se sientan a gusto, es decir, sean eficaces y eficientes al cumplir con sus actividades diarias.

Segunda recomendación: Se estableció la relación entre desempeño laboral y relaciones interpersonales, sin embargo, se debe realizar jornadas de integración entre el personal que labora en la empresa para fomentar las buenas relaciones entre ellos y que su desempeño laboral sea mejor cada vez más.

Tercera recomendación: Se estableció la relación entre desempeño laboral y ambiente laboral, sin embargo, se debe promover un ambiente laboral agradable, donde empleados y clientes se sientan a gusto con la atención que se le brinda y que todos se lleven de la mejor manera posible. Un ambiente agradable trae consigo buenas vibras.

Cuarta recomendación: Se estableció la relación entre desempeño laboral y toma de decisiones, sin embargo, al momento de tomar decisiones dentro de la empresa, se hace necesario tener en cuenta la participación de todos los empleados y hacerles sentir que en ellos se confía y que su palabra es considerada.

Tomando en cuenta estas recomendaciones, el clima organizacional y el ambiente laboral de la empresa mejoraría porque todo tendría sentido para el personal que labora en esta empresa.

REFERENCIAS

- Balkar, (2015) The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. Disponible en <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=13092707&AN=103605304&h=n2tLhreBPbZnaQ6RZcqUK4WiRfzKmVvEHizG2RQckP5PF%2f11TPWnNoPOQgMDFPKT ZuBTs4KgcJNXuIJ66CTEQ%3d%3d&cr=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrINotAuth&crIhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d13092707%26AN%3d103605304>
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. 8va. ed. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Comportamiento Organizacional (Tercera ed.). México: Interamericana Editores.
- DuBrin, F. (2013) Comunicación interpersonal. Artículo disponible en: <http://freshmansolano.blogspot.com/2013/07/comunicacion-interpersonal.html>
- Duche (2019) Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Guerrero, et al. (2019) CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año V. Vol. V. N°09. Julio-diciembre 2019 Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721ISSN-L: 2542-3029; ISSN:2610-802X Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214/183>
- Guzmán, A. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Iglesias, A., y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 34 (1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Lasluisa, L. (2016), "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA". Disponible en <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Lopez, et al. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. Revista Cubana de Medicina Militar, 48(2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Marroquín, S., Pérez L (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Universidad de San Carlos, Guatemala. Disponible en: [file:///C:/Users/yuber/Downloads/Documents/13%20T\(1823\).pdf](file:///C:/Users/yuber/Downloads/Documents/13%20T(1823).pdf)
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. Revista. Sapienza Organizacional, 5 (9), 173-188. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/html/>
- Pastor, A. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Disponible en: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Pedraza, E., et al. (2010). Desempeño laboral de los trabajadores. Revista Scielo. Obtenido de Scielo: <http://www.Scielo.org.ve>.
- Pilligua et al. (2019) The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>, vol. XV, núm. 28, 2019 Universidad El Bosque, Colombia Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Rivera, R. (2018) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22718/Rivera_RRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riquelme, M. (2022) Toma de decisiones: Qué es, Proceso e Importancia. Web y Empresas Retrieved from <https://www.webyempresas.com/toma-de-decisiones/>.
- Segredo, A. et al. (2017), Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation ISSN 1996-3521 (RPNS: 2097) INFODIR. 2017; 24 (enero – junio):86 -99. Disponible en: <file:///C:/Users/yuber/Downloads/Documents/200-1759-1-PB.pdf>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. Cienciamatria, 6 (1), 59-83. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Vecino, J. (2007). Gestipolis. obtenido de Gestipolis: Disponible en: <http://www.Gestipolis.com>.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Clima organizacional	Se define como aquellas relaciones interpersonales que pueden darse en el trabajo y permite tomar decisiones. (Segredo, 2017).	Se contará los puntajes del cuestionario del clima organizacional, referente al entorno organizacional apreciado por los participantes con respecto a relaciones interpersonales, ambiente laboral y toma de decisiones.	*Relaciones interpersonales *Ambiente laboral *Toma de decisiones	Ordinal
Desempeño laboral	Chiavenato (2007), lo define como la actuación que presenta el personal que labora en una organización y está capacitado para ser evaluado de acuerdo a las capacidades y el nivel que presenta; el desenvolvimiento que tienen los empleados se asocian con la productividad, eficacia y eficiencia que presentan; asimismo la empresa debe brindar excelentes condiciones de servicio.	Se medirá a través de puntajes del cuestionario del desempeño laboral el cual se valora observando diversos factores en la organización.	*Productividad *Eficiencia *Eficacia	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

INSTRUMENTO Y FICHAS TÉCNICAS

FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Clima organizacional

Ficha técnica de las variables

Variable: Clima organizacional

Ficha técnica

Autor: Bach. Peña G., Jasmani

Instrumento: Cuestionario, Año 2022

Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2021.

