

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L.,
Huancavelica – 2022.**

Para optar : Por el título profesional de
Licenciado en Administración

Autores : Bach. Espinoza Zuñiga Reyna
Bach. Mendoza Sulca Dante

Asesor : Dr. Juan Manuel Sanchez Soto

Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión
de los recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 24.03.2022 al 23.03.2023

HUANCAYO – PERU

2022

CONFORMACION DEL JURADO**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

PRESENTADO POR:

Bach. Espinoza Zuñiga Reyna

Bach. Mendoza Sullca Dante

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA
SOLEIDAD

PRIMER MIEMBRO : MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

SEGUNDO MIEMBRO : MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS
ISABEL

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, 27 de enero del 2023.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de
la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

Para optar : Por el título profesional de
Licenciado en Administración

Autores : Bach. Espinoza Zuñiga Reyna
Bach. Mendoza Sulca Dante

Asesor : Dr. Juan Manuel Sanchez Soto

Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión
de los recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 24.03.2022 al 23.03.2023

HUANCAYO – PERU
2022

ASESOR

Dr. Juan Manuel Sanchez Soto

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por permitirme realizar una de mis metas, a mis padres, quienes siempre estuvieron pendientes en todo momento para la elaboración de la presente investigación.

Reyna

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi familia, esposa y a mis hijos quienes han sido parte fundamental para llevar a cabo la presente investigación, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que han contribuido a la consecución de este logro quienes me dieron grandes enseñanzas y son los principales protagonistas para alcanzar mis anhelos.

Dante

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes y a nuestro asesor especialista Dr. Juan Manuel Sánchez Soto por su apoyo durante la tesis.

Reyna.

Agradezco a Dios por haberme otorgado a una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre dándome el ejemplo, de superación, humildad y sacrificio; quienes me dieron grandes enseñanzas para la formación de mi carrera profesional, así mismo agradezco al asesor Dr. Juan Manuel Sánchez Soto que es parte de este logro y proceso de ejecución del presente estudio.

Dante

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD (EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, Los Bachilleres: **ESPINOZA ZUÑIGA REYNA** y **MENDOZA SULLCA DANTE**; de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de TESIS titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ICYCON PERUANA E.I.R.L., HUANCAVELICA – 2022.”** originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **26%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 22 de diciembre del 2022



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

INDICE

CONFORMACION DEL JURADO	ii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE.....	viii
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCION.....	xv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos.....	19
1.4. Justificación	19
1.4.1. Social	19
1.4.2. Teórica	19

1.4.3. Metodológica	20
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	22
2.1. Antecedentes	22
2.2. Bases teóricas o científicas	26
2.2.1. Sobre la variable clima organizacional.....	26
2.2.2. Dimensiones del clima organizacional	30
2.2.3. Sobre la variable desempeño laboral	33
2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral	37
2.3. Marco conceptual.....	38
CAPITULO III: HIPÓTESIS	40
3.1. Hipótesis general.....	40
3.2. Hipótesis específicas	40
3.3. Variables	40
CAPITULO IV: METODOLOGIA	42
4.1. Método de investigación	42
4.2. Tipo de investigación	42
4.3. Nivel de investigación	43
4.4. Diseño de investigación	43
4.5. Población y muestra.....	44

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	47
CAPITULO V: RESULTADOS	48
5.1. Descripción de resultados	48
5.2. Contraste de hipótesis	55
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	59
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
ANEXOS.....	71
Anexo 1. Matriz de consistencia	71
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	72
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento	73
Anexo 4. Instrumento de investigación	74
Anexo 5. Consentimiento informado y otros	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de interpretación del valor de coeficiente de correlación.....	45
Tabla 2. Resultados de la prueba de confiabilidad	46
Tabla 3. Baremo de interpretación de alfa de Cronbach	46
Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	48
Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	49
Tabla 6. Análisis descriptivo de la dimensión motivación	49
Tabla 7. Análisis descriptivo de la dimensión remuneración.....	50
Tabla 8. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones sociales	51
Tabla 9. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.....	52
Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión desempeño operativo.....	53
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión desempeño actitudinal	54
Tabla 12. Contrastación de la hipótesis general	56
Tabla 13. Contrastación de la primera hipótesis específica.....	57
Tabla 14. Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación correlacional-transversal	43
Figura 2. Gráfico de resultados de la variable clima organizacional.....	48
Figura 3. Gráfico de resultados de la dimensión comunicación.....	49
Figura 4. Gráfico de resultados de la dimensión motivación	50
Figura 5. Gráfico de resultados de la dimensión remuneraciones	51
Figura 6. Gráfico de resultados de la dimensión relaciones sociales	52
Figura 7. Gráfico de resultados de la variable desempeño laboral.....	53
Figura 8. Gráfico de resultados de la dimensión desempeño operativo	54
Figura 9. Gráfico de resultados de la dimensión desempeño actitudinal	55

RESUMEN

La investigación se enfocó en el problema de: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica? así mismo, se consideró como objetivo: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica.

Se tuvo un desarrollo metodológico que abarcó como método general, el científico y como específico, el hipotético deductivo; se desarrolló una investigación de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental transversal. Aplicada a una población de 39 trabajadores, los mismos que fueron considerados como la muestra, siendo esta censal; además de considerar como técnica de investigación, la encuesta, y como instrumentos, el cuestionario; finalmente considerando como técnicas de procesamiento, la estadística descriptiva por la cual se presentaron tablas de frecuencias y gráficos, y la estadística inferencial, bajo la cual se realizó las pruebas de contrastación de hipótesis.

Se concluye que, si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .795$). Siendo así, puede afirmarse que el clima organizacional mejorara el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: clima, desempeño, motivación, operatividad, actitud

ABSTRACT

The research focused on the problem of: What relationship exists between the organizational climate and the work performance of the workers of the company ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica? likewise, it was thought as an objective: To determine what relationship exists between the organizational climate and the work performance of the workers of the company ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica.

There was a methodological development that included as a general method, the scientific and as specific, the hypothetical deductive; a basic type research, correlational level and cross-sectional non-experimental design was developed. Applied to a population of 39 workers, the same ones that were considered as the sample, this being a census; In addition to considering the survey as a research technique, and the questionnaire as instruments; finally considering as processing techniques, the descriptive statistics by which frequency tables and graphs were presented, and the inferential statistics, under which the hypothesis contrast tests were carried out.

It is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and the job performance of the workers of the company ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica (sig. $p = 0.000 < 0.05$) given at a strong positive level ($r_s = .795$). Thus, it can be stated that the organizational climate will improve the performance of workers.

Keywords: climate, performance, motivation, operability, attitude

INTRODUCCION

La presente investigación abordó el desarrollo temático sobre el clima organizacional y la afectación al desempeño laboral que puedan presentar los trabajadores bajo la interacción que se da en las mismas bajo un fenómeno específico. Por lo tanto, el problema de investigación fue ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022?, asimismo, se tuvo por objetivo Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

Trabajándose bajo una metodología que incluyo los siguientes aspectos; como método se emplearon el científico e hipotético deductivo; se estableció como tipo el básico; a un nivel correlacional; y con un diseño no experimental transversal; se consideró a una muestra y población de 39 trabajadores; bajo una técnica de encuesta y como instrumento, el cuestionario; finalmente se considerando las técnicas de procesamiento para establecer la confiabilidad, validez, estadística descriptiva y pruebas de hipótesis.

Siendo así, el presente proyecto se desarrolló en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se realizó la descripción del problema, así como su delimitación, junto a la formulación de problemas, objetivos y justificaciones respectivas.

En el segundo capítulo, se desarrollaron los antecedentes nacionales e internacionales, la construcción de las bases teóricas que abarca ambas variables y el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se formularon las hipótesis de estudio, así como la operacionalización, donde se definen las variables de forma conceptual y operacional.

En el cuarto capítulo, se desarrolló la metodología de investigación, que abarca los métodos, general y específico, tipo, nivel y diseño de investigación, así como la determinación de la población y muestra, también la técnica e instrumento de investigación, así mismo el procedimiento de datos realizado y finalmente los aspectos éticos.

En el quinto capítulo, se dio la descripción de los resultados obtenidos a través de tablas de frecuencia y gráficos, además de la contrastación de las hipótesis mediante las pruebas de correlación.

Finalmente, se consideraron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas empleadas, y anexos correspondientes.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el mundo actual las empresas y organizaciones han sufrido cambios drásticos por la pandemia, desde el teletrabajo hasta incluso el cierre total de producción. En el primer año de la pandemia fue insostenible trabajar presencialmente ya que en gran medida se cerraron muchas empresas alrededor del mundo. Ello condujo a que el clima organizacional poco a poco se vaya transformando y con ello también el desempeño de los trabajadores.

En el contexto global, el clima organizacional ha empeorado drásticamente, tal y como lo señala Mora (2020) quien sostuvo lo siguiente: “Según un estudio por parte de Randstad manifiesta que el 44% afirma que el ambiente laboral, tanto en su compañía como al interior de su equipo de trabajo directo se ha deteriorado desde que está ejerciendo sus funciones a distancia en el marco de la pandemia” (s.p). A razón de ello, el problema central fue la no planificación o alguna preparación ya que nadie se esperaba que el Covid-19 se expandiría por todo el mundo. Llegando incluso a comprometerse la comunicación entre cada trabajador por factores externos como la red de internet o el escaso recurso eléctrico en algunas partes de África o Asia.

Nuestra región no fue ajena a tales problemas epidemiológicos, sobre todo en el Perú puesto que, se ha observado según una investigación por parte del Diario Gestión (2021) que buena parte de empresas como Soyuz S.A., Elektra y Avianca (entre las más importantes) se han disuelto. El problema radica en los factores externos (internet, electricidad, herramientas tecnológicas) puesto que

el desempeño disminuye a niveles desproporcionales ya que el trabajador se siente estresado y desmotivado por no poder llegar hacia sus objetivos trazados haciendo que el clima se descomponga y se cree grupos de trabajo que excluyan a los demás trabajadores que tengan diferentes posturas, creando un clima tóxico e insoportable.

Las empresas y organizaciones se enfrentan más adelante a cambios bruscos que tendrán que afrontar y además tendrán que aplicar una serie de políticas que auxilien las capacidades y habilidades de su capital humano, con el objetivo de motivarlos, comprometerse, entablar sus objetivos y metas para cumplirlas a cabalidad.

Por ello es que se parte del análisis del problema sobre la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral basado en el estudio desde la percepción del personal que valora en una empresa. Por lo que el problema se enfocara en analizar cómo es que estas dos variables se desenvuelven acorde a los factores situaciones por las que la empresa se desenvuelve.

Por lo señalado anteriormente, el problema de estudio que se plantea es averiguar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L.

1.2. Delimitación del problema

Temporalmente, la investigación se delimitó al año 2022, entre los meses de abril a agosto.

De forma espacial, se delimitó en la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L. ubicada en la ciudad de Huancavelica, en el Jr. Inca Roca S/N.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

De forma social, la investigación se justificó en el alcance que se dará sobre el fenómeno laboral del clima organizacional como factores de afectación al personal, y el desempeño que presenten en la organización, dando una imagen sobre la calidad laboral con la que cuenta la misma, y así ejerciendo un carácter analítico de la sociedad.

1.4.2. Teórica

De forma teórica, la investigación se justificó en el estudio de dos variables que tiene un sustento teórico, siendo el clima organizacional

definido como el conjunto de factores que se desenvuelven en el ambiente laboral; y al desempeño, que se define como el rendimiento del que es capaz un trabajador en sus actividades cotidianas; así las variables se justifican en un antecedente teórico que permitirá su desarrollo específico y delimitado.

