



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

PLÁSTICOS CRISMEZ S.R.L, San Juan de Lurigancho, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Andres Ninahuanca Espinoza

**ASESOR:**

Mg. Candía Menor, Marco Antonio

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LIMA – PERU**

**2017**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) NINAHUANCA ESPINOZA ANDRES cuyo título es: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICOS CRISMEZ S.R.L, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 10 (número) Diez (letras).

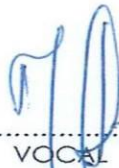
UCV Lima Este 12 de Julio del 2017



.....  
PRESIDENTE  
Mg. Flavio Paca Pantigoso



.....  
SECRETARIO  
Mg. Daniel Cardenas Canales



.....  
VOCA  
Mg. Marco Antonio Candia Menor

aboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
-------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme permitido dado fuerzas y salud en estos momentos para lograr mis grandes objetivos

A mis padres que han estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba y sin dudar ni un solo momento en mi esfuerzo y capacidad.

## **Agradecimientos**

“A todos los maestros que han contribuido significativamente en mi educación y formación gerencial. Al recordado profesor Carlos Arturo Caycho, quien marcó el inicio de mi etapa en mi experiencia académica, con sabiduría y buen humor. Finalmente, al profesor y asesor Marco Antonio Candía Menor, por sus consejos, su enseñanza y guía durante la elaboración de esta tesis”.

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Ninahuanca Espinoza, Andres con DNI N° 48039726 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Julio del 2017



---

Ninahuanca Espinoza Andres

DNI: 48039726

## Presentación

Señores miembros del jurado

Dado con el cumplimiento a las normas del reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para la elaboración de dicha tesis de bachiller en la carrera de Administración, presento la tesis denominada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el bachillerato de Administración de empresas.

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Lima, 12 de Julio del 2017



---

Ninahuanca Espinoza Andres

DNI: 48039726

## Índice

Acta de aprobación de la tesis.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIO.....	11
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos Previos .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis .....	25
1.7. Objetivos.....	25
II. MÉTODO .....	26
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variable, Operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra, muestreo .....	31
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
2.5. Método de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos .....	34
III. RESULTADOS.....	35
3.1. Descripción.....	36
IV. DISCUSION.....	42
V. CONCLUSION .....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS.....	50
ANEXOS.....	54

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima organizacional .....	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral.....	40
Tabla 3 Validación por juicio de expertos primera variable .....	42
Tabla 4 Validación por juicio de expertos segunda variable .....	43
Tabla 5 Expertos de validación de los cuestionarios .....	43
Tabla 6 Fiabilidad de la variable Clima organizacional .....	44
Tabla 7 Fiabilidad de la variable Desempeño laboral.....	44
Tabla 8 Distribución de Porcentajes para Clima organizacional y Desempeño laboral .....	47
Tabla 9 Distribución de Porcentajes para Autorrealización y Desempeño laboral.....	48
Tabla 10 Distribución de Porcentajes para Involucramiento laboral y Desempeño laboral.....	49
Tabla 11 Distribución de Porcentajes para Supervisión y Desempeño laboral.....	50
Tabla 12 Distribución de Porcentajes para Comunicación y Desempeño laboral .....	51
Tabla 13 Distribución de Porcentajes para Condiciones laborales y Desempeño laboral .....	52



## RESUMEN

La investigación tuvo como título Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, el objetivo general de la investigación fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017. La variable I, fue el clima organizacional cuyas dimensiones de apoyo fueron: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; así mismo la variable II que es el desempeño laboral fue evaluado con las siguientes: desempeño de funciones, características individuales y liderazgo. La población del estudio estuvo conformada por 30 colaboradores (dueños, funcionarios y empleados) de la empresa Plásticos Crismez S.R.L. y para medir la variable I y II, se trabajó con toda la población mediante el censo, por tratarse de una población pequeña. El instrumento utilizado en esta investigación fue la escala de clima laboral “CL-SPC” conformado por 50 ítems y un cuestionario de 30 ítems; para el desempeño laboral; ambos presentaron la escala tipo Likert. Además, en cuanto a los resultados en el análisis estadístico alcanzado con la prueba Rho Spearman se logró una correlación moderada en un 0.634\*\*, previa evaluación y análisis de los resultados, se obtuvo un “p valor” o “nivel de significancia” de 0.000 que por ser menor a 0.05, se concluyó que evidentemente existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

Palabras clave: Comunicación, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión.

## ABSTRACT

The research was entitled Organizational climate and work performance of workers of the company Plásticos Crismez S.R.L, the general objective of the research was to establish the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the company Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017. The variable I was the organizational climate whose dimensions of support were: self- realization, labor involvement, supervision, communication and working conditions; Also, the variable II that is the labor performance was evaluated with the following: performance of functions, individual characteristics and leadership. The study population consisted of 30 employees (owners, employees and employees) of the company Plásticos Crismez S.R.L. And to measure variable I and II, we worked with the entire population through the census, because it is a small population. The instrument used in this research was the "CL- SPC" work climate scale, consisting of 50 items and a questionnaire of 30 items; For work performance; Both presented the Likert scale. In addition, statistical results obtained with the Rho Spearman test achieved a moderate correlation at 0.634 \*\*, after evaluation and analysis of the results, a "p value" or "significance level" was obtained 0.000, which was lower than 0.05, it was concluded that there is evidently a relationship between the organizational climate and the labor performance of the workers of the company Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

Keywords: Communication, self-actualization, labor involvement and supervision.

## **I. INTRODUCCION**

## **1.1. Realidad Problemática**

En lo contemporáneo se puede evidenciar que existe una curiosidad por mantener una buena percepción sobre las acciones que se toman para favorecer a las instituciones del sector privativo y estatal, de modo que se puede tener o adaptar un ambiente profesional, que estará instituido con el favor que los líderes puedan conocer sobre la notificación, dependencia y convicción del contribuyente o involucrado en la función, para programar procedimientos, que garanticen realizar una dinámica, y de esta manera, se puede evidenciar un escenario donde se puede estar acorde a efectuar ciertos trabajos para beneficio o adaptarse a una sociedad entre todos los involucrados, durante el momento de concretar una labor y la predisposición de beneficios para ejecutarlas.

De modo que se debe tener ciertos alcances para debatir la situación que se tiene con respecto al rendimiento llamativo y de esta forma poder motivar a los involucrados en la labor, de forma que, se puede dar cierta nivelación o categoría de función para que cada miembro pueda estar interesado en motivar sus acciones y de esta forma perder el interés por abandonar a la institución.

En el caso del ámbito o escenario de la creación de productos a base de la recuperación de plásticos Pet, se puede tener ciertas implicancias sobre averiguaciones o indagaciones sobre este rango, de modo que con el artículo de la revista Gestión Practica de Riesgos laborales (2015), se tuvo una acogida de acciones donde estuvieron involucrados instituciones de ayuda necesario en ciudades de México, de modo que se logró cierta vista o se tuvo un énfasis sobre el escenario pleno para hacer funciones al alcance del conocimiento de modo que se dio cierto afán por hacer realidad los trayectos o logros de metas, donde se tuvo una interacción en toma de datos informativos en función de dar una mejor optimización en todas las zonas o áreas de alcance.

En nuestra nación se pudo tener cierto veredicto del artículo pleno del periódico Gestión (2016), de modo que con ayuda de confianza de la asociación Aptitus de corroboro que las asociaciones de labor o función tanto en producción como reciclaje para fabricar plásticos legales de compra, se pudo detallar que el 42% de las personas tantearon o evidenciaron que siempre un escenario o ambiente es bueno, si se antepone se da interés

por tener una interacción plena entre todas las personas, de modo que cada uno cumple con lo destacado; así mismo se detalló que el 56% que está predispuesto a confirmar su puntual asistencia durante sus acciones en la institución, mientras el 12% ignora en cierta magnitud sobre esta temática relevante.

Ya en el caso de la localidad cercana se tuvo a la asociación detallada o posicionada en Lima, dadas o perceptibles en un 70% del cual se énfasis a la institución Moldeados, de modo que se toma interés a la realización de recipientes, que tuvo una tentativa como el incremento continuado en varios años, donde se dio una operación de adelanto con una exposición de la zona de confort para la labor, por ello se tuvo que matizar o considerar elementos que tienen una señal auténtica sobre la obtención, de tal carácter que la compañía tomo relevancia al, compromiso en conjunto posterior al rendimiento y la complacencia profesional.

Otro es el caso de la localidad particular, como lo es la indagación o estudio a la asociación Crimez, que da su interés en importar plásticos y recurrir a almacenarlos en proyecto de crear plásticos finales, sin embargo el zona en que las personas, están disconformes con el círculo profesional, actualmente se sobrevolara la necesidad de autosuficiencia, pero se ignora ciertos acciones para propiciar una asociación relativa para afrontar ciertos paradigmas u obstáculos en decidir sobre actos plenos de conformidad en la labor que puede propiciar a una nivelación o mayor puesto profesional; por ello se debe mejor ciertos avances en títulos y el débito o interés por el propagación de la compañía; de modo que se podrá aclarar suposiciones negativas en cuanto a la notificación informativa de quehaceres y la situación en el trabajo.

De modo que, el interés por hacer esta pesquisa o estudio es tener siempre un alcance sobre el ambiente en cuanto a la labor, es así que se tiene cierta importancia por evaluación al colaborador, de modo que hay un mecanismo de entrevista de influencia o creado por Sonia Carrillo, para poder brindar un concepto sobre lo que se puede percibir, de forma más llamativa y así propiciar una accesible labor para aumentar la motivación y el mejor esfuerzo en trabajos diferenciables.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Antecedentes internacionales**

Uría (2014) creó la pesquisa o estudio denotado como Ambiente organizacional y rendimiento en la institución Andelas en Ambato, para adoptar la nivelación como técnico ingeniero en la institución de Ambato. Por ello fue de nivel descriptivo, como también fue correlativo, como también de no experimentación que cumple cierto trayecto de tiempo, dicho de otra forma, como transeccional, su finalidad fue destacar la importancia de los factores, dando hincapié a mejorar las condiciones destacables. Entre los temáticos para tener conocimiento pleno, está Taguiri para tratar el ambiente profesional y Chiavenato para tratar ciertos paradigmas en el rendimiento. Así mismo, se tuvo un conglomerado general a 34 personas, que fue mínimo, de modo que se tomó interés a todo el conjunto y por ello no se practicó una muestra. Finalmente, por una evaluación de asociación con el 0.682; valor significativo de 0.000, correspondiendo en que si hay asociación entre estos factores; sin embargo, el funcionar de los involucrados no tiene suficiente acción sobre las metas, demostrando que la rutina no es favorable por la poca autoridad, como también la notificación es insuficiente, por la falta de contribución en tratar ciertas acciones que son el eje para afrontar obstáculos.

