

FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA EN
LIMA METROPOLITANA, 2022”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Brian Gesu Alexander Mio Paredes

Asesor:

Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián
<https://orcid.org/000-0002-1975-4406>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Olga Paola Aguirre Pérez	06807392
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

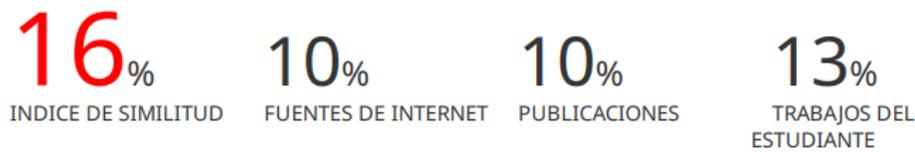
Jurado 2	Oscar Santamaría Castillo	02677559
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Milton Ricardo Calderón Pizango	10684852
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
5	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	1%
6	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

A mis padres por todo el apoyo incondicional que me brindan siempre y a mi
hermana que me motiva a ser una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos para la Universidad Privada del Norte por brindarme conocimiento y darme buenas experiencias; también, quiero agradecer a mi asesor el Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián por su apoyo desde la primera etapa de la presente investigación hasta la etapa final de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	1
INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN:	12
1.1. Realidad Problemática	12
Antecedentes:	14
Base teórica:	19
Justificación:	23
1.2. Formulación del problema	24
Problema general:.....	24
Problemas específicos:	24
1.3. Objetivos	25
Objetivo general:	25
Objetivos específicos:	25
1.4. Hipótesis	25
Hipótesis general:	25
Hipótesis específicas:	25
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
Enfoque de investigación	27
Tipo de investigación	27
Nivel de investigación.....	27
Diseño de investigación	28
2.2. Población muestra y muestreo.....	28
Población.....	28
Muestreo.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29

Técnica	29
Instrumento	29
Procedimientos	29
Análisis estadístico	31
Validación del instrumento	31
Verificación	31
Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	34
3.1. Resultados sociodemográficos	34
3.2. Resultados descriptivos por variables y dimensiones	35
3.3. Resultados inferenciales	44
Prueba de Normalidad	44
Resultados de la prueba de hipótesis	45
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	50
DISCUSIÓN	50
CONCLUSIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS:	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de operacionalización de variables	30
Tabla 2: Juicio de expertos	31
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos.....	32
Tabla 4: Estadística de fiabilidad.....	32
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos.....	32
Tabla 6: Frecuencia por rango de edades de los encuestados.....	34
Tabla 7: Distribución de frecuencias del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	35
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la comunicación interpersonal del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	36
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la autonomía para la toma de decisiones del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	37
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la motivación laboral del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.....	38
Tabla 11: Distribución de frecuencias del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	39
Tabla 12: Distribución de frecuencias de la productividad del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	41
Tabla 13: Distribución de frecuencias de la eficacia del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	42

Tabla 14: Distribución de frecuencias de la eficiencia del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022	43
Tabla 15: Pruebas de normalidad	44
Tabla 16: Grado del coeficiente de correlación.....	45
Tabla 17: Prueba de Spearman del clima organizacional y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022	46
Tabla 18: Prueba de Spearman de la comunicación interpersonal y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.....	47
Tabla 19: Prueba de Spearman de la autonomía para la toma de decisiones y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022....	48
Tabla 20: Prueba de Spearman de la motivación y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Barras bidimensionales de rango de géneros por edades.....	34
Figura 2: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de variable clima organizacional	35
Figura 3: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión comunicación interpersonal	36
Figura 4: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión autonomía para la toma de decisiones.....	37
Figura 5: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión autonomía para la toma de decisiones.....	39
Figura 6: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de variable desempeño laboral ...	40
Figura 7: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión productividad laboral	41
Figura 8: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión productividad laboral	42
Figura 9: Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión eficacia laboral.....	43

RESUMEN

En esta investigación se tuvo como propósito general analizar la relación entre las variables en una empresa privada en Lima Metropolitana. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, también conocida como práctica o empírica; teniendo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con un alcance de nivel descriptivo y correlacional. Se propuso la hipótesis general la cual es que el clima organizacional tiene que relacionarse directamente con el desempeño laboral en la empresa investigada. La población estuvo constituida por los 25 colaboradores distribuidos en todas las áreas de la empresa. Se realizó un muestreo censal, el cual se consideró a todos los colaboradores. Además, se logró emplear estadística descriptiva con sus correspondientes gráficos y análisis e igualmente estadística inferencial para la prueba para contrastar la hipótesis, en la prueba estadística no paramétrica de correlación Rho Spearman; posteriormente, se pudo observar que el 100% de los colaboradores perciben un nivel alto de clima organizacional. Realizando la inferencia, también se obtuvo como resultado un nivel de significancia ($p_valor=0,000$) menor que 0.05 y con una correlación de Rho Spearman de 0,815 esto significa que existe una correlación alta muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. En conclusión, con los datos mencionados se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna donde se dice que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana, 2022.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, autonomía, motivación.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between variables in a private company in Lima Metropolitana. The research methodology employed was applied, also known as practical or empirical, with a quantitative approach. The research design was non-experimental, with a descriptive and correlational level of scope. The general hypothesis proposed was that organizational climate is directly related to job performance in the investigated company. The population consisted of 25 employees distributed across all areas of the company. A census sampling method was used, including all employees. Descriptive statistics were employed, along with corresponding graphs and analysis. Inferential statistics were also used to test the hypothesis, specifically the non-parametric Spearman's rho correlation test. It was observed that 100% of the employees perceived a high level of organizational climate. The inference resulted in a significance level (p -value = 0.000) lower than 0.05, and a Spearman's rho correlation of 0.815. This indicates a highly significant and positive correlation between organizational climate and job performance of the workers. In conclusion, based on the mentioned data, the null hypothesis was rejected, and the alternative hypothesis stating a direct relationship between organizational climate and job performance in private companies in Lima Metropolitana in 2022 was accepted.

KEYWORDS: Organizational climate, job performance, communication, autonomy, motivation.

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad Problemática

El clima organizacional es la percepción que tienen los colaboradores del ambiente de trabajo en que cumplen sus obligaciones laborales. Además, se sabe que en la actualidad es uno de los temas más estudiados a nivel empresarial, porque este brinda oportunidades de mejora a las organizaciones y permite crear estrategias de cambios para optimizar sus procesos (Daza et al., 2021).

Es muy importante estudiar el clima organizacional e implementar programas que permitan crear un ambiente agradable porque esto influye en la actitud del personal, la productividad y por ende al servicio que se brinda de parte de la empresa (González et al., 2021).

Actualmente, globalmente el clima organizacional tiene una relevancia especial a través de todo el mundo y este es más competitivo y globalizado, en sus aspectos estos se transforman en factores diferenciados que hacen que una organización sea más exitosa en su sector.

A nivel internacional, las organizaciones para lograr sus propósitos institucionales tienen como desafío contar con personas comprometidas para cumplir los lineamientos que presenta cualquier obligación laboral. No obstante, para que las organizaciones sean prácticas y competentes tienen que explotar sus habilidades técnicas, económicas y humanas, y así poder implantar ambientes satisfactorios de trabajo para dar a una organización una ventaja competitiva (Aldáz et al., 2022).

En Latinoamérica, Banco Ciudad de Argentina se preocupa por el clima organizacional de sus colaboradores porque sabe el impacto positivo que este genera; esto permitió sea reconocido por "Los Mejores Lugares para Trabajar en Argentina, edición

2022" (GPTW), cabe recalcar que esta empresa desde el año 2019 integra como uno de los Mejores Lugares para Trabajar a nivel de Argentina. Guillermo Laje, quien es el presidente del Banco Ciudad, menciona que está orgulloso del reconocimiento, vinculando el progreso del clima organizacional en los espacios de trabajo, la inclusión y el impulso de talento a sus equipos. Además, que el crecimiento interno hace desarrollar la empresa y permite evolucionar el servicio que brindan a las empresas y familias que los eligen (El Cronista, 2022).

En países como Perú, se busca implementar un buen clima laboral, porque este puede afectar hasta en un 20% de la productividad. Aptitus resalta que el 81% de los trabajadores peruanos considera el clima laboral muy importante para su desempeño dentro de la organización; asimismo, Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, afirmó en un grato ambiente laboral se trabaja mucho mejor, además, es importante mantener a un empleado motivado porque no es solo la cuestión monetaria importante, sino también los factores interpersonales y los relacionados con el ambiente de trabajo, ya que estos se relacionan con la felicidad, motivación y compromiso con la organización (Infocapitalhumano, 2023).

En Lima, Gustavo Martínez, gerente de Trainig & Consulting de Adecco Perú, menciona que el clima organizacional es la percepción que los trabajadores tienen sobre el ambiente de las empresas en que trabajan, sea bueno, regular o malo; también, afirma si la prioridad del negocio es brindar un espacio sano, habrá menos estrés laboral en los empleados, bajará la rotación de personal, habrá mayor productividad, mejor comunicación afectiva y mayor satisfacción del personal dentro del equipo de trabajadores de las organizaciones (Gestión, 2022).

Después de analizar la realidad problemática existente, se pretende responder las siguientes interrogantes: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana?

A continuación, los antecedentes de investigaciones sobre las variables de investigación.

Antecedentes:

A continuación, tenemos estos autores internacionales:

Según Calderón & Sánchez (2021) esta tesis tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa importadora de muebles de Guayaquil. La metodología utilizada fue de alcance correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Tuvo como población a 17 trabajadores y la muestra fue censal por la poca cantidad de personas que habían en la empresa. Los resultados dijeron que existe un valor de correlación de 0,415** lo cual tiene una significativa correlación, mientras el p valor (bilateral) es 0,000 al ser menor a 0,05 se aceptó la hipótesis general. En conclusión, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la organización.

Aldáz et al. (2022) este artículo tiene como objetivo ver cómo las variables clima laboral y desempeño tienen relación en una institución educativa del cantón de Salitre. La investigación es de enfoque cuantitativo; y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional. Esta se desarrolla con una encuesta para aplicar un cuestionario a las variables de estudio, la medición fue analizada bajo el Alfa de Cronbach siendo este 0,853 para la variable de clima organizacional y 0,827 para el desempeño, también se indicó que existe un nivel de significancia menor de 0,05. En conclusión, existe relación en el clima organizacional que perciben los trabajadores y el desempeño

de ellos. Esta relación entre variables pudo ser mayor, sin embargo, la motivación dentro de la institución es baja porque no existe ningún tipo de compensación por los años trabajados.

Según López (2021) en esta tesis se tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana. La metodología utilizada para la investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La población fue de 55 personas mientras que se empleó una fórmula para la muestra para obtener la participación de 51 colaboradores. Sus resultados arrojaron una significancia bilateral el cual es $0,000 < 0,05$; mientras que la prueba de Rho de Spearman obtuvimos un coeficiente de correlación de 0.581. En conclusión, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron se puede determinar que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la UPS sede Guayacil. Asimismo, todas los objetivos específicos aceptan la hipótesis alterna, siendo la dimensión trabajo en equipo con menor grado de correlación con el desempeño laboral $\rho=0,425$, el cual reduce la correlación de las variables en la investigación.