Lugar de aplicación: Empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 15 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5

afirmaciones:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = Algunas veces

2 = Muy pocas veces

1 = Nunca.

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad:

21 a 30 años () 31 a 40 años ()

41 a 50 años () 50 a 60 años ()

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Nivel de Estudios:

Primaria () Secundaria ()

Técnico () Universitario ()

Estado Civil:

Soltero () Conviviente () Casado ()

Separado () Divorciado () Viudo ()

Para evaluar la variable clima organizacional, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
	VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN 1 RELACIONES INTERPERSONALES					
a	Existe buenas relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa.					
b	El jefe es comprensivo cuando se comete un error.					
c	Se muestra interés por las inquietudes de los trabajadores.					
d	Se cuenta con el apoyo del jefe para realizar un trabajo difícil.					
e	Recibe usted reconocimiento por su labor realizada.					
	DIMENSIÓN 2 AMBIENTE LABORAL					
a	Existe preocupación por destacar en el trabajo.					
b	Asume usted con responsabilidad sus labores.					
c	En la empresa predomina un ambiente laboral armonioso.					
d	La empresa se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado.					
e	Realiza usted su labor en forma segura.					
	DIMENSIÓN 3 TOMA DE DECISIONES					
a	La toma de decisiones se hace en forma prudente.					
b	Se insiste en la mejora del trabajo individual y colectivo.					
c	Se toma en cuenta las opiniones para llegar a acuerdos.					
d	Cuando se cometen errores se superan solo con disculpas.					
e	Se realiza periódicamente reuniones para dar a conocer el desenvolvimiento de la empresa					

Fuente: Elaboración propia

FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Desempeño laboral

Ficha técnica de las variables

Variable: Desempeño laboral

Ficha técnica

Autor: Quispe V., Edgar

Adaptado por: Bach. Peña G., Jasmani

Instrumento: Cuestionario, Año 2015

Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2021.

Lugar de aplicación: Empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 15 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5

afirmaciones:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = Algunas veces

2 = Muy pocas veces

1 = Nunca.

Para evaluar la variable desempeño laboral, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	Logra realizar eficientemente las tareas asignadas					
2	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización					
3	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad					
4	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización					
5	Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización					
	DIMENSIÓN: EFICACIA					
6	Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos					
7	Usted cumple con las tareas asignadas					
8	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
9	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad					
10	Usted logra la realizar las actividades que le ha asignado					
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL					
11	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
13	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo					
14	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					
15	Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo					

Fuente: Adaptado de: Quispe, E. (2015). <https://docplayer.es/26125229-Clima-organizacional-y-desempeno-laboral-en-la-municipalidad-distrital-de-pacucha-andahuaylas-2015.html>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: Luis Dios

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
PEÑA G. JASMANI A.
DNI N°42996990

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2021".

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL							
DIMENSION 1							
RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Existe buenas relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa.	x		x		x	
2	El jefe es comprensivo cuando se comete un error.	x		x		x	
3	Se muestra interés por las inquietudes de los trabajadores.	x		x		x	
4	Se cuenta con el apoyo del jefe para realizar un trabajo difícil.	x		x		x	
5	Recibe usted reconocimiento por su labor realizada.	x		x		x	
DIMENSION 2							
AMBIENTE LABORAL							
6	Existe preocupación por destacar en el trabajo.	x		x		x	
7	Asume usted con responsabilidad sus labores.	x		x		x	
8	En la empresa predomina un ambiente laboral armonioso.	x		x		x	
9	La empresa se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado.	x		x		x	
10	Realiza usted su labor en forma segura.	x		x		x	
DIMENSION 3							
TOMA DE DECISIONES							
11	La toma de decisiones se hace en forma prudente.	x		x		x	
12	Se insiste en la mejora del trabajo individual y colectivo.	x		x		x	
13	Se toma en cuenta las opiniones para llegar a acuerdos.	x		x		x	
14	Cuando se cometen errores se superan solo con disculpas.	x		x		x	
15	Se realiza periódicamente reuniones para dar a conocer el desenvolvimiento de la empresa	x		x		x	
VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSION 1 PRODUCTIVIDAD							
16	Logra realizar eficientemente las tareas asignadas	x					
17	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización	x		x		x	
18	Su nivel de producción es acorde a lo que esta establecido por las políticas de la entidad	x		x		x	
19	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización	x		x		x	
20	Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización	x		x		x	
DIMENSION: EFICACIA							
21	Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos	x		x		x	
22	Usted cumple con las tareas asignadas	x		x		x	
23	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	x		x		x	
24	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	x		x		x	
25	Usted logra la realizar las actividades que le ha asignado	x		x		x	
DIMENSION: EFICIENCIA LABORAL							
26	Su grado de responsabilidad esta acorde a su capacidad profesional	x		x		x	
27	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	x		x		x	
28	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	x		x		x	
29	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	x		x		x	
30	Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