El levante artículo se percibió como una manera de mantener la declaración sobre las funciones a todos los involucrados sin cohibir o ignorar a las demás, es así que se tuvo una zona profesional tolerable, donde se denote o tenga un perfeccionamiento, conforme a la preparación evitando así a la creencia o superstición por los logros, de modo que se debe mejorar la atención en los actos favorables.

Peña (2013) creó la indagación o estudio llamado, Ambiente laboral y su importancia en el rendimiento de la industria de Coahuila, todo para tener el nombramiento de gestión en la institución autónoma de Coahuila. Así mismo, se dio interés al método, de modo que se tuvo un arquetipo o tipo básica, como también fue de descripción y de asociación o correlativo y de no experimentación. Los temáticos influyentes en la indagación o estudio fueron Goncalves (1996) y Ghiselli (2008) para tratar ambos factores. Su finalidad principal fue destacar si ambos factores se asocian entre sí. Se contó con un conglomerado o población de 53 personas, por esto se tuvo que tener a todos como involucrados en la encuesta, de modo que el censo fue la mejor opción a diferencia de detallar un subgrupo. La averiguación tuvo como conclusión, mediante la evaluación un accesible valor de

asociación de 0.737 y con la significativa de 0.000, se tuvo como favoritismo la accesibilidad por la suposición o hipótesis.

Se tuvo cierto beneficio con un aporte por parte de esta indagación, porque se dio interés eficiente sobre la buena interacción de mensajes entre todos, y así poder detallar ciertas pautas del logro, con el fin de poder llegar a lo que quiere la institución y no salir de dudas al momento de ejecutar su función, porque cada acción tiene un efecto sobre todo el ambiente laboral dentro de la institución. De modo que esto se toma en trascendencia para tratar a la institución Crismez como énfasis para ver en qué condiciones se estuvo condicionando a las personas, y en consecuencia poder valer de interés para encarar posibles causales de un problema en el área.

Caligiore y Díaz (2014) dieron consigo una investigación como, Ambiente laboral y rendimiento de los profesores dentro del establecimiento universitario Los Andes, de modo que se tuvo interés en obtener el nombramiento de maestría en docencia en la Institución Universitaria en Zulia. Otro es el caso, del método, donde se evidencio que estuvo dado por un nivel de descripción y de buscar la asociación entre factores, como lo es la correlación, así mismo se consideró como finalidad, corroborar si el diagnostico de las variables puede valer para confrontar problemas de índole desconocida. Dentro del interés por obtener conocimiento se tuvo a Dessler para describir al primer factor y también se consideró a Bittel para tener alcance informativo del factor desempeño. Se toma evidencia que la localidad o población fue de 285 personas y en trayectoria de resolución para tratar un subgrupo se pudo evidenciar a un numero de 74 personas dan su enseñanza a las diversas escuelas en beneficio de la nación y la región. Por último, se evidencio también una evaluación con un valor de asociación de 0.728 y una significativa de 0.000, detallando así la asociación entre factores.

Este estudio tuvo valor importante porque se acoto que, al tener una interacción apropiada entre todas las personas en la labor, se puede tener una oportunidad para afrontar las causas de conflictos laborales y así poder llevar a la institución a un mejor rendimiento en colaboración. Estos escenarios fueron valiosos para considerar si la institución Crismez puede demostrar una asociación entre estos factores como lo es el ambiente y desempeño profesional.

## **Antecedentes Nacionales**

Zegarra (2014) creó un estudio nombrado como, “Ambiente organizacional y su influencia en el rendimiento profesional de la institución bolivariana”. Motivo para tener el nombramiento de psicología en la institución universitaria altiplano, así mismo, se hace hincapié que fue un nivel explicativo y correlativo, como también se dio interés a la finalidad de verificar si los factores al poder asociarlos, se puede tener cierta implicancia de optimizar tiempos y evitar así las falencias y pérdidas. En el caso de los temáticos o teóricos se destacó a Rodríguez (2011) y Melo (2009) para tratar los factores de indagación y análisis. Se tuvo un conglomerado general de 128 personas. Los involucrados consideran que fue confortable su ambiente donde laboran, debido a que, se les atribuye beneficios como es el tiempo de descanso y los aumentos en el pago, cumplidos de manera continua en un periodo anual, de manera que se elevar el grado de productividad, lo que a su vez generara un crecimiento profesional y social. En terminación, se tuvo una evaluación de asociación o correlativo con un índice de 0.529 y una categoría significativa 0.000, afirmando que hay asociación entre los factores o variables. Sin embargo, la poca colaboración de las personas para comprometerse a realizar una labor, trajo consigo una falta de responsabilidad para alcanzar los fines requeridos, así mismo, se pudo destacar la poca asociación entre grupos, lo que dificulta la adquisición de experiencias y saberes laborales.

La pesquisa o estudio fue de contribución, ya que se garantizó cierto alcance de los beneficios monetarios más apropiados para los involucrados, que pudo ser una ventaja frente a las malas relaciones entre los incluidos de la institución, donde se tuvo como una solución, poder adoptar el acatamiento de las acciones o funciones, de manera innovadora.

Valdivia (2014) creó la pesquisa o estudio nombrado como “Ambiente laboral y su importancia en el rendimiento laboral de la institución DANPER”. De modo que, en el método, se hace hincapié que fue un nivel de descripción y de buscar la asociación entre factores, como lo es la correlación, así mismo se consideró como finalidad, verificar la correspondencia del clima sobre el rendimiento. Los temáticos de influencia para conocer más acerca de estos factores, se tuvo a Rodríguez para debatir el factor clima y se tuvo a Castaño para debatir el factor rendimiento. En el caso del conglomerado o subgrupo, este fue dado por un número de 117 personas, estos demostraron tener una evocación por alcanzar la optimización en plásticos de polietileno con beneficios ambientales y no



perjudicar a los compradores. En terminación, se logró por la evaluación de asociación un el 0.714, y una significativa de 0.000. Según la capacidad de creación y en la cuestión de los involucrados en la gestión fueron beneficiados por la gratificación, que fue de mejor convenio a las acciones que toman para dar valor a cada labor, de carácter acentuada para asegurar su motivación, donde las circunstancias profesionales son forma eficaz puesto que se dan siempre los beneficios confortables.

Esta indagación fue de interés porque se tuvo una cierta noción sobre lo que sucede en la región norteña en cuanto a instituciones cuyos actos de optimización en plásticos es el eficaz. De modo que fue importante para denotar si siempre se mantiene una interacción de gran relevancia para que todos los colegas de trabajo puedan seguir la trayectoria planeada por la institución Crismez.

Quispe (2015), creó su pesquisa nombrada como “Clima laboral y su importancia en el rendimiento de la municipalidad de Andahuaylas”. De modo que, en el método, se hace hincapié que fue un nivel de descripción y de buscar la asociación entre factores, como lo es la correlación, así mismo se consideró como finalidad, corroborar si las variables se asocian para evidenciar el mejor potencial de la institución. Entre los temáticos más importantes se tomó interés a Ivancevish con su temática sobre el clima y así mismo estuvo Chiavenato, para explicar el rendimiento. El conglomerado tuvo a 42 personas, por tanto, se dio interés a todos y cada uno mostrando valoración por el censo. En terminación se tuvo un valor de asociación de 0.734 como también la significativa de 0.000.

Se tomó interés al estudio porque se pudo tener alcance sobre la identificación ante las problemáticas y se tomó ciertas acciones para enfrentarlas haciendo valer siempre las normas consignadas para evadir siempre falencias. Estos alcances fueron valiosos para la institución Crismez, porque de esa forma se pudo destacar que la identificación es siempre un caso que se hizo respetar en los establecimientos o zonas de confort durante los trabajos, es así que se pudo mejorar ciertos paradigmas o problemas acerca del logro de beneficios o metas accesibles.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Variable 1. Clima organizacional

El estudio tuvo relevancia porque se dio a conocer los conceptos y aporte teóricos, para

verificar como se originan las instituciones y especificar la manera como se adecua a las circunstancias, para luego detallar los fenómenos, que suceden en el clima organizacional, y de esta manera garantizar el privilegio y apogeo de la institución, en que los involucrados están más y más responsabilizados y también tomen adecuados beneficios tanto para la organización y para los usuarios o compradores. Por consiguiente, se tomó el aporte de los siguientes autores o temáticos:

Según Palma (2004) señaló que:

Las tareas se concretan siempre y cuando sea asignada bajo un escenario donde la supervisión sea considerable para los miembros de la institución y esto se puede reflejar en el accesible informativo para poder traer consigo la contribución conjunta para llegar a la finalidad trazable donde la percepción con respecto al ambiente laboral es clave para poder favorecer las funciones en aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento (p.54).

Sonia Palma Carrillo, fue una instructora en Psicología en la institución universitaria Ricardo Palma, de modo que fue galardonada en parte de Latinoamérica, por crear dos instrumentos de evaluación; del cual se hace evidencia a un mecanismo de evaluación para el clima laboral, de modo que esta herramienta fue dada con un valor de Cronbach de 0.90, para confirmar su validez plena en favor de explicar la problemática.

Palma nos indicó que para medir el ambiente organizacional se hace hincapié a los elementos o dimensiones como:

#### Dimensión 1: Autorrealización

Se da en razón de la distinción que percibe el líder sobre la superación de los incluidos, de modo que se rigen normas para conseguir finalidades. Así mismo se tiene valoración del personal referente al escenario profesional para promover el progreso particular o personal de cada uno.

#### Dimensión 2: Involucramiento laboral

En este caso se hace hincapié a la muestra en que las personas debe ser considerado como un elemento primordial para el éxito de la misma. De modo que estos involucrados pueden

tener cierta implicancia para tratar la confianza y esfuerzo, en favor de la ejecución en beneficio de la institución.

#### Dimensión 3: Supervisión

En este caso se muestra que los entrenadores deben guardar cierta predisposición para los recién llegados en el tema laboral de modo que se afronta todas las implicancias de labor con tal de mejorar las discrepancias y mostrar mejores acciones. De modo que se puede apreciar la funcionalidad confrontando y evadiendo cualquier obstáculo en la sociedad entre implicados en llegar a cumplir las tareas.

#### Dimensión 4: Comunicación

Se hace énfasis al funcionamiento de la institución para poder llegar entender todos los requerimientos de los usuarios, asociándose a sus necesidades, gracias a la interacción del mensaje que puede llevar a desarrollar una percepción sobre la aclaración sobre informes de forma más llamativa.

#### Dimensión 5: Condiciones laborales

Se quiere motivar a llegar cooperar de modo que se tiene cierto interés en poder cumplir y no tener falencias en el trayecto de la labor del área, de modo que se tiene cierta implicancia sobre poder llegar a tener recursos para adoptar una organización para dar un beneficio en materiales necesarios para llegar a terminar las labores de forma certera.

Méndez (1994) afirmó que:

Según la naturalidad de lo que percibe los empleados se puede tener un ámbito o interés adecuado para solventar la necesidad de tener un escenario mejor y confortable en temática laboral, es así que se puede tener mucha importancia sobre el ambiente laboral como elemento considerable como un fenómeno de muchos elementos que tiene diversos factores. (p.30).