Paredes & Quiroz (2021) este artículo tiene como objetivo la investigación para determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. La investigación es tipo aplicada, enfoque cuantitativo, no experimental, alcance correlacional y diseño transversal. La población fue 26072 personas, trabajadores de las principales cadenas de supermercados y con una muestra estadística se obtuvo a 379 colaboradores. Se realizó un cuestionario en escala de Likert, posteriormente se analizó en el software SPSS24. Los resultados indican la fiabilidad que se respalda por el valor obtenido 0,977 con el Alfa de Cronbach y la relación entre las variables fue con Spearman y se fue 0,294, además que presenta un

nivel de significancia de 0,000 (bilateral) menor al p valor de 0,05. En conclusión, se alcanzó lograr el objetivo principal y se comprobó que las principales cadenas ecuatorianas les importan que sus entornos para sus colaboradores sean adecuados y obtener un clima organizacional adecuado y así maximizar su desempeño de ellos. Además, se observa que se alcanzó a demostrar todos los objetivos específicos, siendo el grado de correlación más alto $\rho=0,379$, demostrando porque la correlación de las variables es positiva y baja.

Según Achote (2021) esta tesis tiene como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Federación Deportiva de Cotopaxi. La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. Tiene una población de 60 colaboradores y al no sobrepasar los 100 colaboradores se toma una muestra censal. Para los resultados se tiene en cuenta que el valor de sigma (bilateral) es de 0,004, este siendo menor que 0,05 donde se acepta la hipótesis de la investigación, además obteniendo un Rho de Spearman de 0,930 teniendo una correlación muy alta. En conclusión, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Federación Deportiva de Cotopaxi.

A continuación, tenemos estos autores nacionales:

Sánchez B. (2021) esta tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069; la metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal; su población fue de 70 trabajadores en la institución y la muestra fue de 40 docentes. Obtuvo como resultados una correlación entre variables gracias al valor Pearson igual a 0,915, además que el nivel de significancia (bilateral) fue de $p=0,000$ siendo este menor a 0,05. En

conclusión, se logró demostrar que existe una relación directa entre las variables dentro de la Institución Educativa. Asimismo, se observa que entre los objetivos específicos la motivación se correlaciona con el desempeño laboral obteniendo el grado de correlación más bajo en la investigación de 0,646, siendo este significativo positivo y moderado, y bajando el grado de correlación de las variables.

Torres & Zegarra (2015) este artículo tiene como objetivo evaluar el nivel de correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación es alcance descriptivo y correlacional, enfoque cuantitativo y no experimental. El análisis correlacional se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la t de Student y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El muestreo fue probabilístico y tuvo una población de 133 docentes. Como resultado se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($9,41 > 1,96$); se obtuvo un nivel de significancia del 5% y por " r " de Pearson ($r=0,828$) y significatividad ($t=16,90$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la noble labor que realizan los directores y docentes en lo que respecta al clima organizacional. Al final se concluye que existe relación directa entre las variables y mientras haya un clima óptimo los docentes tendrán mejor desempeño y así mejor será el nivel de enseñanza en las instituciones. Además, en la investigación el grado de correlación más bajo fue de $r=0,635$ de la comunicación, dimensión del clima organizacional, bajando la correlación que existe entre las variables.

Mamani et al. (2019) Este artículo tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur. El tipo de investigación es de enfoque

cuantitativo, alcance correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Se obtuvo de muestra de 120 docentes de manera no probabilística de institución. Posteriormente, se utilizó la escala de Likert para responder el cuestionario. Los resultados indican que al mejorar el clima organizacional mejor será el desempeño laboral docente en la Asociación Peruana del Sur; con un Rho Spearman de 0,676; y el p valor 0,000 ($p < 0,05$), visibilizando que la relación entre ambas variables es altamente significativa. En conclusión, el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral en el docente; y mientras mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño laboral y viceversa, estos resultados al ser significativos se pueden aplicar para poblaciones similares. Asimismo, obtuvo en todos los objetivos específicos grado de correlación positivo y moderado, logrando que el objetivo general sea igual.

Canales et al. (2021) este artículo tiene como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de ventas de Ferreyros S.A. durante el Covid-19 en Lima, 2021. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, método no experimental y de alcance descriptivo correlacional. La población tuvo a 58 colaboradores del área comercial de la empresa, no se eliminó a ningún trabajador es decir que la muestra fue de 58 colaboradores. Posteriormente, para obtener los resultados se utilizó el coeficiente r de Spearman para encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se obtuvo valor=0,000 ($p < 0,05$) teniendo buen nivel de significancia; además tuvo como resultados un Rho Spearman de 0,807 el cual una relación alta y significativa. En conclusión, es importante mejorar el clima laboral en la empresa y más en pandemia en donde ahora la normalidad es el trabajo remoto y altas jornadas laborales ya que se determinó que existe una relación directa y que mientras mejor sea el clima organizacional mejorará el desarrollo laboral en el área de ventas. Además, se sabe que los conductores de soporte al éxito fue la dimensión del clima

organizacional que obtuvo menor grado de correlación con el desempeño laboral $\rho=0,648$ este haciendo que el grado de correlación de las variables sea menor.

Barboza et al. (2021) En este artículo se tiene como principal objetivo determinar la relación que existe en el clima organizacional y el desempeño laboral en hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén, Perú. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional no experimental y transversal; la población fue de 18 colaboradores manteniéndose a todos los colaboradores para la muestra. Para obtener los datos se aplicó una encuesta a los empleados; luego se implementó para la recolección de datos un cuestionario para cada variable en escala de Likert. Para los resultados la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo 0,926, siendo un instrumento fiable y consistente; para la correlación se utilizó el grado de correlación de Rho Spearman donde se obtuvo 0,733 siendo esta una correlación positiva y alta, obteniendo 0,01 como nivel de significancia siendo este menor a 0.05 que determina que tiene relación directa las variables CO y DL en el hotel Las Vegas. En conclusión, el clima organizacional es favorable como lo refieren el 44% de los colaboradores, en cuanto al desempeño laboral, resultó regular según el 56% de los colaboradores, esto permite conocer la efectividad de ellos y medir los objetivos planificados; el DL debe ser medida como mínimo una vez al año para conocer sus debilidades y hacer programas de capacitación el cual incremente su desempeño en ellos.

Base teórica:

Se plantea la teoría de la primera variable clima organizacional.

El clima organizacional es cómo lo perciben ya sea directa o indirectamente los empleados, siendo esta variable una de las principales fuerzas que influyen en el comportamiento (Ivancevich et al., 2006).

Asimismo, el clima organizacional es señalado como las percepciones en común que tienen los miembros de la organización sobre el entorno laboral y la empresa (Robbins & Judge, 2017).

Teniendo en cuenta a otros autores, afirman lo siguiente:

El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los participantes de la organización y que influye en su comportamiento. El ambiente organizacional crea un clima organizacional que presenta ciertas propiedades, las cuales pueden o no provocar motivación para determinados comportamientos de las personas (Chiavenato, 2019, p. 325).

Las dimensiones que comprenden la variable clima organizacional son comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral.

La primera dimensión del clima organizacional es la comunicación interpersonal.

“La comunicación interpersonal es el que constituye la base del buen funcionamiento de los grupos, las organizaciones, y la sociedad, permitiendo conocer las ideas, datos, hechos, pensamientos, sentimientos y valores de los demás” (Zayas Agüero, 2012).

Además, las comunicaciones interpersonales son el pilar del funcionamiento de red de la interacción de las personas. Si se traslada esa red a una organización esta empresa estará formada por todos los colaboradores (administrativos, operativos, etc) que responden ante los directivos y gerentes que interactúan a otras personas, pero a su vez proporcionan otras relaciones productivas (Albores, 2005).

También, se considera que “la comunicación interpersonal es aquella en la que se enfatiza la relación con el otro, se privilegia la comprensión con el que se habla, no el entendimiento de lo que se dice” (Flores et al., 2016)

A continuación, la dimensión autonomía para la toma de decisiones.

La autonomía es definida como “la satisfacción de la persona con oportunidades para tomar decisiones independientes, establecer metas y trabajar sin una supervisión estrecha” (Ivancevich et al., 2006).

También, se considera a la autonomía como el grado de libertad que ofrece el trabajo para que el colaborador programe su trabajo y determine por su propia cuenta los procedimientos que usará para llevarlo a cabo (Robbins & Judge, 2017).

Asimismo, otros autores lo interpretan como:

La autonomía es una capacidad de las personas y, como tal, admite desarrollos variados que pueden condicionar fuertemente su ejercicio. esto hace que sea tan difícil afirmar de alguien que no tiene, en absoluto, autonomía, como afirmar que tiene una autonomía máxima (Álvarez, 2015).

Finalmente, la dimensión motivación laboral.

“La motivación es un estado del espíritu relacionado con la emoción, y si la emoción no existe en una organización, no habrá compromiso personal de los participantes” (Chiavenato, 2019).

Asimismo, se dice motivación a un proceso que puede determinar la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que tiene una persona para lograr una meta (Robbins & Judge, 2017).

También, la motivación es una fuerza interna que nos permite realizar una tarea determinada donde voluntariamente ocupamos nuestros recursos físicos y mentales hasta alcanzar la meta deseada (Atoche, 2019).

De la misma forma se procederá con la segunda variable, siendo esta el desempeño laboral para la cual se cuenta con varias definiciones por parte de los autores.

Se trata del comportamiento de la persona evaluada para lograr de manera efectiva sus objetivos. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos propuestos (Chiavenato, 2017).

Asimismo, se dice que “el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos” (Schrader et al., 2022).

La primera dimensión del desempeño en la investigación es la productividad laboral. “Es el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos” (Cequea & Rodríguez, 2012).

También, se menciona en una investigación que la productividad laboral es un mecanismo para lograr una mayor competitividad empresarial (Prada et al., 2020).

Asimismo, la productividad laboral es una relación del esfuerzo, recursos asignados y sus usos, por ello se utiliza para medir la eficiencia de los empleados para llegar al cumplimiento de los objetivos de la institución o lograr un clima organizacional óptimo (Robbins & Judge, 2017).

A continuación, los conceptos de la dimensión eficacia laboral.

“La eficacia es la medida del logro de resultados y se refiere a la capacidad de la empresa de satisfacer una necesidad de la sociedad por medio de la oferta de productos” (Chiavenato, 2019).

Asimismo, la eficacia es el grado en la que el individuo u organización satisface las necesidades de los clientes (Robbins & Judge, 2017).

Finalmente, también se considera la eficacia como la culminación de los objetivos de la organización utilizando los recursos proporcionales a las necesidades que se requieran para cumplirlos, teniendo en cuenta el tiempo deseado para alcanzar el objetivo (Rodríguez et al., 2020).

Por último, las teorías de la dimensión eficiencia laboral.

Se sabe que “la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en el proceso de logro de resultados” (Chiavenato, 2019).

También, “la eficiencia se define como la proporción de productos con respecto a insumos. El criterio de corto plazo concentra la atención en el ciclo completo de insumo-proceso-producto, aunque hace más hincapié en los elementos de insumo y proceso” (Ivancevich et al., 2006).

