



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa
de manufactura, Puente Piedra, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Estrada Córdova, Carlos Eduardo (ORCID: 0000-0002-7056-7366)

Panta Jaramillo, Luis Ángel (ORCID: 0000- 0001- 8282- 6305)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a dios, a nuestros padres, a las personas que estuvieron apoyándonos para poder alcanzar nuestros objetivos.

Agradecimiento

Manifestamos nuestro agradecimiento a nuestros profesores que nos brindaron sus enseñanzas durante nuestra etapa académica, en especial a nuestro asesor el Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio por su tolerancias, guías y consejo para culminar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos Y Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	19
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

Tabla 1:	Resultado de validez de instrumentos	21
Tabla 2:	Estadístico de Fiabilidad	21
Tabla 3:	Frecuencia de la variable Clima Organizacional	24
Tabla 4:	Frecuencia de la dimensión Clima autoritario	25
Tabla 5:	Frecuencia de la dimensión Clima paternalista	26
Tabla 6:	Frecuencia de la dimensión Clima consultivo	28
Tabla 7:	Frecuencia de la variable Desempeño Laboral	29
Tabla 8:	Frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral	30
Tabla 9:	Frecuencia de la dimensión Autoestima	31
Tabla 10:	Frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo	32
Tabla 11:	Cuadro de verificación de correlación de RHO de Spearman	33
Tabla 12:	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima organizacional y desempeño laboral	34
Tabla 13:	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral	35
Tabla 14:	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima organizacional y autoestima	36
Tabla 15:	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima organizacional y trabajo en equipo	37

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1:	Porcentaje de la variable clima organizacional	22
Figura 2:	Porcentaje de la dimensión clima autoritario	23
Figura 3:	Porcentaje de la dimensión clima paternalista	24
Figura 4:	Porcentaje de la dimensión clima consultivo	25
Figura 5:	Porcentaje de la variable desempeño laboral	26
Figura 6:	Porcentaje de la dimensión satisfacción laboral	27
Figura 7:	Porcentaje de la dimensión autoestima	28
Figura 8:	Porcentaje de la dimensión trabajo en equipo	29

Resumen

Para la investigación se enfocó en encontrar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021, con la finalidad de exhortar la respuesta planteada ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021? Se tuvo como método el hipotético deductivo, por otra parte, el enfoque descrito fue cuantitativo, de tipo aplicada y nivel descriptivo-correlacional, puesto que se busca detectar la posible relación entre las variables estudiadas. El diseño empleado en esta investigación fue no experimental de corte transversal, asimismo se consideró una población censal de 27 colaboradores en el área manufactura, utilizando como criterios de inclusión colaboradores que se encuentren laborando en el área de producción, excluyendo a trabajadores de las demás áreas. La recolección de datos se obtuvo mediante la técnica de la encuesta por medio del instrumento cuestionario, el cual fue de tipo Likert con 18 preguntas, 3 por cada dimensión, el resultado se procesó mediante la herramienta y programa SPSS; obteniendo como resultado la existencia de una relación positiva alta entre las variables estudiadas: Clima organizacional y Desempeño Laboral, con un coeficiente de correlación de 0.617.

Palabras Clave: Desempeño laboral, ambiente estructurado, clima paternalista, comunicación descendente.

Abstract

The research focused on finding the relationship between the organizational climate and job performance in the manufacturing company, Puente Piedra, 2021, in order to encourage the proposed response. Is there a relationship between the organizational climate and job performance in the manufacturing company, Puente Piedra, 2021? The hypothetical deductive method was used; on the other hand, the approach described was quantitative, applied and descriptive-correlational level, since it seeks to detect the possible relationship between the variables studied. The design used in this research was non-experimental, cross-sectional, and a census population of 27 collaborators in the manufacturing area was considered, using as inclusion criteria collaborators who are working in the production area, excluding workers from other areas. Data collection was obtained using the survey technique using the questionnaire instrument, which was Likert-type with 18 questions, 3 for each dimension, the result was processed using the SPSS tool and program; Obtaining as a result the existence of a high positive relationship between the variables studied: Organizational Climate and Work Performance, with a correlation coefficient of 0.617.

Keywords: Work performance, structured environment, paternalistic climate, downward communication.

I. INTRODUCCIÓN

En la situación actual, los países han tenido que adaptarse rápidamente a las nuevas medidas impuestas por la pandemia del Covid-19, con finalidad de preservar salud de la comunidad en general para reducir nivel de contagios. En este aspecto, diversas empresas de diferentes tamaños y rubros tuvieron que cerrar sus instalaciones y pasar al trabajo remoto. De modo que, las emociones e impresiones de los colaboradores en el ambiente donde realizan sus actividades ha tenido un cambio notable. Arano y Escudero (2016) detallaron que clima organizacional es lo que los trabajadores perciben del entorno, además indica que es el contexto donde ellos realizan sus actividades y es un determinante clave para la prosperidad de las organizaciones. En tal sentido, muchas organizaciones están fracasando por no generar un buen ambiente de trabajo y no comprometer a los trabajadores; es por ello que se pierde el aporte de cada colaborador que podría contribuir a que la empresa afronte esta situación de la mejor manera posible.

Asimismo, el diario El Comercio (2020) en su reporte indica como la manera de realizar el trabajo ha variado por la crisis sanitaria, y las organizaciones con el afán de mantener la continuidad de sus actividades se han trasladado del trabajo habitual al remoto. Resulta un reto para los negocios identificar la mejor gestión para que sus trabajadores encuentren un ambiente de trabajo adecuado, en el cual puedan desempeñarse en tal medida que se puedan alcanzar los objetivos estipulados en el negocio. En esta misma línea, Calvo Manager de Proximity Perú, menciona cuales serían los puntos clave que deben considerar las empresas para la adecuada gestión de las personas durante esta situación de pandemia, entre ellos están la cultura organizacional, mejor comunicación, equilibrio con bienestar; y el impacto en la salud mental del colaborador.

Por otra parte, la Revista de CCL (2020) nos dice que la situación actual ha generado diversas manifestaciones de estrés en las personas que se ven reflejadas en sus entornos, familiar, social y laboral. Entre las principales causas de las manifestaciones de estrés han sido provocadas por situaciones de intolerancia, falta de paciencia, ansiedad, y han conllevado a perjudicar el desempeño de los

trabajadores. Asimismo, Peter Yamakawa decano de ESAN, resalta la importancia de pedir disculpas para incentivar un buen clima laboral y en la misma línea forjar una buena imagen.

Del mismo modo, cabe resaltar que el rendimiento laboral de los trabajadores en empresas de manufactura ha estado directamente ligado con la satisfacción que el mismo pueda tener, en tal sentido las reglas para realizar las actividades en las empresas han sido modificadas, ya que se abrieron nuevas formas de trabajo y nuevos indicadores para conocer las métricas del desempeño laboral de las personas. En este aspecto, las empresas de manufactura necesitan conocer esas herramientas que son muy importantes para la mejora del ambiente de donde realizan las labores, y de esta forma contribuir a mejorar el desempeño laboral con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

Cabe mencionar que, desde hace un tiempo en la mayoría de los negocios de manufactura en Puente Piedra, se nota una presente insatisfacción laboral causada por faltas de motivación, problemas internos, sistemas de trabajo, falta de monitoreo del personal, tampoco hay un orden del trabajo a realizar y esto contribuye al desinterés por parte de los trabajadores. Además, otro aspecto predominante en estas empresas son el descuido al no programar talleres de capacitación a los empleados de sus empresas, esto no permite a los trabajadores que crezcan profesionalmente, y de tal manera no adquieren nuevos conocimientos o técnicas que les permita ser más productivos, por ello frecuentemente se observan vacíos de producción que perjudican directamente a los clientes.

Tomando en cuenta los puntos señalados, el presente estudio plantea el objetivo de determinar la relación existente de las variables estudiadas entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa de manufactura, para ello se busca encontrar posibles soluciones de acuerdo con los resultados obtenidos.

La siguiente pregunta fundamenta el problema estudiado en esta investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021?; Los problemas específicos son:

(a) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021?; (b) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021?; (c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021?.

En lo que respecta a la justificación teórica, contribuirá a tener consideraciones y conocimientos de las variables estudiadas, y de esta forma servir como herramienta para futuras discusiones o investigaciones. En lo práctico, contribuye con las recomendaciones, con respecto a aspectos relacionados al clima laboral en épocas de pandemia, fomentando una buena cultura organizacional, mejorando los canales de comunicación, sincronizando el equilibrio y el bienestar de los trabajadores. En la justificación metodológica, esta investigación utilizó instrumentos validados por expertos.

El principal objetivo para la investigación es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021. Los objetivos específicos son: (a) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021; (b) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021; (c) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

La hipótesis general afirma que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021; (b) Existe relación entre el clima organizacional y la autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.; (c) Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el aspecto internacional, según Aguilar (2016) preciso analizar la correlación del trabajo en equipo con clima organizacional en su estudio que llevó a cabo a empleados del Hotel del Campo de Quetzaltenango. Los instrumentos se realizaron a través de un cuestionario, el estudio fue de nivel descriptivo, la población fue de 30 empleados, su enfoque fue cuantitativo. Se comprobó que el compañerismo, la colaboración que son factores claves como trabajo en equipo si están coordinados con clima organizacional, de manera si beneficia la unidad de un objetivo mediante de participaciones de sus miembros; se encarga de promover el trabajo en equipo mediante aprendizajes, con finalidad de prestar atención y aprender conocimiento en desarrollo de jerarquía, que contribuirá en brindar un mejor ambiente organizacional favorecedor.

Mafini (2016) su investigación se basó en un estudio del comportamiento de trabajadores de empresas en servicios en Sudáfrica. Método ha sido cuantitativo, de tipo aplicado, correlacional, con técnica de encuestas a una muestra de 164 trabajadores y con valor Rho Spearman igual 0,682 y p igual 0,001 que resultó una correlación positiva moderada. Concluyendo, que un elevado ambiente organizacional mejora el compromiso de colaboradores en el desempeño y relaciones entre las autoridades de las empresas y sus subordinados.

Zacher y Yang (2016) en su artículo midieron el envejecimiento de los trabajadores en empresas, como su servicio de tantos años se les considera por parte de las autoridades. Método aplicado ha sido aplicado, correlacional, no experimental y aplicó técnica de encuestas a 649 trabajadores, con un valor Rho = 0,440 y $p < 0,001$ que demuestra una correlación positiva moderada. Concluyeron que los trabajadores brindan años de servicios en una empresa cuando el clima organizacional es adecuado y esto incide el desempeño del trabajador y compromiso a la empresa.

Wangombe et al. (2017) en su investigación concluyeron que uno aspecto incidente en los resultados en una empresa es la innovación de los trabajadores en desarrollar diversas propuestas de mejora en procesos y actividades, esto trae como

consecuencia mejores resultados a la organización y contribuye al mejor desempeño laboral con un ambiente de trabajo con mayor conveniencia para toda la empresa.

Asimismo, otra investigación relacionada fue la de Sánchez (2017) el cual investigó acerca de identificar factores desfavorables laborales que afectan la satisfacción laboral en operarios que fabrican calzado. La población fue 150 colaboradores, la técnica usada ha sido la encuesta, el enfoque fue mixto, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, se concluyó en el estudio la necesidad del marco estratégico que permita enlazar a todos los trabajadores de la empresa para poder lograr una mayor eficiencia en el cumplimiento de objetivos.