El autor destacó que el círculo profesional es indiviso a los proyectos sobre la exposición más trascendental sobre las instituciones ya sea en cualquier ámbito, y este dado de modo eficaz donde los consultores pueden recurrir a la jurisdicción de medios o talentos destacables. De modo que, para propiciar algún cambio positivo se puede solventar con el uso de cinco elementos o dimensiones como son: a) Objetivos, b)

Cooperación, c) Liderazgo, d) Toma de decisiones, e) Relaciones Interpersonales.

Según Liwing y Stringer (1978) afirmaron que:

En este caso se puede hacer hincapié sobre la manera como se interviene en las acciones que se toman para relevar al mejor comportamiento en la labor, es así que se sigue un sistema adecuado de forma general e individual, en el cual se puede adoptar ciertas características accesibles, con el fin de tener consigo un mejor ambiente profesional, evitando de esta forma las repercusiones por sus actos. (p.213)

Los autores tomaron consideración en la creación de un mecanismo para evaluar los comportamientos, es así que se tuvo a la herramienta (EDCO) para denotar cierta falencia en las acciones que se toman, de modo que se tiene interés en 50 interrogantes, para tratar los elementos primordiales para adoptar una trayectoria valida y de motivación para contrastar las funciones a lo que se busca o se quiere.

De modo que Liwing y Stinger, destacaron que es prioritario el uso de elementos o dimensiones; a) estructura, b) responsabilidad, c) recompensa, d) desafío, e) calor humano, f) cooperación, g) normas, h) conflictos e i) identidad.

Variable 2: Desempeño laboral

Según Grado (2011), definió que:

Hace referencia al accionar o modalidades de rendimiento, con el fin de llevar a cabo una competición valida entre áreas, para instituir sobre quienes se puede dar un solvento mayor y mejor responsabilidad, como también el mayor cargo siempre y cuando se pueda seguir las normas establecidas, de modo que se tiene en cuenta las cualidades de los trabajadores. (p.95).

Además, el autor detallo en su obra “Calificación de méritos”, destacó la calificación como centra o elemento clave en la colaboración conjunta entre los incluidos de todas las áreas, de modo que se puede propiciar en establecer finalidades de rendimiento que es proyectado. Este mecanismo se puede dar para cumplir los planes en favor de interactuar en un círculo laboral adecuado.

- Conseguir la finalidad en beneficio de la institución.
- Proyección sobre una meta/ identificación de los pasos a seguir.
- Finalidad de rendimiento/ descripción de los medios empleados.
- Definición de la finalidad para un área en particular.
- Establecer la finalidad dentro de un área en particular

Para lograr estos objetivos, el autor afirmo que existen elementos útiles para elaborar un instrumento que este acorde según aspectos de comprensión, claridad y diferentes factores; es así que se hizo hincapié a tres elementos o dimensiones que fueron expuestas de la siguiente manera:

#### Dimensión 1: Desempeño de funciones

En este elemento se puede verificar que la producción, se debe incorporar de una manera organizada, concretando una meta en la fase fijada en cualquier institución, así mismo se debe tener cierto conocimiento para impartirse, para que la ejecución de los quehaceres se rige de acuerdo a la cultura de la organización.

#### Dimensión 2: Características individuales

En este elemento se debe considerar las circunstancias para poder adoptar o practicar métodos o tácticas al momento de realizar las funciones, de acuerdo a la comprensión sobre ciertos problemas identificadas en el ambiente laboral, de esta forma, los empleados pueden contar con una comprensión sobre lo que se debe realizar conociendo la relevancia en el escenario y poder ejecutar acciones para brindar una solución a los diversos obstáculos de un área.

#### Dimensión 3: Liderazgo

En este caso se comprende que el líder debe revisar de modo continuo, también se debe amparar la responsabilidad, en que se puede evidenciar una corrección por no concretar los fines de la labor. Además, están aspectos o elementos como el monitoreo, en que los líderes son sociables con su equipo, en el instante donde se promueve fines de la labor, donde se conserva una notificación con un trato conforme.

Según Louffat, E. (2010) afirmó que:

Se puede dar el mejor rendimiento cuando se establece una medida óptima para poder verificar la actitud frente a la mejora continua a beneficio de la entidad, así mismo esto permite que el diagnóstico sea eficaz para mostrar la categoría de competencia de los involucrados, y los altos mandos (p.159).

De acuerdo con el autor se detalló la relación directa con la actitud mostrada por los beneficios producto de las funciones, de modo que se puede brindar una gestión, donde se resalta el rendimiento de las tareas, que es clave para concretar los objetivos propuestos. Por ello el autor en base a sus descripciones y estudio a otros autores, promueve el uso de tres dimensiones como: a) eficiencia, b) eficacia y c) efectividad.

Según Borman et al. (2002), afirmaron que:

Se resalta que el desempeño se puede reflejar en un rendimiento mayor ya sea en el contexto general, para poder llevar a un mejor comportamiento y evitar falencias o errores contra productivos, es así que se podrá dar un énfasis proyectado para los quehaceres presentes, en consecuencia, se puede afirmar que hay tipos de rendimiento como la ejecución de las tareas, el vínculo que tiene los trabajadores sobre la función dada, y el desarrollo de los puestos para evidenciar el mejor rendimiento. (p.84).

El autor resalta que el desempeño se puede predecir respecto a los catalizadores de la ejecución, de modo que, trata una temática sobre el desempeño de tareas, que está asociada con los comportamientos que crea los bienes, para garantizar que se disponga de una mayor conformidad para ejecutar labores. En consecuencia, se pudo demostrar que la atribución se genera en beneficio de la institución bajo un reglamento regido. Es así que los elementos del rendimiento son tratados o empleados en ámbito individual y en equipo, por ello el autor mencionó tres elementos o dimensiones como: a) Vinculación organizacional, b) apoyo de los involucrados en la labor, c) rendimiento en el cargo.

#### **1.4. Formulación del problema**

Problema General

¿Cuál es la asociación del clima organizacional con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017?

## Problemas Específicos

¿Cuál es la asociación de la autorrealización con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es la asociación del involucramiento laboral con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es la asociación de la supervisión con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es la asociación de la comunicación con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es la asociación de las condiciones laborales con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **Justificación teórica**

En la pesquisa o estudio, se denotó un interés por comprender los escenarios en el ambiente profesional donde se puede destacar cualquier momento de actuación para concretar mejores logros institucionales, es así que durante el estudio se pudo detallar e implicar a temáticos como Palma para poder tratar la importancia del ambiente laboral, valido para suministrar de interés con los beneficios para originar valor en las acciones laborales, así mismo estuvo el autor Grado con su temática de rendimiento profesional para poder percibir si la institución concreta proyectos en favor del mejor involucramiento del trabajo.

#### **Justificación práctica**

En el caso práctico, la indagación o estudio fue primordial para poder indagar sobre el ámbito de creación de bienes de plástico, donde en el escenario nacional dentro del mercado se puede adoptar cierto avance de crecimiento. Así mismo, brindó los recursos informativos sobre los elementos del ambiente interno para corroborar el rendimiento de los involucrados de la institución Crismez, tomando en consideración los beneficios que esta evaluados para facilitar su cumplimiento. Además, se mostró cómo la institución puede tener alcance sobre los motivos monetarios, como es el caso de una prudencia económica de ciertos procedimientos donde cada persona puede verificar su labor con el mejor empleo de los materiales.

## **Justificación Metodológica**

En el ámbito metodológico, la investigación demandó el empleo de un interrogatorio como un medio de evaluación para poder adoptar ciertas posiciones o respuestas más referidas sobre una problemática de acuerdo a ciertos factores, como es el clima y desempeño, que permitió un análisis más coherente sobre el subgrupo de personas, y facilitó el detalle de ciertos elementos o aspectos. Por ello, se analizó los informes, que fueron importantes para tener un compendio de datos, para comprometer el análisis de las respuestas bajo una estadística para conseguir tablas con los porcentajes y como también la evaluación correlativa para determinar una asociación entre los factores.

## **Justificación Social**

Según los fines resultantes del INEI, el 85.7% de instituciones ya sea pequeñas o grandes, buscaron implementar una economía mejor distribuida en sus procedimientos para crear mercadería, que puede ser adoptada por el mayor público. Esta circunstancia ocasionó la falta de interés sobre temas como la estabilidad emocional del trabajador, donde no se calificó o tomo en cuenta el rendimiento ni la habilidad para concretar el quehacer en el menor tiempo posible y al menor costo. De esta manera, la investigación tomo en consideración lo expuesto para tener mejores oportunidades para propiciar un mejor ambiente laboral.

### **1.6. Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

Hay asociación del clima organizacional con el desempeño profesional de la institución  
Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017

#### **Hipótesis Específicos**

Hay asociación de la autorrealización con el desempeño profesional de la institución  
Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hay asociación del involucramiento laboral con el desempeño profesional de la institución  
Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hay asociación de la supervisión con el desempeño profesional de la institución  
Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hay asociación de la comunicación con el desempeño profesional de la institución  
Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.



Hay asociación de las condiciones laborales con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Hay asociación de las condiciones laborales con el desempeño profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivos General**

Verificar si el clima organizacional se asocia con el rendimiento profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

### **Objetivos Específicos**

Verificar si la autorrealización se asocia con el rendimiento profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Verificar si el involucramiento laboral con el rendimiento profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Verificar si la supervisión con rendimiento profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Verificar si la comunicación con el rendimiento profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

Verificar si las condiciones laborales con el rendimiento profesional de la institución Crismez, San Juan de Lurigancho, 2017.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de Investigación**

### **Diseño**

Según Toro (2006) señaló que, “es de no experimentación porque solo se puede tener cierto alcance para poder describir y ya en esta cuestión solo se puede tener descripciones acordes a una evaluación, para poder explicar ciertas situaciones causales de una problemática” (p.158).

Según Bernal (2006), afirmó que, “es de incisión o corte transeccional para poder crear un estudio bajo una indagación para valorar cierto momento para concretar la elaboración” (p.122).

De modo que se concretó la creación de una pesquisa bajo el momento desde Setiembre-2016 a Julio-2017. Así mismo se pudo debatir o mostrar que es de no experimentación porque solo se espera observar y explicar los sucesos o factores.

### **Nivel**

Descriptivo-Correlacional.

Según Naghi (2005), señaló que, “es de descripción cuando se puede tener cierta implicancia para favorecer los alcances de opiniones o descripciones favorables para evidenciar los causales de un percance o situación negativa”. (p.91)

Fue expresivo, para manifestar de qué forma, donde, momento y el motivo para debatir sobre el anómalo o inconveniente, a excepción de entremeterse o experimentar sobre el elemento o inconstante de examen o evaluación.

Según Gómez (2006), señaló que, “es correlativo, porque solo se requiere de poder darse las asociaciones sobre los factores entre sí, y de esa manera poder verificar su correspondencia” (p.68).