Por último, se dice a la eficiencia el grado en el cual una organización o un individuo alcanza un objetivo utilizando mínimos recursos o recursos limitados (Robbins & Judge, 2017).

Justificación:

Para la presente investigación se consideró adecuado justificar los siguientes aspectos:

Justificación teórica, ya que se aborda las teorías que sustentan los constructos de la cultura organizacional y el desempeño laboral; en cuanto al clima organizacional, se ha tomado como referencia artículos de revistas especializadas de administración y psicología, trabajos de investigación acerca de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, entre otras fuentes confiables que ayudarán a contestar, con una nueva perspectiva, preguntas alrededor de este problema y este servirá para futuras investigaciones.

Además, se justifica la investigación en forma práctica, porque otras organizaciones pueden aplicar las recomendaciones mencionadas, y así utilizar las herramientas brindadas permitiéndoles evaluar las variables de esta investigación analizando la cultura organizacional.

Para la justificación metodológica, se indicaron instrumentos para medir estas dos variables: clima organizacional y desempeño laboral. Se expuso estos instrumentos, para lograr la validez y confiabilidad mediante los especialistas. Los cuales servirán para los futuros trabajos de investigación.

1.2. Formulación del problema

Problema general:

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022?

Problemas específicos:

- ¿Cómo es la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana?

- ¿Cómo es la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana?
- ¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana?

1.3. Objetivos

Objetivo general:

- Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general:

- Existe relación directa en el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

- Existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.
- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque abarca el uso de dos variables que a través de la operacionalización se podrá medir.

Según Sánchez (2019) la investigación de enfoque cuantitativo se nombra así debido a que trata con fenómenos que se pueden obtener el análisis de los datos previamente recolectados mediante técnicas estadísticas.

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, a su vez conocido como práctica o empírica.

Según Esteban (2018), menciona que la investigación aplicada se orienta a resolver los problemas que existen en los procesos de cualquier actividad humana, además el nombre es porque se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver problemas de la vida productiva de la sociedad.

Nivel de investigación

El estudio se realizó mediante el nivel correlacional, porque busca encontrar relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.

Según Hernández & Mendoza (2018) el nivel correlacional da a conocer la relación o grado de asociación ya sea entre conceptos, categorías o variables en un contexto particular, puede ser entre dos o más.

Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables, por lo que se recolectó la información en un solo momento.

Al ser no experimental significa el trabajo de investigación realizado sin existir manipulación de por medio en las variables intencionalmente. Es decir, que no variamos de manera intencional las variables independientes para examinar el efecto que tiene sobre otras variables (Hernández & Mendoza, 2018).

2.2. Población muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa privada de Lima Metropolitana en el año 2022, se conoce a este universo como población finita. La cantidad que está constituida es de 25 colaboradores en la empresa.

Este punto es importante, debido a que de aquí se obtiene la información para los resultados que se obtendrán al finalizar la investigación.

Según Hernández & Mendoza (2018) se refiere a un grupo que cumplan con ciertas características específicas.

Muestreo

El muestreo del estudio fue censal, las unidades de estudio son 25 colaboradores.

Según Guevara (2020) menciona en su artículo que la muestra censal es una situación en la que todas las unidades de estudio de la población se consideran como una muestra.

Según Hernández & Mendoza (2018) la unidad de muestreo “es el caso a seleccionar de una población y cuyo conjunto integra la muestra.”

La unidad de análisis fue formada a través de todos los colaboradores de la

empresa privada, los cuales fueron encuestados.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica usada en la investigación fue la encuesta con la finalidad de obtener los datos sobre las actitudes de los colaboradores.

La encuesta se define como un enfoque empírico que emplea un cuestionario impreso o digital para recopilar información acerca del problema en investigación.

Los individuos que proporcionan la información completan el formulario por sí mismos (Feria et al., 2020).

Instrumento

El instrumento usado en la investigación fue el cuestionario de Likert el cuál sirve para determinar los comportamientos de los colaboradores.

El cuestionario trata de un conjunto de interrogantes que se enfocan en una o más variables a evaluar (Hernández & Mendoza, 2018).

Procedimientos

En esta investigación para obtener información ordenada se realizó la matriz de operacionalización de las variables, este ayudó a ver de forma detallada las variables por dimensiones e indicadores de donde salieron las interrogantes. Ahora se formularán preguntas específicas para el cuestionario que fueron aplicados en los colaboradores operacionales.

Se elaboró un instrumento validado a través de un formulario Google, luego se descargó esa base de datos en el programa Excel 365, posteriormente se recodifica y se envió al software SPSS V26 para hacer el procesamiento estadístico descriptivo e inferencial.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptuales	Definiciones Operacionales	Dimensiones	Índices	Items	Preguntas	Nivel y Escala de Likert
Variable 1: Clima Organizacional	Según Chiavenato (2019) se refiere a la calidad o característica del ambiente de una organización que es percibida por aquellos que forman parte de ella y que influye en su conducta. Dicho ambiente genera un clima que presenta diversas propiedades, que pueden ser motivadoras o no, y que influyen en el comportamiento de las personas.	Se realizará una encuesta de opción múltiple a escala de likert a los colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2022. Luego se procesará los datos en el MS- Excel para construir la base de datos de resultados y llevarlo al software estadístico SPSS V26, para medir la confiabilidad de las preguntas de la variable Clima organizacional.	Comunicación Interpersonal	Relación interpersonal	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	1	Escala de Likert 1. En desacuerdo 2. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3. De acuerdo
					¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los colaboradores y sus superiores?	2	
					¿A usted le emociona la idea de crear relaciones interpersonales en el trabajo?	3	
					¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	
			Autonomía para la toma de decisiones	Toma de decisiones en el puesto	¿Responden a sus dudas durante el horario laboral?	5	
					¿Existe una comunicación clara a las respuestas de sus dudas?	6	
					¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?	7	
					¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	8	
			Motivación laboral	Remuneración salarial	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	9	
					¿Usted conoce las exigencias del trabajo?	10	
					¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	11	
					¿Usted está de acuerdo con asignación salarial?	12	
			Productividad laboral	Aspiraciones del trabajador	¿Para usted los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	13	
					¿Usted recibe bonos por su desempeño?	14	
					¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	15	
					¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted?	16	
			Eficacia laboral	Eficiencia del trabajador	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	17	
					¿Qué tan eficiente se considera?	18	
					¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	19	
					¿Qué tan eficaz se considera?	20	
Variable 2: Desempeño Laboral	Según Schrader et all. (2022) es un aspecto esencial para el correcto funcionamiento de cualquier organización, por lo que es importante prestarle atención adecuada en el proceso de gestión de los recursos humanos..	Se realizará una encuesta de opción múltiple a escala de likert a los colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2022. Luego se procesará los datos en el MS- Excel para construir la base de datos de resultados y llevarlo al software estadístico SPSS V26, para medir la confiabilidad de las preguntas de la variable Desempeño laboral.	Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	21	
					¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	22	
					¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	23	
					¿Cuál cree que es el nivel de calidad de su trabajo?	24	
			Eficiencia laboral	Metas logradas	¿Prefiere tomarse más tiempo para realizar un trabajo de calidad?	25	
					¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	26	
					¿Usted logra realizar las actividades que le ha asignado?	27	
					¿Usted cumple con las tareas asignadas?	28	
			Eficiencia laboral	Nivel de conocimientos técnicos	¿El tiempo asignado para sus tareas es el adecuado?	29	
					¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad?	30	
					¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	31	
					¿Cree que necesita más preparación para el puesto en el que se encuentra?	32	
Eficiencia laboral	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	33				
		¿Apoya a sus compañeros si necesitan su ayuda?	34				
		Si tuviera que tomar una decisión instantánea sobre algo desconocido ¿Usted lo haría?	35				
		¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	36				
Eficiencia laboral	Nivel de adaptabilidad del trabajador	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?	37				

Análisis estadístico

En esta investigación para validar la correlación que existe entre el desempeño laboral y el clima organizacional y sus dimensiones que existe en una empresa privada de Lima Metropolitana se necesitó utilizar la prueba de correlación Rho Spearman.

Validación del instrumento

Según Vara (2012), la validación de un instrumento se refiere al nivel en que éste mide efectivamente la variable que se propone medir. Se trata del nivel de confirmación que se ha acumulado acerca de lo que mide el instrumento y justifica la interpretación específica que se le dará.

Tabla 2

Juicio de expertos

Juez Experto	Grado	Condición
Rosa Pedroza San Miguel	Doctora	Aprobado
Milton Calderón Pizando	Magister	Aprobado

Nota. Validación del instrumento por expertos.

Verificación

La verificación implica poner a prueba la hipótesis a través de la recopilación de información. (Arias, 2012)

Confiabilidad del instrumento

Prueba piloto

Arias (2012) menciona que es aconsejable utilizar el instrumento con un grupo reducido que presente similitudes con la muestra final, y así posteriormente poder efectuar las correcciones y ajustes que sean requeridos.

Se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores de la empresa estudiada, para así determinar la confiabilidad y validez del instrumento utilizado en esta investigación.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

Nota. Total de datos procesados

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	10

Nota. Total de datos procesados

Alfa de Cronbach

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

Nota. Total de datos procesados

Aspectos éticos

Esta investigación se realizó bajo las normativas de la Universidad Privada del Norte sede Los Olivos. Asimismo, la investigación se realizó bajo el estricto cumplimiento de la norma APA, respetando y citando toda la información de los autores que se mencionaron en el estudio. Al momento de aplicar la encuesta con el cuestionario toda la información que se obtuvo fue de manera anónima y confidencial, haciendo que

se muestre el nivel de ética profesional. Además, la información de los antecedentes y la base teórica que se tomó en esta investigación son verdaderos y no han sido manipulados para beneficio de esta misma.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados sociodemográficos

Tabla 6

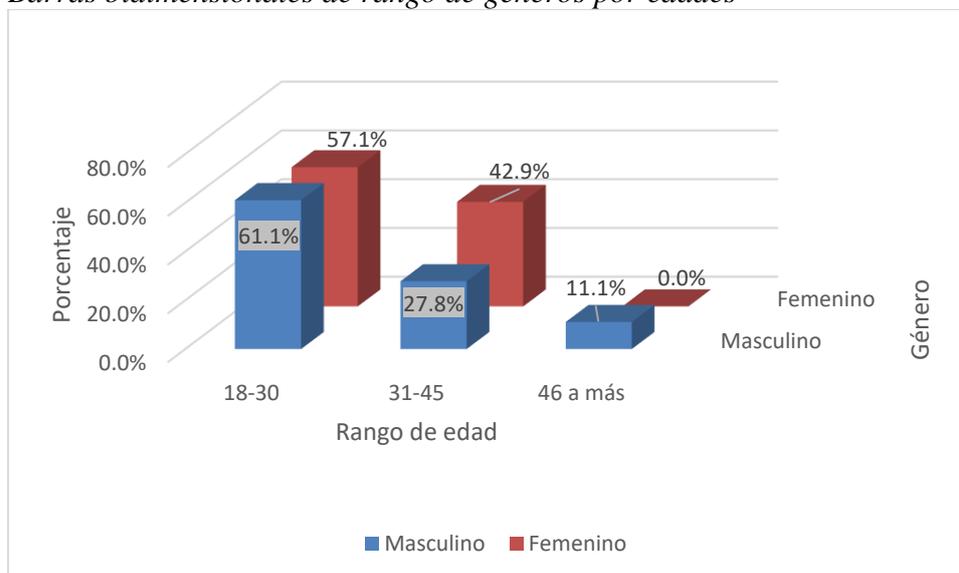
Frecuencia por rango de edades de los encuestados

Niveles		Rango de edad			Total	
		18-30	31-45	46 a más		
Género	Masculino	Recuento	11	5	2	18
		% del total	61,1%	27,8%	11,1%	100.0%
	Femenino	Recuento	4	3	0	7
		% del total	57,1%	42,9%	0.0%	100.0%
	Total	Recuento	15	8	2	25
		% del total	60.0%	32.0%	8.0%	100.0%

Nota. Frecuencia de edades por género

Figura 1

Barras bidimensionales de rango de géneros por edades



Nota. Distribución de frecuencias porcentual del género y rango de edad, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 6 y la figura 1 se observó que el 60% de la población se encontró dentro del rango de 18-30 años, el 32% se encontró dentro del rango de 31-45 años y el 8% se

encontró dentro del rango de 46 a más. También se pudo ver la frecuencia bidimensional entre el género y el rango de edad.