Según Berberoglu (2018) su estudio trató como el clima organizacional impacta al desempeño laboral de un hospital público en Chipre. Método fue aplicado, descriptivo y técnica de encuesta a una muestra 950 trabajadores. Resultados de correlación fue $Rho\ 0,769$ y $p = 0,036$, lo que concluyó que los trabajadores de los hospitales al verificar que, al existir un agradable ambiente organizacional, el compromiso de colaboradores es más elevado cuando el clima o ambiente laboral es el adecuado.

Vera y Suárez (2018) midieron en su investigación el impacto del clima organizacional en el compromiso de labor de los trabajadores en empresa de telecomunicaciones. Concluyeron, que es uno de los factores más importante que afecta el desempeño de los colaboradores en una empresa de servicios es el ambiente en la empresa con respecto a las relaciones de trabajo entre los colaboradores, el ambiente de trabajo y esto influye en el servicio al cliente.

Sugiarto (2018) su estudio fue examinar que relación existe entre clima organizacional, compromiso institucional, satisfacción de trabajadores y desempeño que muestran los colaboradores en general. Particularmente, desarrollaron analizar como el clima organizacional impacta en la empresa. Además, también probó el efecto de satisfacción en los empleados en su productividad diaria. Resultados del análisis a 90 encuestados muestran beneficios para todos. Parcialmente, clima organizacional y compromiso de la organización tienen efectos positivos efecto sobre la satisfacción

laboral.

Considerando a Díaz y Carrasco (2018) en su artículo trataron sobre como diversos factores del clima organizacional influyen al desempeño de los trabajadores, consideraron muestra a 107 trabajadores en sector educativo en ciudad de los Ángeles. Los resultados fueron $Rho = 0,910$ y $p < 0,05$; siendo una correlación positiva muy elevada entre variables que estudiaron. Concluyendo, que elevados niveles de comportamientos de colaboradores generan elevada felicidad traen como consecuencia un elevado desempeño laboral, por el alto compromiso de los trabajadores.

Por consiguiente, Wilches (2018) en su estudio propuso establecer la relación entre variables propuestas que es reforzar la cultura y clima organizacional en empresa Geométrica Modular. Método utilizado fue tipo descriptivo, tipo de muestreo fue aleatorio simple, la cual fue aplicada a muestra de 40 trabajadores, se determinó que clima organizacional en empresa es causado por factores sociales, lo cual produce una ambiente de colaboración, sin embargo sigue siendo está un elemento multidimensional concertada por los elementos físicos con los que interactúa el trabajador; tales como las infraestructuras, recursos, materiales de trabajo y las personas como la relación que tiene con los colaboradores de la compañía y el conocimiento sobre su trabajo.

Gaviria y López (2019) el propósito de su investigación fue medir como el liderazgo de los ejecutivos en una empresa incide al clima organizacional y desempeño laboral. Desarrollaron la técnica con encuestas a 185 líderes de diversas empresas colombiana. Concluyeron, que es de suma importancia el líder en un equipo de trabajo, este influye directamente a la eficiencia laboral en subordinados y cumplir objetivos que plantea una organización para un determinado periodo.

Santamaria y Ojeda (2020) en su investigación buscó determinar, cuál es la repercusión del ambiente organizacional en variable desempeño laboral en colaboradores en empresa Datapro S.A. Su estudio tuvo un diseño no experimental, tipo fue descriptivo y correlacional, además tuvo enfoque mixto, su población fueron 106 trabajadores, para obtener datos usó encuestas, y técnica el cuestionario. Manifestando en sus resultados, la incidencia del clima en las empresas es un elemento adecuado

para mejorar la productividad en trabajadores.

Isac (2020) definieron que clima organizacional es parte de cultura en una empresa. Midió la incidencia de cultura organizacional en clima laboral y desempeño en actividades de colaboradores. Tal como lo perciben los empleados en contacto diariamente con los procedimientos y normas establecidas. El análisis realizado en este artículo intenta poner de relieve los factores del clima organizativo en Renault Grupo Dacia, tras introducir el nuevo modo organizativo, es decir, la unidad elemental de trabajo (EWU)

Considerando a Rozman y Štrukelj (2020) en su artículo tuvieron de objetivo verificar los componentes del clima organizacional y su incidencia en compromiso laboral de colaboradores en compañías medianas. Método fue de aplicado y descriptivo, muestra de 1000 personas seleccionadas y la información oneida fue ingresada a tablas excel y ingresadas al programa SPSS, con resultados de correlación positiva alta de 0,796 (Rho) y significancia $p < 0,05$. Concluyeron, que clima organizacional es indicador que afecta desempeño organizacional y en trabajadores, en cualquier organización.

Martínez y Valenzo (2020) plantearon como objetivo en su artículo analizar la relación entre clima organizacional y su impacto en la educación que se brinda en institución educativa. La técnica fue encuesta aplicada a través de cuestionario con 70 preguntas, fue aplicado a un total de 10 profesores de la institución, llegando a los resultados de un valor Rho igual a 0,835 con la motivación y Rho = 0,907 con el liderazgo. Concluyeron, que clima organizacional impacta con correlación positiva alta con las dimensiones de motivación y liderazgo de los profesores en su enseñanza a los estudiantes y compromiso hacia la institución.

Considerando a Mutonyi et al. (2020) tuvieron de objetivo medir la incidencia del clima organizacional en creatividad del desempeño en empleados públicos. Aplicaron encuesta a una muestra de 96 empleados, con resultado Spearman (r igual a 0,850) que confirmó correlación positiva alta entre clima organizacional y creatividad. Concluyeron en su estudio, que un buen ambiente organizacional en la entidad pública incide en desempeño y creatividad de colaboradores, en beneficio de clientes.

De acuerdo a Obeng et al. (2020) en su investigación buscaron relacionar a los empleados y el bienestar que la empresa les ofrece para el desarrollo de sus funciones, El método usado fue aplicado, descriptivo y no experimental, asimismo, mediante la técnica de encuesta aplicaron un cuestionario a una muestra de 371 empleados u toda la información obtenida fue ingresada a tablas Excel en el SPSS23. Teniendo como resultados de Rho de 0,849 y $p = 0,036$, lo que indica una relación positiva alta, entre organización, compromiso y desempeño de empleados, generando un mayor compromiso en el desempeño de sus labores.

Abun et al. (2021) en su artículo tuvieron de objetivo medir clima organizacional y correlación con compromiso laboral de trabajadores de universidades en Filipinas. Llegaron a las conclusiones, que a mayor clima organizacional que conduzca a beneficios y mejora de relación entre los trabajadores, influye en el compromiso laboral en beneficio de las organizaciones, en que se brinda mejor desarrollo de las actividades de enseñanza y que los alumnos tengan un mejor servicio en sus estudios.

Tsiu (2021) su estudio se enfocó en medir el impacto del covid-19 en el clima organizacional en hoteles debido a la disminución de los turistas e ingresos. La técnica considerada fue la encuesta a 295 empleados de hoteles. Resultando un valor Rho de Spearman igual a 0,833; entre clima organizacional y stress en trabajadores por el impacto del covid-19. Concluyeron que el impacto del covid-19 ha sido estresante para los trabajadores del sector hotelero, quedando únicamente implementar estrategias para mejorar los ingresos, lo cual influirá en un mejor desempeño de los trabajadores y en el ambiente laboral.

Chiang et al. (2021) realizaron una investigación para medir como alcanzar nuevos logros de creatividad y confianza en los trabajadores de una entidad de la salud pública. Aplicaron una encuesta a 344 directivos de diversas entidades públicas con resultados de Rho igual a 0,896 y p igual a $< 0,000$, lo que muestra una correlación positiva alta de como el clima organizacional beneficio a los trabajadores al existir una mejoría de logros en crear y desarrollar nuevos procesos y actividades, influyendo en el mejor desempeño de los colaboradores.

En el contexto Nacional, Choque (2018) llevó a cabo su investigación en la búsqueda de manifestar la influencia de autoestima del personal en clima organizacional en un centro educativo. El diseño para esta investigación fue no experimental, además se determinó realizar la investigación en población de 43 profesores y personal administrativo, estudio fue descriptivo. El nivel fue de aplicada, instrumento para obtener información fue cuestionario, se aplicó encuesta a los 43 trabajadores. Se determinó que los factores de autoestima se relacionan con clima organizacional, incidencia en la productividad laboral.

Así también, Vásquez (2019) para su estudio, tuvo como objetivo encontrar la conexión que existe entre el trabajo colaborativo entre trabajadores y el entorno organizacional para los trabajadores del colegio “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2018, el diseño fue no experimental y transversal, de tipo descriptivo correlacional, utilizando técnica de la entrevista, la población fue de 13 trabajadores, se aplicaron los cuestionarios como instrumento, se demostró que en la variable trabajo en equipo, percibimos que la totalidad de colaboradores se sitúan en el nivel medio, asimismo, sigue 1 miembro en el nivel bajo, de modo que ningún colaborador se sitúa en el nivel alto, mostrando con estos resultados conflicto en los estudiantes con la mencionada variable.

Ccallo (2018) en su estudio precisó el establecer la conexión que pueda haber por parte de sus variables clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad; el enfoque utilizado cuantitativo, de tipo hipotético deductivo, la población fue 189 empleados, la técnica utilizada fue encuesta, la muestra aplicada a 92 colaboradores, los instrumentos fueron los cuestionarios. En definitiva, pudo comprobar su hipótesis, puesto que el porcentaje de relaciones de 60.9%, además se menciona por parte de los trabajadores su interpretación de clima laboral, como los valores de la empresa, las aptitudes de sus compañeros de trabajo, las formas de comunicar de parte de los líderes y viceversa, entre otros.

En relación a lo mencionado, Villacorta (2019) llevó a cabo su estudio el cual buscó detectar la conexión que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en el colegio educativo “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

El diseño empleado fue no experimental, transversal – descriptivo, de tipo relacional, para el estudio aplicaron encuesta, asimismo población y muestra fue 64 personas, el instrumento fue el cuestionario. Se demostró que existe relación significativa entre ambas variables y confirmó la hipótesis planteada.

Asimismo, Pérez (2018) para la realización de su investigación se enfocó en la búsqueda de una estrategia de clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador del área comercial en empresa editorial. Las técnicas fueron las entrevistas, de tipo descriptiva – propositiva, empleó el cuestionario con escala de Likert para recoger la información, la población fue de 210 colaboradores, el diseño fue no experimental, la muestra se aplicó a 59 trabajadores. Se comprobó que el proceso del clima laboral y dinámica del proceso de ventas favoreció a coordinar las teorías eficientes sobre procesos congénitos que establecen un desarrollo favoreciendo a la editorial.

En el contexto local, se tomó en cuenta la investigación de Pastor (2018) el cual buscó identificar la conexión que pueda existir entre sus variables de estudio organizacional y desempeño laboral en personal administrativo para la organización privada de distribución de combustibles. El estudio tuvo diseño no experimental, asimismo se planteó una investigación prospectiva, correlacional, el muestreo fue probabilístico, se empleó como instrumento el cuestionario, su enfoque fue cuantitativa, la técnica que se realizó fue la encuesta, la muestra aplicada para esta investigación fue de 162, la cual se obtuvo de a una población total de 280 colaboradores. Se evidenció que la relación de la relación de los colaboradores y el desempeño de sus actividades estar en concordancia con el entorno de trabajo percibido en la empresa de combustible.