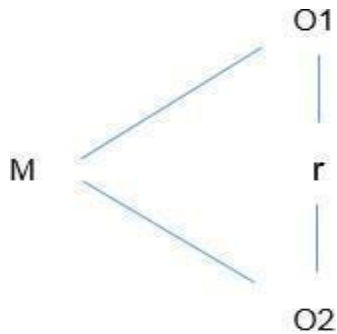
De esta forma se evidencia que la pesquisa fue correlativa, donde solo se quiere disponer de verificar la asociación, pero mas no tener un grado de causal sino más bien verificar la correspondencia entre estos factores.

**M:** subgrupo.

**1,2:** factores.

**O:** observación.

**R:** relación o asociación.



## 2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Palma (2004) señaló que:

Las tareas se concretan siempre y cuando sea asignada bajo un escenario donde la supervisión sea considerable para los miembros de la institución y esto se puede reflejar en el accesible informativo para poder traer consigo la contribución conjunta para llegar a la finalidad trazable donde la percepción con respecto al ambiente laboral es clave para poder favorecer las funciones (p.54).

Variable 2: Desempeño Laboral

Según Grado (2011) señaló que:

Hace referencia al accionar o modalidades de rendimiento, con el fin de llevar a cabo una competición valida entre áreas, para instituir sobre quienes se puede dar un solvento mayor y mejor responsabilidad, como también el mayor cargo siempre y cuando se pueda seguir las normas establecidas, de modo que se tiene en cuenta las cualidades de los trabajadores. (p.95).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Clima organizacional*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
				oportunidades de progreso	1	
C	Palma (2004) señaló Las tareas se concretan siempre y cuando sea asignada bajo un escenario donde la supervisión sea considerable para los miembros de la institución y esto se puede reflejar en el accesible informativo para podertraer consigo la contribución conjunta para llegar a la finalidad trazable donde la percepción con respecto al ambiente laboral es clave para poder favorecer las funciones en aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento (p.54).	Para medir el clima organizacional se usó el instrumento CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo que comprende cinco dimensiones.	Autorrealización	Interés por el éxito del personal	6	Ordinal
L				Definición de objetivos y acciones	11	
I				Grado de desempeño	16	
M				reconocimiento por los logros	21	
A				Actividades para el desarrollo del personal	26	
O				Capacitación del personal	31	
R				Promover el desarrollo personal	36	
G				Ideas creativas	41	
A				Logros en el trabajo	46	
O				Compromiso de éxito	2	
				Asegurar el logro en el trabajo	7	
R			Involucramiento laboral	Factor humano	12	Poco= 2
G		Compromiso con la empresa		17		
A		Mejoramiento de las funciones		22		
N		Tareas diarias en beneficios del desarrollo personal		27		
I		Tarea estimulante		32		
Z		Orgullo personal		37		
A		Visión, misión y valores de la empresa		42		
C		Calidad de vida laboral		47		
I		Superación de problemas		3		
O		Métodos de trabajo		8		
N		Evaluación del personal	13			
			supervisión	Preparación para cumplir tareas	18	Mucho= 4
A		Responsabilidad definidas		23		
C		Seguimiento y control de actividades		28		
I		Normas y procedimientos		33		
O		Objetivos en el trabajo		38		
N		métodos o planes establecidos		43		
A		Trato justo en la empresa		48		
L		Acceso a la información		4		
		Información adecuada		9		
		Relación de confraternidad		14		
		Canales de comunicación	19			
		Interacción con los trabajadores de mayor cargo	24			
		Afrontar y superar obstáculos	29			
		Comunicación interna	34			
		Consideración de ideas y opiniones	39			
		Colaboración entre distintas áreas	44			
		Conocimiento del progreso en distintas áreas	49			
			Comunicación	Cooperación entre compañeros	5	Todo o Siempre= 5
		Objetivos retadores		10		
		Toma de decisiones responsables		15		
		Equipo integrado		20		
		eficacia		25		
		Administración de los recursos		30		
		Remuneración apropiada y diferenciada		35		
		Objetivos en relación de la visión de la empresa		40		
		Tecnología que facilita el trabajo		45		
		Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador		50		
			Condiciones laborales			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Grado (2011) señaló que: Hace referencia al accionar o modalidades de rendimiento, mediante una competición valida entre áreas, para instituir sobre quienes se puede dar un solvento mayor y mejor responsabilidad, como también el mayor cargo siempre y cuando se pueda seguir las normas establecidas, de modo que se tiene en cuenta las cualidades de los trabajadores. (p.95).	Para medir el desempeño laboral se hace uso de un cuestionario de 30 preguntas que comprende dimensiones mencionadas por el autor Grado (2011).	Desempeño de funciones	Productividad	1,2	Ordinal  Entonces se establece que el cuestionario, con las alternativas en la categoría de Likert:  Nunca=1  Casi nunca=2  A veces=3  Casi siempre=4  Siempre=5
				Aprendizaje	3,5	
				Ayuda	6,10	
				Entendimiento de funciones	11,13	
				Creatividad	14,17	
			Liderazgo	Calidad de función	18,20	
				Supervisión	21,22	
				Monitoreo	23,26	
				Preocupación por los trabajadores	27,30	

### **2.3. Población y muestra, muestreo**

#### **Población**

Según Naghi (2005), afirmó que, “es considerado una localidad o conglomerado universal para poder tener alcance general de explicación” (p. 78).

Por lo tanto, se dispuso de un conglomerado de 30 personas que laboran en la institución Crimez, de modo que propician o hacen sus acciones en favor del medio ambiente bajo ciertos modelos de trabajo en favor de la mejor calidad.

#### **Censo**

Según Sabino (2004) detalló que, “se dispone de ciertos valores en general, debido a que el grupo es menor a lo esperado y por tanto se necesita una indagación de un todo en general, porque denota ser de un bajo valor numérico” (p.125).

De modo que el censo es apropiado para poder evitar las falencias al momento de cuantificar ciertos valores u opiniones, y así poder tratar de mejor forma el conglomerado general, es así que se evita hallar un subgrupo.

### **2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Según García (2004) señaló que, “es necesario el uso de un mecanismo útil en favor de las evaluaciones hacia un conglomerado determinado ya sea en cualquier localidad, por ello se podrá tener a la encuesta que cumple estos caracteres” (p.19)

Mientras en el caso de tener una acercamiento o eficacia sobre tener un compendio de valores informáticos, entonces se puede dar interés al cuestionario, bajo un rango de Rensis Likert.

Según Naghi (2000) afirmó que, “en este caso el interrogatorio o cuestionario, hace propio a un carácter de preguntar sobre las condiciones de una temática, es así que se tiene interrogantes para poder tratar ciertas respuestas” (p. 95).

## Validez

Tabla 3

*Validación por juicio de expertos primera variable: Clima organizacional*

	Experto 1	Expeto 2	Exerto 3	Expeto 4	Expeto5	
Claidad	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Objetividad	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Pertiencia	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Actualidad	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Organiación	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Suficiencia	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Intencionalidad	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Consistencia	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Coherncia	80%	75%	75%	78%	75%	383%
Metodología	80%	75%	75%	78%	75%	383%
		Total				3830%

Fuente: creación propia

CV= 76.6

Tabla 4

*Validación por juicio de expertos segunda variable: Desempeño laboral*

	Experto 1	Expeto 2	Exerto 3	Expeto 4	Expeto5	
Claidad	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Objetividad	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Pertiencia	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Actualidad	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Organiación	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Suficiencia	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Intencionalidad	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Consistencia	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Coherncia	75%	75%	75%	80%	75%	380%
Metodología	75%	75%	75%	80%	75%	380%
		Total				3800%

Fuente: creación propia.

CV= 76%



Tabla 5

*Expertos de validación de los cuestionarios*

<b>Experto 1</b>	Dr. F. Romero Paca Pantigoso
<b>Experto 2</b>	Mg. Canales Daniel Cárdenas
<b>Experto 3</b>	Mg. Suasnavar Ugarte Alfredo F
<b>Experto 4</b>	Mg. Lorena Rocío Paz Liendo
<b>Experto 5</b>	Mg. Villafuerte Fernández Luis

**Fuente: elaboración propia**

**Confiabilidad**

Según Hernández et al. (2014) señalo que, “es la conformidad o buena predisposición para poder practicar el interrogatorio gracias a la muestra de un valor eficaz en el cronbach” (p.200).

Tabla 6

*Fiabilidad de la variable Clima Organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<u>.906</u>	<u>50</u>

Con relación a los fines resultantes se tuvo una categoría de 0.906 que es el nivel Cronbach, destinado para la primera variable, que demostró ser de un nivel de conformidad o fiable de manera positiva y significativa para evaluarla en los trabajadores.

Tabla 7

*Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<u>.911</u>	<u>30</u>

Con relación a los fines resultantes se tuvo una categoría de 0.911 que es el nivel Cronbach, destinado para la segunda variable, que demostró ser de un nivel de

conformidad o fiable de manera positiva y significativa para evaluarla en los trabajadores.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

En favor de un análisis más concreto y conciso, se pudo destinar los recursos informativos o respuestas de los encuestados, bajo un compendio que fue procesado en el SPSS, para evidenciar fines resultantes como es el caso de tablas para demostrar ciertos porcentajes bajo una temática de descripción y en el caso de seguir una evaluación de asociación o spearman se tuvo cierta implicancia para poder destacar una asociación de factores.

## **2.6. Aspectos éticos**

En este caso se hace trayectoria que la indagación o pesquisa sobre la institución Crismez, es así que las la temática o contenido es relatado de forma prioritaria para no implicar ninguna muestra de semejanza con otros estudios, de modo que, con el programa Turnitin, se vio ciertos caracteres para no infringir en cualquier momento o intento de copia, y de esta forma poder concretar si ningún complejo el estudio.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Descripción

Tabla 8

*Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

Clima Organizacional (V1)	Desempeño Laboral (V2)			Rho de Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Regular	0.0%	3.3%	3.3%	Rho = 0. 634**
Bueno	30.0%	66.7%	96.7%	Sig. (bilateral)
Total	30.0%	70.0%	100,0%	= 0.000)

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* SPSS 23

Interpretación:

Se puede denotar que el cuadro 8, el clima es declarado como bueno en un porcentaje de 96.7 de las personas, mientras el Desempeño es considerable por las personas en un porcentaje de 70.

De acuerdo a la finalidad u objetivo principal; que es evidenciado por los fines resultantes, donde se detalla que el tanto el Clima y el Desempeño son considerables en un porcentaje de 66.7 en el nivel bueno. Así mismo, se detalló que, ambos factores son considerables en un porcentaje de 0.0. que es representativo en el nivel Regular.