3.2. Resultados descriptivos por dimensiones y variables

Variable clima organizacional

Tabla 7

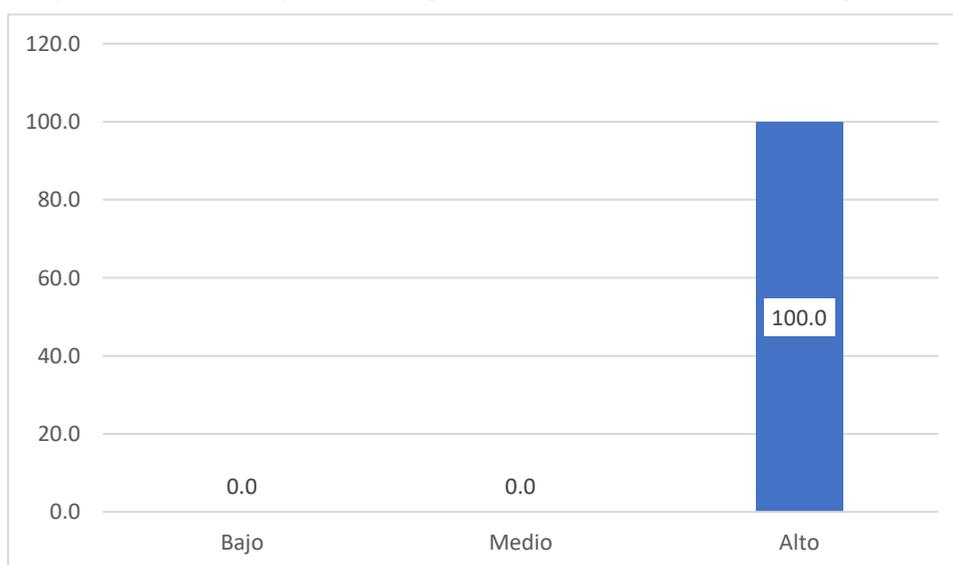
Distribución de frecuencias del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	25	100.0	100.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de clima organizacional

Figura 2

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de variable clima organizacional



Nota. Frecuencia porcentual del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 2, se apreció la percepción del personal que trabaja en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, siendo el 100.0% los que consideran un nivel alto

dentro de la organización. Esto permitió confirmar que existe un clima organizacional favorable en la empresa, es decir que consideran que la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral que existe en la empresa es percibido de forma positiva por el personal.

Dimensión comunicación interpersonal

Tabla 8

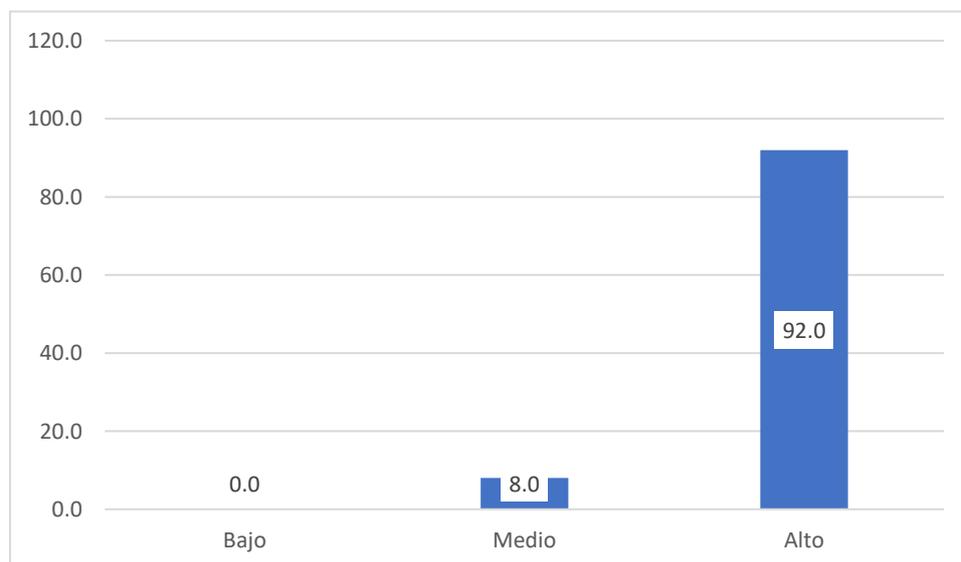
Distribución de frecuencias de la comunicación interpersonal del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	2	8.0	8.0	8.0
	Alto	23	92.0	92.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de comunicación interpersonal

Figura 3

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión comunicación interpersonal



Nota. Distribución de frecuencias porcentual de la comunicación interpersonal, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 3, se observó la percepción de los colaboradores en la empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, con respecto a la comunicación interpersonal, siendo el 92.0% de ellos consideraban en un nivel alto, mientras que solo el 8.0% indicaban que estaba en un nivel medio. Esto permitió inferir que existe una comunicación interpersonal del clima organizacional favorable entre los encuestados.

Dimensión autonomía para la toma de decisiones

Tabla 9

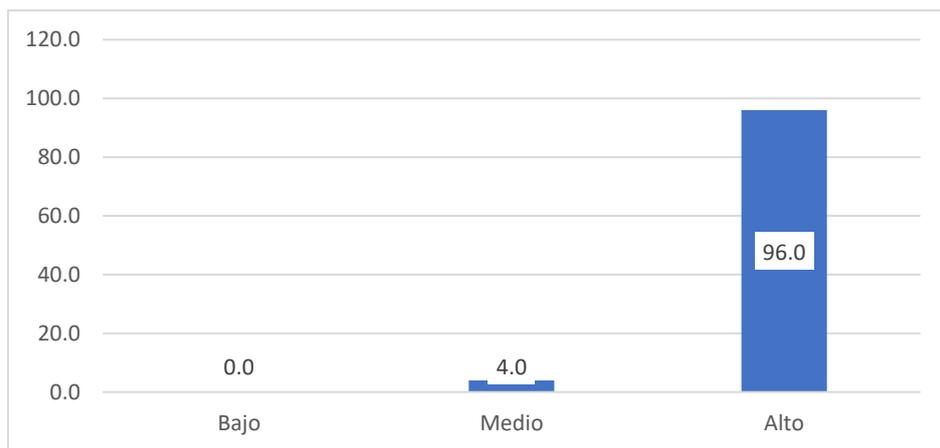
Distribución de frecuencias de la autonomía para la toma de decisiones del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	1	4.0	4.0	4.0
	Alto	24	96.0	96.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de autonomía para la toma de decisiones

Figura 4

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión autonomía para la toma de decisiones



Nota. Distribución de frecuencias porcentual de la autonomía para la toma de decisiones, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 4, se notó que la percepción de los colaboradores de la empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, con respecto a la autonomía para la toma de decisiones, siendo el 96.0% de ellos consideraban en un nivel alto, mientras que solo el 4.0% indicaban que estaba en un nivel medio. Esto permitió inferir que existe una autonomía para la toma de decisiones del clima organizacional favorable entre los encuestados.

Dimensión motivación laboral

Tabla 10

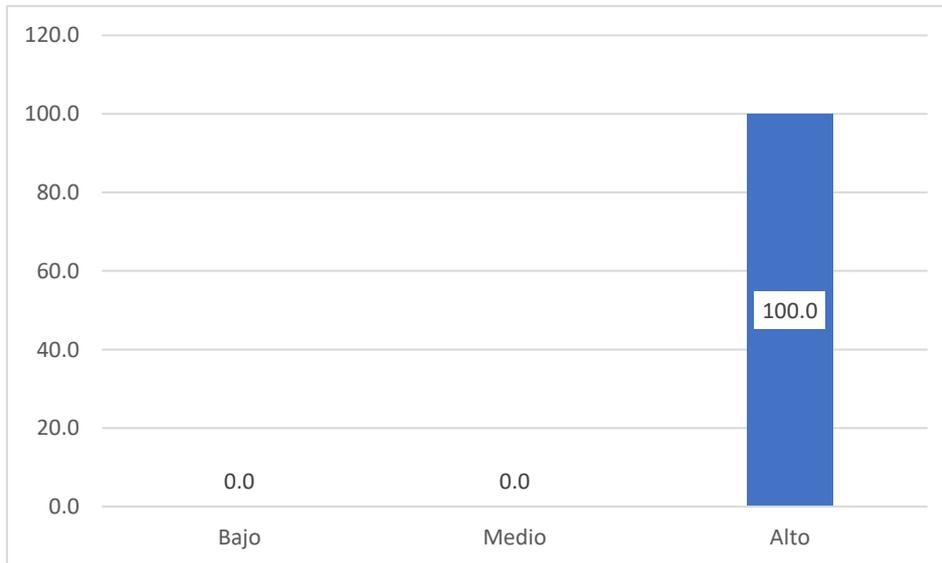
Distribución de frecuencias de la motivación laboral del clima organizacional, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	25	100.0	100.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de motivación laboral

Figura 5

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión autonomía para la toma de decisiones



Nota. Distribución de frecuencias porcentual de la motivación laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 4, se observó la percepción de los colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, con respecto a la motivación laboral, siendo el 100.0% de ellos consideraban en un nivel alto. Esto permitió inferir que existe motivación laboral del clima organizacional favorable entre los encuestados.

Variable desempeño laboral

Tabla 11

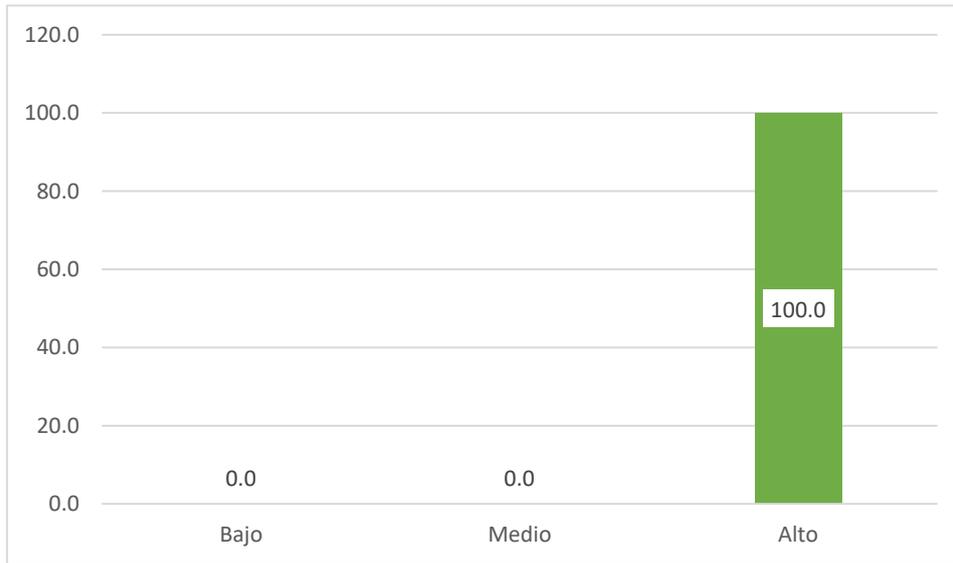
Distribución de frecuencias del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	25	100.0	100.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de desempeño laboral

Figura 6

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de variable desempeño laboral



Nota. Frecuencia porcentual del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 6, se apreció la percepción de los colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, siendo el 100.0% de ellos consideraban dichas percepciones en un nivel alto. Esto permitió colegir que existe un desempeño laboral favorable entre los encuestados y se deduce a grandes rasgos que hay una valoración, tanto de productividad, eficacia y eficiencia laboral de los colaboradores.

Dimensión productividad laboral

Tabla 12

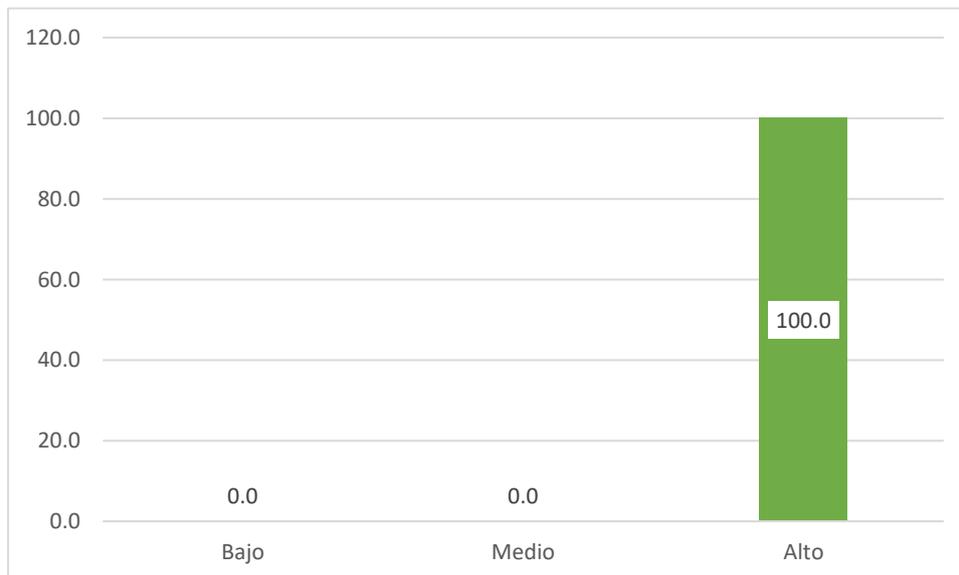
Distribución de frecuencias de la productividad del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	25	100.0	100.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de productividad laboral

Figura 7

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión productividad laboral



Nota. Distribución de frecuencias porcentual de la productividad laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 7, se observó la percepción de los colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, en relación a la productividad laboral, siendo el 100.0% lo que consideraban en un nivel alto. Esto permitió deducir a grandes rasgos que existe buena eficiencia, eficacia y cumplimiento de las metas del trabajador; e inferir que existe productividad laboral favorable entre los encuestados.

Dimensión eficacia laboral

Tabla 13

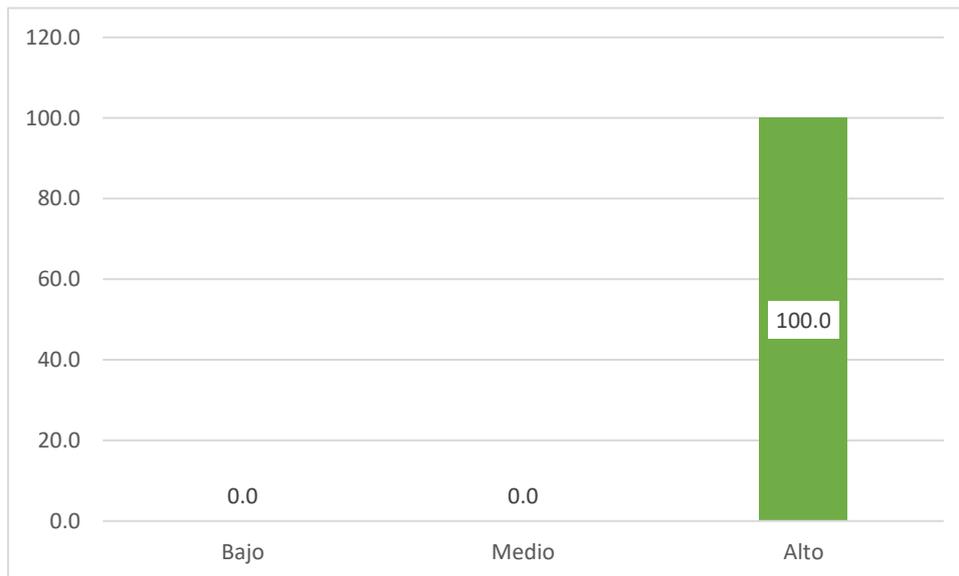
Distribución de frecuencias de la eficacia del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	25	100.0	100.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de eficacia laboral

Figura 8

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión productividad laboral



Nota. Distribución de frecuencias porcentual de la productividad laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 8, se observó la percepción de los colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, en relación a la eficacia laboral, siendo el 100.0% que lo consideraban en un nivel alto. Esto permitió deducir a grandes rasgos que hay buena percepción del nivel de calidad del trabajo, las metas fueron logradas y existe

cumplimiento de tareas asignadas; e inferir que existe eficacia laboral favorable entre los encuestados.

Dimensión eficiencia laboral

Tabla 14

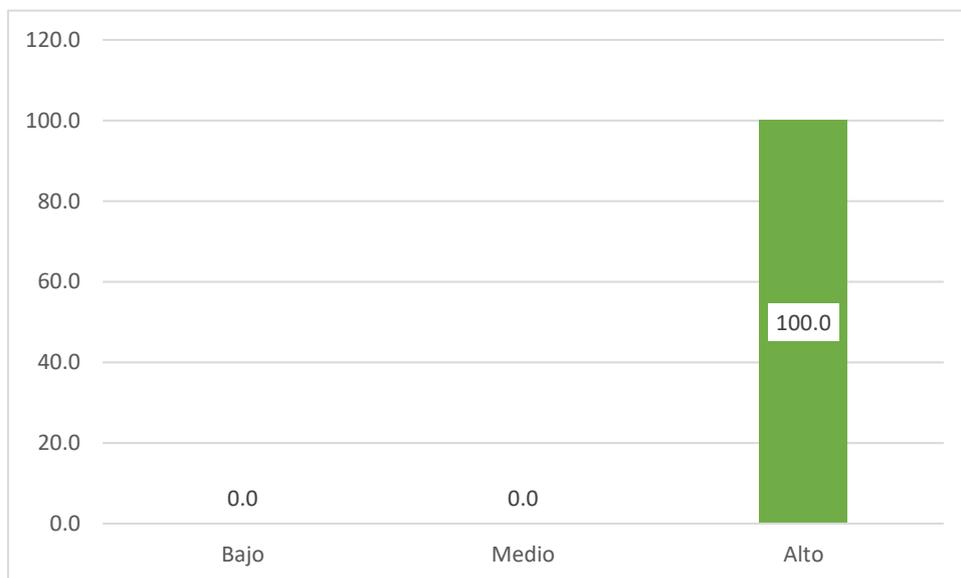
Distribución de frecuencias de la eficiencia del desempeño laboral, según colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0.0	0.0	0.0
	Medio	0	0.0	0.0	0.0
	Alto	25	100.0	100.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Nota. Frecuencia de eficiencia laboral

Figura 9

Gráfica de barras de frecuencia porcentual de dimensión eficacia laboral



Nota. Distribución de frecuencias porcentual de la eficacia laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 9, se observó la percepción de los colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022, en relación con la eficiencia laboral, siendo el 100.0% que lo consideraban en un nivel alto. Esto permitió deducir a grandes rasgos que hay nivel de conocimientos técnicos, liderazgo y cooperación en el centro de trabajo y nivel de adaptabilidad del trabajador; e inferir que existe eficiencia laboral favorable entre los encuestados.

3.3. Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad

Según Hernández & Mendoza (2018) la normalidad de la distribución en grandes muestras no está necesariamente relacionada con la normalidad de la distribución en la población. Las variables pueden tener una distribución normal o no, y es importante distinguir esto de la probabilidad. La normalidad es necesaria para realizar algunas pruebas estadísticas, pero la probabilidad es esencial para realizar inferencias precisas sobre una población.

Tras realizar una prueba de normalidad en la investigación, se evaluó los datos y se llegó a la conclusión que para el análisis se utilizaría la correlación de Spearman.

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,750	25	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla se observó que el nivel de significancia es 0,000 esto dice que los datos no dan suficiente evidencia para concluir que los datos presentan distribución normal. Es decir

que las dos variables fueron de índole no paramétrica y por eso se necesita utilizar para análisis estadístico el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Finalmente podemos observar la interpretación Rho de Spearman

Tabla 16

Grado del coeficiente de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Campos & Martínez (2015)

Resultados de la prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación directa en el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana, 2022.

H_a: Existe relación directa en el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana, 2022.

H₀: $\rho \geq 0,05$

H_a: $\rho < 0,05$

Análisis estadístico: Rho Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho_{\text{valor}} \leq 0,05$ se rechaza H_0

Tabla 17

Prueba de Spearman del clima organizacional y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Interpretación:

Analizando la tabla de correlación se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman= 0,815 siendo positiva y alta, con un valor de significancia (bilateral) 0,000 el cual es $<0,05$ por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa en el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

H_a : Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

$H_0: \rho \geq 0,05$

$H_a: \rho < 0,05$

Análisis estadístico: Rho Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho_{\text{valor}} \leq 0,05$ se rechaza H_0

Tabla 18

Prueba de Spearman de la comunicación interpersonal y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

			Comunicación interpersonal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Interpretación:

Analizando la tabla de correlación de la hipótesis específica 1 se ve un coeficiente de según Rho Spearman= 0.728 siendo positivo y alto, con un valor de significancia (bilateral) 0,000 el cual es $<0,05$ por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

H_a : Existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

H_0 : $\rho \geq 0,05$

$H_a: \rho < 0,05$

Análisis estadístico: Rho Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho_{\text{valor}} \leq 0,05$ se rechaza H_0

Tabla 19

Prueba de Spearman de la autonomía para la toma de decisiones y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

		Autonomía para la toma de decisiones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autonomía para la toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,494*
		N	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,494*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	25

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

Interpretación:

Analizando la tabla de correlación de la hipótesis específica 2 se ve un coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.494 siendo positivo y moderado, con un valor de significancia (bilateral) 0,012 el cual es $< 0,05$ por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

H_a : Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

H_0 : $\rho \geq 0,05$

H_a : $\rho < 0,05$

Análisis estadístico: Rho Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho_{\text{valor}} \leq 0,05$ se rechaza H_0

Tabla 20

Prueba de Spearman de la motivación y desempeño laboral, según colaboradores en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.

			Motivación laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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

Interpretación:

Analizando la tabla de correlación de la hipótesis específica 3 se ve un coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.636 siendo positivo y moderado, con un valor de significancia (bilateral) 0,001 el cual es $< 0,05$ por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

En esta investigación el objetivo principal consistió en determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022. Finalmente, se pudo encontrar que el valor de significancia $p_{\text{valor}}=0,000<(0,05)$ mediante la prueba estadística de Rho Spearman, y el grado de correlación fue de $\rho=0,815$. Analizando la estadística se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se relacionan las variables de investigación. Comparando con un resultado similar de Mamani et al. (2019) que tenían como objetivo en su investigación, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur; con un resultado de la prueba estadística de correlación Rho Spearman ($\rho=0,676^{**}$); y el valor $p=0,000$, visibilizando que la relación entre ambas variables era moderadamente significativa.

Además, según nuestros hallazgos encontrados en nuestra investigación, nuestro objetivo específico 1 que fue determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana, los resultados estadísticos fueron $\rho=0,728^{**}$: y el valor $p=0,000$ aceptando la hipótesis alterna, comparando con López (2021), donde obtuvo mediante la prueba estadística de correlación Rho Spearman ($\rho=0.615^{**}$); y el valor $p=0,000$, visibilizando en su investigación una relación moderadamente significativa entre la dimensión comunicación y desempeño laboral.

Además, para nuestro objetivo específico 2 que fue determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas

en Lima Metropolitana, obtuvimos como resultados estadísticos $\rho=0,494^{**}$ y el valor $p=0,012$ obteniendo como resultado una relación significativa positiva y moderada en nuestra dimensión y variable se acepta la hipótesis alterna ; asimismo, comparamos con Sánchez B. (2021) donde aplica la prueba estadística de correlación Pearsón para su objetivo específico que fue determinar la relación que existe en la toma de decisiones y el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069; obteniendo $r=0,804^{**}$ y el valor $p=0,000$; dando una correlación positiva; corroborando a la autonomía según Robbins & Judge (2017) como el nivel de libertad que brinda el trabajo para que el empleado pueda organizar sus tareas y decidir de manera independiente los métodos que utilizará para llevarlas a cabo.

Finalmente, teniendo en cuenta el objetivo específico 3, siendo este determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana; se obtuvo como resultado estadístico $\rho=0,636^{**}$ y el valor $p=0,001$ la cual es una relación significativa positiva y moderada se acepta la hipótesis alterna; esto concuerda con López (2021) donde relaciona la dimensión motivación y desempeño laboral en su investigación, obteniendo como resultado $\rho=0,526^{**}$ y el valor $p=0,000$ siendo, también, una relación significativa positiva y moderada. Además, se concluye que a mejor clima organizacional, mayor será el desempeño laboral y viceversa.

Tras el análisis comparativo con las mencionadas investigaciones similares a la nuestra, se puede observar que existe implicancias en otros trabajos donde las variables y dimensiones también presentan similitudes; No obstante, podemos ver que presentamos una limitación en el objetivo específico de determinar la relación autonomía para la toma de decisiones y desempeño laboral debido a que el antecedente mencionado utiliza la prueba de paramétrica correlación de Pearson, mientras que esta investigación utiliza la prueba estadística no paramétrica de correlación Rho Spearman. Estos resultados no

aplican a todas las empresas privadas en Lima metropolitana debido a que cada empresa tiene colaboradores que perciben diferente el ambiente laboral y esto conlleva a un mejor o peor desempeño laboral, sin embargo, lo que podría usarse es la metodología porque está validada y sirve para recopilar la información necesaria sobre la opinión de los trabajadores en cualquier empresa. Finalmente, se puede afirmar que existe correlación en escenarios distintos, sabiendo que cada uno de ellos se encuentran contextualmente en realidades diferentes.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general de esta investigación se logró demostrar que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana; obteniendo un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman positivo alto de 0,815.

De acuerdo con el primer objetivo específico de esta investigación se logró demostrar que existe relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana; obteniendo un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman positivo alto de 0,728.

De acuerdo con el segundo objetivo específico de esta investigación se logró demostrar que existe relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en las empresas privadas en Lima Metropolitana; obteniendo un nivel de significancia (bilateral) de 0,012 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman positivo moderado de 0,494.

De acuerdo con el tercer objetivo específico de esta investigación se logró demostrar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas

privadas en Lima Metropolitana; obteniendo un nivel de significancia (bilateral) de 0,001 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman positivo moderado de 0,636.

La autonomía para la toma de decisiones es la que tiene menor grado de relación con el desempeño laboral en una empresa privada de Lima Metropolitana, es decir que este baja el grado de correlación que existe entre las variables de esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Achote, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato .
- Albores, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. Ideaspropias Editorial.
- Aldáz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, VI(1).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis filosófico*, XXXV(1). <https://doi.org/www.redalyc.org/articulo.oa?id=340042261002>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana*.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros* , IX(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, XXXI(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Calderón, J., & Sánchez, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de una empresa importadora de muebles ubicada en la ciudad de guayaquil*. Universidad de Guayaquil - Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Campos, W., & Martínez, A. (2015). La correlación entre las actividades de interacción social registradas a través de las nuevas tecnologías y el nivel de aislamiento social de los adultos mayores. *Revista Mexicana De ingeniería biomédica*, XXXVI(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61941556004>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, VI(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Cequera, M., & Rodríguez, C. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia*, XXXVII(2).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33922717007>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Daza, A., Beltrán , L., & Silva , W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias económicas*, XXIX(1), 67. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIX(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- El Cronista. (2022, Marzo 11). *El Cronista Comercial S.A.* <https://www.cronista.com/finanzas-mercados/banco-ciudad-entre-las-mejores-empresas-para-trabajar-en-argentina/>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.
<https://doi.org/http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y educación*, XI(3).
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didasca/article/view/992>
- Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *Comuni@cción*, VII(2).
- Gestión. (2022, Diciembre 30). *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/como-optimizar-el-clima-laboral-para-mejorar-la-productividad-noticia/>
- Gonzáles, J., Ramirez, R., Palomino, G., & Terán, N. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, V(1).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guevara, E. (2020). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista De Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, II(4).
<http://www.ctscafe.pe/index.php/ctscafe/article/view/55>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Infocapitalhumano. (2023, Abril 4). *Infocapitalhumano*.
<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-clima-laboral-afecta-en-un-20-la-productividad-en-empresas/>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2019). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Revista De Investigación Valor Agregado*, V(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, V(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.18259/acs.2015048>

- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *San Gregorio, I*(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Prada, R., Rueda, M. J., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral. *Revista Espacios, XLI*(45). <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. .
- Rodríguez, M., Palomino, G., & Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, IV*(2).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.108
- Sampieri, R., Méndez, S., & Ricardo, C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración, LIX*(1).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381010>
- Sánchez, B. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacutec 6069 de Villa El Salvador - 2018*. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1458>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, XXIII*(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schrader, J., Cabel, J., Arévalo, J., Tapullima, R., & Flores, K. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, VI*(4).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en. *Dominio de las Ciencias, VIII*(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@cción, VI*(2).
https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es.
- Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa. Desde la Idea hasta la sustentación. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Universidad de San Martín de Porres.
https://www.researchgate.net/publication/283724138_Desde_la_Idea_hasta_la_sustentacion_siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_Un_metodo_efectivo_para_las_ciencias_empresariales
- Zayas Agüero, P. M. (2012). *La comunicación interpersonal* .

Matriz de consistencia

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA, 2022													
Autor: Mío Paredes, Brian Gesú Alexander													
Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables e indicadores										
Problema general	Objetivo general	Hipotesis general	Variable 1: Clima organizacional.										
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medicion	Niveles y rangos							
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022?	Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.	Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana, 2022.	Comunicación Interpersonal	Relación interpersonal	Ordinal	Alto, medio, bajo							
				Autonomía para la toma de decisiones	Canales de comunicación	Ordinal	Alto, medio, bajo						
					Toma de decisiones en el puesto	Ordinal	Alto, medio, bajo						
					Responsabilidad del trabajador	Ordinal	Alto, medio, bajo						
					Motivación laboral	Remuneración salarial	Ordinal	Alto, medio, bajo					
			Aspiraciones del trabajador			Ordinal	Alto, medio, bajo						
			Variable 2: Desempeño laboral.				Dimensiones	Indicadores	Escala de medicion	Niveles y rangos			
			¿Cuál es la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana.		Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	Ordinal	Alto, medio, bajo			
								Eficacia del trabajador	Ordinal	Alto, medio, bajo			
					Cumplimiento de las metas del trabajador			Ordinal	Alto, medio, bajo				
Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo	Ordinal			Alto, medio, bajo								
	Metas logradas	Ordinal			Alto, medio, bajo								
	Cumplimiento de las tareas asignadas	Ordinal			Alto, medio, bajo								
	¿Cuál es la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana.			Existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en una empresa privadas en Lima Metropolitana.		Eficacia laboral	Nivel de conocimientos técnicos	Ordinal	Alto, medio, bajo			
								Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Ordinal	Alto, medio, bajo			
Nivel de adaptabilidad del trabajador								Ordinal	Alto, medio, bajo				
Nivel - diseño de investigación								Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana?			Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en una empresa privada en Lima Metropolitana.		Eficacia laboral		Variable 1: Clima organizacional.		Variable 2: Desempeño laboral.		DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencia, media aritmética NO PARAMÉTRICA: coeficiente de correlación de Rho Spearman	
	Técnica: Encuesta.				Instrumento: Cuestionario.								
Nivel: Cuantitativo, aplicada y no experimental Diseño: Correlacional		Población: La población está conformada por todos los colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana en el año 2022, se conoce a este universo como población finita. Tipo de muestreo: Censal. Tamaño de muestra: Se trabajó con todos los colaboradores operacionales.		Ámbito de aplicación: Colaboradores de una empresa privada en Lima Metropolitana. de Administración: Virtual - Quiz (Google Forms)		Forma							

Cuestionario

Link para cuestionario: <https://forms.gle/qUWELxg499gdLXYK8>

ENCUESTA DE OPINIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA

Preguntas Generales

Género: Masculino () Femenino ()
 Rango de edad: 18-30 () 31-45 () 46 a más ()