1.4.3. Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente, al emplear el método científico para la contrastación de la hipótesis formulada, además del nivel correlacional en el que se enfoca el mismo, para determinar la relación entre las variables de estudio; también por el empleo de instrumentos que se validaran y de los cuales se calculara la confiabilidad respectiva.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar cual es la relación entre el clima organizacional y el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

2. Identificar cual es la relación entre el clima organizacional y el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

- Internacional

Santamaria (2020) en su investigación titulada “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA*” Propuso el objetivo de: “Determinar si el clima organizacional incide a través de sus dimensiones al desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. en el periodo considerado” (p. 5). Siendo de enfoque mixto, descriptiva-explicativa correlacional y no experimental. Aplicada a 106 sujetos de estudio, empleando el cuestionario y la entrevista. Concluyendo: “Todas las dimensiones de la variable clima organizacional, generaron desde su alcance específico un impacto sobre la variable desempeño laboral. Realizando un esquema ordinal en base al nivel de significancia de cada una” (p. 103)

Espinoza (2018) en su investigación titulada “*El Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato*”. Propuso el objetivo de: “Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato” (p. 13). Se planteo una investigación con enfoque mixto, de tipo correlacional-descriptivo. Aplicada a 129 sujetos de estudio, utilizando la encuesta y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “En la EP-EMAPA, el Clima Organizacional no se ve fortalecido por parte de las autoridades de la Empresa, lo que genera comportamientos y conductas controvertibles en los trabajadores y funcionarios, que influyen directamente en el Desempeño Laboral” (p. 81).

Bustillos (2016) en su investigación titulada “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MC Distribuidores SA del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo*”. Propuso el objetivo de: “Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. Distribuidores S.A. del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo” (p. 9). Se planteo una investigación con enfoque mixto y de tipo correlacional descriptiva. Aplicada a una muestra de 10 trabajadores, utilizándose la encuesta y el cuestionario. Concluyendo: “El clima organizacional presente en la Empresa M.C. Distribuciones S.A., no es el más adecuado para que exista un alto desempeño laboral; por lo que los administradores necesitan tener mayor motivación y preocupación para así desenvolverse de manera idónea” (p. 77).

Grimaldos, Sanchez, Ramirez y Cuervo (2018) en su investigación titulada “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafé SAS*” Propuso el objetivo de: “Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en cargos operativos” (p. 17). Se planteo una investigación con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo. Aplicada a 25 sujetos, utilizándose la encuesta. Concluyendose: “La relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral establece los parámetros para lograr mejorar la efectividad laboral de la empresa” (p. 3).

López (2021) en su investigación titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad politécnica salesiana sede Guayaquil*”. Propuso el objetivo de: “Determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo

de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil” (p. 4). Siendo de enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo. Tomando como población a 55 trabajadores y una muestra calculada de 52 sujetos de estudio, empleándose la encuesta y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “La conclusión principal es que de acuerdo con los resultados obtenidos se determina que el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil” (p. 72).

- Nacionales

Flores (2018) en su investigación titulada “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018*”. Que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño Laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.” (p. 48). Desarrollada bajo un diseño no experimental, transeccional y correlacional; considerando a la población de 89 trabajadores, y una muestra 73 sujetos, empleando la encuesta y cuestionario. Llegando a la conclusión principal: “Existe relación positiva media entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018 obteniéndose una correlación de 0.488.” (p. 80).

Ccoriñaupa y Gavino (2018) en su investigación titulada “*Clima organizacional y desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima – 2018*”. Que tuvo como objetivo: “Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima - 2018.” (p. 28). Siendo una investigación de tipo correlacional y descriptiva, de diseño transversal y no experimental; que considero una población de 70

asesores, considerando como muestra a 61 sujetos; considerando la encuesta y el cuestionario. Llegando a la conclusión general: “la correlación Rho de Spearman es de 0.531, lo que indica que la relación es positiva considerable, directa entre dichas variables, el P valor tuvo como resultado (0.000) $p < 0.05$.” (p. 116).

Mamani (2019) en su investigación titulada “*Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019*”. Teniendo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada de Juliaca, 2019.” (p. 19). Siendo una investigación correlacional, no experimental y transeccional: aplicada a 40 trabajadores; usando dos cuestionarios validados. Llegando a la conclusión: “existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, se mostró que tau_b kendall igual a 0,465 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05), por lo tanto, es decir, existe relación significativa.” (p. 55).

Castillo (2019) en su investigación titulada “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*”. Que considero como objetivo: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L-2019.” (p. 9). Considerando como método hipotético deductivo, descriptivo correlacional y transversal, no experimental; aplicada a 34 trabajadores; usando la encuesta y cuestionario. Concluyendo: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,866 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.” (p. 73).

Muñoz (2018) en su investigación titulada “*Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga SAC*” Que considero como objetivo: “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, 2018:” (p. 16). Considerando como tipo de investigación el correlacional, no experimental y transversal; aplicada a 80 trabajadores; empleando dos cuestionarios. Concluyendo: “existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, se mostró que Rho de Spearman igual a 0,601 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05), por lo tanto, es decir, existe relación significativa” (p. 54).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sobre la variable clima organizacional

A continuación, se detallará las bases teóricas acerca del clima organizacional, abordando desde su definición, clases, elementos y sus tipos:

A. Concepto

Entre los conceptos más influyentes del clima organizacional tenemos lo siguiente:

Según Iglesias y Torres (2018; s.p) asegura que a través de una observación individual el clima organizacional se considera como un conjunto de conductas y actitudes que tienen como característica en común el cual es la vida dentro de una organización. Originándose por la interacción de los trabajadores con los demás que pertenecen en el entorno laboral.

Es decir, cada trabajador observa y percibe el clima organizacional a través de su desarrollo en la organización.

Por otro lado, Pilligua y Arteaga (2019) menciona que “El clima organizacional se trata de un elemento de diagnóstico de actitudes y conductas que afectan la vida de la organización” (p. 11). A propósito de ello, dentro de la organización se desarrollan las interacciones humanas y también influye el entorno donde se produce el desempeño. Por ello es que el trabajador debe comprender y desarrollarse de buena manera ya que, si esto no sucede, el clima tiende a convertirse en un clima hostil donde los grupos de trabajo y la interacción entre los demás trabajadores totalmente disminuye.

En palabras de Pereira y Solís (2019) el clima organizacional será: “El ambiente de la organización, percibido por el empleado los diferentes ítems que encuentra cuando se relaciona con sus demás colegas dentro de una organización o empresa” (s.p). Esta percepción se expresará a través de 5 elementos que serán necesarios desarrollarlos:

- a) Los objetivos, que a través de la interacción con su grupo de trabajo se deben realizar.
- b) La motivación, que hará que el clima aumente positivamente.
- c) El liderazgo, que permita controlar y llevar hacia el éxito a la empresa
- d) La toma de decisiones, que influye como se direcciona las actividades y el desempeño del trabajador
- e) Las relaciones interpersonales, clave para la interacción de los trabajadores de una empresa, permitiendo afianzar el vínculo laboral.

A través de estos elementos la actitud del trabajador será determinado por el desempeño a través de su eficiencia cuando desarrolla sus actividades laborales.

Por consiguiente, Carhuayal (2020) manifiesta que: “El clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 60). Entonces, queda entendido que el clima organizacional consiste en un conjunto de elementos externos que el trabajador percibe por la interacción de uno o más dentro de un escenario laboral.

B. Características

Para Murrieta, Ochoay Córdova (2019, p. 106) las características más principales del clima organizacional son:

- a) El clima organizacional cambia ya que las organizaciones o empresas deben guardar una estabilidad por estos cambios que son de corto a largo plazo (graduales).
- b) El comportamiento del trabajador cambia por la influencia del clima de una empresa.
- c) El compromiso y la identidad de los trabajadores toman influencia del clima de la empresa.
- d) A través del cambio del clima organizacional, los trabajadores también experimentan modificaciones en su comportamiento y sobre todo en sus actitudes.

A través de estas características, el clima organizacional pretende en una empresa tender al cambio no solamente de la conducta del trabajador sino también

el comportamiento llegando incluso a que el mismo clima afecte drásticamente en su vida diaria, haciendo que su desempeño crezca y por ende también la producción.

Asimismo, Rodríguez, Martínez, Duana y Hernández (2020, p. 209) menciona que las características del clima organizacional también son:

- a) Percepción directa e indirecta, que influirá totalmente en el desempeño del trabajador.
- b) El clima, que también influirá en el comportamiento organizacional.
- c) Estructura, como un ambiente que sostenga las demandas de los trabajadores para que el clima sea la óptima.

La importancia de estas características recae en que si el clima se encuentra en optimas condiciones la influencia hacia el comportamiento o conducta del trabajador mejorara notoriamente ya que éste a través de su percepción observara que el ambiente es el adecuado para laborar.

C. Importancia

Según Chagray, Ramos, Neri, Maguiña y Hidalgo (2020) asegura que: “El clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir que se compone por una serie de factores entre los cuales se encuentran:” (p. 26).

- a) Estructura organizativa
- b) Responsabilidad tanto del empleado como del empleador
- c) Incentivos
- d) Nuevos proyectos y objetivos a largo plazo
- e) Relación vertical y horizontal entre los jefes y trabajadores

La importancia del clima organizacional radica en que las empresas revisen como son las actitudes mediante el desempeño de sus trabajadores para realzar o renovar el clima para corregir factores tóxicos que hace que la empresa u organización sienta que no produce lo suficientemente. Generando más motivación y practicar una mejor comunicación.

2.2.2. Dimensiones del clima organizacional

D1: Comunicación

Acerca de la comunicación Iglesias et.al. (2021) aseguran que: “Se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización” (s.p.). Dentro de la organización debe existir el respeto por las opiniones o actitudes de los demás ya que, a través de éstas, el trato hacia el público mejora y cumple un mejor estándar en relación al desempeño que brindan los trabajadores. Además, para llegar a los objetivos es necesario primero conocer las necesidades de los trabajadores, sus problemas para poder afrontarlas en base a la comunicación.

Tener comunicación en una empresa es sumamente importante puesto que, en la actividad interior de la empresa, las ideas y conductos de los trabajadores se reflejan en el desempeño de la empresa. El proceso que influencia a que la comunicación cada vez sea positiva, se encuentra en los administradores de la empresa, ya que ellos deben ser el ejemplo en relación a una comunicación eficaz.

Para Pereira et.al. (2019; s.p.) la comunicación en una empresa se divide en dos:

1. **Comunicación Interna:** Se trata de una comunicación que se presenta en los interiores de la empresa, realizando programas que están dirigidos a todo el personal de la empresa (incluyendo a los administradores, gerentes). La comunicación interna se compondrá por un conjunto de diversas actividades que aumenten una relación eficaz entre el personal y sus directivos.
2. **Comunicación Externa:** En la comunicación externa la empresa pretende también mejorar las relaciones con los agentes externos como los clientes, los usuarios, proveedores, etc. Las relaciones se mejoran a partir de una serie de actividades que crean confianza, proyectando una mejor imagen para la venta de sus productos.

D2: Motivación

Según Pilligua et.al. (2019) manifiesta que: “La motivación es la voluntad para realizar un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la disposición del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (p. 15). Mediante la motivación el trabajador se sentirá con mejores condiciones para desempeñarse en sus actividades laborales. Se alimenta positivamente de ésta, incrementando la productividad, fomentando además por parte de él que la motivación es buena, surgiendo más creatividad a la hora de trabajar y aumentando el compromiso con la empresa.

A su vez, Carhuayal (2020; p. 63) asegura que existen dos tipos que tiene la motivación:

- **Motivación intrínseca:** Es aquella motivación que desarrolla una persona por sí misma y cuando realiza sus actividades siente satisfacción por hacerlo, haciendo que crezca su motivación para seguir adelante.