Por otra parte, Cabrera (2018) para su estudio preciso identificar cómo se relacionan clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores en Institución Pública; tuvo muestra de 56 colaboradores, empleó un diseño descriptivo y correlacional, el instrumento fue cuestionario, asimismo tuvo población de 1300 trabajadores, tipo cuantitativa y se usó un muestreo probabilístico, aplicaron técnica de encuesta. Comprobaron que clima organizacional influye en satisfacción laboral de trabajadores de la Institución fue positivo el estudio, generando oportunidades de

mejora en la institución para el mejor desempeño y resultados de los colaboradores.

Así también, Guzmán (2018) realizó su estudio para determinar el clima organizacional y su relación con satisfacción laboral en trabajadores en empresa de logística internacional, utilizaron un enfoque mixto, la población aplica para la mencionada investigación sumó un total de 15 personas de la empresa de carga, asimismo su estudio tuvo un diseño experimental con corte transversal, por otra parte el tipo seleccionado fue descriptivo; además el método hipotético-deductivo, empleando cuestionario para obtener datos. En concordancia con los resultados que obtuvo durante su estudio observó, que clima organizacional es factor clave para que trabajadores se comprometan e involucren más con la empresa, en la medida que se sienten satisfechos donde laboran.

Además, García (2017) el cual llevó a cabo su investigación para manifestar la relación había entre clima, satisfacción laboral y las ventas de promotores en empresa de telecomunicaciones. Los objetos de estudio seleccionados fueron 172 trabajadores, asimismo el diseño de su investigación fue experimental - causal, por otra parte, cabe mencionar que este estudio fue llevado a Perú, asimismo el instrumento aplicado fue el cuestionario, de tipo hipotético-deductivo, la técnica que se realizó fue la encuesta. Se constató que no existe relación entre las variables, ya que en este tipo de organización los colaboradores demostraron sentirse motivados por los incentivos que la empresa puede ofrecer.

Por consiguiente, Pacheco (2019) durante su estudio preveo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en una institución educativa. Método fue tipo hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 591 personas, el diseño fue no experimental, asimismo realizó el estudio llevando a cabo la encuesta como técnica y aplicándola a una muestra a 50 estudiantes, tuvo un enfoque cuantitativo, los instrumentos fueron los cuestionarios. Concluyó, que existe una alta relación entre el ambiente organizacional que influye en autoestima de los estudiantes, que conduce en cumplir eficientemente sus actividades.

En el enfoque teórico, relacionados con las variables clima organizacional y desempeño laboral son las siguientes: Rodríguez (2016) menciona la teoría del clima organizacional, elaborada por Rensis Likert la cual menciona que la conducta de los trabajadores está directamente relacionada con el comportamiento administrativo y el ambiente de trabajo. Por lo tanto, determinaron factores que influyen en percepción del clima organizacional, que son: la tecnología, estructura organizacional, posición dentro de la organización, remuneración, personalidad, actitudes.

Asimismo, indica que existen 3 tipos de factores importantes que conceptualizan la conducta de la organización e ayuda en el comportamiento individual (a) Variable causal, (b) Variable intermedia; orientadas a medir la situación de la empresa, en relación a ciertos aspectos como: motivación, comunicación. (c) Variable final. Al respecto, Márquez (2017) menciona los 4 sistemas de administración que fueron elaborados en combinación los factores que determinan la conducta de una empresa, elaborada por el psicólogo y educador Rensis Likert, esta clasificación es considerado por muchos estudiosos de la materia como los tipos de clima que se pueden encontrar dentro de una empresa, (a) clima autoritario- explorador, (b) clima autoritario, (c) clima participativo, (d) clima de colaboración del equipo.

Por otra parte, Villegas (2018) menciona el modelo de clima organizacional, elaborado por Litwin y Stringer, los cuales definen el clima como una descripción acerca de la calidad o la naturaleza emocional dentro de una empresa, asimismo indican que estos componentes pueden ser mencionados o reportados por los trabajadores de la empresa mediante un cuestionario en la cual puedan mencionar estos aspectos. Además, indican una serie de características principales para entender mejor el modelo, (a) estructura, (b) compromiso, (c) retribución, (d) riesgo, (e) calidez, (f) apoyo, (g) estándares, (h) conflicto, (i) identidad.

Por otro lado, Pozo (2015) menciona el método de elección forzada la cual fue elaborado por Chiavenato, y es importante al momento de realizar una evaluación del desempeño del personal, en este método nos propone unos bloques compuestos por dos o más frases, las cuales deben ser seleccionadas por el evaluador en relación a la que mejor se ajuste a la evaluación de desempeño, y la más adecuada para alcanzar

los objetivos de organización.

Las teorías, conceptos y definiciones relacionados con la variable clima organizacional son los siguientes, Álvarez (2016) menciona y define como una percepción creada por los trabajadores de su ambiente donde realizan sus labores, además es el contexto donde ellos realizan sus actividades y es un factor clave para el desarrollo y la productividad de las empresas. Asimismo, Uribe (2014) menciona que el clima organizacional son esos contextos del espacio, en donde el trabajador realiza sus actividades de forma individual o en grupo, lo que a su vez da lugar a ciertas características que sirven para el análisis de las empresas.

Asimismo, el desempeño laboral conceptualizado por Alles (2012) conocimiento para formar grupos de conductas y consecuencias alcanzados por un contribuyente en un determinado periodo. El desempeño de un individuo se satisface por la gran cantidad de conocimientos, el hábito de la práctica y las competitividades. Además, Palmar et al. (2014) definen el desempeño laboral como la función que realiza cada individuo dentro de su trabajo, además estas funciones están reguladas a ciertas exigencias y necesidades de la empresa; todo esto para que la función de la persona sea más eficiente y contribuya a cumplir los objetivos de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación llevada a cabo fue tipo aplicada, según Cabezas et al. (2018) promueve conocimientos de índole científico, además existe una incertidumbre donde el experto recolecta datos del día a día para incrementar conocimientos que le permitan obtener su propósito.

3.1.2 Enfoque

El enfoque usado en investigación fue cuantitativo porque fue llevada mediante programas estadísticos, buscando probar las hipótesis planteadas. Según Muñoz (2016) determina que este enfoque consiste en obtener datos para manifestar las hipótesis premeditadas.

3.1.3 Nivel

El nivel fue tipo descriptivo - correlacional, ya que se utilizaron dos variables para la investigación, según Baena (2017) menciona que este tipo de nivel se utiliza para verificar la existencia de una conexión entre las variables en cuestión.

3.1.4 Diseño

Se tuvo en cuenta, un diseño no experimental –transversal. Navarro et al. (2017) comenta que un diseño no experimental, transversal, está pensado para obtener información en un adecuado tiempo específico sobre un objetivo.

3.1.5 Método

Se aplicó el método hipotético – deductivo. Según Navarro et al. (2017) Define que consiste en establecer una investigación extensa y examinar una conclusión de una problemática

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable: Clima Organizacional

Álvarez (2016) lo define como el escenario en donde los trabajadores realizan sus actividades, además va a depender de como ellos mismo perciben este entorno para mejorar su productividad.

Dimensión: Clima Autoritario

Álvarez (2016) Este tipo de clima es un ambiente en donde los jefes no dan confianza a los trabajadores por lo cual muchos de estos actúan con miedo por las amenazas o por los castigos, otra característica es la comunicación por directrices e instructiva.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Comunicación instructiva

Echevarría (2017) Se efectúa cuando el receptor está en la posibilidad de reproducir lo que se le está transmitiendo, además menciona que todos los seres vivos se comunican entre sí de esta forma.

Falta de confianza en los empleados

Covey (2014) Se produce cuando los jefes no confían en los trabajadores, esto lleva a pérdida de tiempo, alta rotación de trabajadores, perdidas de ideas valiosas para la empresa.

Ambiente estable

Blanco (2015) Es un ambiente en donde los trabajadores siguen ciertas rutinas o procedimientos ya definidos en la organización, indica que esto solo favorece a organizaciones que ya tienen una participación en el mercado alta.

Dimensión: Clima paternalista

Gan y Berbel (2011) Este clima se caracteriza por confianza entre gerentes y empleados, además se utilizan sistemas de recompensas y castigos como forma de impulso a los colaboradores.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Confianza condescendiente

Fabela (2018) Es la seguridad que tiene el líder con subordinados, además este tipo de confianza busca complacer a los demás.

Sistema de Recompensas y castigo

Almenara et al. (2005) Las recompensas y los castigos son sistemas y es una forma de negociación que las empresas tienen con sus trabajadores.

Ambiente estructurado

Canton (2014) Es un ambiente estructurado como el escenario en donde los trabajadores tienen conocimiento y realizan con seguridad sus tareas.

Dimensión: Clima consultivo

Gan y Berbel (2011) Este tipo de clima organizacional está caracterizado por la comunicación y confianza de los altos mandos con sus subordinados, además se permite tomar ciertas decisiones específicas a los trabajadores.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Comunicación descendente

Ongallo (2007) Este tipo de comunicación busca transmitir ciertos datos, ordenes, información o sugerencias a los niveles inferiores de la organización.

Confianza Laboral

Redondo (2012) Este tipo de confianza es generada por el líder cuando tiene seguridad en sus trabajadores.

Ambiente dinámico

Chiavenato (2008) Se define el ambiente dinámico como un escenario lleno de desafíos y cambios

3.2.2 Variable: Desempeño Laboral

Alles (2012) Afirma que es conocimiento para formar grupos de conductas y consecuencias alcanzados por un contribuyente en un establecido periodo. El desempeño de un individuo se satisface por la gran cantidad de conocimientos, el hábito de la práctica y las competitividades.

Dimensión: Satisfacción laboral

Gan y Triginé (2012) Se puntualiza como la oposición que prevalece entre el homenaje percibido y el estímulo justamente recibido, fundamentado en la jerarquía de necesidades de Maslow.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Compromiso

Alles (2019) Facultad para concebir como adecuados los objetivos de la sociedad y acatar con los compromisos personales, así como profesionales e institucionales.

Motivación

Bordas (2016) Nivel en que los integrantes observan que en la sociedad se pone mucha vehemencia y se promueve el buen desempeño y la elaboración perceptible, generándose discrepancia y compromiso con la acción realizada.

Liderazgo

Bordas (2016) Carácter en que los colaboradores de la organización comprenden a la dirección y a los líderes, su conducta, así como su manera de correspondencia con los empleados

Dimensión: Autoestima

Branden (2012) Es una enérgica fortaleza que cada persona lleva dentro de sí mismo. También es el estilo de ser capaces para las limitaciones de la vida.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Autoestima alta

Gold y Gómez (2015) Manifiesta el efecto de ser bastante bueno. Asimismo, la persona siente estrictamente que es un individuo de valía, es decir se admira a si mismo por lo que es.

Autoestima Baja

Gold y Gómez (2015) Se refiere cuando uno mismo no se tiene respeto (admiración), hay desconfianza y sufrimiento. Ambiente estructurado

Autoestima alta e inestable

Gold y Gómez (2015) Señala a los elementos que no protegen sus ideas, puntos de vista, de manera que la estimación de sí mismos es perennemente negativo, manifiestan que no están al nivel de las circunstancias.

Dimensión: Trabajo en equipo

Durán (2018) Es la responsabilidad hecha por un grupo de personas donde cada uno de ellos se acredita de cumplir un rol, pero con la perspectiva orientada en el objetivo común.

Los indicadores para esta dimensión son los siguientes:

Roles

Durán (2018) Es el cargo que un individuo adquiere en un contexto específico, dentro de un grupo de trabajo.