Finalmente se detalló que, en referencia de la estadística, se verifica una evaluación de asociación, donde se tuvo una categoría de 0. 634\*\*, mientras que el grado significativo fue de 0.000.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia para Autorrealización y Desempeño Laboral*

Autorrealización (D1)		Desempeño Laboral (V2)			Rho de Spearman
	–	Regular	Bueno	Total	
Regular		6.7%	6.7%	33.3%	Rho = 0. 427** Sig. (bilateral) = 0.003)
Bueno		23.3%	63.3%	86.7%	
Total		30.0%	70.0%	100,0%	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* SPSS 23

Interpretación:

Se puede denotar que el cuadro 9, la primera dimensión es declarado como bueno en un porcentaje de 86.7 de las personas, mientras el Desempeño es considerable por las personas en un porcentaje de 70.

De acuerdo a la finalidad u objetivo principal; que es evidenciado por los fines resultantes, donde se detalla que el tanto la autorrealización y el Desempeño son considerables en un porcentaje de 63.3 en el nivel bueno. Así mismo, se detalló que, ambos factores son considerables en un porcentaje de 6.7. que es representativo en el nivel Regular.

Finalmente se detalló que, en referencia de la estadística, se verifica una evaluación de asociación, donde se tuvo una categoría de 0.427\*\*, mientras que el grado significativo fue de 0.003.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia para Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral*

Involucramiento Laboral (D2)	Desempeño Laboral (V2)			Rho de Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Regular	6.7%	3.3%	10.0%	Rho = 0. 347** Sig. (bilateral) = 0.003)
Bueno	23.3%	66.7%	90.0%	
Total	30.0%	70.0%	100,0%	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* SPSS 23

Interpretación:

Se puede denotar que el cuadro 10, el involucramiento fue declarado como bueno en un porcentaje de 90.0 de las personas, mientras el Desempeño es considerable por las personas en un porcentaje de 70.

De acuerdo a la finalidad u objetivo principal; que es evidenciado por los fines resultantes, donde se detalla que el tanto el involucramiento y el Desempeño son considerables en un porcentaje de 66.7 en el nivel bueno. Así mismo, se detalló que, ambos factores son considerables en un porcentaje de 6.7. que es representativo en el nivel Regular.

Finalmente se detalló que, en referencia de la estadística, se verifica una evaluación de asociación, donde se tuvo una categoría de 0. 347\*\*, mientras que el grado significativo fue de 0.003.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia para Supervisión y Desempeño Laboral*

Supervisión	Desempeño Laboral			Rho de Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Regular	3.3%	6.7%	10.0%	Rho = 0.428**
Bueno	26.7%	63.3%	90.0%	
Total	30.0%	70.0%	100.0%	Sig. (bilateral) = 0.002

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* SPSS 23

Interpretación:

Se puede denotar que el cuadro 11, la tercera dimensión fue declarado como bueno en un porcentaje de 90.0 de las personas, mientras el Desempeño es considerable por las personas en un porcentaje de 70.

De acuerdo a la finalidad u objetivo principal; que es evidenciado por los fines resultantes, donde se detalla que el tanto la supervisión y el Desempeño son considerables en un porcentaje de 63.3 en el nivel bueno. Así mismo, se detalló que, ambos factores son considerables en un porcentaje de 3.3. que es representativo en el nivel Regular.

Finalmente se detalló que, en referencia de la estadística, se verifica una evaluación de asociación, donde se tuvo una categoría de 0.428\*\*, mientras que el grado significativo fue de 0.002.

Tabla 12

*Distribución de frecuencia para Comunicación y Desempeño Laboral*

Comunicación	Desempeño Laboral			Rho de Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Regular	6.7%	6.7%	13.3%	Rho = 0.491**
Bueno	23.3%	63.3%	86.7%	
Total	30.0%	70.0%	100,0%	Sig. (bilateral) = 0.002)

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* SPSS 23

Interpretación:

Se puede denotar que el cuadro 12, la comunicación es declarado como bueno en un porcentaje de 86.7 de las personas, mientras el Desempeño es considerable por las personas en un porcentaje de 70.

De acuerdo a la finalidad u objetivo principal; que es evidenciado por los fines resultantes, donde se detalla que el tanto la comunicación y el Desempeño son considerables en un porcentaje de 63.3 en el nivel bueno. Así mismo, se detalló que, ambos factores son considerables en un porcentaje de 6.7. que es representativo en el nivel Regular.

Finalmente se detalló que, en referencia de la estadística, se verifica una evaluación de asociación, donde se tuvo una categoría de 0.491\*\*, mientras que el grado significante fue de 0.002.



Tabla 13

*Distribución de frecuencia para Condiciones laborales y Desempeño Laboral*

Condiciones Laborales	Desempeño Laboral			Rho de Spearman
	Regular	Bueno	Total	
Regular	3.3%	13.3%	16.7%	Rho = 0. 521**
Bueno	26.7%	56.7%	83.3%	Sig. (bilateral) =
Total	30.0%	70.0%	100,0%	0.002)

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* SPSS 23

Interpretación:

Se puede denotar que el cuadro 8, el clima es declarado como bueno en un porcentaje de 96.7 de las personas, mientras el Desempeño es considerable por las personas en un porcentaje de 70.

De acuerdo a la finalidad u objetivo principal; que es evidenciado por los fines resultantes, donde se detalla que el tanto el Clima y el Desempeño son considerables en un porcentaje de 66.7 en el nivel bueno. Así mismo, se detalló que, ambos factores son considerables en un porcentaje de 0.0. que es representativo en el nivel Regular.

Finalmente se detalló que, en referencia de la estadística, se verifica una evaluación de asociación, donde se tuvo una categoría de 0. 634\*\*, mientras que el grado significativo fue de 0.000.

## **IV. DISCUSSION**

El estudio con relación a la finalidad principal se pudo destacar que los factores se asocian o relacionan en la institución Crismez. De la misma forma se busca asociar los elementos o dimensión del factor Clima, con el Desempeño.

Los interrogatorios o cuestionarios fueron indispensables y adecuados para evaluar a las personas de la institución Crismez S.R.L, de la misma manera se pudo destacar que los docentes de la institución universitaria, declaren oportuno su aplicación motivando una un juicio calificando en un 73% para el interrogatorio del primer factor y luego mediante la evaluación de Cronbach se detalló el valor de 0.906 para el primer factor, mientras que el 0.911 fue destinado para el segundo factor desempeño.

De manera que verificando la tabla cruzada se puede dar implicancia o relevancia que se ubicó un punto de encuentro entre los factores, donde se pudo demostrar que el 66.7% de involucrados en la labor, afirmó que el clima y desempeño están ubicados en una categoría buena. Así mismo se puede demostrar estas evidencias en la estadística que la categoría de asociación o correlativo fue de 0.634, mientras el grado significativo fue de 0.000; y que esta manera se puede evidenciar la asociación entre los factores, porque este valor fue mínimo frente al margen de error de 0.05. En consecuencia, si se compara con otros resultados de otros trabajos, se destacó una diferencia con lo expuesto por Uría, (2014) con un valor correlativo de 0.682, mientras el significativo fue de 0.000; corroborando así que el clima y el desempeño se asocian. Otro es el caso de Peña (2013) donde tuvo un valor correlativo de 0.737, Sig. (Bilateral) y a su vez se obtuvo una categoría de 0.000, detallando así la asociación entre factores en la institución de Coahuila. Por otro lado, estuvo Valdivia (2014) que presentó un valor de asociación de 0.714, y también se obtuvo un nivel significativo de 0.000, destacando así que ambos factores pueden asociarse en favor del mejor desarrollo de la institución DANPER. Como también estuvo Caligieri y Díaz (2014) con un valor correlativo de 0.728, mientras el nivel significativo fue de 0.000, de esta forma se verifico que los factores se asocian en la institución de Los Andes. En el caso de semejanza más evidenciada, estuvo el trabajo de Quispe (2015) que tuvo un valor de correlación de 0.734, y un nivel significativo de 0.000, demostrando así la asociación entre los factores clima y desempeño. Finalmente estuvo Zegarra (2014) con un valor correlativo de 0.529 y un valor significativo de 0.001, de modo que se verificó que a mejor Clima laboral hay un mejor desempeño en la institución de Puno.

De esta manera, se verificó que los elementos o dimensiones como la Autorrealización se encuentra considerada en un 86.7% del nivel bueno, como también el Involucramiento laboral con 90.0% de nivel bueno; en el otro extremo se encuentra la Supervisión que igual manera tiene un 90.0% de bueno. Otro es el caso de la comunicación con un 86.7% del nivel bueno, por último, las condiciones laborales que tiene 83.3% en un nivel bueno. Por lo tanto, los directivos de la empresa Plásticos Crismez S.R.L deberán mejorar sus indicadores de las condiciones laborales, sobre todo el cumplimiento de las soluciones prometidas por parte del personal de la empresa, ofrecer las remuneraciones atractivas en comparación con otras empresas y suministrar tecnología que facilite el trabajo y minimice los esfuerzos.

Los resultados de la evaluación de correlación de los elementos de la primera variable, con la segunda variable, de puede detallar con la categoría correlativa de los elementos o dimensiones, es así que se expone que las condiciones laborales tuvo un valor correlativo de 0.521, como también la comunicación se tuvo un valor de asociación de 0.491, otro fue el caso de la supervisión donde se tuvo el valor de asociación de 0.428, mientras que la autorrealización fue evaluada con un valor correlativo de 0.427 y finalmente el involucramiento donde se tuvo una categoría de asociación de 0.347.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Uría (2011) encuentra que la autorrealización también tiene correlación con el desempeño laboral con un valor de 0.537, y una categoría significativa de 0.001; como también la comunicación con la segunda variable donde se tuvo un índice de 0.616, y una categoría significativa 0.000. Otro es el caso, de Peña (2013) donde la supervisión tuvo asociación con la segunda variable con un índice de 0.624, y una categoría significativa de 0.000; otro es el caso de las condiciones laborales donde se tuvo un índice de 0.574, y un valor significativo 0.000. Como también, estuvo Valdivia (2014) donde la supervisión tuvo una asociación evidenciado por el coeficiente de 0.684, y grado significativo 0.000. Por otro lado, estuvo Caligieri y Díaz (2009) donde la comunicación tuvo asociación con la segunda variable evidenciado con un valor de 0.595, y una categoría significativa de 0.000. Por su parte, Quispe (2015), detalló que el involucramiento laboral que tuvo asociación con el desempeño con un coeficiente de 0.615, y una sigma bilateral de 0.000. Finalmente, Zegarra (2014) verificó que la comunicación tiene asociación con el segundo factor evidenciando un coeficiente de 0.516, y un grado significativo de 0.001.

## **V. CONCLUSIÓN**

Dado los resultados de la investigación, en base a la información que fue recopilado en los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, se obtuvo las siguientes conclusiones:

Se corrobora que mediante la evaluación de asociación o spearman se tuvo un valor de 0.634\*\* así mismo se tuvo una significancia de 0.000, entre los factores o variables. Otro es el caso que la segunda variable fue percibido como Bueno en un 70.0% y el 96.7% que la primera variable también es Bueno. De manera, que se evidencia que ambas variables se relacionan a partir de los resultados propuestos.