- **Motivación extrínseca:** Es aquella motivación externa que viene de aspectos fuera del trabajador, como el trabajo, la familia, etc.

D3.: Remuneración

Para Murrieta et. al. (2019) la remuneración será el: “Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración” (p. 108)

La remuneración juega un papel importante dentro de una empresa, ya que influye en el clima como en el desempeño. Por su parte, los trabajadores pueden no sentirse considerados respecto a su remuneración, bajando incluso su producción, sin embargo, remarcar el tiempo de servicio del trabajador debe ser tomado en cuenta a la hora de sus contribuciones por parte de sus empleadores.

D4: Relaciones sociales

Acerca de las relaciones sociales que existen en el clima organizacional, Las Relaciones Interpersonales son un aspecto esencial para progresar y mejorar los rendimientos laborales. Rodríguez et. al. (2020) asegura lo siguiente: “Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” (p. 210). Por ello es que las relaciones a pesar de ser de formas diferentes, el ambiente donde se labora es precaria si las relaciones son lejanas, no hay lazos afectivos. No obstante, si las relaciones gozan de confianza, existe amistad y grupos de trabajo, el clima tiende a ser totalmente positivo.

Por último, Chagray et. al. (2020) asegura que: “Al establecer las características de las relaciones sociales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación” (p. 28). Las relaciones sociales en una empresa son mejores cuando el respeto y la responsabilidad están presentes, ya que se afianza el ambiente, se descubren nuevos valores y la productividad aumenta.

2.2.3. Sobre la variable desempeño laboral

Llegado a esta parte será necesario abordar aspectos fundamentales del desempeño laboral como su definición, características, tipos, elementos, importancia, para ello veremos a continuación:

A. Concepto

Bautista Cienfuegos y David (2020) afirman que: “El desempeño laboral la una materia de gran prioridad para las empresas, si se implementa de una mejor forma puede ayudar a que los colaboradores muestran un mayor rendimiento” (p. 114). Mantener el desempeño laboral de los trabajadores en optimas condiciones en todo un año es totalmente difícil ya que existen factores externos que determinan la conducta y el compromiso que éstos tienen.

Asimismo, Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020; s.p.) define al desempeño laboral como un conjunto de conductas o comportamientos que mantienen los trabajadores para trazar sus objetivos, creando estrategias y logrando sus metas. De esta manera, el desempeño permite definir estrategias para lograr los objetivos dentro del trabajo, al

lograrlas hará que los motiven haciendo así que el clima aumente de buena manera.

El comportamiento tendrá un papel importante dentro del desempeño ya que, para lograr los objetivos o metas trazadas, debe existir la motivación y responsabilidad individual como colectiva.

Para Tejada, Ramírez y Vásquez (2019) el desempeño labora será: “El procedimiento de como los miembros de una organización trabajan eficazmente, con la finalidad de lograr alcanzar sus fines comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (s.p.). Se presenta en la definición del desempeño la eficacia, y es clave utilizarla ya que a través de los propios fines se alcanza tanto individual como colectiva un objetivo que genere compromiso con la empresa.

Así también, Gaspar (2021; p. 323) asegura que el desempeño es un esfuerzo que un empleado utiliza para lograr un objetivo reflejándolo en la empresa, sin embargo, un ambiente hostil puede influir en su desempeño generando una baja productividad por el clima en el que realiza sus actividades laborales.

En síntesis, el desempeño laboral es un conjunto de conductas o acciones que realiza el trabajador para, con esfuerzo, lograr los objetivos colectivos e individuales dentro de una empresa u organización. Por lo tal, el desempeño tendrá la finalidad de darle un plus a las capacidades de un trabajador para fortalecer sus motivaciones por los desafíos que se presentan en la labor diaria.

B. Importancia

La importancia del desempeño según Urbano (2018), es: “El factor fundamental del desempeño en el trabajador juega un papel, puesto que las personas para aumentar al máximo su capacidad, tienen que percibir que su esfuerzo en el trabajo les trae una evaluación favorable” (p. 169). Las capacidades de los trabajadores hacen que el desempeño sirva y al visualizar eso en una empresa hará que sus directivos o administradores brinden recompensas o incentivos por comprometerse a cumplir con el trabajo demandado.

Así también para Huanca (2020; p. 7) asegura que el desempeño encuentra su importancia en el beneficio que le brinda a una empresa u organización ya que ayudará a satisfacer las necesidades de los clientes y con ello la preferencia crecerá, garantizando por parte del personal, objetivos realizados.

C. Características

En este apartado ahora veremos algunas características que contiene el desempeño laboral, para ello, Padilla, Moreno, Gonzáles y Aguirre (2015; p. 90) asegura las características:

- a) Adaptabilidad, aquella capacidad de adaptarse a diferentes ambientes laborales, con otra remuneración, distinta responsabilidad y nuevo personal en el trabajo.
- b) Comunicación, aquella característica que hará que el desempeño fluya naturalmente a través de las ideas, o expresiones del personal de manera grupal.

- c) Trabajo grupal, buscar un trabajo colectivo, actuando de manera eficaz para el alcance de las metas de la empresa.
- d) Talento, que se debe desarrollar a través de las habilidades y capacidades que deben tener todos los trabajadores dentro de un grupo de trabajo.

A través de estas características se puede apreciar que el desempeño laboral debe ser tanto individual y colectivo, con un alto grado de adaptación y sobre todo comunicación. El trabajo grupal debe consistir en tener objetivos propuestos, que persigan toda la empresa con la finalidad que esto se vea materializado en la producción.

Por otro lado, para Olivera, Leyva y Napán (2021; p. 6) asegura también que el desempeño tiene características individuales las cuales son:

- a) Adaptación: aquella adaptabilidad del trabajador en los lugares donde trabaja, así como en las personas.
- b) Comunicación: La expresión de ideas de los trabajadores
- c) Iniciativa: Lograr una motivación tomando la iniciativa con dificultades que surjan dentro del trabajo.

Se ve claramente que las características son casi iguales en relación a los dos autores que previamente desarrollamos, por lo que queda claro que el desempeño laboral debe ser grupal, practicar la comunicación y tratar de adaptarse a cualquier dificultad dentro de una empresa.

D. Factores

Para Ramírez y Cerrón (2020) los factores que tiene el desempeño laboral son: “La percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo de

cada empleado, otro es la percepción del papel, es decir la apreciación con respecto a las funciones y actividades que debe cumplir el trabajador” (p. 54). Los factores del desempeño pretenden beneficiar al trabajador puesto que, a través de todo el esfuerzo que utilizan para cumplir con sus objetivos, también debe haber un incentivo o recompensa con la finalidad de que se sientan apreciados y pueda, por otro lado, sentir más compromiso con la empresa.

E. Ventajas

En relación a las ventajas, Pedraza et.al. (2020; p. 8) asegura que el desempeño trae consigo algunas ventajas hacia los trabajadores:

- a) Ayuda y mejora el desempeño: Con el desempeño, la empresa tiene la ventaja de que exista mejor producción por parte de los trabajadores.
- b) Incentivos: Con el esfuerzo por cumplir los objetivos, es necesario que la remuneración sea acorde al desempeño del trabajador.
- c) Transferencias: Como premios para los trabajadores que desarrollan de manera óptima su labor.
- d) Capacitaciones: A través del desempeño se realizan en cada período capacitaciones para mejorar el rendimiento.

Por último, al visualizar las ventajas que contiene el desempeño, queda entendido que el desempeño laboral sirve como un instrumento para una empresa para generar una motivación extra hacia los trabajadores, mejorando su rendimiento, haciéndoles saber cuál es el propósito de alcanzar los objetivos.

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

D1: Desempeño operativo

Para Ramírez et. al. (2020, p. 57) asegura que el desempeño operativo será aquella valoración que se haga al trabajador en relación al cumplimiento de sus objetivos durante un cierto tiempo, es decir, en términos cuantitativos y cualitativos, verificando la aptitud, así como las actividades que desempeña.

Por otro lado, Bautista et. al. (2020, p. 117) manifiesta que el desempeño operativo se traduce en el rendimiento de los trabajadores que están dentro de la empresa, analizando su desempeño de manera colectiva e individual para luego tomar una serie de decisiones para gestionar mejor el capital humano de la empresa.

D2: Desempeño actitudinal

Para Tajeda et.al. (2019) el desempeño actitudinal es: “Se puede definir como competencia actitudinal aquellas habilidades y actitudes que son necesarias para llevar a cabo una actividad de manera exitosa. Generalmente esta termino va unido a las actividades laborales, aunque también se puede llevar al campo educativo” (s.p.). De la misma forma, el desempeño actitudinal influye en el trabajador de manera saludable ya que genera en el ambiente laboral motivación a los demás trabajadores.

Por otro lado, Huanca (2020) define lo siguiente: “Las competencias actitudinales se relacionan directamente con el “saber-ser” o “saber-actuar” frente a una situación determinada” (s.p.) Mediante esta razón este tipo de desempeña trata de sacar de cada trabajador una competencia saludable que pretenda también generar, por otro lado, motivación a la hora de ser útiles en el trabajo.

2.3. Marco conceptual

1. Desempeño: el desempeño se considera como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización.
2. Productividad: significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones, con la aplicación de nuevas teorías y nuevos métodos.
3. Capacidad: habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible.
4. Clima organizacional: aspecto que influye en el trabajador percibidos en su ambiente laboral.
5. Conflictos: significa existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden llegar a chocar.
6. Gestión: área que considera el diseño, operaciones y control de sistemas organizativos profundamente ligado a factores tales como fuerza de trabajo, planificación de producción, compras, petición de materiales, gestión de existencias y control de calidad.

CAPITULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

3.2. Hipótesis específicas

1. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.
2. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

3.3. Variables

V1. Clima organizacional

Definición conceptual: Según Pedraza (2020, p. 93) “son el conjunto de características y factores perceptibles y compartidas por los trabajadores acerca del ambiente interno de la organización”.

Definición operacional: Son los factores percibidos por los trabajadores, de forma directa o indirectamente, que se relaciona a al ambiente en la cual se desenvuelven.

D1. Comunicación

D2. Motivación

D3. Remuneración

D4. Relaciones sociales

V2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Lluncor, Cacho, Zegarra y Olano (2021, p. 13) “es la forma en que un trabajador desarrolla sus actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales al que pertenece”.

Definición operacional: Se refiere al rendimiento de un trabajador en relación al desarrollo de sus actividades que tienen incidencia a los resultados de la organización.

D1. Desempeño operativo

D2. Desempeño actitudinal

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

- Método general

Se desarrollo en base al método científico, dado el procedimiento empleando para el proceso de investigación. Al respecto, Morán y Alvarado (2010) sostienen que “es el camino para producir conocimiento objetivo, es un modo razonado de indagación establecido en forma deliberada y sistemática, que está constituido por una serie de etapas o pasos para producir conocimiento.” (p. 269).

- Método específico

El método específico por el cual se planteó y desarrollo el problema fue el hipotético deductivo, siendo que, se planteó una hipótesis inicial y empírica, que se fue desarrollando de forma deductiva a niveles y describiendo los orígenes, síntomas y pronostico del problema a analizar y desarrollar. Siendo que, Morán y Alvarado (2010) expresan que sobre este método: “es aquel procedimiento investigativo que inicia con la observación de un hecho o problema, permitiendo la formulación de una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema, la misma que mediante procesos de deducción, determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis, para de esta forma someterla a verificación refutando o ratificando el pronunciamiento hipotético inicial.” (p. 315).

4.2. Tipo de investigación

Se desarrollo una investigación de tipo básico. Que Caballero (2014) conceptualiza como “desarrollar nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos.” (p. 123).³⁷

Por tanto, la investigación se enfoco el sustento teórico a través de los resultados que se dan a las variables clima organizacional y desempeño laboral.

4.3. Nivel de investigación

Se desarrollo una investigación de nivel correlacional. Sobre esto, Muñoz (2011, p. 256) señala que este nivel pretende analizar cómo se relacionan dos o más variables acorde a sus características medibles.

Por tanto, se estableció la medición estadística a través de instrumentos cuantificables para establecer la relación entre variables.

4.4. Diseño de investigación

Esta investigación se dio bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional-descriptiva; donde se plantea que:

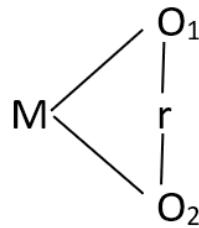
- **Es no experimental**, porque no se establecen criterios de manipulación o cambios en las variables.

- **Es transversal**, porque la investigación se desarrolla n un momento específico y no expresa continuidad.

- **Es correlacional-descriptiva**, porque se expresa la representatividad de la relación que se halla, en base a los resultados y el planteamiento inicial.

Siendo el esquema el siguiente:

Figura 1.
Esquema de investigación correlacional-transversal



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación V1

O2 = Observación V2

r = Correlación entre las variables

4.5. Población y muestra

- Población

Se estableció una población conformada por 39 trabajadores, compuesta por administrativos y operativos, pertenecientes a la empresa. En la misma línea, Martínez (2012) sostiene que una población se compone por sujetos u objetos de estudio que abarcan una serie de características a investigar.

- Muestra

La muestra fue censal, correspondiendo a la totalidad de la población. En ese sentido, Martínez (2012) expresa que la muestra corresponde a una porción de la población que tiene las mismas características de esta y su análisis expresa representatividad en la totalidad de la misma.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

Se definió como técnica de investigación a la encuesta, que Pimienta y De la Orden (2017, p. 315) conceptualizan que la encuesta se refiere a una técnica

ordenada y estructura para obtener información cuantificable en base a una escala de medición.

- Instrumento

El instrumento que se determinó para la presente investigación corresponde al cuestionario, que, según Cruz, et. al. (2014) “es un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación.” (p. 33).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Estadística descriptiva

Se considera a la estadística descriptiva para la representación de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos, a expresarse en tablas y gráficos.

- Estadística inferencial

Se establece las condiciones en las que se validan o rechazan las hipótesis de estudio, en relación a:

1. Regla de decisión del nivel de significancia

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: *Si sig. $p > 0.05$*

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: *Si sig. $p < 0.05$*

2. Nivel de correlación en base al coeficiente

Tabla 1.

Tabla de interpretación del valor de coeficiente de correlación

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

- Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos, se ejecutó mediante el análisis de consistencia, aplicando una prueba piloto y analizando los resultados en relación al baremo de interpretación. En la misma línea, Martínez (2012) sostiene que la confiabilidad es “Una operación estadística cuyo objetivo es estimar el nivel de confianza o fiabilidad de un instrumento o aparato de medición” (p. 146).

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, se ejecutó una prueba piloto a razón de la totalidad de la muestra (n=47), enfocándose a la obtención del valor de alfa de Cronbach que fue analizado bajo el baremo correspondiente, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 2.
Resultados de la prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Para el primer cuestionario	.753	16
Para el segundo cuestionario	.698	16

Tabla 3.
Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Martínez (2012, p. 151)

Determinándose una confiabilidad alta para los instrumentos formulados.

- Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, siendo que, Guisande et. al. (2013) definen que la validez de jueces o expertos, “tiene como finalidad constatar la validez de los ítems formulados, siendo que el experto evalúa de manera independiente la coherencia y claridad con la que están redactados estos, y su claridad en la obtención de información.” (p. 235).

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La investigación se realizó teniendo en cuenta los procedimientos y requerimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado de la Universidad Peruana Los Andes, en específico a los Artículos N° 27, enfocada en la asesoría asesoramiento del asesor y N° 28, que indica el proceso de sustentación y designación de jurados revisores. Además, en relación al levantamiento de información, se solicitó la autorización pertinente a la institución, para la aplicación de cuestionarios, sin falseamiento de datos, respetando los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaborarán informes mal intencionados, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citará de manera correcta cuando se utilicen partes de textos o citas de otros autores.

CAPITULO V: RESULTADOS

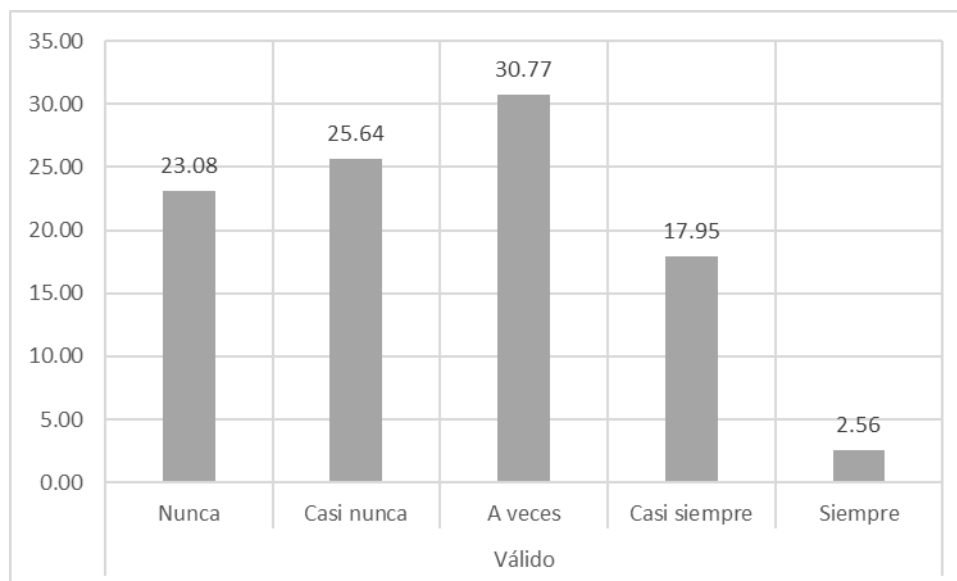
5.1. Descripción de resultados

- Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Tabla 4.
Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

Clima organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	23.08
	Casi nunca	10	25.64
	A veces	12	30.77
	Casi siempre	7	17.95
	Siempre	1	2.56
Total		39	100

Figura 2.
Gráfico de resultados de la variable clima organizacional



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 23.08% (9) indicaron que nunca se da un buen clima organizacional; un 25.64% (10) indicaron que casi nunca; un 30.77% (12) indicó que a veces; un 17.95% (7) indicaron que casi siempre; y un 2.56% (1) indicó que siempre. Por lo tanto, el clima organizacional a veces influye en el personal.

- Resultados descriptivos de la dimensión comunicación

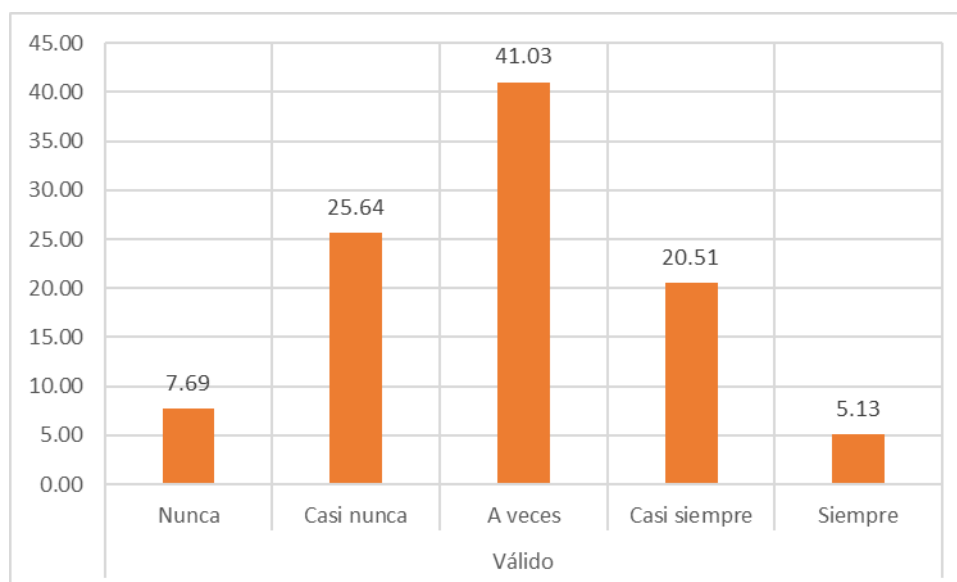
Tabla 5.

Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

		Comunicación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	7.69
	Casi nunca	10	25.64
	A veces	16	41.03
	Casi siempre	8	20.51
	Siempre	2	5.13
Total		39	100

Figura 3.

Gráfico de resultados de la dimensión comunicación



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 7.69% (3) manifestó que la comunicación que se da entre trabajadores nunca es efectiva; un 25.64% (10) manifestó que casi nunca; un 41.03% (16) manifestó que a veces; y un 20.51% (8) manifestó que casi siempre; y un 5.13% (2) indicó que siempre. En tanto, la comunicación a veces se da de forma efectiva.

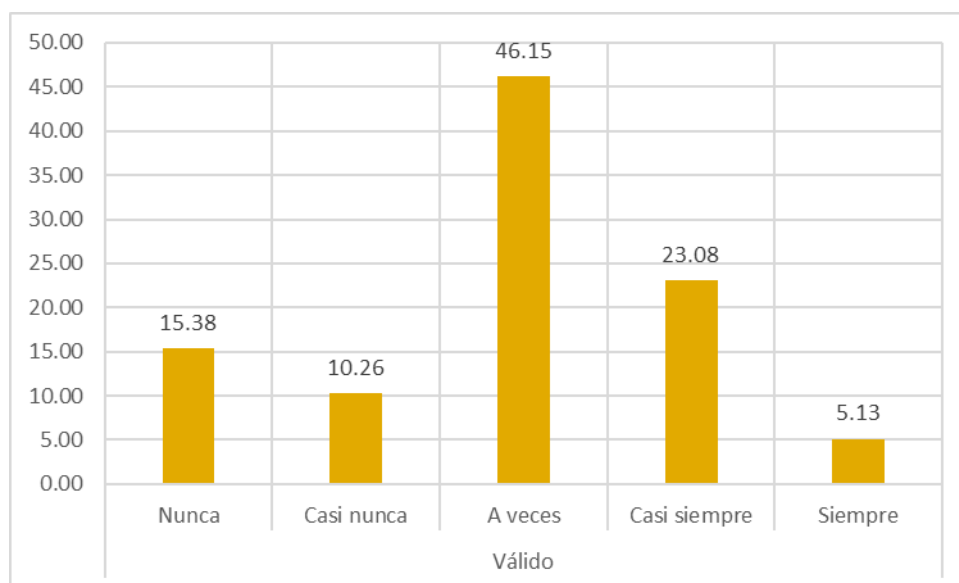
- Resultados descriptivos de la dimensión motivación

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la dimensión motivación

		Motivación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15.38
	Casi nunca	4	10.26
	A veces	18	46.15
	Casi siempre	9	23.08
	Siempre	2	5.13
Total		39	100

Figura 4.
Gráfico de resultados de la dimensión motivación



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 15.38% (6) expreso que nunca se presenta una motivación específica en la empresa; un 10.26% (4) expreso que casi nunca; un 46.15% (18) expreso que a veces; un 23.08% (9) expreso que casi siempre; y un 5.13% (2) expreso que siempre. Siendo así, la motivación que se presenta en la empresa a veces tiene efectos perceptibles.

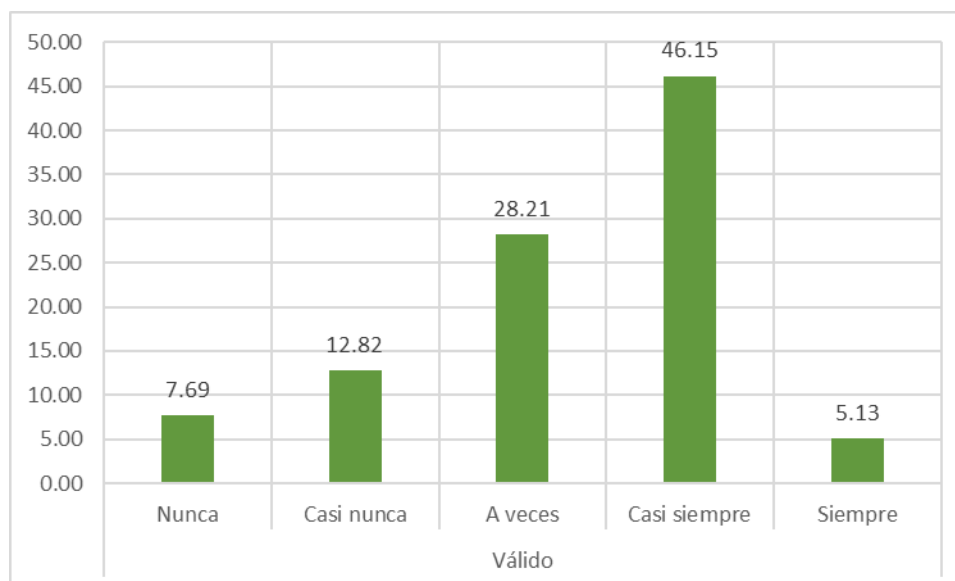
- Resultados descriptivos de la dimensión remuneración

Tabla 7.
Análisis descriptivo de la dimensión remuneración

Remuneraciones			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	7.69
	Casi nunca	5	12.82
	A veces	11	28.21
	Casi siempre	18	46.15
	Siempre	2	5.13
Total		39	100

Figura 5.

Gráfico de resultados de la dimensión remuneraciones



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 7.69% (3) opinó que las remuneraciones nunca son atractivas; un 12.82% (5) opinó que casi nunca; un 28.21% (11) opinó que a veces; un 46.15% (18) opinó que casi siempre; y un 5.13% (2) opinó que siempre. Entonces, las remuneraciones en la empresa casi siempre son atractivas.

- Resultados descriptivos de la dimensión relaciones sociales

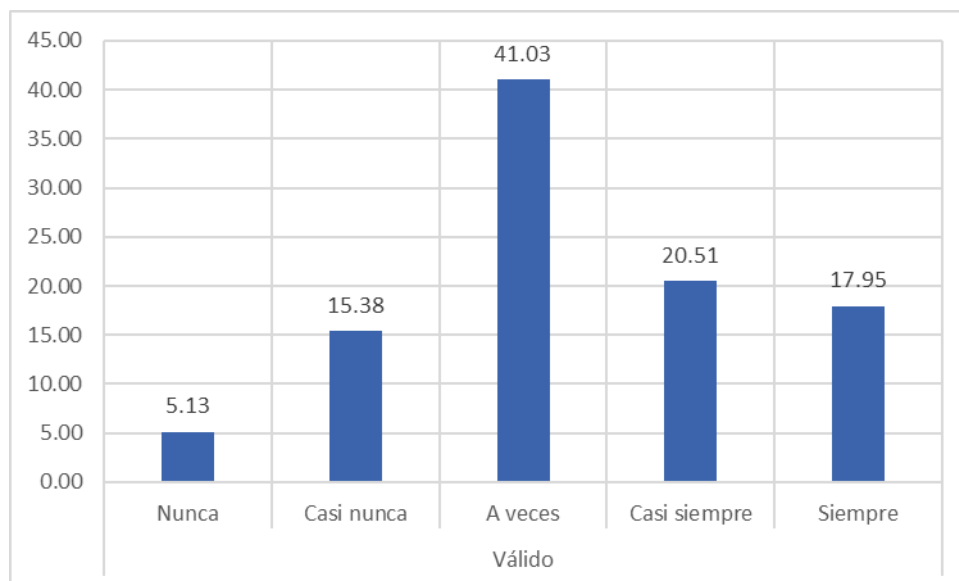
Tabla 8.

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones sociales

Relaciones sociales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	5.13
	Casi nunca	6	15.38
	A veces	16	41.03
	Casi siempre	8	20.51
	Siempre	7	17.95
	Total	39	100

Figura 6.

Gráfico de resultados de la dimensión relaciones sociales



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 5.13% (2) indicó que las relaciones sociales en la empresa nunca expresan un beneficio directo; un 15.38% (6) indicó que casi nunca; un 41.03% (16) indicó que a veces; un 20.51% (8) indicó que casi siempre; y un 17.95% (7) indicó que siempre. Siendo así, las relaciones sociales que se dan en la empresa a veces benefician al trabajo.

- Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

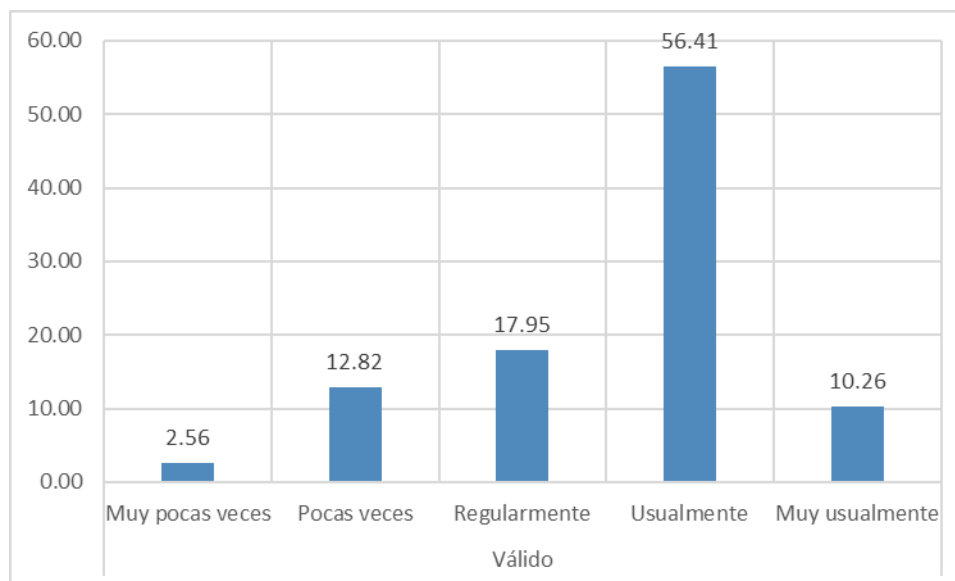
Tabla 9.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	1	2.56
	Pocas veces	5	12.82
	Regularmente	7	17.95
	Usualmente	22	56.41
	Muy usualmente	4	10.26
	Total	39	100

Figura 7.

Gráfico de resultados de la variable desempeño laboral



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 2.56% (1) expresaron que el desempeño que se presenta, muy pocas veces tiene un efecto notorio; un 12.82% (5) indico que pocas veces; un 17.95% (7) indico que regularmente; un 56.41% (22) indico que usualmente; y un 10.26% (4) indico que muy usualmente. En tanto, el desempeño tiene un efecto usual en las actividades que se realizan en la empresa.

- Resultados descriptivos de la dimensión desempeño operativo

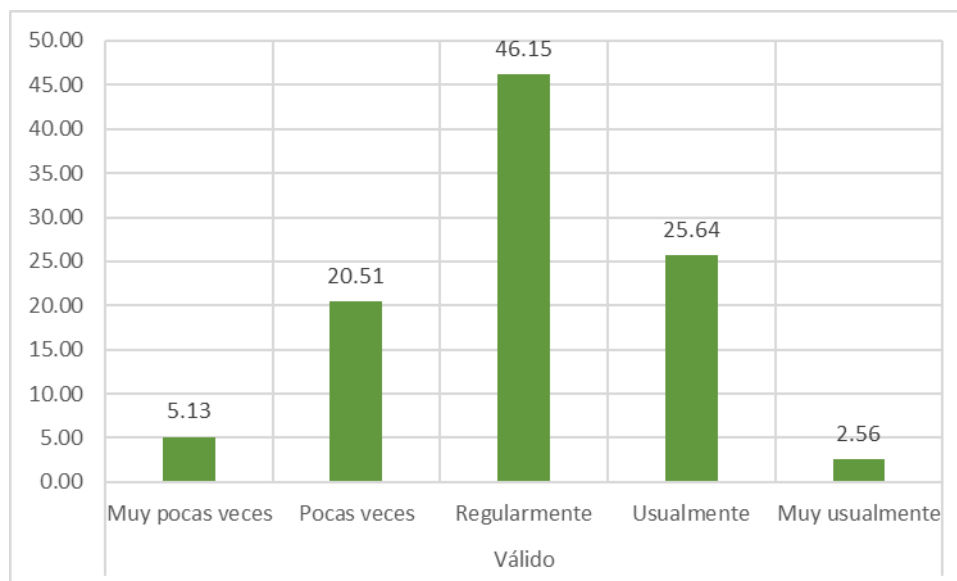
Tabla 10.

Análisis descriptivo de la dimensión desempeño operativo

Desempeño operativo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	2	5.13
	Pocas veces	8	20.51
	Regularmente	18	46.15
	Usualmente	10	25.64
	Muy usualmente	1	2.56
Total		39	100

Figura 8.

Gráfico de resultados de la dimensión desempeño operativo



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 5.13% (2) expresaron que el desempeño operativo de los trabajadores muy pocas veces se toma en cuenta; un 20.51% (8) indicó que pocas veces; un 46.15% (18) indicó que regularmente; un 25.64% (10) indicó que usualmente; y un 2.56% (1) indicó que muy usualmente. Así, el desempeño operativo regularmente se tiene en cuenta para evaluar el cumplimiento de las actividades.

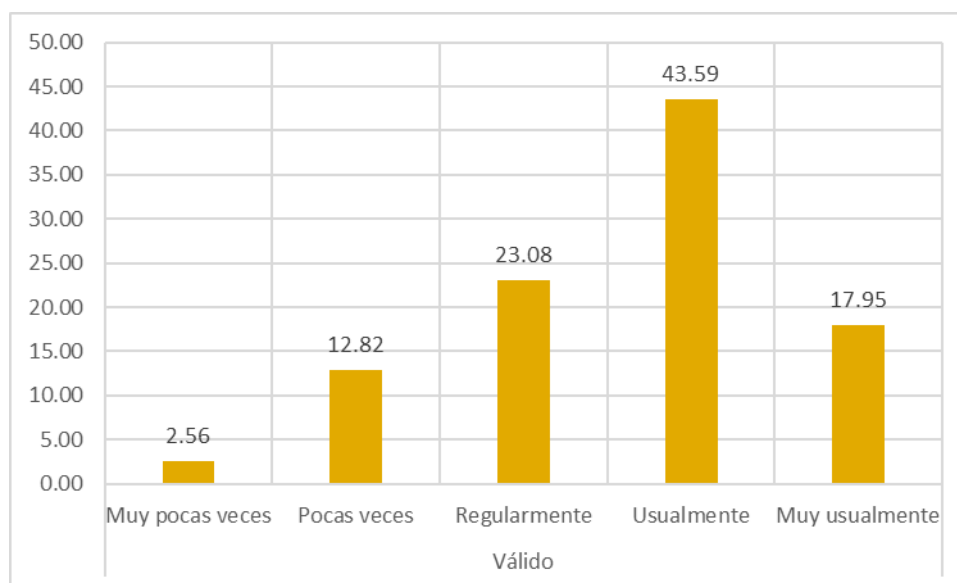
- Resultados descriptivos de la dimensión desempeño actitudinal

Tabla 11.

Análisis descriptivo de la dimensión desempeño actitudinal

Desempeño actitudinal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	1	2.56
	Pocas veces	5	12.82
	Regularmente	9	23.08
	Usualmente	17	43.59
	Muy usualmente	7	17.95
Total		39	100

Figura 9.
Gráfico de resultados de la dimensión desempeño actitudinal



Interpretación: De los 39 sujetos de estudio, un 2.56% (1) manifestaron que muy pocas veces se toma en cuenta las actitudes que presentan ante su trabajo; un 12.82% (5) manifestó que pocas veces; un 23.08% (9) manifestó que regularmente; un 43.59% (17) manifestó que usualmente; y un 17.95% (7) manifestó que muy usualmente. En tanto, usualmente se considera las actitudes que se presentan en el trabajo para evaluar el desempeño que se presenta en la empresa.

5.2. Contraste de hipótesis

1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

- Prueba de correlación

Tabla 12.
Contrastación de la hipótesis general

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.795**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	39	39
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.795**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	39	39

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

- Conclusión estadística

Se concluye que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .795$).

2. Contrastación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: El clima organizacional NO se relaciona significativamente con el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

- Prueba de correlación

Tabla 13.
Contrastación de la primera hipótesis específica

Correlaciones				Clima organizacional	Desempeño operativo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación		1.000	.772**
		Sig. (bilateral)		.	.001
		N		39	39
	Desempeño operativo	Coefficiente de correlación		.772**	1.000
		Sig. (bilateral)		.001	.
		N		39	39

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

- Conclusión estadística

Se concluye que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño operativo (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .772$).

3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: El clima organizacional NO se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

- Prueba de correlación

Tabla 14.
Contrastación de la segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño actitudinal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.764**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	39	39
	Desempeño actitudinal	Coefficiente de correlación	.764**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	39	39

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

- Conclusión estadística

Se concluye que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño actitudinal (sig. $p = 0.002 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .764$).

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Realizado el proceso de análisis estadístico de la información obtenida mediante la ejecución de los instrumentos en la muestra de estudio, se procedió con el análisis de los resultados y la determinación de las pruebas de hipótesis, en tanto el objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., conlleva a ciertas limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo de campo, enfocadas a las restricciones sanitarias en mayor medida y la disponibilidad de los sujetos de investigación para la aplicación de los cuestionarios planteados.

Siendo así, se establecieron los criterios de validez de los instrumentos, dados a través del juicio de expertos, obteniendo una validez aceptable; asimismo, se sometieron a una prueba de confiabilidad, analizándose el valor de alfa de Cronbach, denotándose que, en comparación del baremo de interpretación, los mismos tienen una confiabilidad alta, con lo cual se procedió a la aplicación en la muestra señalada.

En tanto, los resultados descriptivos obtenidos, denotan que para la primera variable clima organizacional, un 30.77% (12) sujetos de estudio, indicaron que a veces el clima organizacional que se da en la empresa influye en las condiciones en las cuales realizan su trabajo, esto visto desde la perspectiva de las relaciones sociales, comportamientos y comunicación que se da entre los propios trabajadores y como afecta en las actividades que realizan en su jornada laboral.

Para las dimensiones de estudio, para la primera dimensión comunicación, un 41.03% (16) manifestaron que esta comunicación a veces es efectiva, sosteniendo que esta se da de forma fluida y entendible, pero que genera líneas de comunicación que distorsionan la información que se transmite, afectando las actividades que se realizan y

por consiguiente creando un ambiente desinformado muchas veces. Para la segunda dimensión motivación, un 46.15% (18) expreso que a veces se sienten motivados, esto desde la perspectiva del ambiente en que se desenvuelven, que muchas veces se ve afectado por las condiciones sociales y laborales a las que se ven envueltos. Para la tercera dimensión remuneración, un 46.15% (18) opinó que las remuneraciones que perciben casi siempre son atractivas, esto en relación a la contraprestación que perciben por las actividades que realizan y la valoración que pueden relacionar entre su trabajo y lo que obtienen de este. Para la cuarta dimensión relaciones sociales, un 41.03% (16) indico que a veces se presentan como factores que afectan la relación laboral, y que, de ser bien enfocadas o desarrolladas, denotan un beneficio que puede ser notorio en la empresa.

Para la segunda variable desempeño laboral, un 56.41% (22) expresaron que usualmente el desempeño que se presenta en la empresa es aceptable y cumple con las metas y objetivos establecidos que se plantean, y a la vez es un efecto concreto del ambiente en los trabajadores se desenvuelven, y, en consecuencia, se da un buen manejo de la empresa.

Para las dimensiones de estudio, para la primera dimensión desempeño operativo, un 46.15% (18) expresaron que el desempeño operativo que presentan en la ejecución de sus actividades regularmente se ve influenciado con aspectos que los distraen o hacen que se afecte su concentración, esto provocando que no puedan cumplir con los objetivos a cabalidad, señalando lo contrario cuando la empresa establece aspectos de mejora operacional y metas establecidas. Para la segunda dimensión, desempeño actitudinal, un 43.59% (17) manifestó que usualmente, presentan actitudes proclives a la realización de un trabajo de calidad y basado en las metas que se persiguen señalando que, los aspectos mas específicos que hacen que este escenario se desarrolle de la mejor forma corresponde a las relaciones del ambiente laboral.

Todo el análisis realizado, permitió evaluar el cumplimiento de los objetivos formulados, en tanto, para el objetivo general planteado, contrastado mediante la prueba de correlación, indico que, si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON peruana (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .795$). En ese sentido, Santamaria (2020) y Bustillos (2016) llegaron a un resultado parecido, lo cual concuerda, al sostener que el clima organizacional, desde sus factores, incide en como se va a desempeñar un trabajador, esto basándose en que el alcance del impacto se sostiene en que el personal reacciona a los estímulos que recibe desde el ambiente en donde se desenvuelve, en tanto, la relación es notoria desde la perspectiva del análisis de las metas que se alcanzan y la expresión de que los trabajadores pueden ser mas eficientes y efectivos cuando están desarrollándose bajo un clima armonioso y sin mayores problemas.

En tanto, para el primer objetivo específico, contrastado con la prueba de hipótesis, manifestó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON peruana (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .772$). Lo que se relaciona a lo planteado por Espinoza (2018), en tanto, las conductas y comportamientos que se dan en el ambiente laboral, inciden en como un trabajador opera en sus funciones, esto es notorio cuando manifiestan que los aspectos del comportamiento que se dan entre los trabajadores no les deja culminar con sus actividades y eso perjudica de alguna manera, además es vital señalar que el clima de una organización nace desde la perspectiva cultural y de idiosincrasia de las personas, lo cual es un efecto tangible para establecer que, para que el desempeño se de forma efectiva, debe de existir un clima adecuado.

Finalmente, para el segundo objetivo específico, contrastado con la prueba de hipótesis, manifestó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON peruana (sig. $p = 0.002 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .775$). Que, en contraste con lo que plantea Grimaldos, Sanchez, Ramirez y Cuervo (2018) y López (2021), puede expresarse que el desempeño actitudinal tiene una relación estrecha al clima, al verse afectado por las percepciones y comportamientos de las personas que se desenvuelven en un ambiente laboral, se puede indicar que lo principal es conocer con que emociones se lidian cuando uno realiza su trabajo, enfocándose en que, mientras se de un desarrollo actitudinal enfocado a un objetivo concreto, el desempeño aprovecha este enfoque y se vuelven mas productivo, en tanto, puede manifestarse que, bajo un buen clima y ambiente laboral, el desempeño desde el enfoque actitudinal sacara provecho de este para una consecución de objetivos mas efectiva y notoria.

CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se concluye que, si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .795$). Siendo así, puede afirmarse que el clima organizacional mejorara el desempeño de los trabajadores.
2. En base al primer objetivo específico, se concluye que, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .772$). Por lo tanto, el clima organizacional que se da en la empresa mejora los aspectos operativos que a los trabajadores presentan en sus actividades.
3. En base al segundo objetivo específico, se concluye que, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica (sig. $p = 0.002 < 0.05$) dada a un nivel positiva fuerte ($r_s = .764$). Entonces, el clima que se da en la organización mejora los aspectos actitudinales que los trabajadores presentan en la ejecución de sus funciones.

RECOMENDACIONES

El Gerente y equipo directivo a través de una reunión virtual o presencial debe poner de conocimiento los resultados del presente estudio a los trabajadores administrativo y operativo, pertenecientes a la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica a fin de dar a conocer que existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, es así que el clima organizacional mejorara el desempeño de los trabajadores.

El Gerente y equipo directivo de la referida empresa debe realizar las gestiones pertinentes para capacitar virtualmente o presencialmente a los trabajadores administrativo y operativo, sobre el resultado en base a la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica, Por tanto, el clima organizacional que se da en la empresa mejora los aspectos operativos que a los trabajadores presentan en sus actividades. Así mismo puedan identificar, reconocer, actuar y consecuentemente prevenir casos de deficiencia laboral.

El Gerente y equipo directivo de la referida empresa debe realizar las gestiones pertinentes para capacitar virtualmente o presencialmente a los trabajadores administrativo y operativo, sobre el resultado en base a la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica, Entonces mientras, el clima que se da en la organización mejora los aspectos actitudinales que los trabajadores presentan en la ejecución de sus funciones. Así mismo identificar las necesidades dentro de la organización y en base a ello planificar y organizar los programas de capacitación más apropiados para el desarrollo laboral y competitivo del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Bustillos Campaña, L. C. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. Distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24527>
- Caballero Romero, A. (2014). *Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Castillo Sebastian, C. M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/897>

- Ccoriñaupa Flores, G. C. y Gavino Bautista, E. V. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Lima]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1538>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M. y Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S. y González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Diario Gestión. (2021). Elektra y otras seis empresas que cerraron en Perú a raíz de la pandemia. *Redacción Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/fotos-elektra-y-otras-seis-empresas-que-cerraron-en-peru-a-raiz-de-la-pandemia-nndc-noticia/>
- Espinoza Betancourt, C. A. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27114>
- Flores Mamani, B. d. C. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27126>
- Gallud Jardiel, E. (2015). *Manual práctico para escribir una tesis*. España: Editorial Verbum, S. L.

- Gaspar Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i8.2942>
- Gómez Mendoza, M. Á., Deslauriers, J. P. y Alzate Piedrahita, M. V. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado: Investigación, escritura y publicación*. Colombia: ECOE Ediciones Ltda.
- Grimaldos, A. P., Sanchez, H. D., Ramirez, E. y Cuervo, M. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S.* [Tesis de posgrado, Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bogotá, Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/6819>
- Guisande González, C., Vaamonde Liste, A. y Barreiro Felpeto, A. (2013). *Tratamiento de datos con R, STATISTICA y SPSS*. España: Diaz de Santos Ed.
- Huanca Butron, N. L. (2020). *Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones*. [Artículo de revisión, Universidad Nacional del Altiplano, Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>
- Iglesias Armenteros, A. L. y Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Lluncor, M., Cacho Revilla, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad politécnica salesiana sede Guayaquil* [Tesis de

posgrado, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

Mamani Rodriguez, M. (2019). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Juliaca].
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2753>

Martinez Bencardino, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Colombia: ECOE Ediciones Ltda.

Mora, E. (2020). Teletrabajo: 44% señala que clima laboral ha empeorado. *Diario Concepción*. <https://www.diarioconcepcion.cl/economia/2020/07/21/teletrabajo-44-senala-que-clima-laboral-ha-empeorado.html>

Morán Delgado, G. y Alvarado Cervantes, D. G. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación de México, SA de CV, 1ra Ed.

Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Muñoz Rengifo, M. R. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto].
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1281>

Murrieta Saavedra, Y., Ochoa, E. y Córdova Cárdenas, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97–103.
<https://doi.org/10.24039/cv201972819>

- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L. y Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 3–12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- Padilla Andrade, R., Moreno, Y., González, X. y Aguirre Mendoza, J. (2017). Nivel de desempeño y satisfacción laboral en empresas de la ciudad de Loja: caso de estudio “LOJAGAS”. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa*, 2(4). <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/132>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 90-101. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pereira Santana, A. E. y Solís Mejías, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 95–115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pilligua Lucas, C. F. y Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pimienta Prieto, J. H. y De la Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Ramírez Zumaeta, L., & Cerrón Arratea, Y. (2021). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018. *Revista de*

<https://doi.org/10.37292/riccva.v5i2.191>

Rodríguez Martínez, J. E., Martínez Muñoz, E., Duana Avila, D. y Hernández Gracia, T.

J. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 205-217. <https://doi.org/10.22579/23463910.154>

Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño*

laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/7204>

Tajeda Carrera, J. A., Ramírez Briceño, E. S. y Vásquez Rojas, M. A. (2019). La

incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance's, Revista de Investigación del Departamento Académico de Ciencias Contables*, 8(11); 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>

Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los

trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar cual es la relación entre el clima organizacional y el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022. 2. Identificar cual es la relación entre el clima organizacional y el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño operativo de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022. 1. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño actitudinal de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.</p>	<p>V1. Clima organizacional</p> <p>V2. Desempeño laboral</p>	<p>D1. Comunicación D2. Motivación D3. Remuneración D4. Relaciones sociales</p> <p>D1. Desempeño operativo D2. Desempeño actitudinal</p>	<p>Método general: Científico Método específico: Hipotético deductivo. Tipo: Básico Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, transversal, correlacional descriptivo.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> </div> <p>Donde: M= muestra O1= observación de la primera variable O2= observación de la segunda variable r= correlación</p> <p>Población y Muestra: 39 trabajadores Técnicas e Instrumentos: Encuesta y cuestionario. Técnicas de procesamiento de datos: - Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) - Estadística inferencial (Coeficiente de correlación de Spearman) - Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) - Validez del instrumento (Juicio de expertos)</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
V1. Clima organizacional	Según Pedraza (2020, p. 93) “son el conjunto de características y factores perceptibles y compartidas por los trabajadores acerca del ambiente interno de la organización”.	Son los factores percibidos por los trabajadores, de forma directa o indirectamente, que se relaciona a al ambiente en la cual se desenvuelven.	D1. Comunicación	Información Canales de comunicación Interacción Responsabilidad	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			D2. Motivación	Logros Empoderación Afilación Identificación	
			D3. Remuneración	Incentivo Promoción Equidad Logro	
			D4. Relaciones sociales	Compromiso Compañerismo Ambiente Conflictos	
V2. Desempeño laboral	Según Lluñcor, Cacho, Zegarra y Olano (2021, p. 13) “es la forma en que un trabajador desarrolla sus actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales al que pertenece”.	Se refiere al rendimiento de un trabajador en relación al desarrollo de sus actividades que tienen incidencia a los resultados de la organización.	D1. Desempeño operativo	Conocimiento de las funciones	Ordinal: 1. Muy pocas veces 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Usualmente 5. Muy usualmente
				Calidad en el servicio	
				Cantidad	
				Exactitud	
				Trabajo en Equipo	
			D2. Desempeño actitudinal	Liderazgo	
				Disciplina	
				Actitud cooperativa	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
				Habilidad de seguridad	
				Discreción	
				Presentación personal	
Interés					
Creatividad					
Capacidad de realización					

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1. Clima organizacional	D1. Comunicación	Información	1. La información que se da en la empresa es efectiva entre los trabajadores.	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Canales de comunicación	2. Los canales de comunicación son los más adecuados.	
		Interacción	3. La interacción entre trabajadores es clara y se desarrolla bien.	
		Responsabilidad	4. Existe responsabilidad en la información que maneja el personal.	
	D2. Motivación	Logros	5. Los logros obtenidos por los trabajadores son premiados.	
		Empoderamiento	6. El personal se empodera con el trabajo que realiza.	
		Afiliación	7. Los trabajadores se sienten afiliados a un ambiente cordial.	
		Identificación	8. Los trabajadores se identifican con la empresa y su misión.	
	D3. Remuneración	Incentivo	9. Los incentivos son proporcionales con el esfuerzo.	
		Promoción	10. La posibilidad de promoción se da acorde a oportunidades equitativas.	
		Equidad	11. Existe equidad en la distribución de trabajo.	
	D4. Relaciones sociales	Logro	12. Los logros alcanzados son compartidos por todos.	
		Compromiso	13. Se incentiva el compromiso de los trabajadores con la empresa.	
		Compañerismo	14. Los trabajadores presentan compañerismo entre sí mismos.	
		Ambiente	15. El ambiente de trabajo no se altera por las situaciones sociales.	
			Conflictos	
V2. Desempeño laboral	D1. Desempeño operativo	Conocimiento de las funciones	1. Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo.	Ordinal: 1. Muy pocas veces 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Usualmente 5. Muy usualmente
		Calidad en el servicio	2. Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo.	
		Cantidad	3. La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por órdenes.	
		Exactitud	4. Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza.	
		Trabajo en Equipo	5. El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo.	
		Liderazgo	6. Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos.	
	D2. Desempeño actitudinal	Disciplina	7. La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores.	
		Actitud cooperativa	8. Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores.	
		Iniciativa	9. Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo.	
		Responsabilidad	10. La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador.	
		Habilidad de seguridad	11. Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución.	
		Discreción	12. Hay discreción en el manejo de la información institucional.	
		Presentación personal	13. Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes.	
		Interés	14. Se desarrolla interés en el trabajo o a aspectos personales.	
		Creatividad	15. La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución.	
		Capacidad de realización	16. El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad.	

Anexo 4. Instrumento de investigación

- Primer instrumento

Cuestionario de estudio para el clima organizacional

Estimado trabajador(a), a continuación, se le presenta una serie de ítems de estudio, con el fin de estudiar su percepción sobre el clima organizacional que se da en su entorno, sírvase emplear la siguiente escala para su valoración respectiva:

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

Se le agradece su respuesta de antemano.

V1. Clima Organizacional	1	2	3	4	5
D1. Comunicación					
1. La información que se da en la empresa es efectiva entre los trabajadores.					
2. Los canales de comunicación son los más adecuados.					
3. La interacción entre trabajadores es clara y se desarrolla bien.					
4. Existe responsabilidad en la información que maneja el personal.					
D2. Motivación					
5. Los logros obtenidos por los trabajadores son premiados.					
6. El personal se empodera con el trabajo que realiza.					
7. Los trabajadores se sienten afiliados a un ambiente cordial.					
8. Los trabajadores se identifican con la empresa y su misión.					
D3. Remuneración					
9. Los incentivos son proporcionales con el esfuerzo.					
10. La posibilidad de promoción se da acorde a oportunidades equitativas.					
11. Existe equidad en la distribución de trabajo.					
12. Los logros alcanzados son compartidos por todos.					
D4. Relaciones sociales					
13. Se incentiva el compromiso de los trabajadores con la empresa.					
14. Los trabajadores presentan compañerismo entre si mismos.					
15. El ambiente de trabajo no se altera por las situaciones sociales.					
16. Se da un correcto manejo de conflictos entre los trabajadores.					

- Segundo instrumento

Cuestionario de estudio para el desempeño laboral

Estimado trabajador(a), a continuación, se le presenta una serie de ítems de estudio, con el fin de estudiar el desempeño laboral que expresa en su trabajo, sírvase emplear la siguiente escala para su valoración respectiva:

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	Usualmente	Muy usualmente

Se le agradece su respuesta de antemano.

V2. Desempeño laboral	1	2	3	4	5
D1. Desempeño Operativo					
1. Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo.					
2. Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo.					
3. La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por órdenes.					
4. Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza.					
5. El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo.					
6. Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos.					
D2. Desempeño Actitudinal					
7. La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores.					
8. Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores.					
9. Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo.					
10. La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador.					
11. Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución.					
12. Hay discreción en el manejo de la información institucional.					
13. Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes.					
14. Se desarrolla interés en el trabajo o a aspectos personales.					
15. La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución.					
16. El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad.					

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL**” que hace parte de la investigación: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ABDON CASIANO MAITA FRANCO

Formación académica: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: CUESTIONARIO DE ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
D2	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
D3	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
D4	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. ABDON CASIANO MAITA FRANCO	Doctor en Administración	16	ALTO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: título **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Variable: **DESEMPEÑO LABORAL**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
D2	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

Fuente: Tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

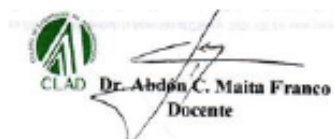
Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. ABDON CASIANO MAITA FRANCO	Doctor en Administración	16	ALTO

Sello y Firma:



CLAD Dr. Abdon C. Maita Franco
Docente

DR. ABDON CASIANO MAITA FRANCO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL**” que hace parte de la investigación: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE

Formación académica: DOCTORA EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: CUESTIONARIO DE ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
D2	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
D3	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
D4	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE	Doctor en Administración	16	ALTO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: título CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
D2	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

Fuente: Tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE	Doctor en Administración	16	ALTO

Sello y Firma:


.....
Dra. Adm. Jacqueline Carbonell Infante

**DRA. JACQUELINE CARBONELL
INFANTE**

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL**” que hace parte de la investigación: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON Peruana E.I.R.L., Huancavelica – 2022.** La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

Formación académica: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: CUESTIONARIO DE ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
D2	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
D3	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
D4	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS	Doctor en Administración	16	ALTO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
 Cuestionario 2: título CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
 Variable: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
D2	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

Fuente: Tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

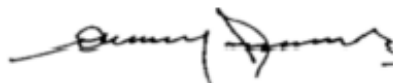
Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS	Doctor en Administración	16	ALTO

Sello y Firma:



DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

Anexo 5. Consentimiento informado y otros

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

SEÑOR RAUL ESPINOZA ZUÑIGA
GERENTE DE LA EMPRESA ICYCON-PERUANA E.I.R.L.

DANTE MENDOZA SULLCA, identificado con DNI N°23272451, con domicilio en el Jr. Córdova N°285, REYNA ESPINOZA ZUÑIGA, identificado con DNI N.º 41331426, con domicilio en la Av. Santos Villa N°776, ambos del distrito de Ascensión, ante Ud., respetuosamente nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Que habiendo culminado la carrera profesional de ADMINISTRACION Y SISTEMAS en la Universidad Peruana Los Andes, solicitamos a Ud., permiso para realizar el trabajo de Investigación en su Empresa sobre "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ICYCON PERUANA E.I.R.L. Huancavelica 2022", para optar el grado de Licenciado en Administración y Sistemas.

Esta Investigación será de suma importancia para la empresa ya que a través de la investigación que se muestra ayudara a la mejor toma de decisiones con lo que respecta al Clima Organizacional y el incremento de desempeño laboral.

POR ELO EXPUESTO:

Consideramos viable que acepte nuestra solicitud.

Huancavelica, 09 de noviembre del 2021.



DANTE MENDOZA SULLCA
DNI: 23272451



REYNA ESPINOZA ZUÑIGA
DNI: 41331426





Huancavelica 12 de noviembre del 2021

CARTA N° 028 - 2021/ICYCON - PERUANA E.I.R.L.

SEÑORES:

DANTE MENDOZA SULLCA

REYNA ESPINOZA ZUÑIGA

Presente:

ASUNTO : ATENCION AL DOCUMENTO

REFERENCIA : SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes como Gerente en nombre de la Empresa ICYCON - PERUANA E.I.R.L. identificado con RUC N° 20487110141, domiciliado en Jr. Inca Roca S/N San Cristóbal-Huancavelica, a fin de dar atención a la solicitud presentada con fecha 09 de noviembre del presente indicando EL PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION, para optar el grado de Licenciado en Administración, de la Universidad Peruana Los Andes, por tanto, habiendo revisado y evaluado, mi representada ADMITE dicha solicitud a favor de: DANTE MENDOZA SULLCA y REYNA ESPINOZA ZUÑIGA. Para que puedan realizar dicho trabajo en la EMPRESA.

Sin otro en particular hago la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,

c.c.
Archivo


ICYCON PERUANA E.I.R.L.
Ing. Reyna Espinoza Zuñiga
TITULAR GERENTE



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 Calle Neptuno N° 150 – Huancayo Teléfono: 964256166

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN N° 1161-2022/D-FCAC-UPLA
Huancayo, 23.03.2022

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

VISTO:

Ley N° 30220, Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes adecuado a la Ley Universitaria N° 30220, Resoluciones Nros. 011-2015-AU, 049-2019-AU, 1118-2019-CU-Vrac, 0370-2019/CF-FCAC-UPLA y 4993-2021/D-FCAC-UPLA, Informe N° 005-2022/JMSS-FCAC-UPLA, Informe Virtual No 0931-2022-CGT-FCAC-UPLA y Proveído N° 2740 - 2022 - FCAC-DE - UPLA; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativas aplicables¹;

Que, la Asamblea Universitaria en Sesión Extraordinaria de fecha 27.01.2015, aprueba y proclama el Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220², con las precisiones de los Artículos del Estatuto antes referido, elaborados por la Comisión encargada de realizar los ajustes y/o precisiones de forma³;

Que, es atribución del Decano cumplir y hacer cumplir la Ley Universitaria, el presente Estatuto, y demás disposiciones emitidas por los Órganos de Gobierno y autoridades competentes⁴;

Que, aquellos estudiantes que iniciaron su trámite para la obtención del Título Profesional, antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento, podrán culminar el procedimiento en base a los Reglamentos anteriores⁵;

Que, los Capítulos I, II, III y IV del Título III del Reglamento General de Grados y Títulos de Pregrado de la Universidad Peruana Los Andes, establece los procedimientos y requisitos, para la elaboración y sustentación de Tesis y la obtención del Título Profesional correspondiente⁶;

Que, aprobado el Proyecto de Investigación por el Asesor, previo informe del Coordinador de Grados y Títulos, el Decano emite la Resolución y ordena el registro en el libro correspondiente, que estará a cargo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables⁷;

Que, el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables mediante Resolución N° 4993-2021/D-FCAC-UPLA de fecha 11.11.2021, designa al Docente DR. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL, como asesor del Proyecto de Investigación – Plan de Tesis – intitulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE HUANCABELICA 2021.”**, presentado por los Bachilleres en Administración y Sistemas ESPINOZA ZUÑIGA REYNA y MENDOZA SULLCA DANTE para optar el Título de Licenciado en Administración;

Que, el Docente asesor antes mencionado mediante Informe N° 005-2022/JMSS-FCAC-UPLA de fecha 10.02.2022, aprueba el Proyecto de Investigación – Plan de Tesis – intitulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ICYCON PERUANA E.I.R.L., HUANCABELICA – 2022.”**, para la ejecución de la Tesis;

Que, la Coordinadora de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables mediante Informe Virtual No 0931-2022-CGT-FCAC-UPLA de fecha 23.03.2022, eleva el expediente al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, informando que en mérito al Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, y en cumplimiento a los Artículos 42° y 43° del mencionado Reglamento, considera que se debe expedir la respectiva Resolución que ordene el registro en el libro correspondiente, y que el Docente Asesor deberá cumplir con la labor de orientación y supervisión permanente de la aplicación del Plan de Tesis, que en un plazo no mayor de un año presentará el informe de culminación de asesoramiento, para su trámite correspondiente;

Que, el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables toma conocimiento del expediente antes referido y mediante Proveído N° 2740 - 2022 - FCAC-DE - UPLA de fecha 23.03.2022, remite a Secretaría Docente para emisión de la Resolución, en mérito al documento emitido por la Coordinadora de Grados y Títulos;

En uso de las facultades conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la Universidad, y demás dispositivos legales vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1° APROBAR Y PONER en ejecución la Tesis, cuyo detalle es como sigue:

Título de Tesis : CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ICYCON PERUANA E.I.R.L., HUANCABELICA – 2022.
Fecha de Inicio : 24.03.2022
Fecha de Término : 23.03.2023
INTERESADOS : Bachilleres en Administración y Sistemas
ESPINOZA ZUÑIGA REYNA
MENDOZA SULLCA DANTE
Docente Asesor : DR. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL

Art. 2° ENCARGAR a la Coordinadora de la Coordinación de Grados y Títulos de la Facultad, la inscripción de la mencionada Tesis, en el Libro de Inscripción de Tesis, de acuerdo al Artículo 41° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Art. 3° ENCARGAR a la Coordinación de la Facultad, al Docente Asesor, y demás Instancias Académicas y Administrativas, el cumplimiento de la presente Resolución.

Art. 4° DISTRIBUIR la presente Resolución a las instancias correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Maestro RAÚL GABRIEL ALIAGA FUENTES
 Secretario Docente



Dr. EUTIMIO CATALINO JARA RODRIGUEZ
 Decano (e)

Cc:
 DECANATO
 Coordinación de Grados y Títulos – OCAA.CC.
 FILES
 DOCENTE ASESOR
 INTERESADOS
 ARCHIVO

¹ Artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220 de fecha 10.07.2014

² Artículo 1° de la Resolución N° 011-2015-AU de fecha 27.01.2015

³ Artículo 1° de la Resolución N° 049-2019-AU de fecha 13.09.2019

⁴ Artículo 43°, inc. v) del Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado con Resolución N° 049-2019-AU de fecha 13.09.2019.

⁵ Segunda Disposición Transitoria del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad peruana los andes, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220, aprobado mediante Resolución N° 0370-2019/CF-FCAC-UPLA de fecha 07.06.2019.

⁶ Reglamento General de Grados y Títulos de Pregrado de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado mediante Resolución N° 1118-2019-CU-Vrac de fecha 09.07.2019.

⁷ Artículo 41°, del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, aprobado mediante Resolución N° 0370-2019/CF-FCAC-UPLA de fecha 07.06.2019

CONSTANCIA DE APLICACION

EL GERENTE DE LA EMPRESA ICYCON - PERUANA
E.I.R.L. DEL DISTRITO DE HUANCVELICA, PROVINCIA
DE HUANCVELICA, REGION DE HUANCVELICA,
OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

Que los Bachilleres **REYNA ESPINOZA ZUÑIGA**,
identificado con DNI N°41331426 y **DANTE MENDOZA
SULLCA**, identificado con DNI N°23272451, egresados de
la carrera profesional de Administración y Sistemas de la
Universidad Peruana Los Andes, han realizado la aplicación
del instrumento de proyecto de tesis titulado "**CLIMA
ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA ICYCON-PERUANA
E.I.R.L. Huancavelica 2022.**

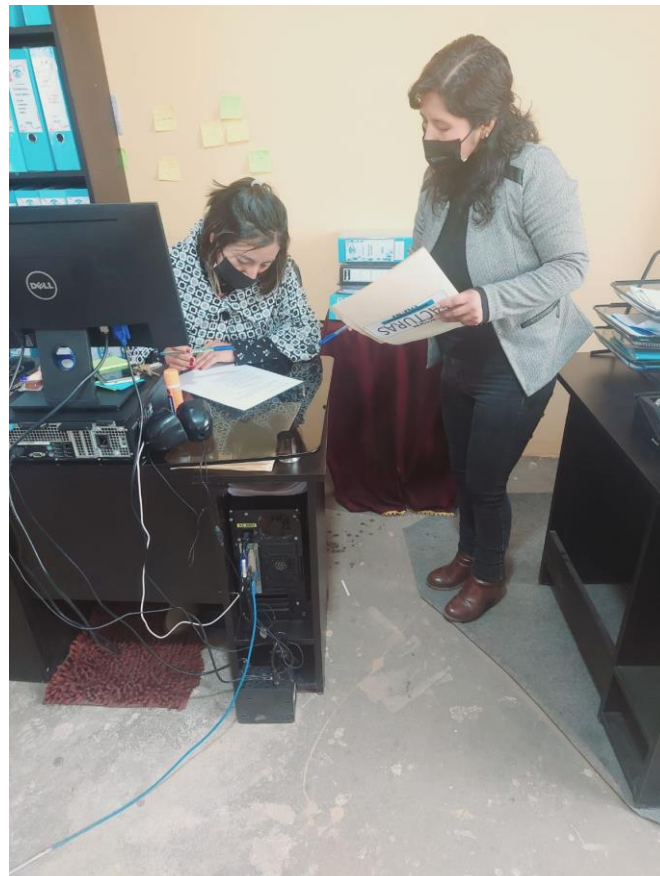
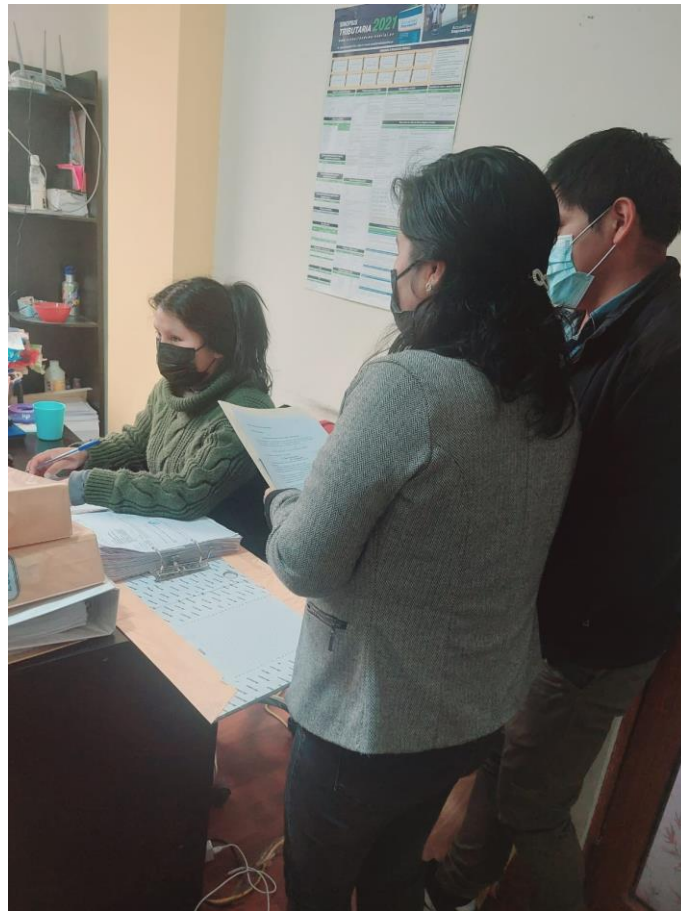
Se expide la presente a solicitud de los interesados para
los fines que estime por conveniente.

Huancavelica, 31 de mayo del 2022.



 **ICYCON PERUANA E.I.R.L.**
Ing. Raúl Espinoza Zuñiga
TITULAR GERENTE

Aplicando los instrumentos de investigación a la muestra de estudio



Aplicando los instrumentos de investigación a la muestra de estudio



Aplicando los instrumentos de investigación a la muestra de estudio



Aplicando los instrumentos de investigación a la muestra de estudio



Aplicando los instrumentos de investigación a la muestra de estudio



Aplicando los instrumentos de investigación a la muestra de estudio