	De acuerdo (3)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2)	En desacuerdo (1)
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL			
RESPUESTAS			
Dimensión 1: Comunicación Interpersonal	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
1. ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	3	2	1
2. ¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los colaboradores y sus superiores?	3	2	1
3. ¿A usted le emociona la idea de crear relaciones interpersonales en el trabajo?	3	2	1
4. ¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	2	1
5. ¿Responden a sus dudas durante el horario laboral?	3	2	1
6. ¿Existe una comunicación clara a las respuestas de sus dudas?	3	2	1
Dimensión 2: Autonomía para la toma de decisiones	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
7. ¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?	3	2	1
8. ¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	3	2	1
9. ¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	3	2	1
10. ¿Usted conoce las exigencias del trabajo?	3	2	1
11. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	3	2	1
Dimensión 3: Motivación laboral	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
12. ¿Usted está de acuerdo con asignación salarial?	3	2	1
13. ¿Para usted los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	3	2	1
14. ¿Usted recibe bonos por su desempeño?	3	2	1
15. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	2	1
16. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted?	3	2	1
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
RESPUESTAS			
Dimensión 1: Productividad laboral	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
17. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	2	1
18. ¿Qué tan eficiente se considera?	3	2	1
19. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	3	2	1
20. ¿Qué tan eficaz se considera?	3	2	1
21. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	3	2	1
22. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	3	2	1
Dimensión 2 : Eficacia laboral	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
23. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	3	2	1
24. ¿Cuál cree que es el nivel de calidad de su trabajo?	3	2	1
25. ¿Prefiere tomarse más tiempo para realizar un trabajo de calidad?	3	2	1
26. ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	3	2	1
27. ¿Usted logra realizar las actividades que le ha asignado?	3	2	1
28. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	3	2	1
29. ¿El tiempo asignado para sus tareas es el adecuado?	3	2	1
Dimensión 3 : Eficacia laboral	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo
30. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad?	3	2	1
31. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	3	2	1
32. ¿Cree que necesita más preparación para el puesto en el que se encuentra?	3	2	1
33. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	3	2	1
34. ¿Apoya a sus compañeros si necesitan su ayuda?	3	2	1
35. Si tuviera que tomar una decisión instantánea sobre algo desconocido ¿Usted lo haría?	3	2	1
36. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	3	2	1
37. ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?	3	2	1

*Alfa de Cronbach.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : VAR00003 Visible: 47 de 47 variables

	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	V/
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	
6	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
26																		
27																		
28																		
29																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Alfa de Cronbach.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : VAR00003 Visible: 47 de 47 variables

	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	VAR0003 9	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	var	var	var	var	var
1	3	3	3	3	3	48	63	18	15	15	18	21	24					
2	2	3	2	2	3	40	57	12	15	13	18	19	20					
3	2	3	1	2	3	37	54	16	10	11	18	17	19					
4	3	3	3	3	3	48	62	18	15	15	18	21	23					
5	3	3	3	3	3	45	58	15	15	15	16	18	24					
6	3	3	1	3	3	42	58	16	14	12	17	20	21					
7	3	3	3	3	3	46	59	16	15	15	18	19	22					
8	3	3	3	2	3	47	60	17	15	15	18	21	21					
9	3	3	3	3	3	48	63	18	15	15	18	21	24					
10	3	3	2	3	2	37	59	12	14	11	18	21	20					
11	3	3	3	3	3	47	63	17	15	15	18	21	24					
12	3	3	3	3	3	48	61	18	15	15	18	21	22					
13	3	3	3	3	3	48	63	18	15	15	18	21	24					
14	3	3	2	3	3	46	61	16	15	15	18	20	23					
15	3	3	3	3	3	48	60	18	15	15	18	20	22					
16	3	3	3	3	3	47	62	18	14	15	18	21	23					
17	3	3	1	3	3	46	61	18	14	14	18	21	22					
18	3	3	2	3	2	46	60	17	15	14	18	21	21					
19	3	3	3	3	3	48	62	18	15	15	18	21	23					
20	3	3	3	3	3	40	59	15	13	12	18	20	21					
21	3	3	3	3	3	48	62	18	15	15	18	21	23					
22	3	3	3	3	3	46	62	18	15	13	18	20	24					
23	3	3	3	3	3	48	63	18	15	15	18	21	24					
24	3	3	3	3	3	48	63	18	15	15	18	21	24					
25	3	3	2	3	3	41	59	18	12	11	17	21	21					
26																		
27																		
28																		
29																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Alfa de Cronbach.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	VAR00001	Numérico	8	0	Género	{1, Masculino}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Rango de edad	{1, 18-30}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	¿Existe una relación interpersonal adecuada entre los colaboradores y sus superiores?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	¿A usted le emociona la idea de crear relaciones interpersonales en el trabajo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	¿Responden a sus dudas durante el horario laboral?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	¿Existe una comunicación clara a las respuestas de sus dudas?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	¿La estructura organizacional le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	¿Usted conoce las exigencias del trabajo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	¿Usted está de acuerdo con asignación salarial?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	¿Para usted los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	¿Usted recibe bonos por su desempeño?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	¿Qué tan eficiente se considera?	{1, No eficiente}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	¿Qué tan eficaz se considera?	{1, No Eficaz}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
26	VAR00026	Numérico	8	0	¿Cuál cree que es el nivel de calidad de su trabajo?	{1, Bajo nivel}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
27	VAR00027	Numérico	8	0	¿Prefiere tomarse más tiempo para realizar un trabajo de calidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
28	VAR00028	Numérico	8	0	¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
29	VAR00029	Numérico	8	0	¿Usted logra realizar las actividades que le ha asignado?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
30	VAR00030	Numérico	8	0	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
31	VAR00031	Numérico	8	0	¿El tiempo asignado para sus tareas es el adecuado?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

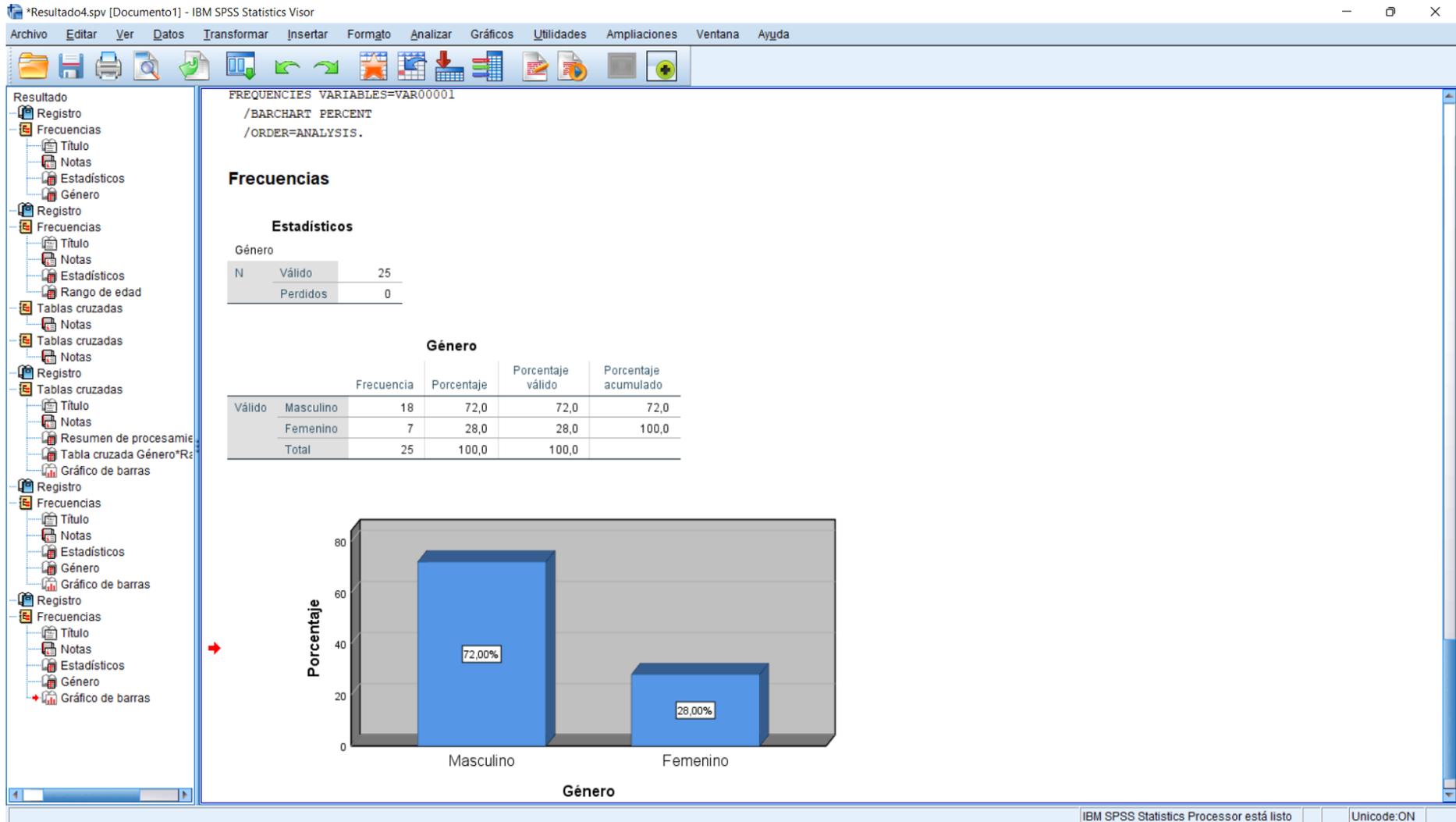
Alfa de Cronbach.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

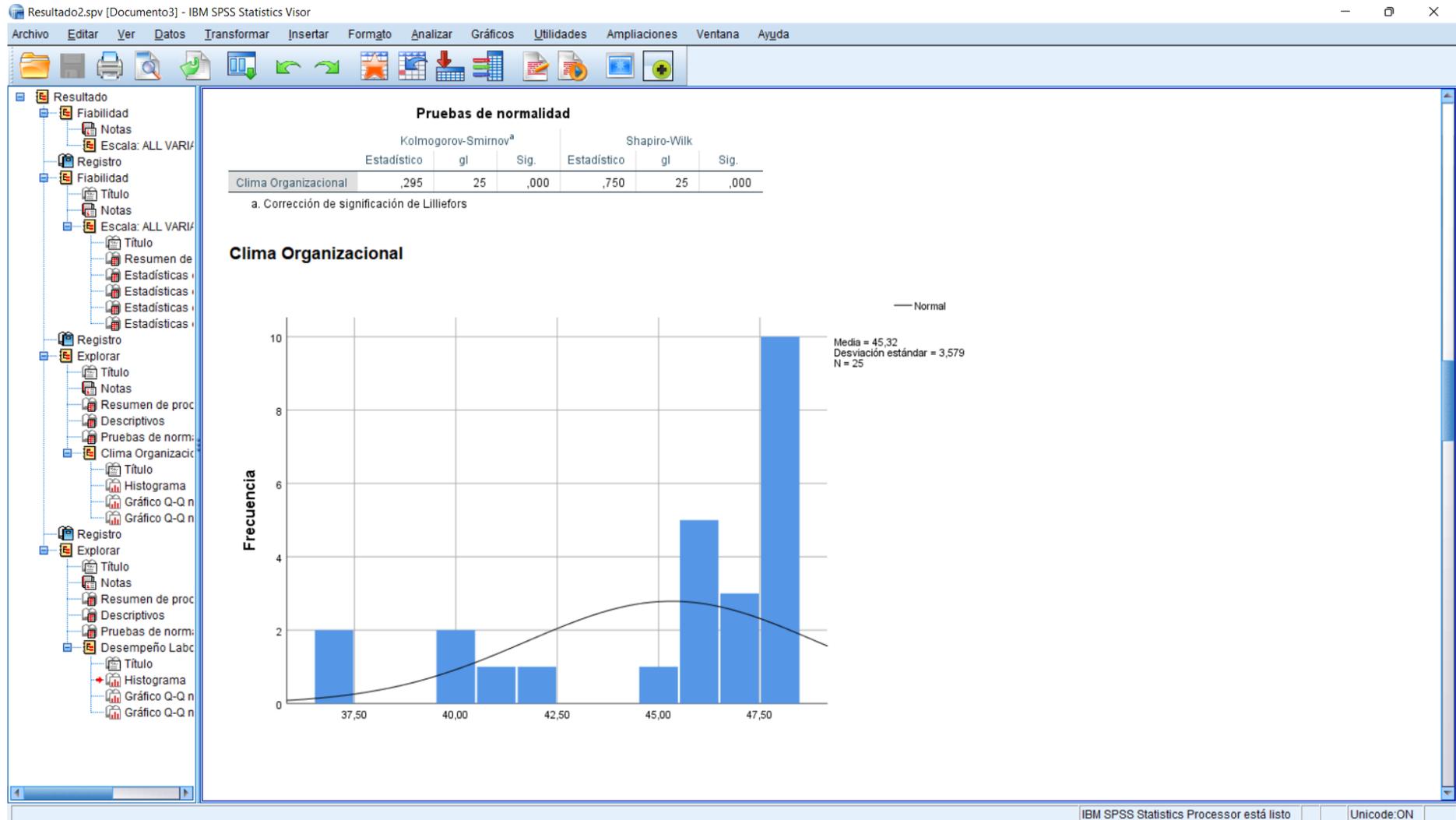
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

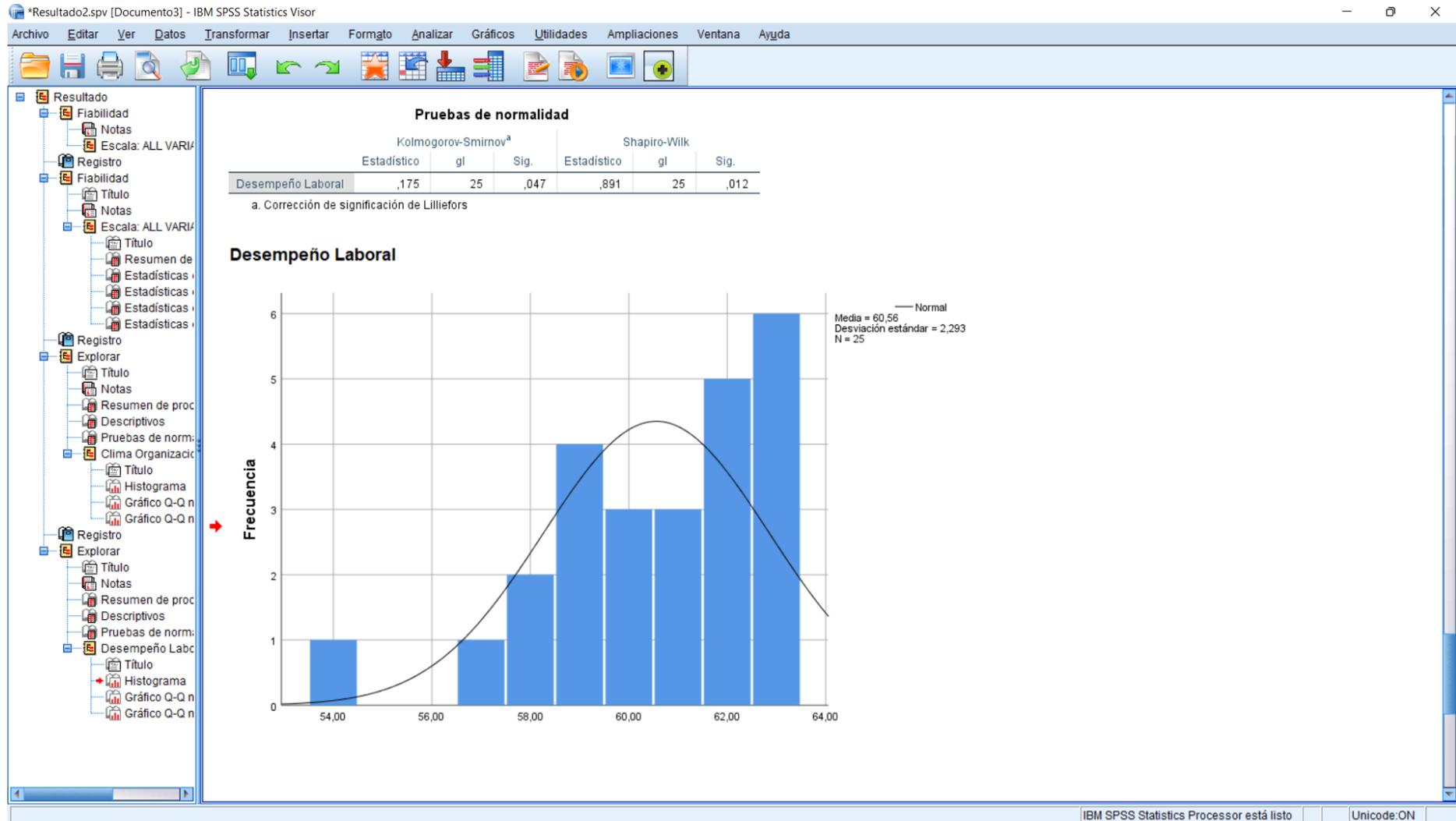
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
18	VAR00018	Númerico	8	0	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Númerico	8	0	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Númerico	8	0	¿Qué tan eficiente se considera?	{1, No eficiente}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Númerico	8	0	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Númerico	8	0	¿Qué tan eficaz se considera?	{1, No Eficaz}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Númerico	8	0	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Númerico	8	0	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
25	VAR00025	Númerico	8	0	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
26	VAR00026	Númerico	8	0	¿Cuál cree que es el nivel de calidad de su trabajo?	{1, Bajo nivel}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
27	VAR00027	Númerico	8	0	¿Prefiere tomarse más tiempo para realizar un trabajo de calidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
28	VAR00028	Númerico	8	0	¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
29	VAR00029	Númerico	8	0	¿Usted logra realizar las actividades que le ha asignado?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
30	VAR00030	Númerico	8	0	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
31	VAR00031	Númerico	8	0	¿El tiempo asignado para sus tareas es el adecuado?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
32	VAR00032	Númerico	8	0	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
33	VAR00033	Númerico	8	0	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto...	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
34	VAR00034	Númerico	8	0	¿Cree que necesita más preparación para el puesto en el que se encuentra?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
35	VAR00035	Númerico	8	0	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
36	VAR00036	Númerico	8	0	¿Apoya a sus compañeros si necesitan su ayuda?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
37	VAR00037	Númerico	8	0	Si tuviera que tomar una decisión instantánea sobre algo desconocido ¿Usted lo haría?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
38	VAR00038	Númerico	8	0	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
39	VAR00039	Númerico	8	0	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?	{1, En desacuerdo}...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
40	V1	Númerico	8	0	Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
41	V2	Númerico	8	0	Desempeño Laboral	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
42	D1	Númerico	8	0	Comunicación interpersonal	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
43	D2	Númerico	8	0	Autonomía para la toma de decisiones	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
44	D3	Númerico	8	0	Motivación laboral	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
45	D4	Númerico	8	0	Productividad laboral	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
46	D5	Númerico	8	0	Eficacia laboral	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
47	D6	Númerico	8	0	Eficiencia laboral	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON







The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows a SPSS script with the following commands:

```

GET
  FILE='C:\Users\Brian\OneDrive\Escritorio\SPSS\Alfa de Cronbach.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Brian\OneDrive\Escritorio\SPSS\Alfa de Cronbach.sav'
 /COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Brian\OneDrive\Escritorio\SPSS\Alfa de Cronbach.sav'
 /COMPRESSED.
NONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.
  
```

Below the script, the output is titled "Correlaciones no paramétricas" and shows the following table:

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Brian\OneDrive\Escritorio\SPSS\Alfa de Cronbach.sav

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=D1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

Formulario Google

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	Género	Rango de edad	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14
2	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
3	Masculino	18-30	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	D					
4	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	En desacuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	N
5	Femenino	31-45	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
6	Masculino	31-45	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D
7	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	D
8	Femenino	18-30	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D					
9	Masculino	31-45	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D							
10	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
11	Masculino	18-30	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	N						
12	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D
13	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
14	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
15	Femenino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D				
16	Femenino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
17	Masculino	31-45	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	D								
18	Masculino	31-45	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	D								
19	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D				
20	Femenino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
21	Masculino	18-30	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	D
22	Masculino	46 a más	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
23	Masculino	31-45	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	N								
24	Femenino	31-45	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
25	Masculino	46 a más	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	D								
26	Femenino	31-45	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	D					
27																
28																

Formulario google respuesta - Excel

Buscar

Brian Mio BM

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	Pre
1	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pre
2	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
3	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni d
4	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De a
5	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
6	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De a
7	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
8	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
9	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
10	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
11	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
12	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
13	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
14	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
15	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
16	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De a
17	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
18	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
19	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
20	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
21	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni d
22	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
23	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
24	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
25	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De a
26	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni d
27																	
28																	

Hoja1

Listo Accesibilidad: todo correcto

110%

Formulario google respuesta - Excel

Buscar

Brian Mio BM

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU
1	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37								
2	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
3	Ni de acuerdo,	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo								
4	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo								
5	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo												
6	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
7	De acuerdo	Ni de acuerdo,	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo								
8	De acuerdo															
9	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo								
10	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
11	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	ni en desacuerdo							
12	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
13	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo												
14	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
15	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo								
16	De acuerdo	Ni de acuerdo,	Ni de acuerdo,	De acuerdo												
17	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo												
18	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo								
19	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	ni en desacuerdo							
20	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo												
21	Ni de acuerdo,	De acuerdo														
22	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo												
23	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
24	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
25	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo												
26	Ni de acuerdo,	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo,	De acuerdo	De acuerdo								
27																
28																

Hoja1

Listo Accesibilidad: todo correcto

110%

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Pedroza San Miguel, Rosa	Universidad Privada del Norte	Cuestionario
Marque con una X en: Grado Magíster () Grado Doctor (x)		
Título de la Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA, 2022		
Autor(es) del Instrumento: Brian Gesú Alexander Mio Paredes		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									x		
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									x		
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									x		
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									x		
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad									x		
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									x		
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										x	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										x	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										x	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										x	
PROMEDIO												

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Los Olivos 02 de junio de 2023	45807238		940283167
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:

.....

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Calderón Pizando, Milton	Universidad Privada del Norte	Cuestionario
Marque con una X en: Grado Magíster (x) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA, 2022		
Autor(es) del Instrumento: Brian Gesú Alexander Mio Paredes		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad									X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada										X
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X
PROMEDIO										94%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Lima, 05 de junio del 2023	10684852		959170077
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:

.....