Se verificó que mediante la evaluación de asociación o spearman se tuvo un valor de 0.427\*\* así mismo se tuvo una significancia de 0.003, entre la autorrealización y el desempeño laboral. Otro es el caso que la dimensión que fue percibido como 86.7% percibida en el nivel bueno y la segunda variable fue percibido como Bueno en un 70.0%.

Se demostró que mediante la evaluación de asociación o spearman se tuvo un valor de 0.347\*\* así mismo se tuvo una significancia de 0.003 entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral. Otro es el caso que la dimensión que fue percibido como 90.0% en el nivel y la segunda variable fue percibido como Bueno en un 70.0%.

Se definió que mediante la evaluación de asociación o spearman se tuvo un valor de 0.428\*\* así mismo se tuvo una significancia de 0.002 entre la supervisión y el desempeño laboral. Otro es el caso que la dimensión que fue percibido como 90.0% en el nivel bueno y la segunda variable fue percibido como Bueno en un 70.0%.

Se determinó que mediante la evaluación de asociación o spearman se tuvo un valor de 0.491\*\* así mismo se tuvo una significancia de 0.002, entre la comunicación y el desempeño laboral. Otro es el caso que la dimensión que fue percibido como 86.7% en el nivel bueno y la segunda variable fue percibido como Bueno en un 70.0%.

Se contrastó que mediante la evaluación de asociación o spearman se tuvo un valor de 0.521\*\* así mismo se tuvo una significancia de 0.002, entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. Otro es el caso que la dimensión que fue percibido como 83.3% en el nivel bueno y la segunda variable fue percibido como Bueno en un 70.0%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A razón de que los directivos de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, tienen conocimiento de que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, se recomienda lo siguiente:

En relación a la variable Clima organizacional se obtuvo una correlación significativa moderada con el desempeño laboral, por lo tanto se recomienda actualizar los programas y equipos, con el fin de mejorar la dimensión condiciones laborales, usando tecnología que facilita el trabajo, adquiriendo nuevos equipos gracias a la propia inversión de la empresa o con la aprobación del Banco financiero para realizar el leasing, que es el contrato por el alquiler de maquinarias y herramientas, como los carretillas elevadoras y selladoras para el área de producción y equipos de oficina para el área administrativa, donde la empresa, tiene una fecha determinada para comprar lo arrendado. Esta recomendación ayudó al personal para minimizar los esfuerzos y realizar el trabajo de manera eficiente tanto en las actividades de producción y comercialización de bolsas plásticas, evitando la fatiga, el cansancio y el estrés laboral que son comunes en una empresa manufacturera de plásticos PET (plásticos reciclados de baja y alta densidad).

Respecto a la dimensión autorrealización cuya correlación resulto ser débil, se recomendó instaurar programas de líneas políticas de carrera, como una alternativa relevante, valorando o considerando el nivel de desempeño de los trabajadores, tanto por su conocimiento y experiencia que demostraron en sus funciones y ejecución de las tareas propuestas; así mismo, se debe implementar un plan anual de capacitación para mejorar el rendimiento laboral, monitoreado y controlado por el jefe inmediato.

En relación a la dimensión involucramiento laboral, se obtuvo un valor de correlación débil, por ello se recomendó realizar dinámicas con el líder de cada área, donde los trabajadores participar en reuniones con fines de análisis situacional de la empresa y lluvia de ideas acerca de las metas, de manera que el personal tenga en claro la visión, misión y valores de la empresa , y que estos a su vez encuentren a la empresa como buena opción para lograr la calidad de vida laboral y el desarrollo personal y profesional. Por consiguiente, la empresa puede captar un porcentaje potencial del segmento de jóvenes independientes pertenecientes a diferentes clases sociales sin distinción.



En cuanto a la dimensión supervisión, se estableció una correlación débil, por ello se recomendó establecer un sistema de supervisión más estricto, con un seguimiento continuo de las actividades de los trabajadores con los jefes de cada área, y de esta forma se pueda asignar responsabilidades más recurrentes para las necesidades del personal. Otro es el caso, de propiciar nuevos convenios con instituciones para tratar la capacitación, con miras a corregir posibles deficiencias en las diferentes áreas en cuestión, y en el caso del proceso de producción la empresa puede tener convenios con el organismo de evaluación y fiscalización ambiental (OEFA), que brinda incentivos anuales a empresas manufactureras que realizan una supervisión ejemplar, de acuerdo a factores como el hombre, la materia prima, la maquinaria y equipos, adoptando buenas prácticas ambientales, de modo que, la empresa puede contar con estos beneficios que incentiva la OEFA.

En relación a la comunicación, se recomendó implementar de fortalecimiento en trabajos de equipos, con el incremento de la comunicación laboral, donde se tenga acceso a la información útil para el cumplimiento de las tareas, como también contar con la ayuda de terceros que implementen programas de entrevista de diferentes áreas, donde se pueda interactuar con los colegas de mayor cargo. Así mismo, en el ámbito social, se puede realizar salidas de recreación una vez al año entre jefes y personal, para fomentar actividades deportivas, a fin de mejorar los lazos de amistad y reforzar los canales de comunicación donde todos se tengan confianza, evitando de esta forma la discriminación.

Asimismo, se recomienda que la empresa mejore las condiciones laborales, ya que se obtuvo una correlación significativa moderada que resultó ser mayor que las demás, por lo tanto, se recomendó realizar encuestas directas cada seis meses, de forma presencial o virtual, de manera que se brinde un valor agregado en cada actividad, para contribuir con el cumplimiento de las metas, los procesos y la productividad. Por lo tanto, estos factores deben concretados según la jerarquía de necesidades propuesto por Maslow, con el objetivo de conocer en qué nivel de rendimiento se encuentra el personal y por consiguiente, brindar un reconocimiento, mediante carta de felicitaciones, premio al empleado del mes, incentivos y bonificaciones por el buen trabajo cooperativo y en equipo, con el alto compromiso, el cual motivara al personal para propiciar o generar el mejor clima laboral u organizacional, donde todos busquen un fin en común para seguir y concluir metas que serán fortalecidas por el buen desempeño.

## **VII. REFERENCIAS**

- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2<sup>a</sup> ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Borman et al. (2002). *La evaluación del desempeño: Conceptos, criterios y métodos*. (3<sup>a</sup>ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Caligiore, I. & Díaz, J. (2009). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la universidad de los Andes*. (Tesis de licenciatura). Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- García, F. (2002). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. (1<sup>a</sup> ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Grado, J (2011). *Calificación de méritos*. (2<sup>a</sup> ed.). México: Morata, S.L.
- Gil, F. (12 de junio de 2016). *Clima laboral: aplicadores de encuesta APTITUS*. Diario Gestión, pp.25.
- Gómez, M. (2006). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (1<sup>o</sup> ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. (4<sup>a</sup>ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1978). *Motivation and organizational climate*. (2<sup>a</sup> ed.). Estados Unidos: Universidad de Harvard.
- López, V. (2015, 24 de Junio). *Los riesgos de trabajo en una manufactura de productos plásticos. Gestión Práctica de Riesgos laborales*. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/2/8/9/pd0000021289.pdf>.
- Louffat, E. (2010). *Evaluando el desempeño laboral*. (1<sup>era</sup> ed.). México: CENGAGE Learning.
- Méndez, C (1994). *Clima organizacional en Colombia IMCOC: un método de análisis para su intervención*. (1<sup>era</sup> ed.). Colombia: Universidad del Rosario.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. (2<sup>a</sup> ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC Manual*. (1<sup>e</sup> ed.). Perú:
- Peña, S. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila- México* (tesis de licenciatura). Universidad de Autónoma de Coahuila, Coahuila, México.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

- Sabino, F. (2002). *Metodología y Técnicas de Investigación*. (2da ed.) Colombia: Episteme.
- Toro, I. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1<sup>a</sup> ed.). Colombia: Universidad EAFIT.
- Uría, D. (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Valdivia, C. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER-Trujillo SAC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú
- Gil, F. (12 de junio de 2016). *Clima laboral: aplicadores de encuesta APTITUS*. Diario Gestión, pp.25.
- Gómez, M. (2006). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (1<sup>e</sup> ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. (4<sup>a</sup>ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1978). *Clima organizacional*. (2<sup>a</sup> ed.). Estados Unidos: Universidad de Harvard.
- López, V. (2015, 24 de junio). *Los riesgos de trabajo en una manufactura de productos plásticos*. *Gestión Práctica de Riesgos laborales*. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/2/8/9/pd0000021289.pdf>.
- Louffat, E. (2010). *Evaluando el desempeño laboral*. (1<sup>era</sup> ed.). México: CENGAGE Learning.
- Méndez, C (1994). *Clima organizacional en Colombia IMCOC: un método de análisis para su intervención*. (1<sup>era</sup> ed.). Colombia: Universidad del Rosario.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. (2<sup>a</sup> ed.). México: LIMUSA,
- S.A. Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC Manual*. (1<sup>e</sup> ed.). Perú:
- Peña, S. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila- México* (tesis de licenciatura). Universidad de Autónoma de Coahuila, Coahuila, México.

- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Sabino, F. (2002). *Metodología y Técnicas de Investigación*. (2da ed.) Colombia: Episteme.
- Toro, I. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1<sup>a</sup> ed.). Colombia: Universidad EAFIT.
- Uría, D. (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Valdivia, C. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER-Trujillo SAC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos de la variable Clima organizacional

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Cuestionario para medir el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, utilizando el instrumento CL – SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo.

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Agradeceré responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista. Marcar solamente una opción ya sea con una (x) o un aspa (√). No hay preguntas buena ni mala.

Cabe señalar que la encuesta es totalmente anónima.

TUDO O SIEMPRE	5
MUCHO	4
REGULAR O ALGO	3
POCO	2
NINGUNO O NUNCA	1

N°	pregunta	5	4	3	2	1
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa					
2	Se siente comprometido con el éxito de la empresa					
3	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.					
4	Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe tiene interés por el éxito del personal.					
7	El trabajador asegura su logro en el trabajo					
8	En su área, se mejoran los métodos de trabajo					
9	En su área, la información fluye adecuadamente.					
10	En el trabajo, los objetivos son retadores.					
11	Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlo.					