08 de febrero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde el concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2021".

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL							
DIMENSIÓN 1							
RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Existe buenas relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa.	X		X		X	
2	El jefe es comprensivo cuando se comete un error.	X		X		X	
3	Se muestra interés por las inquietudes de los trabajadores.	X		X		X	
4	Se cuenta con el apoyo del jefe para realizar un trabajo difícil.	X		X		X	
5	Recibe usted reconocimiento por su labor realizada.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2							
AMBIENTE LABORAL							
6	Existe preocupación por destacar en el trabajo.	X		X		X	
7	Asume usted con responsabilidad sus labores.	X		X		X	
8	En la empresa predomina un ambiente laboral armonioso.	X		X		X	
9	La empresa se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado.	X		X		X	
10	Realiza usted su labor en forma segura.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3							
TOMA DE DECISIONES							
11	La toma de decisiones se hace en forma prudente.	X		X		X	
12	Se insiste en la mejora del trabajo individual y colectivo.	X		X		X	
13	Se toma en cuenta las opiniones para llegar a acuerdos.	X		X		X	
14	Cuando se cometen errores se superan solo con disculpas.	X		X		X	
15	Se realiza periódicamente reuniones para dar a conocer el desenvolvimiento de la empresa	X		X		X	
VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1 PRODUCTIVIDAD							
16	Logra realizar eficientemente las tareas asignadas	X		X		X	
17	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización	X		X		X	
18	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	X		X		X	
19	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización	X		X		X	
20	Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICACIA							
21	Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos	X		X		X	
22	Usted cumple con las tareas asignadas	X		X		X	
23	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	X		X		X	
24	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	X		X		X	
25	Usted logra la realizar las actividades que le ha asignado	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL							
26	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	X		X		X	
27	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	X		X		X	
28	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	X		X		X	
29	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	X		X		X	
30	Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz DNI: 09586832

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

7 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa D'Dannalex E.I.R.L. Puerto Maldonado – 2021".

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL							
DIMENSIÓN 1							
RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Existe buenas relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa.	✓		✓		✓	
2	El jefe es comprensivo cuando se comete un error.	✓		✓		✓	
3	Se muestra interés por las inquietudes de los trabajadores.	✓		✓		✓	
4	Se cuenta con el apoyo del jefe para realizar un trabajo difícil.	✓		✓		✓	
5	Recibe usted reconocimiento por su labor realizada.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2							
AMBIENTE LABORAL							
6	Existe preocupación por destacar en el trabajo.	✓		✓		✓	
7	Asume usted con responsabilidad sus labores.	✓		✓		✓	
8	En la empresa predomina un ambiente laboral armonioso.	✓		✓		✓	
9	La empresa se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓	
10	Realiza usted su labor en forma segura.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3							
TOMA DE DECISIONES							
11	La toma de decisiones se hace en forma prudente.	✓		✓		✓	
12	Se insiste en la mejora del trabajo individual y colectivo.	✓		✓		✓	
13	Se toma en cuenta las opiniones para llegar a acuerdos.	✓		✓		✓	
14	Cuando se cometen errores se superan solo con disculpas.	✓		✓		✓	
15	Se realiza periódicamente reuniones para dar a conocer el desenvolvimiento de la empresa	✓		✓		✓	
VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1 PRODUCTIVIDAD							
16	Logra realizar eficientemente las tareas asignadas	✓		✓		✓	
17	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización	✓		✓		✓	
18	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	✓		✓		✓	
19	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización	✓		✓		✓	
20	Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: EFICACIA							
21	Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos	✓		✓		✓	
22	Usted cumple con las tareas asignadas	✓		✓		✓	
23	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	✓		✓		✓	
24	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad	✓		✓		✓	
25	Usted logra la realizar las actividades que le ha asignado	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL							
26	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	✓		✓		✓	
27	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo	✓		✓		✓	
28	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	✓		✓		✓	
29	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno	✓		✓		✓	
30	Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208 CLAD: 32611**

Especialidad del validador: **Gestión en Organizaciones**

09 de febrero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CALLAO, 16 de febrero de 2022

Señor(a)
JASMANI ALEXANDER PEÑA GUILLEN
GERENTE
D'DANNALEX E.I.R.L.
JR. GONZÁLES PRADA S/N

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial CALLAO y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. JASMANI ALEXANDER PEÑA GUILLEN del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA D'DANNALEX", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



*Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariflos
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración*

cc: Archivo PTUN.

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS

		VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL																			
		ITEMS															V1	D1	D2	D3	
ARTICIPANT		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Suma	Sumar	Sumar	Sumar	
E1		2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		41	13	15	13	
E2		2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		41	13	15	13	
E3		3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3		42	14	14	14	
E4		3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3		46	14	18	14	
E5		2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2		45	14	16	15	
E6		3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3		51	17	16	18
E7		2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2		45	15	16	14	
E8		2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2		53	18	17	18	
E9		3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3		49	17	16	16
E10		3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3		44	14	14	16
E11		3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4		50	15	16	19
E12		3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4		49	15	16	18
E13		3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5		52	15	18	19
E14		4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4		51	16	15	20
E15		3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3		46	14	15	17
E16		4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3		57	19	19	19
E17		3	2	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	4		51	14	18	19
E18		4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5		62	20	21	21
E19		2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4		47	14	17	16
E20		4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3		47	14	16	17
E21		2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		41	13	15	13
E22		2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		41	13	15	13
E23		3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3		42	14	14	14
E24		3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3		46	14	18	14
E25		2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2		45	14	16	15
E26		3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3		51	17	16	18
E27		2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2		45	15	16	14	
E28		2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2		53	18	17	18	
E29		3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3		49	17	16	16
E30		3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3		44	14	14	16
E31		3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4		50	15	16	19
E32		3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4		49	15	16	18
E33		3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5		52	15	18	19
E34		4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4		51	16	15	20
E35		3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3		46	14	15	17
E36		4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3		57	19	19	19
E37		3	2	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	4		51	14	18	19
E38		4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5		62	20	21	21
E39		2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4		47	14	17	16
E40		4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3		47	14	16	17
E41		3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3		46	14	15	17
E42		4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3		57	19	19	19
E43		3	2	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	4		51	14	18	19

		VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL																	
		ITEMS														V2	D1	D2	D3
PARTICIPANT	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Suma	Suma	Suma	Suma
E1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4	50	15	16	19
E2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	49	15	16	18
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	52	15	18	19
E4	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4	51	16	15	20
E5	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	46	14	15	17
E6	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	57	19	19	19
E7	3	2	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	4	51	14	18	19
E8	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5	62	20	21	21
E9	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	47	14	17	16
E10	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	47	14	16	17
E11	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	13	15	13
E12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	13	15	13
E13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	42	14	14	14
E14	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	46	14	18	14
E15	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	45	14	16	15
E16	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	51	17	16	18
E17	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	45	15	16	14
E18	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	53	18	17	18
E19	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	49	17	16	16
E20	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	44	14	14	16
E21	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4	50	15	16	19
E22	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	49	15	16	18
E23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	52	15	18	19
E24	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4	51	16	15	20
E25	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	46	14	15	17
E26	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	57	19	19	19
E27	3	2	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	4	51	14	18	19
E28	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5	62	20	21	21
E29	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	47	14	17	16
E30	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	47	14	16	17
E31	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3	4	50	15	16	19
E32	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	49	15	16	18
E33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	52	15	18	19
E34	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4	51	16	15	20
E35	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	46	14	15	17
E36	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	57	19	19	19
E37	3	2	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	4	51	14	18	19
E38	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5	62	20	21	21
E39	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	47	14	17	16
E40	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	47	14	16	17
E41	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	46	14	15	17
E42	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	57	19	19	19