Empatía

Durán (2018) Es la cualidad de distinguir, concebir y percibir lo que siente la otra persona. Ambiente dinámico

Asertividad

Durán (2018) Es la capacidad de información que nos consiente comunicar nuestros criterios y proteger nuestras retribuciones, admitiendo y considerando la del resto de las miembros de nuestro entorno.

3.3 Población

3.3.1 Población: Fueron 27 trabajadores de la empresa de manufactura.

Al respecto, Gallardo (2017) comenta que la población es un segmento de elementos que formarán parte del estudio, además de tener características similares, los cuales les hagan seleccionables para la investigación.

Criterios de inclusión:

Trabajadores del área operativa (manufactura, ensamblado, corte)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada ha sido la encuesta, estuvo dirigido a colaboradores en empresa de manufacturas, Puente Piedra, 2021, con el fin de evaluar sus respuestas; asimismo, Sánchez et al. (2018) argumentan que la encuesta es definir las particularidades específicas de un extenso grupo de personas,

elementos o establecimientos, mediante el uso de distintas técnicas de obtener datos en un grupo más pequeño.

3.4.2 Instrumento

Asimismo, se sostuvo el cuestionario, establecido por 18 ítems enfocadas a los trabajadores de la empresa, de modo que se logre adquirir los objetivos trazados en la investigación, con el propósito de alcanzar las metas planeadas.

Muñoz (2016) refiere que los instrumentos de recolección se conciben a que el experto aplique los recursos para conseguir datos de los sucesos investigados.

Sánchez et al. (2018), determina que el cuestionario es uno de los métodos que se aplica para reunir datos a gran cantidad como criterios, cualidades y conocimientos.

Validez del instrumento:

La validación del instrumento de recolección de datos se hizo mediante método de juicio de expertos, en donde se requirió la participación de 3 docentes con el grado de doctor quienes verificaron y dieron su aprobación al instrumento.

Confiabilidad del instrumento:

Se realizó prueba piloto a 20 trabajadores de una empresa con las mismas características, en la cual se realizará el análisis del alfa de cron Bach través del estadístico SPSS

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

INTERPRETACIÓN: Según el análisis realizado en el programa SPSS para poder determinar la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach, se observa que el coeficiente es de 0.905, según lo verificado en la tabla de rangos nos indica que el nivel es excelente.

3.5. Procedimientos

3.5.1 Se solicita la aprobación del representante legal de la empresa, para realizar la investigación

3.5.2 Los trabajadores serán los elementos principales para realizar la investigación de la empresa de manufactura.

3.5.3 La selección de los trabajadores estará dada mediante un registro de números telefónicos y Facebook.

3.5.4 La información de los colaboradores será administrada a través de un formulario que será enviado mediante un link en la plataforma de WhatsApp.

3.6. Método de análisis de datos

Borda, Tuesta y Navarro (2018) mencionan la importancia del método descriptivo para la síntesis, demostración y el análisis de la información recopilada.

El método inferencial, es importante para analizar poblaciones porque nos permite deducir un efecto aproximado.

Este estudio se basa en ambos métodos, porque se obtendrá tablas y gráficos mediante el programa SPSS, siendo analizados, y llegando a las conclusiones, recomendaciones para la problemática en cuestión.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrollará considerando las siguientes características.

Confianza: La encuesta realizada a los colaboradores fue dada de manera cordial y amena. Echevarría (2011) indica que la confianza es un sentimiento que expresa credibilidad hacia una persona o una situación.

Confidencialidad: La encuesta fue realizada de manera anónima, por ende, se les explicó a los colaboradores que no iban a comprometerse en este aspecto. Para Paramo (2017) menciona que son temas referidos a la ética, además, brinda confianza, porque se preserva la identidad de las personas durante el estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

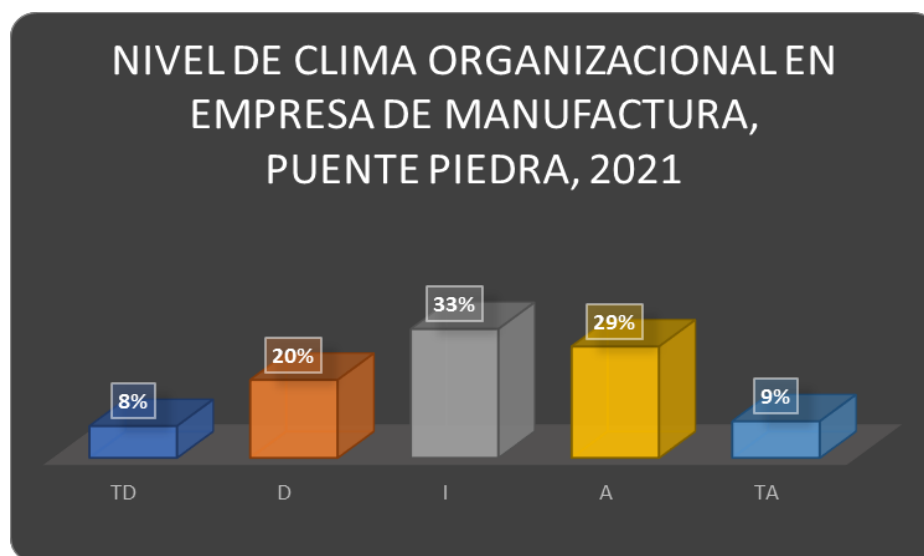
Nivel de clima organizacional en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Clima Organizacional	20	49	81	70	23	243
Porcentaje	8%	20%	33%	29%	9%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 1.

Porcentaje de clima organizacional en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM (SPSS-26)

Interpretación: El 38% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con el clima organizacional, mientras que el 33% manifestó que es indiferente (I) y el 28% está en desacuerdo(D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 2

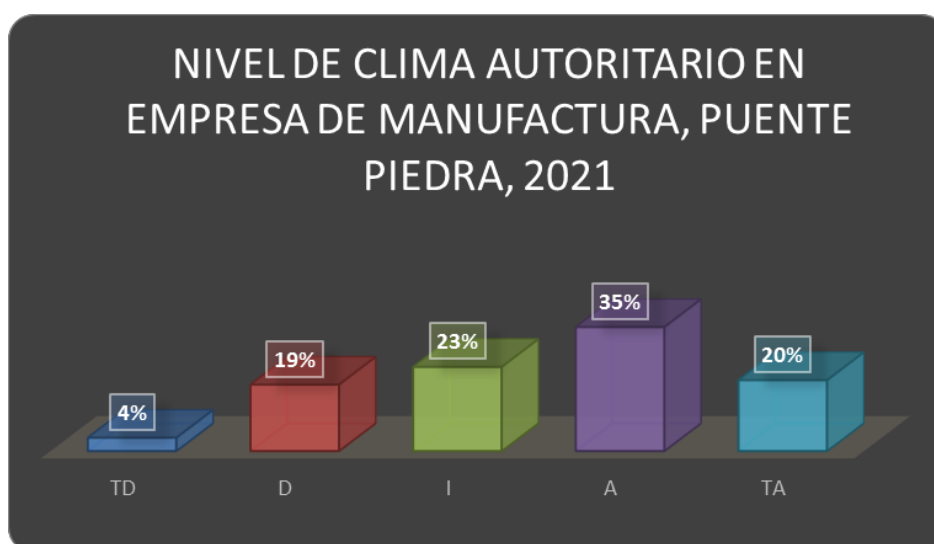
Nivel de clima autoritario en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Clima Autoritario	3	15	19	28	16	81
Porcentaje	4%	19%	23%	35%	20%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 2.

Porcentaje de clima autoritario en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM (SPSS-26)

Interpretación: El 55% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con el clima autoritario, mientras que el 23% manifestó que es indiferente (I) y el 23% está en desacuerdo (D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 3

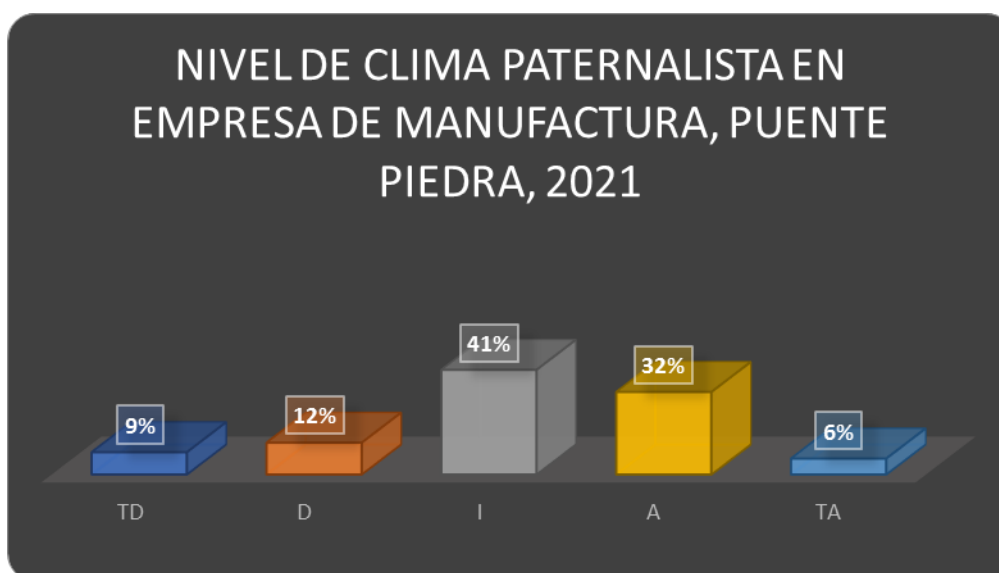
Nivel de clima paternalista en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Clima Paternalista	7	10	33	26	5	81
Porcentaje	9%	12%	41%	32%	6%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 3.

Porcentaje de clima paternalista en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM. Statistical Pachege for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: El 38% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con el clima paternalista, mientras que el 41% manifestó que es indiferente (I) y el 21% está en desacuerdo(D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 4

Nivel de clima consultivo en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Clima Consultivo	10	24	29	16	2	81
Porcentaje	12%	30%	36%	20%	2%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 4.

Porcentaje de clima consultivo en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM. Statistical Pachege for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: El 22% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con el clima consultivo, mientras que el 36% manifestó que es indiferente (I) y el 42% está en desacuerdo(D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 5

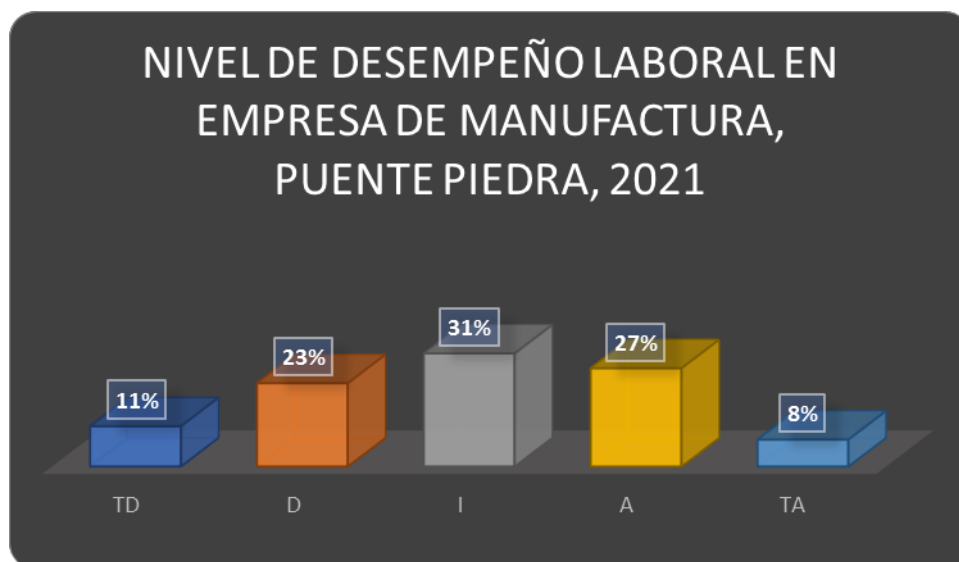
Nivel de desempeño laboral en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Desempeño Laboral	27	56	76	66	18	243
Porcentaje	11%	23%	31%	27%	8%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 5.

Porcentaje de desempeño laboral en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM. Statistical Pachege for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: El 35% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con el desempeño laboral, mientras que el 31% manifestó que es indiferente (I) y el 34% está en desacuerdo(D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Satisfacción Laboral	11	21	23	23	3	81
Porcentaje	14%	26%	28%	28%	4%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 6.

Porcentaje de satisfacción laboral en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: El 32% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con la satisfacción laboral, mientras que el 28% manifestó que es indiferente (I) y el 40% está en desacuerdo(D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 7

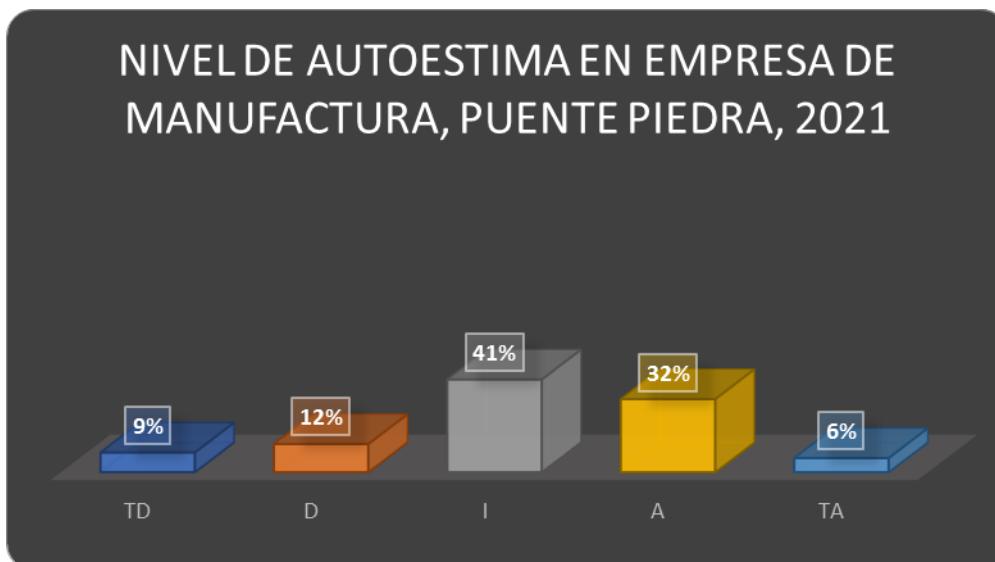
Nivel de autoestima en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Autoestima	4	8	27	31	11	81
Porcentaje	5%	10%	33%	38%	14%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 7.

Porcentaje de autoestima en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM. Statistical Pachege for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: El 52% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con la autoestima, mientras que el 33% manifestó que es indiferente (I) y el 15% está en desacuerdo(D) y total desacuerdo (TD).

Tabla 8

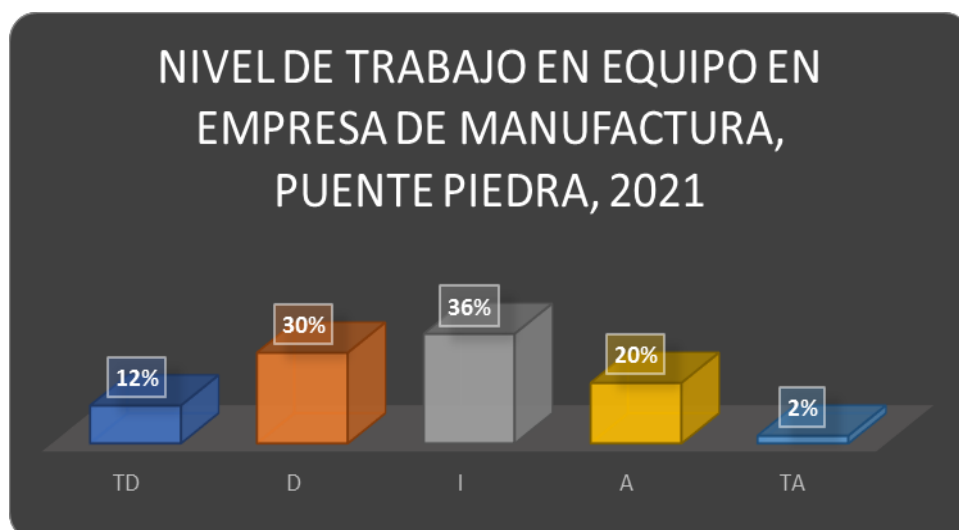
Nivel de trabajo en equipo en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021

Variable	Totalmente Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	Acuerdo (4)	Totalmente Acuerdo (5)	TOTAL
Trabajo en Equipo	12	27	26	12	4	81
Porcentaje	15%	33%	32%	15%	5%	100%

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta.

Figura 8.

Porcentaje de trabajo en equipo en Empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021



Fuente: Programa IBM. Statistical Package for the Social Sciences 26 (SPSS-26)

Interpretación: El 20% de los trabajadores encuestados determinaron que están en total acuerdo (TA) y acuerdo (A) con el trabajo en equipo, mientras que el 32% manifestó que es indiferente (I) y el 48% está en desacuerdo (D) y total desacuerdo (TD).

Análisis Estadístico Inferencial

Tabla 9

Cuadro de verificación de correlación de Rho de Spearman

Valor	Expresión
-0.91 a -1.00	Correlación negativa completo
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy optimo
-0.51 a -0.75	Correlación negativa importante
-0.11 a -0.50	Correlación negativa intermedia
-0.01 a -0.10	Correlación negativa baja
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva ja
+0.11 a +0.50	Correlación positiva baja
+0.51 a +0.75	Correlación positiva intermedia
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy optimo
+0.91 a +1.00	Correlación positiva completo

Fuente: basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

El análisis se hizo en relación al conjunto de los datos que fueron recogidos para con el propósito de determinar si hay distribución normal. En concordancia, las hipótesis planteadas fueron las siguientes:

Regla de decisión

- a) Si $\text{Sig. E} \leq 0.05 \Rightarrow$ Por consiguiente se rechaza H_0
- b) Si $\text{Sig. E} > 0.05 \Rightarrow$ Por consiguiente se acepta H_0

Prueba de Hipótesis General

HG: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021.

HA: Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021.

Tabla 10

Correlaciones entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

		Variable 1	Variable 2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,617**
		N	27
	V2	Coefficiente de correlación	,617*
		Sig. (bilateral)	1000
		N	27

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

Fuente: Elaboración del investigador

Interpretación: Según lo mencionado, se manifiesta que el coeficiente de correlación obtenido para las variables es de 0,617, por lo cual se deduce de acuerdo a la tabla de correlaciones, se corrobora la existencia de una relación positiva considerable, y también hay significancia entre ambas variables.

En concordancia, el grado de significancia obtenido es de 0.01, menor al grado de $\alpha < 0,05$. Por regla para la decisión, se rechaza de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir que existe un nivel de correlación positivo considerable entre las variables estudiadas

Prueba de hipótesis específica 1

HG: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

HA: Si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

Tabla 11

Correlaciones entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

		Variable1	Variable2 D1	
Rho de Spearman	Variable1	Coefficiente de correlación	1	,554**
		Sig. (bilateral)		0.002723346
		N	27	27
	Variable2 D1	Coefficiente de correlación	,554**	1
		Sig. (bilateral)	0.0027	
		N	27	27

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

Fuente: Elaboración del investigador

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el coeficiente de correlación obtenido para las variables es de 0,554, por lo cual se deduce de acuerdo a la tabla de correlaciones, se deduce que existe una correlación positiva considerable, y también hay significancia entre variable y dimensión.

En concordancia, el grado de significancia obtenido es de 0.00, menor al grado de $\alpha < 0,05$. Por regla para la decisión, se rechaza de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir que existe un nivel de correlación positivo considerable entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Satisfacción Laboral en la empresa de Manufactura.

Prueba de hipótesis específica 2

HG: Existe relación entre el clima organizacional y la autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

HA: Si existe relación entre el clima organizacional y la autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

Tabla 12

Correlaciones entre Clima Organizacional y Autoestima en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

		Variable1	Variable2 D2	
Rho de Spearman	Variable2	Coeficiente de correlación	1	,469*
		Sig. (bilateral)	0.013637673	
		N	27	27
	Variable2 D2	Coeficiente de correlación	,469*	1
		Sig. (bilateral)	0.0136	
		N	27	27

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

Fuente: Elaboración del investigador

Interpretación: Según lo obtenido en los resultados, se manifiesta que el coeficiente de correlación obtenido para las variables es de 0,469, por lo cual se deduce de acuerdo a la tabla de correlaciones, se muestra la existencia de una relación positiva media, y también hay significancia entre variable y dimensión.

En concordancia, el grado de significancia obtenido es de 0.01, menor al grado de $\alpha < 0,05$. Por regla para la decisión, se rechaza de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir que existe un nivel de correlación positiva media entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Satisfacción Laboral en la empresa de Manufactura.

Prueba de hipótesis específica 3

HG: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

HA: Si existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021.

Tabla 13

Correlaciones entre Clima Organizacional y Trabajo en Equipo en las empresas de manufactura, Puente Piedra, 2021

		Variable1	Variable2 D3	
Rho de Spearman	Variable1	Coeficiente de correlación	1	,474*
		Sig. (bilateral)		0.012536035
		N	27	27
	Variable2 D3	Coeficiente de correlación	,474*	1
		Sig. (bilateral)	0.01254	
		N	27	27

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

Fuente: Elaboración del investigador

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el coeficiente de correlación obtenido para las variables es de 0,474, por lo cual se deduce de acuerdo a la tabla de correlaciones, se deduce que existe una correlación positiva media, y también hay significancia entre variable y dimensión.

En concordancia, el grado de significancia obtenido es de 0.01, menor al grado de $\alpha < 0,05$. Por regla para la decisión, se rechaza de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir que existe un nivel de correlación positiva media entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Trabajo en equipo en la empresa de Manufactura.

V. DISCUSIÓN

Con referencia a la investigación, se planteó como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra 2021, con el propósito de entender si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, tomando en consideración que en este tipo de empresas de manufactura la mayor parte de su actividad se centra en la transformación de los productos, para conocer qué relación existe entre el entorno y el rendimiento de los trabajadores durante su horario de trabajo con el propósito de optimizar el desempeño laboral de cada colaborador, ya sea en diferentes áreas, mediante reconocimientos, programas de incentivos para los colaboradores y de esta forma puedan tener una participación activa de cada colaborador.

Con referencia a los resultados que se obtuvieron en la hipótesis general de esta investigación se concluyó que existe un coeficiente de relación de $r=0,617$ entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. La investigación muestra a semejanzas con la tesis de Ccallo (2018) su objetivo fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, pudiendo concluir que se relacionan significativamente, puesto que el porcentaje de relaciones de 60.9%, en esta misma línea tuvo que rechazar su hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis alterna (H1). Bajo la misma línea ambos estudios se relacionan con los postulados, teóricos establecidos por Pozo (2015) en el cual menciona el método de elección forzada la cual fue elaborado por Chiavenato, y es importante al momento de realizar una evaluación del desempeño del personal, en este método nos propone unos bloques compuestos por dos o más frases, las cuales deben ser seleccionadas por el evaluador en relación a la que mejor se ajuste a la evaluación de desempeño, y la más adecuada para alcanzar los objetivos de organización.

En concordancia con la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de relación $r=0,554$ entre la dimensión satisfacción laboral y clima organizacional, resultados que muestran semejanzas con proyecto realizado por la tesis de Villacorta

(2019) el cual tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la autoestima y el clima organizacional. Demostrando que hay una relación significativa entre ambas variables y se confirmó la hipótesis planteada. En el mismo contexto, también se relaciona con la tesis de Cabrera (2018) el cual busco manifestar cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral, llegando a comprobar que el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores la Institución Pública Peruana en estudio es positivo. Asimismo, también se relación con el trabajo de Pérez (2018) él tuvo como objetivo establecer una estrategia de clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador. Llegando a comprobar que la fundamentación teórica del proceso del clima laboral y su dinámica favoreció a coordinar las teorías más reales sobre el objeto de estudio y los procesos congénitos en los que se establecen su desarrollo favoreciendo a su caracterización. Estos resultados mencionados se relación con lo expuesto por Villegas (2018) indicando el modelo de clima organizacional, elaborado por Litwin y Stringer, los cuales definen el clima como una descripción acerca de la calidad o la naturaleza emocional dentro de una empresa, asimismo mencionan una serie de características destinadas a la mejora del clima organizacional en las empresas, de las cuales se destaca la recompensa, calidez, apoyo como bases fundamentales para fomentar una satisfacción laboral positiva en los colaboradores.

En relación a la hipótesis específica 2 se concluyó que existe un coeficiente de relación $r=0,469$ entre la dimensión autoestima y la variable clima organizacional, observando que los resultados son parecidos a los obtenidos por Pacheco (2019) el cual tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, obteniendo como resultados que existe una relación significativa alta entre las variables autoestima y clima organizacional, asimismo menciona la importancia de crear un clima organizacional positivo con condiciones básicas necesarias para fomentar la tarea educativa. De acuerdo a los resultados mencionados, Estos resultados se relacionan con lo mencionado por, Rodríguez (2016) menciona la teoría del clima organizacional de Rensis Likert, en la cual se plantea algunos factores que influyen en la percepción del clima organizacional, tales como la tecnología, estructura organizacional, posición dentro de la organización, remuneración, además resalta la importancia de la autoestima que

está directamente ligada con las actitudes y la personalidad de cada colaborador para la percepción del clima laboral.

En relación a la hipótesis específica 3 se concluyó que existe un coeficiente de relación $r=0,474$ entre la dimensión trabajo en equipo y la variable clima organizacional, resultados que se asemejan al trabajo elaborado por Vásquez (2019) en el cual busco establecer la relación del trabajo en equipo y el clima organizacional de los trabajadores, demostrando que en la variable trabajo en equipo, percibimos que la totalidad de colaboradores se sitúan en el nivel medio, asimismo, sigue 1 miembro en el nivel bajo, de modo que ningún colaborador se sitúa en el nivel alto, mostrando con estos resultados conflicto en los estudiantes con la mencionada variable. En relación a lo mencionado, Márquez (2017) menciona los 4 sistemas de administración que fueron elaborados por el psicólogo y educador Rensis Likert, en el cual menciona el clima de participación en grupos como una de los factores importantes para definir la conducta de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión 1

Se muestra una relación entre el ambiente laboral y el desempeño de cada colaborador en la empresa de Manufactura, debido que la significancia encontrada es de 0.01, la cual es menor a 0.05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, verificado mediante la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.617 demostrando una correlación positiva considerable.

Conclusión 2

Existe una relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la empresa de Manufactura, debido que la significancia encontrada es de 0.00, la cual es menor a 0.05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, verificado mediante la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.554 demostrando una correlación positiva considerable.

Conclusión 3

Existe una relación entre las variables Clima Organizacional y Autoestima en la empresa de Manufactura, debido que la significancia encontrada es de 0.01, la cual es menor a 0.05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, verificado mediante la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.469 demostrando una correlación positiva media.

Conclusión 4

Existe una relación entre las variables Clima Organizacional y Trabajo en Equipo en la empresa de Manufactura, debido que la significancia encontrada es de 0.01, la cual es menor a 0.05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, verificado mediante la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.474 demostrando una correlación positiva media.

VII.RECOMENDACIONES

PRIMERO

Se recomienda a este tipo de organizaciones, implementar un plan o programa de incentivo, el cual este orientado, a mejorar el desempeño laboral como consecuencia del esfuerzo de cada colaborador en busca de la recompensa planteada, asimismo a promover el trabajo en equipo, de tal forma que sea un elemento transcendente para que los trabajadores colaboren y cooperen para que puedan alcanzar sus metas, y por ultimo a reducir la rotación del personal puesto que cada colaborador se va sentir satisfecho, y tendrá menos probabilidad de migrar a otra empresa.

SEGUNDO

Capacitar a los gerentes o líderes en habilidades blandas, y de las mismas formas seleccionar los mejores líderes y clientes con estas habilidades desarrolladas, de tal forma que sean más comprensivos, solidarios, y puedan apoyar a los trabajadores. En este sentido, crear una confianza mutua entre supervisor y subordinado, le permita al colaborador alcanzar un alto nivel de desempeño, asimismo comprometiendo con la organización y generando un ambiente de trabajo positivo.

TERCERO

Desarrollar actividades fuera del trabajo de tipo recreativas, está comprobado que una empresa que realiza actividades de camaradería, como compartir, juegos entre sus colaboradores, no solo mejoran la comunicación entre los mismos, sino también promueven las creaciones de relaciones duraderas, sanas, y fomentan un ambiente de trabajo alegre, jovial, que se refleje en la actitud de los trabajadores. Y de esta forma el trabajador se compromete más con la organización.

REFERENCIAS

- Abun, D., Menor, R., Catabagan, N., Magallanes, T., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *Research in Business & Social Science*, 107-121. Obtenido de <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03139442/document>
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Granica. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id= SXZfAAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Alles, M. (2019). *Diccionario de comportamiento*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/autores/alles-martha-alicia/1067706/>
- Almenara, J., Romeo, M., & Roca, X. (2005). *Comunicación interna en la empresa*. Barcelona: Editorial UOC. Obtenido de <https://books.google.la/books?id=NnKaBQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Arano, R., & Escudero, J. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Investigador del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores*, 9-14. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: Editorial Patria S.A. de C.V. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Blanco, Y. (2015). *Auditoria integral: Normas y Procedimientos*. Quito: ECOE

- Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/Auditoria-integral-normas-y-procedimientos.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial UNED. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL.html?id=7ICxCwAAQBAJ&redir_esc=y
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Investigación a la Metodología de la Investigación Científica*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima: Universidad ESAN. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantón, J. (2014). *El ambiente en la comunicación y la relación social: Atención y apoyo pisosocial*. Editorial Editex.
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave- 2017-2018*. Puno: Universidad Nacional del Antiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 347-362. Obtenido de <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/22.2021.10>
- Choque, A. (2018). *La autoestima del personal que labora en la unidad de gestión Educativa local La Joya y su relación con el clima organizacional, Arequipa, 2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6984/EDMchchah.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Covey, S. (2014). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Paidós. Obtenido de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/29/28743_Los%20

7%20habitos_cuaderno.pdf

- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 1-14.
doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. Madrid: Editorial Elerning S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Echevarría, R. (2017). *Ontología del Lenguaje*. Santiago de Chile: JC Sáez. Obtenido de https://www.uchile.cl/documentos/ontologia-del-lenguaje-echeverria-pdf_90752_0_5938.pdf
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo, Perú: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gan, F., & Berbel, G. (2011). *Manuel de Recursos Humanos*. Editorial UOC. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de Telecomunicaciones de Lima, 2017*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaviria, J., & López, E. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams. *European Research Studies Journal*, 68-82. Obtenido de <https://www.ersj.eu/journal/1457>
- Gold, A., & Gómez, A. (2015). *Psicoeducar 1: Algunas claves para entender un poco más a nuestros alumnos*. Editorial Planeta.
- 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*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGE>

- LICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isac, N. (2020). THE IMPACT OF ELEMENTARY WORK UNIT (EWU) ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE. *E-Coforum*, 1-20.
- Lima, C. d. (2020). Clima Organizacional. *La Cámara*, 1-2. Obtenido de <https://lacamara.pe/tag/revista-digital/>
- Mafini, C. (2016). The Contribution Of Organisational Climate To Employee Well-Being. 1157-1168. Obtenido de <https://clutejournals.com/index.php/JABR/article/download/9728/9823/36194>
- Martínez, J., & Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 147-160. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: Oxford University Press. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Mutonyi, B., Slatten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 615-631. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021/full/html>
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. La Rioja, España: UNIR. Obtenido de https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Obeng, A., Ewudzie, P., & Abiam, S. (2020). Organizational Climate and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Human Resource Studie*, 223-247. doi:<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17395>
- Ongallo, C. (2007). *Manual de comunicación*. Madrid: Editorial Dykinson. Obtenido de <https://www.comunicacioninterna.pe/pdf/pdf5.pdf>
- Pacheco, M. (2019). *El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza –*

- Chaupimarca - Pasco*. Lima: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2862/TM%20CE-Ge%204339%20P1%20-%20Pacheco%20Mauricio%20Maria%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Toluca: Espacios Públicos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%c3%a9n.pdf
- Pérez, W. (2018). *Estrategia de clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador en el área comercial de la Editorial Santillana S.A.* Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6617/Wilson%20P%c3%a9rez%20Rodr%c3%adguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Redondo, C. (2012). *El celador y el trabajo en equipo*. Londres: Editorial Lulu.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 3-18. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rozman, M., & Štrukelj, T. (2020). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. 775-806. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sánchez, M. (2017). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector*

- del calzado en la Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25387/1/349%20o.e..pdf>
- Santamaría, J., & Ojeda, H. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 112-120. Obtenido de <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/ijb/article/view/3595>
- Tsiu, P.-L. (2021). Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 1-14. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/19/10491/htm>
- Vásquez, A. (2019). *Trabajo en equipo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa "Francisco Bolognesi Cervantes" N° 16042, Linderos, Jaén*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46928/V%c3%a1squez_JAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia of th organizational climate en the labor perfomance the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton Libertad. *Universidad y Sociedad*,, 180-186. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>
- Villacorta, R. (2019). *Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz - Ancash, 2018*. Universidad César Vallejo Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39684/Villacorta_ChR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wangombe, Yohannes, Gacchunga, & Muchiri. (2017). Effect of organizational climate on innovation in market research firms in Kenya. *The strategic journal of Busniness & Change Management*, 1057-1078. Obtenido de

<https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/599/621>

Wilches, N. (2018). *Clima Organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Clombia*. Bogotá: Universidad Externado de

Colombia. Obtenido de

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018->

[Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=9D8C22417882235FF67BE6002067DCEE?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=9D8C22417882235FF67BE6002067DCEE?sequence=1)

Zacher, H., & Yang, J. (2016). Organizational Climate for Successful Aging. *Front. Psychol.*, 1-6. Obtenido de

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.01007/full>

Anexo 1
“MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
					POSICIÓN	N° DE ÍTEM		
Clima organizacional	Alvarez (2016) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo que perciben los trabajadores, además es el contexto donde ellos realizan sus actividades y es un factor clave para el desarrollo y la productividad de las empresas.	Se va a elaborar un total de 20 preguntas de tipo Likert que estarán relacionadas con las dimensiones de clima organizacional, los cuales son: clima autoritario, clima paternalista y clima consultivo. El cuestionario que se realizará será aplicado a los trabajadores de la empresa de manufactura.	Clima autoritario	Comunicación instructiva	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo	O R D I N A L
				Falta de confianza en los empleados	P2	1		
				Ambiente estable	P3	1		
			Clima paternalista	Confianza condescendiente	P4	1		
				Sistema de recompensas y castigo	P5	1		
				Ambiente estructurado	P6	1		
			Clima consultivo	Comunicación descendente	P7	1		
				Confianza Laboral	P8	1		
				Ambiente dinámico	P9	1		
DESEMPEÑO LABORAL	Alles (2013) menciona que es conocimiento para formar grupos de conductas y consecuencias alcanzados por un contribuyente en un establecido periodo. El desempeño de una	Se va a elaborar un total de 20 preguntas de tipo Likert que estarán relacionado con las dimensiones de desempeño laboral, los cuales son: satisfacción laboral, autoestima y trabajo en equipo. El	Satisfacción laboral	Compromiso	P10	1		
				Motivación	P11	1		
				Liderazgo	P12	1		
			Autoestima	Autoestima alta	P13	1		
				Autoestima baja	P14	1		
				Autoestima alta e inestable	P15	1		

	individuo se satisface por la gran cantidad de conocimientos, el habito de la práctica y las competitividades.	cuestionario que se realizará será aplicado a los trabajadores de la empresa de manufactura.	Trabajo en equipo	Roles	P16	1		
				Empatía	P17	1		
				Asertividad	P18	1		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, 2021.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una “X” en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.


MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Existe una buena comunicación de parte de los jefes de área con los trabajadores dentro de la empresa.					
2	Considera Usted que el gerente general toma en cuenta las opiniones de los empleados.					
3	Se siente satisfecho con las tareas asignadas dentro de la empresa.					
4	La organización transmite confianza a los empleados al momento de realizar sus labores.					
5	Los colaboradores se sienten motivados por los buenos beneficios que les brinda la empresa.					
6	Me siento conforme con el puesto asignado dentro de la organización.					
7	Los líderes de área ejecutan decisiones apresuradas que afectan consecuentemente a los trabajadores.					
8	El gerente general se siente seguro con las labores que realizan los empleados.					
9	La empresa realiza reuniones de personal para que el ambiente laboral se vuelva más dinámico y eficaz.					
10	Me siento comprometido con la empresa para lograr los objetivos asignados.					
11	La organización emplea actividades de motivación para sus trabajadores.					
12	Me siento capaz de liderar a mis compañeros para que el trabajo realizado resulte un éxito.					
13	Considera Usted que el trabajo que realizo a diario es muy bueno.					
14	Considera Usted que mi desempeño en la empresa es muy malo.					
15	Considera Usted que si me dejan una labor por hacer, no lo realizare de la mejor manera.					
16	Me gusta ayudar a mis compañeros para que todo marche bien en la empresa.					
17	Considera usted que la empresa realiza actos de empatía entre los trabajadores.					
18	Considera Usted que los trabajadores muestran criterios de asertividad dentro de la empresa.					

Anexo 3


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE MANUFACTURA, PUENTE PIEDRA, 2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: ESTRADA CORDOVA, CARLOS EDUARDO Y PANTA JARAMILLO, LUIS ANGEL							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA AUTORITARIO	Comunicación instructiva	Existe una buena comunicación de parte de los jefes de área con los trabajadores dentro de la empresa	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	X		
		Falta de confianza en los empleados	Considera Usted que el gerente general toma en cuenta las opiniones de los empleados		X		
		Ambiente estable	Se siente satisfecho con las tareas asignadas dentro de la empresa		X		
	CLIMA PATERNALISTA	Confianza condescendiente	La organización transmite confianza a los empleados al momento de realizar sus labores		X		
		Sistema de recompensas y castigo	Los colaboradores se sienten motivados por los buenos beneficios que les brinda la empresa		X		
		Ambiente estructurado	Me siento conforme con el puesto asignado dentro de la organización		X		
	CLIMA PATERNALISTA	Comunicación descendente	Los líderes de área ejecutan decisiones apresuradas que afectan consecuentemente a los trabajadores		X		
		Confianza Laboral	El gerente general se siente seguro con las labores que realizan los empleados		X		
		Ambiente dinámico	La empresa realiza reuniones de personal para que el ambiente laboral se vuelva más dinámico y eficaz		X		
DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	Compromiso	Me siento comprometido con la empresa para lograr los objetivos asignados	X			
		Motivación	La organización emplea actividades de motivación para sus trabajadores	X			
		Liderazgo	Me siento capaz de liderar a mis compañeros para que el trabajo realizado resulte un éxito	X			

	AUTOESTIMA	Autoestima alta	Considera Usted que el trabajo que realizo a diario es muy bueno		X		
		Autoestima baja	Considera Usted que mi desempeño en la empresa es muy malo		X		
		Autoestima alta e inestable	Considera Usted que si me dejan una labor por hacer, no lo realizare de la mejor manera		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	Roles	Me gusta ayudar a mis compañeros para que todo marche bien en la empresa		X		
		Empatía	Considera Usted que los trabajadores se apoyan mutuamente		X		
		Asertividad	Considera Usted que los trabajadores muestran criterios de asertividad dentro de la empresa		X		
 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: <u>18 / 06 / 2021</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

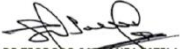

Título de investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE MANUFACTURA, PUENTE PIEDRA, 2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: ESTRADA CORDOVA, CARLOS EDUARDO Y PANTA JARAMILLO, LUIS ANGEL							
Apellidos y Nombres del experto: DR. DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA AUTORITARIO	Comunicación instructiva	Existe una buena comunicación de parte de los jefes de área con los trabajadores	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo			
		Falta de confianza en los empleados	El gerente general toma en cuenta las opiniones de los empleados				
		Ambiente estable	Se siente satisfecho con las tareas asignadas dentro de la empresa				
	CLIMA PATERNALISTA	Confianza condescendiente	Los jefes inmediatos transmiten confianza a los empleados al momento de realizar sus labores				
		Sistema de recompensas y castigo	Los colaboradores se sienten motivados por incentivos o beneficios ofrecidos.				
		Ambiente estructurado	Los trabajadores están conformes con el puesto asignado dentro de la organización				
	CLIMA PATERNALISTA	Comunicación descendente	Los líderes de área toman decisiones apresuradas que afectan a los trabajadores				
		Confianza Laboral	El gerente general se siente satisfecho con las labores que realizan los empleados				
		Ambiente dinámico	La empresa realiza reuniones de personal para con el fin de lograr un ambiente dinámico y eficaz				
DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	Compromiso	Los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa para lograr los objetivos asignados				
		Motivación	La organización realiza actividades de motivación para sus trabajadores				
		Liderazgo	Los colaboradores se sienten con la capacidad de liderar a mis compañeros para que el trabajo realizado resulte un éxito				
		Autoestima alta	El trabajo realizado a diario es muy bueno				

	AUTOESTIMA	Autoestima baja	Algunos trabajadores tienen desempeño malo en la empresa				
		Autoestima alta e inestable	Existe optimismo y capacidad para lograr mejores resultados				
	TRABAJO EN EQUIPO	Roles	Los trabajadores colaboran con sus compañeros para que todo marche bien en la empresa				
		Empatía	Existe apoyo mutuo de los trabajadores en la empresa				
		Asertividad	Los trabajadores se expresan dan sus ideas con confianza ante sus compañeros				
	 Firma del experto:						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE MANUFACTURA. PUENTE PIEDRA. 2021"							
Apellidos y Nombres del investigador: ESTRADA CORDOVA, CARLOS EDUARDO Y PANTA JARAMILLO, LUIS ÁNGEL							
Apellidos y Nombres del experto: DR. CARRANZA ESTELA, TEODORO							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE/	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA AUTORITARIO	Comunicación instructiva	Existe una buena comunicación de parte de los jefes de área con los trabajadores dentro de la	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	X		
		Falta de confianza en los empleados	Considera Usted que el gerente general toma en cuenta las opiniones de los empleados		X		
		Ambiente estable	Se siente satisfecho con las tareas asignadas dentro de la empresa		X		
	CLIMA PATERNALISTA	Confianza condescendiente	La organización transmite confianza a los empleados al momento de realizar sus labores		X		
		Sistema de recompensas y castigo	Los colaboradores se sienten motivados por los buenos beneficios que les brinda la empresa		X		
		Ambiente estructurado	Me siento conforme con el puesto asignado dentro de la organización		X		
	CLIMA PATERNALISTA	Comunicación descendente	Los líderes de área ejecutan decisiones apresuradas que afectan consecuentemente a los trabajadores		X		
		Confianza Laboral	El gerente general se siente seguro con las labores que realizan los empleados		X		
		Ambiente dinámico	La empresa realiza reuniones de personal para que el ambiente laboral se vuelva más dinámico y eficaz		X		
		Compromiso	Me siento comprometido con la empresa para lograr los objetivos asignados		X		
		Motivación	La organización emplea actividades de motivación para sus trabajadores	X			

DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	Liderazgo	Me siento capaz de liderar a mis compañeros para que el trabajo realizado resulte un éxito	X		
		Autoestima alta	Considera Usted que el trabajo que realizo a diario es muy bueno	X		
	AUTOESTIMA	Autoestima baja	Considera Usted que mi desempeño en la empresa es muy malo	X		
		Autoestima alta e inestable	Considera Usted que, si me dejan una labor por hacer, no lo realizare	X		
	TRABAJO EN EQUIPO	Roles	Me gusta ayudar a mis compañeros para que todo marche bien en la empresa	X		
		Empatía	Considera Usted que los trabajadores se apoyan mutuamente	X		
		Asertividad	Considera Usted que los trabajadores muestran criterios de asertividad dentro	X		
Firma del experto:		  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha: 24 / 06 / 2021		

Anexo 4
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021?	D la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	
				Enfoque: Cuantitativo
				Tipo de estudio: Básico
				Diseño: no experimental, transversal
				Nivel de estudio : Correlacional, descriptiva
				Método: Hipotético deductivo
			Población:	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	80 trabajadores
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021	Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021		Muestra:
				Técnica: La encuesta
				Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la autoestima en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021	Existe relación entre el clima organizacional y la autoestima en la empresa de manufactura , Puente Piedra, 2021		
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021	Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la empresa de manufactura, Puente Piedra, 2021		Validez
				Juicio de expertos
			Confiabilidad	

Anexo 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: Según el análisis realizado en el programa Spss para poder determinar la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach, se observa que el coeficiente es de 0.905, lo que corroborado en la tabla de rangos nos indica que el nivel es excelente. Estos resultados mostrados fueron realizados a 20 trabajadores de la empresa Astrid S.R.L., mediante una encuesta piloto, la cual estuvo conformada por 18 ítems.

Anexo 6

Consentimiento Informado

Lic.

Lima, 11 de mayo del 2021.

Nancy Isabel Alvarado Jiménez

GERENTA GENERAL DE LA EMPRESA DE MANUFACTURAS ASTRID S.R.L

Presente:

De nuestra consideración:

Nosotros, Estrada Cordova, Carlos Eduardo DNI 74650462

Panta Jaramillo, Luis Ángel DNI 72505022

Ante Ud. Con el respeto que se merece, nos presentamos y exponemos lo siguiente:

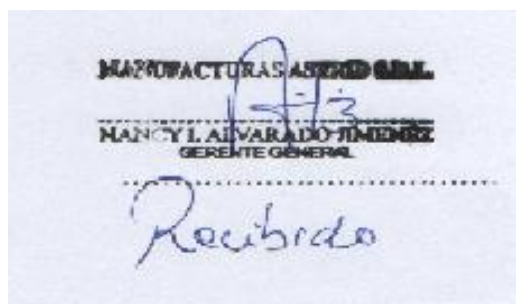
Actualmente cursando estudios de trabajo de investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Administración de Empresas, solicitamos a Ud. de la manera más formal, se considere la petición de un trabajo de investigación que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollarlo, de acuerdo a la necesidad que requiera la empresa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

Estrada Cordova, Carlos Eduardo DNI 74650462

Panta Jaramillo, Luis Ángel DNI 72505022



Anexo 7
Base de datos de Clima Organizacional y desempeño Laboral

	CLIMA ORGANIZACIONAL									DESEMPEÑO LABORAL								
	CLIMA AUTORITARIO			CLIMA PATERNALISTA			CLIMA CONSULTIVO			SATISFACCION LABORAL			AUTOESTIMA			TRABAJO EN EQUIPO		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	4	3	4	4	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1
E2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	5	4	4	2	3	3
E3	5	2	4	3	4	3	3	2	1	4	4	3	4	5	4	2	4	4
E4	3	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2
E5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4
E6	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3
E7	4	2	3	2	3	1	2	3	1	4	3	1	5	4	3	3	4	2
E8	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3
E9	2	2	3	4	3	3	1	1	3	1	4	2	2	3	3	3	1	1
E10	4	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2
E11	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
E12	4	3	5	4	4	3	3	2	3	4	4	2	5	4	3	2	2	2
E13	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3
E14	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4
E15	3	1	3	3	2	1	3	1	2	4	2	2	3	1	1	1	3	2
E16	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	4	5	3	5	4	4
E17	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
E18	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	2	5
E19	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3
E20	4	2	5	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1
E21	4	5	2	4	4	2	2	4	3	1	2	1	4	3	3	5	2	4
E22	5	4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	1	2
E23	2	4	5	5	4	2	4	4	3	1	1	3	4	4	2	4	2	4
E24	2	2	4	2	5	3	4	4	5	1	2	2	5	4	2	3	3	2
E25	5	5	2	3	5	2	3	3	4	5	2	4	3	5	4	3	1	1
E26	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4
E27	3	1	3	3	2	1	3	1	2	4	2	2	3	1	1	1	3	2

1	TD	0	3	0	1	2	4	1	6	3	5	3	3	0	2	2	4	4	4
2	D	3	9	3	4	3	3	6	9	9	2	7	12	1	2	5	9	10	8
3	I	6	7	6	12	9	12	12	8	9	8	6	9	10	6	11	10	9	7
4	A	14	3	11	8	10	8	8	3	5	10	10	3	11	12	8	1	4	7
5	TA	4	5	7	2	3	0	0	1	1	2	1	0	5	5	1	3	0	1
		27	27	27	27	27	27	27	27	27									
item	D.E.	0.87	1.30	0.96	0.93	1.07	1.01	0.83	1.08	1.03	1.23804828	1.12596904	0.84731855	0.812999791	1.118352472	0.97985405	1.15	0.94	1.13
	PROMEDIO	3.70	2.93	3.81	3.22	3.33	2.89	3.00	2.41	2.70	3.074074074	2.962962963	2.444444444	3.740740741	3.592592593	3.037037037	2.63	2.48	2.74
	COEF.VAR.	0.23	0.44	0.25	0.29	0.32	0.35	0.28	0.45	0.38	0.402738596	0.380014549	0.346630314	0.217336578	0.311293987	0.32263487	0.44	0.38	0.41
DIMENSION	D.E.			1.04			1.01			0.98			1.070445285		0.970402104				1.07
	PROMEDIO			3.48			3.15			2.70			2.827160494		3.456790123				2.62
	COEF.VAR.			0.31			0.32			0.37			0.376461153		0.28				0.41
VARIABLE	D.E.									1.01									1.04
	PROMEDIO									3.11									2.97
	COEF.VAR.									0.33									0.36

Anexo 8

Procesamiento estadístico de la base de datos en el software IBM SPSS V. 26

spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

29 : DesempeñoLaboral Visible: 26 de 26 variables

	Confianza Condescen diente	Sistema eRecom ensasyCa	Ambiente Estructur ado	Comunicac iónDescen diente	Confianza Laboral	Ambiente Dinámico	Comprom iso	Motivació n	Liderazgo	Autoesti maAlta	Autoesti maBaja	Autoesti maAltaIn estable	Roles	Empatia	Asertividad	D1_V1	D2_V1	D3_V1
1	4	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	11,00	9,00	4,00
2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	5	4	4	2	3	3	9,00	10,00	8,00
3	3	4	3	3	2	1	4	4	3	4	5	4	2	4	4	11,00	10,00	6,00
4	2	1	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	7,00	6,00	6,00
5	4	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	12,00	12,00	10,00
6	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	11,00	11,00	8,00
7	2	3	1	2	3	1	4	3	1	5	4	3	3	4	2	9,00	6,00	6,00
8	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	14,00	11,00	9,00
9	4	3	3	1	1	3	1	4	2	2	3	3	3	1	1	7,00	10,00	5,00
10	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	10,00	10,00	7,00
11	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	13,00	11,00	9,00
12	4	4	3	3	2	3	4	4	2	5	4	3	2	2	2	12,00	11,00	8,00
13	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	10,00	10,00	9,00
14	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	12,00	10,00	9,00
15	3	2	1	3	1	2	4	2	2	3	1	1	1	3	2	7,00	6,00	6,00
16	4	4	4	4	2	2	5	5	3	4	5	3	5	4	4	12,00	12,00	8,00
17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	7,00	10,00	10,00
18	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	2	5	14,00	12,00	13,00
19	3	3	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	9,00	10,00	8,00
20	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	11,00	3,00	5,00
21	4	4	2	2	4	3	1	2	1	4	3	3	5	2	4	11,00	10,00	9,00
22	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	1	2	13,00	8,00	7,00
23	5	4	2	4	4	3	1	1	3	4	4	2	4	2	4	11,00	11,00	11,00
24	2	5	3	4	4	5	1	2	2	5	4	2	3	3	2	8,00	10,00	13,00
25	3	5	2	3	3	4	5	2	4	3	5	4	3	1	1	12,00	10,00	10,00
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	12,00	10,00	9,00
27	3	2	1	3	1	2	4	2	2	3	1	1	1	3	2	7,00	6,00	6,00

Vista de datos Vista de variables

spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

29 : DesempeñoLaboral Visible: 26 de 26 variables

	Identificador	D1_V1	D2_V1	D3_V1	Satisfacción Laboral	Autoestima	TrabajoEnEquipo	ClimaOrganizacional	DesempeñoLaboral	var	var	var	var	var	var	var	var
1	1	11,00	9,00	4,00	5,00	8,00	3,00	24,00	16,00								
2	3	9,00	10,00	8,00	8,00	13,00	8,00	27,00	29,00								
3	4	11,00	10,00	6,00	11,00	13,00	10,00	27,00	34,00								
4	2	7,00	6,00	6,00	7,00	8,00	8,00	19,00	23,00								
5	4	12,00	12,00	10,00	9,00	11,00	10,00	34,00	30,00								
6	3	11,00	11,00	8,00	9,00	11,00	7,00	30,00	27,00								
7	2	9,00	6,00	6,00	8,00	12,00	9,00	21,00	29,00								
8	3	14,00	11,00	9,00	12,00	12,00	7,00	34,00	31,00								
9	1	7,00	10,00	5,00	7,00	8,00	5,00	22,00	20,00								
10	2	10,00	10,00	7,00	9,00	11,00	6,00	27,00	26,00								
11	3	13,00	11,00	9,00	10,00	11,00	10,00	33,00	31,00								
12	2	12,00	11,00	8,00	10,00	12,00	6,00	31,00	28,00								
13	3	10,00	10,00	9,00	10,00	11,00	8,00	29,00	29,00								
14	4	12,00	10,00	9,00	10,00	10,00	8,00	31,00	28,00								
15	2	7,00	6,00	6,00	8,00	5,00	6,00	19,00	19,00								
16	4	12,00	12,00	8,00	13,00	12,00	13,00	32,00	38,00								
17	3	7,00	10,00	10,00	9,00	10,00	9,00	27,00	28,00								
18	5	14,00	12,00	13,00	11,00	12,00	12,00	39,00	35,00								
19	3	9,00	10,00	8,00	8,00	11,00	9,00	27,00	28,00								
20	1	11,00	3,00	5,00	4,00	7,00	4,00	19,00	15,00								
21	4	11,00	10,00	9,00	4,00	10,00	11,00	30,00	25,00								
22	2	13,00	8,00	7,00	8,00	14,00	6,00	28,00	28,00								
23	4	11,00	11,00	11,00	5,00	10,00	10,00	33,00	25,00								
24	2	8,00	10,00	13,00	5,00	11,00	8,00	31,00	24,00								
25	1	12,00	10,00	10,00	11,00	12,00	5,00	32,00	28,00								
26	4	12,00	10,00	9,00	10,00	10,00	8,00	31,00	28,00								
27	2	7,00	6,00	6,00	8,00	5,00	6,00	19,00	19,00								

Vista de datos Vista de variables

spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Comunicaci...	N Numérico	1	0	Existe una bue...	{1, muy en ...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
2	FaltadeConf...	N Numérico	1	0	Considera Uste...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	AmbienteEs...	N Numérico	1	0	Se siente satisf...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ConfianzaC...	N Numérico	1	0	La organización...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SistemadeR...	N Numérico	1	0	Los colaborado...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	AmbienteEs...	N Numérico	1	0	Me siento conf...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Comunicaci...	N Numérico	1	0	Los líderes de ...	{1, muy en ...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ConfianzaLa...	N Numérico	1	0	El gerente gene...	{1, muy en ...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
9	AmbienteDi...	N Numérico	1	0	La empresa rea...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Compromiso	N Numérico	1	0	Me siento com...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Motivación	N Numérico	1	0	La organización...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Liderazgo	N Numérico	1	0	Me siento capa...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Autoestima...	N Numérico	1	0	Considera Uste...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Autoestima...	N Numérico	1	0	Considera Uste...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Autoestima...	N Numérico	1	0	Considera Uste...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Roles	N Numérico	1	0	Me gusta ayud...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Empatia	N Numérico	1	0	Considera uste...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Asertividad	N Numérico	1	0	Considera Uste...	{1, muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	D1_V1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
20	D2_V1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
21	D3_V1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	Satisfaccion...	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
23	Autoestima	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	TrabajoEnE...	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
25	ClimaOrgani...	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	Desempeño...	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
27											
28											
29											
30											
31											

Vista de datos Vista de variables