12	Cada empleado se considerado como factor clave para el éxito de la empresa					
13	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo.					
14	En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas					
16	En la empresa, se valora el alto grado de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.					
18	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros					
22	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.					
23	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.					
24	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.					
26	Las actividades en las que se trabaja, permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.					
29	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					



<b>33</b>	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
<b>34</b>	La empresa fomenta y promueve la comunicación.					
<b>35</b>	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas					
<b>36</b>	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
<b>37</b>	Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal.					
<b>38</b>	Los objetivos de trabajo están bien definidos.					
<b>39</b>	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen					
<b>40</b>	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.					
<b>41</b>	Se promueve la generación de ideas creativas					
<b>42</b>	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa					
<b>43</b>	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
<b>44</b>	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.					
<b>45</b>	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.					
<b>46</b>	Se reconoce los logros en el trabajo.					
<b>47</b>	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral					
<b>48</b>	Existe un trato justo en la empresa					
<b>49</b>	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.					
<b>50</b>	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros el trabajador					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		5	4	3	2	1
DESEMPEÑO DE FUNCIONES	<b>PRODUCCIÓN</b>					
	1. Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa.					
	2. Realizo mis actividades de manera ordenada y sistemática.					
	<b>CONOCIMIENTO</b>					
	3. Realizo mis funciones conociendo las reglas y normas de la empresa.					
	4. Tengo conocimiento sobre el uso correcto de los recursos y equipos para cumplir las tareas.					
	5. Conozco las funciones y tareas que debo realizar.					
	<b>COOPERACIÓN</b>					
	6. Entre los trabajadores se mantiene relaciones de cooperación, apoyo y compañerismo.					
	7. La cooperación entre los miembros es practicada con respeto y estima.					
8. Tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo.						
9. Ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros.						
10. Los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área.						
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	<b>COMPRENSIÓN DE SITUACIONES</b>					
	11. Tengo capacidad de intuición de problemas.					
	12. Tengo capacidad de aprehender la esencia de un problema.					
	13. Demuestro discreción en la resolución de conflictos e impases dentro del área.					
	<b>INNOVACIÓN</b>					
	14. Presento de manera periódica, propuestas y alternativas para mejorar la empresa.					
	15. Aprovecho y resuelvo las actividades con los recursos que tengo a mi alcance.					
16. Brindo nuevas ideas y sugerencias para mejoramiento el rendimiento del trabajo.						

	17. Cuando se suscitan cambios en la organización, estos son manejados correctamente.					
	<b>CAPACIDAD DE REALIZACIÓN</b>					
	18. Tengo iniciativa para concretar las ideas y proyectos en el área de trabajo.					
	19. Manifiesto iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de mi trabajo.					
	20. Planifico mis actividades con anticipación.					
<b>LIDERAZGO</b>	<b>AUTORIDAD</b>					
	21. Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.					
	22. La comunicación y el trato que reciben los trabajadores por parte del jefe inmediato, se ejerce de buena manera.					
	<b>CONTROL</b>					
	23. La ejecución y la condición del trabajo, es revisada por el jefe inmediato de manera periódica.					
	24. El jefe cuando revisa los trabajos por el personal, sanciona los errores y amonesta al trabajador cuando no se cumplen las tareas.					
	25. Cuando se comete un error el jefe lo detecta oportunamente.					
	26. Se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral.					
	<b>INTERÉS POR EL PERSONAL</b>					
	27. El jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo y los resultados obtenidos.					
	28. Cuando logra los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación.					
	29. Las responsabilidades asignadas por jefe, se ajustan a las necesidades del trabajador.					
	30. Los jefes apoyan al empleado, para cumplir los trabajos en el tiempo predispuesto por la empresa.					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Definición Conceptual	definición Operacional	Variab les	Dimensiones	Indicadores	ítems							
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017?	Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	Existe relación significativa el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	relación	Palma, S. (2004), ) El clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe el trabajador, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla, en consecuencia un trabajador que muestre una alta percepción de su medio laboral manifestara un comportamiento positivo dentro de esta, puede realizar mejor sus actividades de manera eficaz, que beneficia al trabajador y la empresa. (p.54).	Clima organizacional	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1							
							Interés por el éxito del personal	6							
							Definición de objetivos y acciones	11							
							Grado de desempeño	16							
							Reconocimiento por los logros	21							
							Actividades para el desarrollo del personal	26							
							Capacitación del personal	31							
							Promover el desarrollo personal	36							
							Ideas creativas	41							
							Logros en el trabajo	46							
							Compromiso de éxito	2							
							Asegurar el logro en el trabajo	7							
							Factor Humano	12							
							Compromiso con la empresa	17							
							Mejoramiento de la funciones	22							
¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017?	Establecer la relación existente entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	relación	Palma, S. (2004), ) El clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe el trabajador, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla, en consecuencia un trabajador que muestre una alta percepción de su medio laboral manifestara un comportamiento positivo dentro de esta, puede realizar mejor sus actividades de manera eficaz, que beneficia al trabajador y la empresa. (p.54).	Clima organizacional	Supervisión	Tareas diarias en beneficio del desarrollo personal	32							
							Tareas estimulante	32							
							Orgullo personal	37							
							Visión, misión y valores de la empresa	42							
							Calidad de vida laboral	47							
							Superación de problemas	3							
							Métodos de trabajo	8							
							Evaluación del personal	13							
							Preparación para cumplir tareas	18							
							Responsabilidades definidas	23							
							Seguimiento y control de actividades	28							
							Normas y procedimientos	33							
							Objetivos del trabajo	38							
							¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017?	Establecer la relación existente entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	relación	Palma, S. (2004), ) El clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe el trabajador, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla, en consecuencia un trabajador que muestre una alta percepción de su medio laboral manifestara un comportamiento positivo dentro de esta, puede realizar mejor sus actividades de manera eficaz, que beneficia al trabajador y la empresa. (p.54).	Clima organizacional	Comunicación	Trabajo en función de los métodos o planes establecidos	48
														Trato justo en la empresa	48
Acceso a la información	4														
Información adecuada	9														
Relación de confraternidad	14														
Canales de comunicación.	19														
Interacción con los superiores	24														
Afrontar y superar obstáculos	29														
Comunicación interna	34														
Consideración de ideas y opiniones	39														
Colaboración entredistintas áreas	44														
¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017?	Establecer la relación existente entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	relación	Palma, S. (2004), ) El clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y está en función a aspectos vinculados como las posibilidades de involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe el trabajador, la realización personal, el acceso a la información de su trabajo, gracias a la coordinación previa con sus compañeros, y las condiciones laborales que evidencian sus tareas, de manera clara y sencilla, en consecuencia un trabajador que muestre una alta percepción de su medio laboral manifestara un comportamiento positivo dentro de esta, puede realizar mejor sus actividades de manera eficaz, que beneficia al trabajador y la empresa. (p.54).	Clima organizacional	Condiciones Laborales								Conocimiento del progreso en distintas áreas	49
														Cooperación entre compañeros	5
														objetivos retadores	10
														toma dedecisiones responsables	15
							equipo integrado	20							
							eficacia	25							
							administración de los recursos	30							
							Remuneración apropiaday diferenciada.	35							
							Objetivos en relación de la visión de la empresa	40							
							Tecnología que facilitael trabajo	45							
							Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador.	50							
							¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017?	Establecer la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	relación	Grado, J (2011) “define al desempeño laboral como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades del trabajador, que pueden afectar los resultados y cambios preliminares que se dan en la organización, estos comportamientos pueden ser medidos en términos de competencia de cada individuo y su nivel de contribución, presente o pasado según las normas establecidas.” (p.95).	Desempeño laboral	desempeño de funciones	producción	1,2
														conocimiento	3,5
														cooperación	6,10
															características individuales
innovación	14,17														

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017?	Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho-2017	capacidad de realización	18,20	
			liderazgo de jefes	autoridad	21,22
				control interés por el personal	23,26 27,30

---

Anexo 4: Matriz operacional de la variable clima organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ITEMS	ESCALAS DE MEDICION
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.	Ordinal
		Interés por el éxito del personal	1	El jefe tiene interés por el éxito del personal	
		Definición de objetivos y acciones	1	Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlo	
		Grado de desempeño	1	En la empresa, se valora el alto grado de desempeño	
		Reconocimiento por los logros	1	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	
		Actividades para el desarrollo del personal	1	Las actividades en las que se trabaja, permiten el desarrollo del personal	
		Capacitación del personal	1	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	
		Promover el desarrollo personal	1	La empresa promueve el desarrollo del personal	
		Ideas creativas	1	Se promueve la generación de ideas creativas.	
		Logros en el trabajo	1	Se reconoce los logros en el trabajo	
M E J O R A M I E N T O D E L A E M P R E S A	Involucramiento laboral	Compromiso de éxito	1	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	En escala tipo Likert
		Asegurar el logro en el trabajo	1	El trabajador asegura su logro en el trabajo.	
		Factor humano	1	Cada empleado se considerado como factor clave para el éxito de la empresa	
		Compromiso con la empresa	1	Los trabajadores están comprometidos con la empresa	
		Mejoramiento de las funciones	1	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.	
		Tareas diarias en beneficio del desarrollo personal	1	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	
		Tarea estimulante	1	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
		Orgullo personal	1	Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal	
		Visión, misión y valores de la empresa	1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.	
		Calidad de vida laboral	1	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral	
S U P E R V I S I O N	Supervisión	Superación de problemas	1	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan	
		Métodos de trabajo	1	En su área, se mejoran los métodos de trabajo	
		Evaluación del personal	1	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo	
		Preparación para cumplir las tareas	1	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.	
		Responsabilidades definidas	1	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.	
		Seguimiento y control de actividades	1	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.	
		Normas y procedimientos	1	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
		Objetivos del trabajo	1	Los objetivos de trabajo están bien definidos	
		Trabajo en función de los métodos o planes establecidos	1	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	
		Trato justo en la empresa	1	Existe un trato justo en la empresa.	
C O M U N I C A C I O N	Comunicación	Acceso a la información	1	Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.	
		Información adecuada	1	En su área, la información fluye adecuadamente.	
		Relación de confraternidad	1	En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa.	
		Canales de comunicación	1	Existen suficientes canales de comunicación	
		Interacción con los trabajadores de mayor cargo	1	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.	
		Afrontar y superar obstáculos	1	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos	
		Comunicación interna	1	La empresa fomenta y promueve la comunicación.	
		Consideración de ideas y opiniones	1	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	
		Colaboración entre distintas áreas	1	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.	
		Conocimientos del progreso en distintas áreas	1	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.	
C O N D I C I O N E S L A B O R A E S	Condiciones laborales	Cooperación entre compañeros	1	Los colegas de trabajo cooperan entre si	
		Objetivos retadores	1	En el trabajo, los objetivos son retadores.	
		Toma de decisiones responsables	1	Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas	
		Equipo integrado	1	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	
		Eficacia	1	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz	
		Administración de los recursos	1	Existe una buena administración de los recursos	
		Remuneración apropiada y diferenciada	1	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.	
		Objetivos en relación de la visión de la empresa	1	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.	
		Tecnología que facilita el trabajo	1	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.	
		Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador.	1	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros el trabajador	

Anexo 5: Matriz operacional de la variable Desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ITEMS	ESCALAS DE MEDICION	
D	Desempeño de funciones	Producción	2	Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa. Realizo mis actividades de manera ordenada y sistemática.	Ordinal	
E		Conocimiento	3	Realizo mis funciones conociendo las reglas y normas de la empresa.		
S				Tengo conocimiento sobre el uso correcto de los recursos y equipos para cumplir las tareas.		
E				Conozco las funciones y tareas que debo realizar.		
M				Entre los trabajadores se mantiene relaciones de cooperación, apoyo y compañerismo.		
P				La cooperación entre los miembros es practicada con respeto y estima.		
E				Tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo.		
Ñ				Ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros.		
O				Los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área.		
L		Tengo capacidad de intuición de problemas. Tengo capacidad de aprehender la esencia de un problema. Demuestro discreción en la resolución de conflictos e				
A	Características individuales	Comprensión de situaciones	3	impases dentro del área de producción.  Presento de manera periódica, propuestas y alternativas para		
B		Innovación	4	mejorar la empresa Aprovecho y resuelvo las actividades con los recursos que tengo a mi alcance		
O				Brindo nuevas ideas y sugerencias para mejoramiento el rendimiento del trabajo		
R				Cuando se suscitan cambios en la organización, estos son manejados correctamente.		
L	Capacidad de realización	3	Tengo iniciativa para concretar las ideas y proyectos en el área de trabajo. Manifiesto iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de mi trabajo Planifico mis actividades con anticipación			
A			Autoridad	2	Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.	
L	Liderazgo	Control			4	La comunicación y el trato que reciben los trabajadores por parte del jefe inmediato, se ejerce de buena manera. La ejecución y la condición del trabajo, es revisada por el jefe inmediato de manera periódica. El jefe cuando revisa los trabajos por el personal, sanciona los errores y amonesta al trabajador cuando no se cumplen las tareas. Cuando se comete un error el jefe lo detecta oportunamente.
			Interés por el personal	4		Se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral. El jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo y los resultados obtenidos.
						Cuando logra los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación Las responsabilidades asignadas por jefe, se ajustan a las necesidades del trabajador. Los jefes apoyan al empleado, para cumplir los trabajos en el tiempo predispuesto por la empresa.

Anexo 6: Validación por expertos



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DANIELA CONCEPCIÓN GONZALEZ  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCTORA UCV. UPE  
 I.3. Especialidad del experto: INDICADORES EN INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC  
 I.5. Autor del instrumento: Daniela Palma Carrillo


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent o 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				



12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 27 de 6 del 2017

  
Firma de experto informante  
DNI: .....07.229.7.2.....

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DANIEL CONDOROS CONOM  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ES RE  
 I.3. Especialidad del experto: INDICADORES DE INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: Ardis Nivahuanca Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				

12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*S. aplicable*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

*75%*

San Juan de Lurigancho, *21* de *06* del 2017

*[Signature]*  
 Firma de experto informante  
 DNI: *61773622*

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: Paca Panfidoso, F. Romeo  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente T.P. UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadística)  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC  
 I.5. Autor del instrumento: Lidia Palma Carrillo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			

12		<b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

San Juan de Lurigancho, 28 de Jun del 2017



.....  
 Firma de experto informante  
 DNI: 01212856.....



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Paca Pantigoso, F. Romeo  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente T.P. UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadística)  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño Laboral  
 I.5. Autor del instrumento: Andrés Michuana Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			

12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 28 de Jan. del 2017



Firma de experto informante  
 DNI: 01212056

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: PAZ HUENZO LORENA ROCIO.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV.  
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC  
 I.5. Autor del instrumento: Lorena Palma Carrillo


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			



12			
13			
14			
15			
16			
17	✓		
18	✓		
19	✓		
20	✓		
21	✓		
22	✓		
23	✓		
24	✓		
25	✓		
26	✓		
27	✓		
28	✓		
29	✓		
30	✓		
31	✓		
32	✓		
33	✓		
34	✓		
35	✓		
36	✓		
37	✓		
38	✓		
39	✓		
40	✓		
41	✓		
42	✓		
43	✓		
44	✓		
45	✓		
46	✓		
47	✓		
48	✓		
49	✓		
50			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, 30 de junio del 2017

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI: ...../060727.....

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: De Liendo Lorena Rocio.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV.  
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: Andrés Nindhuencia Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			

12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13		/		
14		/		
15		/		
16		/		
17		/		
18		/		
19		/		
20		/		
21		/		
22		/		
23		/		
24		/		
25		/		
26		/		
27		/		
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

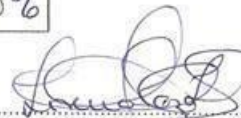
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 30 de junio del 2017



Firma de experto informante  
 DNI: 7.066.7271

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. SILVANA UBERTO FORNICO G  
 I.2. Cargo e institución donde labora: DTC - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CL-SPE  
 I.5. Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				/	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				

12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*En Confianza.*

**IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:**

75%

San Juan de Lurigancho, 19 de 5 del 2017



Firma de experto informante

DNI: 09218421



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. SILVANA VONTO FORERO R  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROCEDI  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: Andrés Nivalwanca Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				25	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					25	

**ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				

12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es Confirme*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 19 de 5 del 2017



Firma de experto informante

DNI: *29.036.077*

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Fernández David Salgado de Sosa Luis  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC / UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Sociología  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC  
 I.5. Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent o 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			





**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Fernando Daniel Vallejos Sosa Luis
- I.2. Cargo e Institución donde labora: OTC/UCV
- I.3. Especialidad del experto: sociólogo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_
- I.5. Autor del instrumento: Andrés Nirahuanca Espinoza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10				

12	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

...Aplicable.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75 %

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante  
 DNI: ..06522225.....

Anexo 7: Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Desempeño laboral)
<b>Clima Organizacional</b>	Bueno 96.7%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 3.3%, 2 <sup>do</sup> /2.	Los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, consideran que el clima organización es Bueno, en un 96.7% y los trabajadores que consideran que el clima organizacional es Regular en un 3.3%.
<b>Autorrealización</b>	Bueno 86.7%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 13.3%, 2 <sup>do</sup> /2.	Los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, consideran que la autorrealización es Bueno, en un 86.7% y los trabajadores que consideran que la autorrealización es Regular en un 13.3%.
<b>Involucramiento Laboral</b>	Bueno 90.0%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 10.0%, 2 <sup>do</sup> /2.	Los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, consideran que el involucramiento laboral es Bueno, en un 90.0% y los trabajadores que consideran que el involucramiento laboral es Regular en un 10.0%.
<b>Supervisión</b>	Bueno 90.0%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 10.0%, 2 <sup>do</sup> /2.	Los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, consideran que la supervisión es Bueno, en un 90.0% y los trabajadores que consideran que la supervisión es Regular en un 10.0%.
<b>Comunicación</b>	Bueno 86.7%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 13.3%, 2 <sup>do</sup> /2.	Los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, consideran que la comunicación es Bueno, en un 86.7% y los trabajadores que consideran que la comunicación es Regular en un 13.3%.
<b>Condiciones Laborales</b>	Bueno 83.3%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 16.7%, 2 <sup>do</sup> /2.	Los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, consideran que las condiciones laborales es Bueno, en un 83.3% y los trabajadores que consideran que las condiciones laborales es Regular en un 16.7%.
<b>Decisión de Compra</b>	Bueno 70.0%, 3 <sup>ro</sup> /3; Regular 30.0%, 2 <sup>do</sup> /2.	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 8: Matriz de evidencias externas para la discusión

Variables: Clima organizacional y desempeño laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Uría, (2011)	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato.	Rho de Spearman: Rho=0.737, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre autor relación y desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato.	Rho de Spearman Rho=0.537, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato.	Rho de Spearman Rho=0.616, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Peña, (2013)	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila - México	Rho de Spearman Rho=0.714, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre supervisión y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila - México	Rho de Spearman Rho=0.624, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre condiciones laborales y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila - México	Rho de Spearman Rho=0.574, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Valdivia, (2014)	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa DANPER – Trujillo SAC	Rho de Spearman Rho=0.643, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa DANPER – Trujillo SAC	Rho de Spearman Rho=0.417, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa DANPER – Trujillo SAC	Rho de Spearman Rho=0.512, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Caligieri y Díaz, (2009)	Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes	Rho de Spearman Rho=0.728, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Quispe, (2015)	Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas	Rho de Spearman Rho=0.734, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
Zegarra, (2014)	Existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno	Rho de Spearman Rho=0.529, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )

Fuente: Elaboración Propia

## **Anexo 9: Autorización de la empresa**

### **AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA**

01 de Julio del 2017

**“PLÁSTICOS CRISMEZ S.R.L.”**

**Señor:**

**EDGAR LALO CRISPÍN**

**GERENTE GENERAL**

Estimados y distinguidos profesores:

Nos complace darles un cordial saludo, para hacer de su conocimiento que el estudiante Ninahuanca Espinoza, Andres con DNI 48039726, de la carrera de Administración de empresas le concedimos el permiso para que pueda acceder y realizar su Proyecto de tesis en nuestra empresa, para que pueda recolectar información relevante que le permita desarrollar su investigación de manera satisfactoria. Como la empresa Plásticos Crismez S.R.L, es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de bolsas y mangas plásticas para la industria y el público en general, el alumno ha decidido visitar nuestras instalaciones para obtener información útil y completar su Proyecto de Pre-Grado, sobre el tema de investigación relacionado al Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L.

Le deseo muchos éxitos al joven Ninahuanca Espinoza, Andrés, para que pueda realizar su investigación y confiamos que la misma pueda ser aportación valiosa para nuestra entidad.

Me despido cordialmente.

Atentamente

  
**PLÁSTICOS CRISMEZ S.R.L.**  
Edgar L. Crispín Quispe  
Gerente General

**Crispín Quispe Edgar Lalo**

Gerente General

**Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

" CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICOS CRISMEZ S.R.L., SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017 "

del (de la) estudiante ANDRES NINAHUANCA ESPINOZA

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha... LIMA 20 DE SETIEMBRE DE 2019



Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



Anexo 11: Pantallazo de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/catta/es/?i=10736073018bo=117598804&lang=es&s=1

feedback studio Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PLÁSTICOS CRISMEZ S.R.L., San Juan de L...

**Resumen de coincidencias**

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	22 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa  
**PLÁSTICOS CRISMEZ S.R.L., San Juan de Lurigancho, 2017**


**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
 Licenciado en Administración

**AUTOR:**  
 Andrés Mubimayta Espinoza

**ASESOR:**  
 Mg. Landa Mevor, Mirco Antonio

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gestión de organizaciones

**LIMA - PERU**  
 2019



Página: 1 de 42    Número de palabras: 9951    Turnitin Classic    High Resolution    Activado

**Anexo 12: Autorización para la publicación de la tesis**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo NINAHUANCA ESPINOZA ANDRES, identificado con DNI N°48039726, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo  , No autorizo  la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICOS CRISMEZ S.R.L, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2017; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 48039726

FECHA: 12 de Julio del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA HUAMANI CAJALEÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANDRES NINAHUANCA ESPINOZA

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

DE LA EMPRESA PLASTICOS CRISMEZ SRL, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 12 DE JULIO DE 2017

NOTA O MENCIÓN: 18



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN