



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Ninahuanca Espinoza, Andrés

ASESOR:

Mg. Candia Menor, Marco Antonio

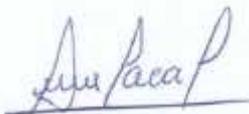
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

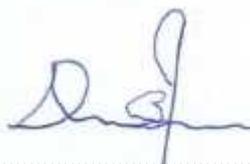
LIMA – PERU

2017

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Flabio Paca Pantigoso
PRESIDENTE



Mg. Daniel Cárdenas Canales
SECRETARIO



Mg. Marco Antonio Candia Menor
VOCAL

Dedicatoria

“Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha 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”.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Ninahuanca Espinoza, Andrés 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 Andrés

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.

Ninahuanca Espinoza Andrés



PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii

RESUMEN

xii

ABSTRACT

xiii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivo	32

II. MÉTODO

33

2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3 Población y muestra	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5 Métodos de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	43

III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIÓN	55
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS	59
VIII. ANEXOS	
Anexo I Instrumento de recolección de datos de la variable Clima organizacional	61
Anexo II Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño laboral	63
Anexo III Matriz de consistencia	66
Anexo IV Matriz operacional de la variable Clima organizacional	68
Anexo V Matriz operacional de la variable Desempeño laboral	69
Anexo VI Análisis de la variable Clima organizacional y sus dimensiones	70
Anexo VII Análisis de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	120
Anexo VIII Validación de expertos	153
Anexo IX Matriz de evidencias internas para la discusión	170
Anexo X Matriz de evidencias externas para la discusión	171
Anexo XI Autorización de la empresa	172

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 estadísticos alcanzados 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: Clima organizacional, desempeño laboral, autorrealización, involucramiento laboral, 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: Organizational climate, work performance, self-actualization, labor involvement, supervision.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

En el mundo globalizado el factor humano es considerado el intangible más importante en las empresas públicas y privadas, y su participación en la toma de decisiones puede influir en la productividad y el logro de los objetivos organizacionales, que depende de la existencia de un clima organizacional agradable, creado con el objetivo de los jefes, de mantener una gran flexibilidad en relación a la comunicación, pertenencia y confianza del colaborador, para proyectar acciones que permitan fortalecer las mejores condiciones en el desempeño laboral y la dinámica organizacional, empleando cuestionarios para conocer los niveles percibidos de satisfacción en el ambiente laboral: institución-jefe-colegas, mejorando la calidad de vida laboral y optimizar el uso de los tiempos y recursos.

Por lo tanto, hoy en día, el clima organizacional es visto como una inversión que influye en el desempeño laboral y se traduce en la motivación, si esta es buena el personal desarrolla relaciones de satisfacción lo que garantiza minimizar los altos índices de rotación y desperdicios y gastos en la organización, pero si es mala, incurre en el desinterés y la deserción laboral.

En el rubro del sector manufacturero de plásticos, el clima organizacional es un factor importante del cual se realizaron investigaciones relevantes; según la revista *Gestión Práctica de Riesgos laborales* (2015), se realizó una encuesta a los trabajadores de las principales compañías de la industria automotriz en Baja California, México, los resultados fueron que el 67 % está conforme con el clima laboral, ya que el personal participa en la toma de decisiones, para proponer nuevas formas de trabajo y el 33 % considera que el clima laboral es pésimo porque no existe una comunicación adecuada con los jefes e incide en la planeación de producción.

En nuestro país, según el diario *gestión* (2016), se destaca una encuesta realizada por APTITUS para dar detalles sobre el ambiente laboral de las principales empresas del sector plástico como Rey, Polinplast, Duraplast y

Basa, del cual se obtuvo como resultado que el 57 % de los trabajadores está conforme con su clima laboral, ya que en la empresa se practica una comunicación adecuada, existe remuneraciones equitativas y las actividades permiten el desarrollo personal y profesional; pero el 33 % afirma que se siente inconforme, porque realizan sus actividades superando el horario normal de ocho horas, mientras el 10% detallo irrelevante este factor.

En la región, las empresas de fabricación de plásticos ubicados en Lima metropolitana y Callao ocupan el 80 % del sector manufacturero a nivel nacional de 14000 compañías, de las que destaca la empresa “Peruana de Moldeados S.A”, con la fabricación y comercialización de bolsas industriales, que experimento un crecimiento sostenido en los últimos años; el secreto es que la empresa desarrollo un estudio del clima organizacional, que ayudo a destacar factores que tienen un impacto positivo en los resultados y la productividad, de tal manera que la empresa implemento el liderazgo, trabajo en equipo y remuneraciones con resultados positivos en el desempeño, la motivación y la satisfacción laboral.

A nivel local se estudia a la empresa Plásticos Crismez S.R.L, dedicada a la fabricación y comercialización de bolsas y mangas plásticas para la industria, , lugar donde los trabajadores, no están conformes con su ambiente laboral, ya que existen problemas como la autorrealización, donde el medio laboral no permite el desarrollo personal y profesional de los trabajadores; el involucramiento laboral, debido a que los operarios no se sienten identificados con los valores y el compromiso con el desarrollo de la empresa; entre otros problemas como la supervisión, comunicación y condiciones laborales.

El aporte de la investigación ayudo a mejorar la percepción sobre el clima organizacional, con el uso del instrumento para medir el clima laboral (CL-SPC) elaborado por Palma, S. (2004); es así que gracias a las encuestas realizadas se logró identificar deficiencias del ambiente laboral. De esta manera se espera que se desarrolle un plan de acción en búsqueda de la satisfacción laboral y lograr el mejor desempeño laboral.

Trabajos Previos:

A nivel internacional

En el ámbito internacional podemos encontrar estudios realizados en países como Ecuador, México y Venezuela, que sirven de aporte para ayudar a entender sobre las dos variables, el clima organizacional y el desempeño laboral, estas son las siguientes:

Uría (2011) elaboró una tesis titulada *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato”*, para optar el título profesional de licenciado de ingeniería de empresas, de la universidad técnica de Ambato de Ecuador. El estudio fue descriptivo correlacional, diseño no experimental, su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA. La empresa conto con 36 trabajadores y en la investigación se trabajó con todos los integrantes de la empresa, por lo tanto se aplicó el censo. En la empresa los trabajadores se sienten **realizados**, ya que se les reconoce sus logros individuales y grupales, además se les brinda capacitaciones cada mes, mejorando así las actividades directivas y productivas en la fabricación de bolsas industriales. El estudio dio como resultado un valor de coeficiente de correlación de spearman representado por el 0.682, por lo tanto la correlación es moderada; y siendo el valor de significancia de 0.000, existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato. Sin embargo el desempeño de los trabajadores se ve perjudicada por el uso del liderazgo autocrático, lo cual hace que la **comunicación** sea deficiente, con la poca participación en la toma de decisiones. Las teorías utilizadas en el estudio para la variable clima organizacional, se basó en Taguiri (1996); y para la variable desempeño laboral se basó en Chiavenato (2000).

Este estudio nos mostró que aunque no existe una comunicación adecuada entre los directivos y los subordinados, se mantuvo un clima laboral aceptable, ya que el personal se sintió realizado e influyó en el mejor

compromiso y desarrollo en la empresa, gracias a las capacitaciones de manera periódica y el reconocimiento por los logros en el cumplimiento de las tareas. Estos alcances reforzaron la hipótesis, que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral, y permitieron comparar los resultados en las hipótesis específicas entre las dimensiones de comunicación y la autorrealización con el desempeño laboral.

Peña (2013) elaboró una tesis *“Clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila- México”*, para obtener el título profesional de licenciado en psicología industrial de la universidad autónoma de Coahuila de México. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental y transversal, siendo su objetivo general identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa industria metal mecánica. La empresa conto con 33 trabajadores; y se aplicó el censo, ya que se trabajó con el 100% de la población. Los trabajadores realizaban tres funciones principales; la fabricación de componentes plásticos de maquinaria pesada, renta de montacargas de diversos tamaños y capacidad y la venta de placas de acero, todo enfocado a las necesidades de los clientes, gracias al a innovación y el trabajo en equipo. El estudio concluyó con un valor de coeficiente de correlación de spearman de 0.737 afirmando que existe correlación fuerte entre ambas variables, y se obtuvo un valor de significancia de 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa afirmando que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Sin embargo hay momentos en que la **supervisión** de los jefes no se da de buena manera, ya que no se encargan de todas las tareas a encaminar en el día de trabajo, pero son las **condiciones laborales** donde los trabajadores cuentan con buenos recursos y equipos para mejorar la calidad del producto y se cumple con el pedido de clientes minoristas e industrias, mejorando de esta manera el desempeño laboral. Las teorías utilizadas en el estudio, para el clima organizacional se basó Goncalves (1986) y para variable desempeño laboral está la teoría de Ghiselli (1998).

El estudio nos mostró que aunque la supervisión por parte del jefe es deficiente, los trabajadores se sienten satisfechos con su ambiente laboral, ya que en la empresa se trabajó con innovación para mejorar el producto a vender y el trabajo en equipo, que mejoró la productividad y aumentó la eficiencia. Estos alcances fueron de gran importancia para el estudio a la empresa Plásticos Crismez S.R.L, comparando las condiciones laborales y la supervisión de los jefes con el desempeño laboral.

Caligiore y Díaz (2009) Elaboraron la tesis, "*Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes*", para obtener el título profesional de maestría en Gerencia Educativa, en la Universidad del Zulia. Es un estudio del tipo descriptivo- correlacional, cuyo objetivo era diagnosticar el clima organizacional y el desempeño docente en la facultad de Medicina. La empresa cuenta con 310 docentes y el estudio estuvo basado en un Proyecto Factible a través de una encuesta con una muestra de 86 personas (muestra aleatoria simple), que trabajan a tiempo completo ejerciendo su enseñanza a las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina contribuyendo al desarrollo profesional y de salud de los estudiantes para beneficio de la localidad y el país. El estudio concluyó con un coeficiente de correlación de 0.728 y el valor de significancia de 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa de que si existe relación entre la variable I y II. Además el desempeño laboral se ve favorecido al contar con un clima autoritario benevolente, con rasgos consultivos caracterizado por la **comunicación** decente y unilateral, con la aceptación de ideas y opiniones de los docentes para mejorar el plan de estudios de la malla curricular, como también el acceso a la información, que es usado para informar de las decisiones relevantes, pero estas algunas veces se dan tardíamente; todo ello incurre en el desempeño de los trabajadores de la universidad de los andes, que entienden cuáles son sus funciones o tarea, y los procedimientos que deben seguir siguiendo las reglas y políticas para alcanzar los objetivos. Las teorías que fueron utilizadas en el estudio, para la variable Clima organizacional se basó en Dessler (1979) y en la variable Desempeño se basó en el autor Bittel (2000).

Este estudio nos mostró que se cuenta con una buena comunicación, lo que permitió afrontar y superar los obstáculos en el cumplimiento de las funciones de docencia, siempre que se tenga al personal capaz de tomar decisiones, interactuando con sus superiores y considerando las ideas u opiniones. Estas observaciones fueron comparadas con la realidad de la empresa Plásticos Crismez S.R.L., del cual se afirmó que existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

A nivel nacional

Valdivia (2014) elaboró una tesis "*Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER-Trujillo SAC*". Metodológicamente, es un estudio del tipo descriptivo- correlacional, con un alcance exploratorio y el diseño es de tipo transversal; que tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER Trujillo S.A. Este estudio realizó una encuesta a 117 trabajadores que es una muestra aleatoria simple, cantidad que dio el muestreo probabilístico. Los trabajadores están dedicados a actividades como el peletizado, extrusión y sellado para la fabricación de envases, cucharas, silla y bolsas plásticas de polietileno de baja y alta densidad. En conclusión se obtuvo un valor de correlación de spearman de 0.714, y un valor de significancia de 0.000, por lo tanto existe relación entre las variables I y II. Además los trabajadores están motivados, ya que las **condiciones laborales** son adecuadas porque se dan incentivos según el volumen de producción y en el caso de los trabajadores de áreas administrativas se le da la remuneración de acuerdo a su desempeño y estas son diferenciadas de otras empresas. Las teorías utilizadas para el estudio, para la variable Clima organizacional se basó en Rodríguez (2001) y en la variable Desempeño se basó en Castaño (2002).

El estudio fue de gran aporte, ya que dio un análisis nacional, puesto que brindaba la temática local respecto a la producción de plásticos en el norte del

Perú. Estos alcances sirvieron para analizar si la relación y el compromiso de los jefes con los subordinados era la adecuada, atendiendo a las necesidades de los trabajadores y recurriendo a sus ideas innovadoras para la toma de decisiones en la empresa Plásticos Crismez S.R.L.

Quispe (2015), en su tesis "*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas*". Es un estudio descriptivo-correlacional, de diseño de corte transversal y de enfoque cuantitativo, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas. Este estudio realizó una encuesta a 62 trabajadores que es el total de la población, y en consecuencia se usó el censo. En conclusión en el estudio se obtuvo un valor de correlación de 0.734 y un valor de significancia de 0.000 que afirma la relación entre la variable I y II. Además se puede destacar resultados como el 85 % de los trabajadores considera hay accesibilidad para el ascenso, el 74 % considera que las instalaciones son apropiadas y el 78 % afirman que el jefe es comprensivo y la empresa le brinda oportunidades para participar en la toma de decisiones. Las teorías utilizadas en el estudio, para el clima organizacional se basó en Ivancevish (2004), mientras que para el desempeño laboral se basó en Chiavenato (2000).

El estudio fue de gran aporte, ya que a pesar que el involucramiento del personal fue deficiente se mantuvo un clima laboral positivo. Lo mencionado sirvió de gran aporte en la investigación de la empresa Plásticos Crismez S.R.L. resultando en un involucramiento laboral bajo del personal calificado, por lo tanto se debe mejorar esta dimensión para cumplir los objetivos y lograr el aumento de la productividad.

Zegarra (2014) elaboró una tesis, "*Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno*". Para optar el título profesional de Ciencias de la comunicación en la universidad nacional del altiplano, Puno, es un estudio descriptivo correlacional, diseño de corte transversal, que tuvo como objetivo el identificar la relación que existe entre Clima organizacional y

desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de Puno Perú. Con el propósito de que la información está dada según la comprensión y el realismo y poder conceptualizar las variables y categorías, se usó una muestra aleatoria simple conformada por 133 trabajadores. Los trabajadores se sienten conformes con su ambiente laboral, ya que se sienten motivados, esto gracias a las recompensas por la productividad laboral, reconocimientos personales, condecoraciones, vacaciones y los incrementos en los sueldos, todo ello se lleva a cabo siempre todo el año. En conclusión se obtuvo un valor de correlación de Spearman de 0.529 y un valor significativo de 0.000, lo que demuestra que se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo el desempeño laboral se ve afectado por la falta de trabajo en equipo, que ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades de la institución, lo que incide en la falta de compromiso organizacional. Con respecto a las teorías utilizadas dentro de esta investigación, para la variable clima organizacional se basó en Rodríguez (2007) y para la variable desempeño laboral se basó en Gonzales y Melo (2004).

Este estudio fue de gran aporte ya que a pesar de no contar con el trabajo en equipo se contó con un clima organizacional óptimo, ya que los trabajadores se sienten motivados por las recompensas monetarias y no monetarias, por el cumplimiento y ejecución de las tareas. Estos alcances fueron viables para reforzar la hipótesis general en estudio, donde los trabajadores se sintieron realizados, según factores que promovieron las ideas creativas y dieron oportunidades de progreso para los trabajadores.

1.2. Teorías relacionadas al tema:

El clima organizacional está compuesto por diferentes elementos que influyen en el desempeño del trabajador y comprende factores como el trato que se tiene entre los jefes y empleados, las relaciones entre el personal de la empresa y relación entre los proveedores y clientes, siendo este último realizado independientemente de la empresa e importante para ejercer el

trabajo de manera eficaz y sin errores. Como surgen nuevas empresas y el medio es más competitivo, conocer a detalle este fenómeno denominado clima organizacional garantiza el éxito de la empresa, donde los trabajadores se sienten más comprometidos y así ofrezcan excelentes resultados para la empresa y los clientes.

Clima organizacional

Teoría de clima laboral de Sonia Palma Carrillo

Palma, S. (2004) señala que:

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).

Sonia Palma Carrillo, fue una Profesora de Psicóloga de la Universidad Ricardo Palma, que fue premiada en Latinoamérica, por haber creado dos instrumentos; uno para medir la satisfacción laboral SL-SPC y el segundo para medir el clima laboral denominado: "CL-SPC", con el fin de identificar las características comportamentales de los trabajadores como protagonistas en la estructuración del clima organizacional. El instrumento que fue usado por Sonia Palma Carrillo tiene un Alfa Cronbach de 0.95 y cuenta con 50 ítems y 5 dimensiones, las cuales son; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión autorrealización lo siguiente:

Autorrealización: También llamado desarrollo personal, es la apreciación de los trabajadores sobre las oportunidades que el medio laboral promueve el desarrollo personal, dependiendo del interés que muestran los jefes por el éxito de sus subordinados, definiendo objetivos y acciones para alcanzar las metas institucionales, mientras que la empresa debe satisfacer las necesidades del empleado, con el reconocimiento por sus logros y el grado de desempeño en el trabajo; como también promover las ideas innovadoras o creativas que incurren en el éxito de la empresa.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión Involucramiento laboral lo siguiente:

Involucramiento laboral: Es la manera como los trabajadores se sienten identificados con los valores y el compromiso, con el cumplimiento y desarrollo de la empresa, donde el trabajador debe ser considerado como un factor clave para el éxito de la misma, por ello cada miembro debe tener claro la definición de misión, visión y valores, de manera que se pueda cumplir las tareas encomendadas y se logre la calidad de vida laboral, donde las actividades pueden ser vistas como tareas estimulantes y que puedan permitir el desarrollo personal.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión Supervisión lo siguiente:

Supervisión: Apreciaciones de la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral con la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Los jefes deben brindar apoyo a los empleados para superar problemas en el área, como también mejorar los métodos de trabajo, con la finalidad de eliminar los tiempos improductivos e incrementar la productividad; además se debe dar preparación a los trabajadores para cumplir las tareas, considerando que las responsabilidades del cargo estén bien definidas. Los trabajadores

deben tener en claro las normas, procedimientos y objetivos como guías de trabajo, y el trabajo debe ser realizado en función de los métodos y planes establecidos, con la finalidad que las actividades se realicen de manera eficiente y eficaz.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión la comunicación lo siguiente:

Comunicación: Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y clientes de la misma. En el área, el equipo de trabajo debe mantener relaciones de confraternidad, donde se pueda interactuar con los trabajadores de mayor cargo, de manera que se pueda reforzar los canales de comunicación y tener libre acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas y superar los obstáculos, además el jefe inmediato debe considerar los planteamientos que se le hacen, para mejorar el trabajo en el área. Vale destacar que en toda organización, debe existir colaboración entre el personal de las distintas áreas, con el propósito de que cada área conozca los progresos que cumplen con la organización.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión las condiciones laborales lo siguiente:

Condiciones laborales: Reconocimiento de la organización que provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Los colegas de trabajo deben cooperar entre sí para lograr los objetivos del área, donde se les puede dar oportunidad a los trabajadores para que participen en la toma de decisiones responsables para cumplir las tareas y realizar su trabajo de la mejor manera. La empresa debe otorgar a sus colaboradores una remuneración atractiva diferenciada de la competencia, de acuerdo al desempeño y logro del trabajador, con la buena administración de los recursos contando con una

tecnología que minimice su trabajo para cumplir los objetivos cada vez son más retadores

Teoría de clima organizacional de Carlos Eduardo Méndez:

Méndez, C. (1994) propone que:

El clima organizacional es un factor producido por los trabajadores y es considerado como un fenómeno multidimensional que abarca diferentes variables, según la naturaleza de las percepciones que los trabajadores tiene de su ambiente laboral, de acuerdo a las experiencias vividas en la organización. Además el clima organizacional puede significar una herramienta que influye en los comportamientos y actitudes de los trabajadores, y ayuda a mejorar todos los elementos de la estructura organizacional. (p.30).

El autor destaca que el clima organizacional es uno de los objetos de estudio más importante para las empresas de diferentes sectores y tamaños, y son los consultores internos en el departamento de recursos humanos que dan mayor relevancia al clima organizacional y hacen esfuerzos para poder identificarlo, mediante el uso de instrumentos que vienen siendo impuestos por autores, que se diferencian por sus posiciones teóricas y los resultados de su medición.

El autor aplico un instrumento para medir el clima organizacional en las principales organizaciones de Colombia (IMCOC), teniendo como base de estudio, la teoría de Rensis Likert (1986) y del mismo modo el autor toma como fuente de investigación a Elton mayo (1927). Méndez fue un estudiante de postgrado en la universidad del Rosario, y comenzó aplicando su instrumento desde el año 1985 hasta el 2004, pero es en 1994 que es aceptado su instrumento en diferentes compañías de Colombia, que presenta un alfa de cronbach de 0.89, conformado por 42 ítems, y aplicado en más de 170 empresas de diferente rubro en Colombia, por lo tanto fue utilizado en la actualidad por diferentes consultores y empresas, garantizando su validez y confiabilidad para adquirir información sobre el clima organizacional.

Méndez, C. (1994) nos indica las siguientes dimensiones; objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control:

Objetivos: Está relacionado al grado de conocimiento que tiene el trabajador de la organización acerca de la planificación estratégica, que resulta de un proceso de adaptación, adquirido a través del tiempo por el trabajador, al sentirse parte de esta. Sin embargo esta relación debe ser estable, porque toda organización que quiere ser competitiva debe innovar y estar a la vanguardia. Es importante resaltar que los objetivos individuales deben estar ordenados en relación a los objetivos organizacionales.

Cooperación: Es la posibilidad de establecer procesos asociativos entre los colaboradores, de manera que el ejercicio de las funciones permitan alcanzar los objetivos organizacionales; y está presente a nivel formal con las relaciones de trabajo; o a nivel informal con las relaciones sociales.

Liderazgo: Son los juicios creados con los jefes, destacando que un líder orienta a las personas con sus condiciones, aptitudes y capacidades para lograr el cumplimiento de las tareas y objetivos organizacionales. El estilo de liderazgo que el personal percibe de los jefes esta relacionado con las conductas y comportamientos que estos ejercen. En las organizaciones se debe conseguir un liderazgo de carácter formal donde el líder puedan desarrollar habilidades básicas como toma de decisiones, motivación y control.

Toma de decisiones: Es un subproceso de la función de dirección, que depende del estilo de liderazgo que ejerce el líder o la alta dirección en la toma de decisiones; las decisiones que se toman en la organización definen los lineamientos y cursos de acción para el cumplimiento de los objetivos, que pueden afectar directamente a los trabajadores, ya que hay casos donde las decisiones no son consultadas cuando se implementan nuevas políticas, y en consecuencia los trabajadores no se ciñen a los procesos para lograr los fines establecidos por la organización.

Relaciones Interpersonales: El proceso de interacción social permite generar relaciones sociales entre los trabajadores. La empresa y el personal deben propiciar y establecer las relaciones informales con compañeros de su área o fuera de ella, participando en actividades y eventos de carácter social, recreativo y deportivo.

Motivación: Es ejercida por los trabajadores que realizan funciones de dirección de acuerdo al estilo de liderazgo que les identifica; además permite conocer los factores internos del individuo, donde este desarrolla un sentido de pertenencia y compromiso con las actividades, manifestado en los comportamientos y actitudes que presenta el personal en su área de trabajo.

Control: Esta dimensión nos permite saber si el cumplimiento de las metas es realizado en el tiempo establecido por la empresa, dependiendo de la forma y frecuencia del jefe al ejecutar la función de control, con la finalidad que tomar decisiones y proponer alternativas para mejorar la eficiencia y eficacia en los procesos.

Teoría de Clima organizacional Liwing y Stringer (1968)

Según Liwing y Stringer (1968) proponen que:

El clima organizacional son las características del medio ambiente laboral, que son percibidas directa e indirectamente por los colaboradores y estos tienen repercusiones en su comportamiento; además este factor, es una variable interviniente que media entre factores como el sistema organizacional y el comportamiento individual, del cual se plantean diferentes medidas de efectividad. En conclusión cuando el autor se refiere a las características, afirma que estas varían de una empresa a otra, y el clima junto con la estructura, las características organizacionales y los individuos, se forma un sistema interdependiente altamente calificado.(p.213)

Los autores crearon un instrumento denominado (EDCO) conformado por 50 ítems, que explican el clima organizacional existente y cada una de las

dimensiones que utilizan se relaciona con las propiedades de la organización.

Liwing y Stinger (1968), nos indican de las siguientes dimensiones; estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, calor humano, cooperación, normas, conflictos e identidad lo siguiente:

Estructura: Los trabajadores perciben la manera como las actividades se agrupan, dividen y coordinan, según las relaciones entre los niveles jerárquicos de la organización. Su principio se establece de acuerdo a la composición orgánica de la empresa o la estructura organizacional, donde se establecen normas, reglas, políticas y procedimientos, que garantizan o dificultan el rendimiento de las actividades.

Responsabilidad: Este elemento está ligado a la autonomía en la ejecución de actividades y la toma de decisiones, donde la responsabilidad está relacionada al tipo de supervisión que se realiza sobre las misiones dadas a los trabajadores y son compartidas a los demás miembros de la organización; que si es medido con el grado de autonomía, las pruebas y el compromiso en las actividades se podrá mejorar los resultados de la organización.

Recompensa: los incentivos laborales a los trabajadores son importantes, ya que justifican la relación entre el salario y las actividades desarrolladas, de esta manera se podrá generar el reconocimiento a los trabajadores.

Desafío: Comprende el sentimiento de los trabajadores acerca de los riesgos y desafíos que se impone en las tareas. Los riesgos calculados se establecen para lograr las metas organizacionales, mientras que los desafíos son para mantener un clima de rivalidad entre los miembros de la organización.

Calor humano: Se fundamenta en el respeto interpersonal, con el buen trato y cooperación, de manera que se incremente la productividad, efectividad y la obediencia, por ello los trabajadores perciben si el ambiente laboral es grato, donde es fundamental establecer relaciones de confraternidad entre los directivos y colaboradores.

Cooperación: Es el sentimiento de los integrantes, vinculado al apoyo oportuno entre los directivos y trabajadores, para cumplir las metas establecidas y enfrentar los problemas internos de la organización.

Normas: Es la apreciación sobre la importancia de los estándares y exigencias en el rendimiento del trabajo, por lo tanto se mencionan los alcances y los cumplimientos, con un sentido de racionalidad y que sean establecidos sin exceder el trabajo de los colaboradores, que ven si las normas se dan con justicia y equidad.

Conflictos: Es generado por el sentimiento de los directivos por aceptar las desavenencias de los trabajadores o viceversa, de manera que se pueda enfrentar los problemas, buscando soluciones alternativas cuando surjan.

Identidad: Está relacionado al sentimiento de pertenencia e identificación de los trabajadores con la empresa, y ser miembro activo de ella con la sensación de estar aportando con sus esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales.

Desempeño laboral

Teoría del desempeño laboral de Grados, J. (2011):

Según 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).

En su libro "Calificación de méritos", destacó la importancia de un método basado en la conversión de los objetivos para la organización en objetivos para los individuos, la calificación se centra en la colaboración conjunta entre el empleado y el jefe para establecer objetivos de desempeño para el futuro; este método sugiere que se cumplan los objetivos como:

- Establecer el objetivo central de la empresa.
- Objetivos a largo plazo/ Planeación estratégica.
- Objetivos de rendimiento a mediano plazo/ Planeación táctica.
- Definición de objetivos para cada departamento.
- Establecer objetivos para cada unidad de un departamento.

Para lograr estos objetivos el autor desarrollo un “Formulario de evaluación del desempeño” el cual determina tres dimensiones como, el desempeño de funciones, características individuales y liderazgo. Estas dimensiones servirán de apoyo para realizar un cuestionario que sea claro, fácil de discutir y multidimensional.

Grado, J (2011) nos indica en la dimensión desempeño de funciones lo siguiente:

Desempeño de funciones: Dentro de esta dimensión encontramos indicadores como la producción, donde los trabajadores realizan sus actividades de manera ordenada y sistemática, cumpliendo las tareas en el tiempo predispuesto por la empresa. Otro seria el conocimiento, donde los trabajadores realizan sus funciones conociendo las normas y reglas de la institución, además de contar con el conocimiento para usar correctamente los recursos y equipos en el cumplimiento de las tareas. Finalmente está la cooperación, en el cual se mantiene relaciones de apoyo y compañerismo entre los miembros, practicada con respeto y estima; en la organización los trabajadores tienen que participar en las reuniones de su área de trabajo, para sobrellevar obstáculos donde la participación conjunta trae mejores soluciones ante los problemas suscitados en el área.

Grado, J (2011) nos indica en la dimensión características individuales lo siguiente:

Características individuales: aquí se tiene presente indicadores como la comprensión de situaciones, donde los trabajadores desarrollen capacidades

como intuición, para conocer y comprender los problemas suscitados en el área, otro es la capacidad de aprehender, para llegar a entender la esencia de un problema y la discreción para la resolución de conflictos e impases dentro del área. Por otro lado está el indicador innovación, que es la manera como los trabajadores presentan ideas, sugerencias, propuestas y alternativas para mejorar el rendimiento en el trabajo con el aprovechamiento y resolución de las actividades con los recursos que tienen a su alcance. Finalmente el indicador capacidad de realización, donde los colaboradores tengan iniciativa para concretar las ideas y proyectos del área, resolviendo problemas surgidos en el desempeño laboral contando con la capacidad para realizar las actividades con anticipación.

Grado, J (2011) nos indica en la dimensión liderazgo lo siguiente:

Liderazgo: comprende indicadores como la autoridad, donde los jefes deben ser justos y equitativos con sus subordinados, al momento de asignar responsabilidades, mantener una comunicación y trato adecuado. Otro es el control, donde la labor de los jefes es la revisión de la ejecución y la condición del trabajo de los colaboradores, que debe ser revisada de manera periódica, además se debe mantener la disciplina, donde se sancionen los errores cuando no se cumplen las tareas; y finalmente el indicador interés por el personal, donde el jefe asigne responsabilidades de acuerdo a las necesidades del trabajador y también tomar en consideración la posición del personal de acuerdo a su trabajo y los resultados obtenidos; en consecuencia se debe dar un reconocimiento al trabajador cuando se logran los resultados propuestos por la empresa.

En la última década y gracias a diferentes investigaciones de relevancia en la evaluación de desempeño, se comprende actualmente tres ámbitos; el desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contra-productivas. Asimismo existen autores que relacionan el desempeño laboral con la evaluación de la misma tanto individual y grupal:

Teoría de evaluación del desempeño laboral de Louffat, E. (2010)

Según Louffat, E. (2010) propone que:

La evaluación del desempeño nos permite diagnosticar el nivel de competencia de los trabajadores y funcionarios de las organizaciones, a partir de allí se podrá medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del trabajador para la mejora continua a favor de la organización, esto permite que se pueda contemplar dentro de su plan estratégico de gestión del talento humano, el desarrollo sucesivo de carrera, importante para ofrecer remuneraciones a quienes lo ameriten (p.159)

El autor de origen brasileño, es Phd (doctor en la filosofía de administración) y especialista en la gestión de recursos humanos en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Él se enfoca en el tipo de desempeño denominado desempeño de tareas, que lo define como la clásica concepción de ejecución, relacionada directamente con los comportamientos que crea el producto y/o servicio, con la finalidad de satisfacer las responsabilidades que adjudica la organización. Por ello el autor en base a sus investigaciones y observaciones a otros autores, propone el uso de tres dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Dimensiones

Louffat, E. (2010) nos indica de las siguientes dimensiones eficacia, eficiencia y efectividad lo siguiente:

Eficacia: Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por ello es también denominada eficiencia directiva. La eficacia es la actuación relacionada con el logro de los objetivos y resultados propuestos por la organización, para alcanzar el efecto deseado o esperado, es decir las metas establecidas.

Eficiencia: Es la utilización correcta de los recursos, de manera que se puedan lograr los objetivos con el cumplimiento de las metas, utilizando la menor cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Por ello la eficiencia es la expresión que se utiliza para medir las capacidades de actuación de los trabajadores, para alcanzar los objetivos determinados en la organización.

Efectividad: Es el grado de éxito de los resultados deseados, donde los trabajadores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones que se toman, además tener sinergia, es decir que deban trabajar en equipo para garantizar la efectividad, confianza e innovación en el desarrollo del trabajo.

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

El desempeño laboral se divide en tres ámbitos o tipos de desempeño laboral, que es desarrollado para cualquier empresa y trabajo; el desempeño de tareas, el desempeño contextual y las conductas contra productivas. La primera se refiere a los comportamientos que se le exige al trabajador para concretar las tareas actuales. La segunda se relaciona con los comportamientos de naturaleza social o psicológica; y las conductas contra-productivas que son ajenos a los intereses legítimos de la organización. (p.84).

El autor más se enfoca en el desempeño contextual porque trata de variables que actúan como catalizadores del desempeño de las tareas facilitándolo o dificultándolo. Estas variables son usadas tanto a nivel individual y grupal, por ello el autor menciona tres dimensiones.

Borman et al. (2002) nos indica de las siguientes dimensiones, ayuda a otros, vinculación organizacional, desempeño más allá del puesto lo siguiente:

Ayuda a otros: Es la manera como los trabajadores se apoyan, ofreciendo sugerencias, dando conocimientos para cumplir las tareas asignadas, como también brindarles apoyo emocional para superar los problemas personales.

Esto favorece a que el interés por el grupo este por delante de los interés personales, mostrando consideración, cortesía y demostrar motivación, este último se refleja en la manera como los trabajadores aplauden los éxitos ajenos y mostrar confianza en sus capacidades para triunfar.

Vinculación organizacional: Se relaciona con la manera como los trabajadores representan a la organización, defendiendo y expresando lealtad más allá de las circunstancias en la entidad. Además se destaca el compromiso que el personal demuestra para con la misión de la organización y los objetivos aceptando los roles y proponiendo sugerencias.

Desempeño más allá del puesto: Los trabajadores toman la iniciativa para trabajar más de los que se pide, para conseguir los fines de la organización. Por ello los trabajadores desarrollan el propio conocimiento aprovechando de las oportunidades y sus esfuerzos deben ser realizados a costa del propio tiempo y recursos.

1.3. Formulación del problema:

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017?

¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017?

¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017?

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017?

1.4. Justificación del estudio:

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, se decidió estudiar el mercado de plásticos porque este sector viene desarrollándose con mayor dinamismo en la industria peruana, debido al incremento de la demanda de productos en plástico. La presente investigación aportara con el conocimiento sobre la importancia que tiene el clima organizacional frente al desempeño laboral en la empresa manufacturera de plásticos Crismez S.R.L, y los beneficios analizados para mejorar su rendimiento. Además, se podrá mostrar cómo la empresa puede mejorar su clima organizacional, el desempeño laboral y los beneficios económicos. Por ello, se rige esta investigación para identificar el ambiente laboral que percibe el trabajador.

Justificación teórica

El estudio permitirá brindar a la comunidad intelectual resultados relevantes sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que no hay muchos estudios nacionales sobre la materia a pesar de que el sector de plástico está ocupando mayor relevancia en el sector industrial químico. El estudio servirá como fuente de información y antecedente, para la creación de otras investigaciones relacionadas a las variables de estudio. De esta manera, en el estudio realizado en la empresa Plásticos Crismez S.R.L se citaran teóricos como Palma, S. (2004) con la

escala de clima laboral “CL-SPC”, con el uso de dimensiones como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, para explicar el clima organizacional; y a Grado, J. (2011) para tratar al desempeño laboral con el uso de dimensiones como desempeño de funciones, características individuales y liderazgo.

Justificación Social

Según la información proporcionada por el INEI, el 99.6% de empresas son micro y pequeñas empresas, de las cuales muchas son empresas familiares que no cuentan con alto capital e inversión, la cual es dedicada casi en su totalidad a la producción y distribución de bienes y servicios. Este panorama ha ocasionado que halla muy poco interés sobre la estabilidad emocional del trabajador el cual sólo es valorado por el trabajo que realiza en el menor tiempo posible y al menor costo. Es así que se busca mejorar el clima laboral, ya que esto beneficiaría al empleador y al trabajador, y el resultado será positivo con una labor más eficiente y eficaz a diferencia de un trabajador con pocos incentivos. Así se lograría que no hallen tantas protestas y denuncias al Ministerio de Trabajo por parte de los trabajadores hacia sus empleadores. El estudio desarrollado de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, mostrará como una correcta motivación en el trabajador mejora la perspectiva de los trabajadores y por ende generar un mejor clima organizacional, reforzando la relación empleador y empleado.

Justificación Metodológica

El objetivo del estudio demanda el uso de fuentes de información primaria, como son las encuestas, para poder realizar el diagnóstico de la situación de la empresa, sus características, deficiencias, y términos positivos, de la misma manera se espera generar un instrumento de recopilación de datos que facilite el trabajo de la muestra, y facilita la identificación de variables estratégicas. Por ello, se espera analizar los datos, organizarlos mediante cuadros estadísticos para un análisis más exhaustivo de las variables.

1.5. Hipótesis:

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis Específicos

Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores 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 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 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 de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

Objetivos

Objetivos General

Establecer la relación existente entre el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

Objetivos Específicos

Establecer la relación existente entre el autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores 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 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 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 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 de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Según Toro, I. (2006), “El diseño de la investigación es no experimental, porque se basa en la obtención de información, y el investigador no interviene en su comportamiento. Trata de determinar las relaciones entre las variables, tal como se presentan en la realidad, sin la intervención del investigador” (p.158).

Según Bernal, C. (2006), “El diseño de investigación es transversal, cuando se investiga el objeto en un punto determinado de tiempo, del cual se toma información relevante que será usada en el estudio y su finalidad es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado” (p.122).

El proyecto de investigación se realizó del periodo Setiembre-2016 hasta Julio-2017. No obstante el diseño de investigación es transversal recolectando los datos en un solo momento o en un tiempo único. También es de diseño no experimental con el cual se podrá alcanzar los objetivos propuestos, pero sin manipular deliberadamente las variables; y es transversal por que se recopila los datos en un solo momento.

El tipo de estudio es Descriptivo-Correlacional.

Según Naghi, M. (2005), “el estudio descriptivo es la acción de recolectar o acumular datos para describir un fenómeno, su realización se basa en variables como persona, tiempo y lugar; y explica a la organización sobre los clientes, objetos y facturas”. (p.91)

El estudio descriptivo lo emplearemos para explicar quién, donde, cuando, como y el porqué de dicho fenómeno, sin manipular el factor de estudio.

Según Gomez, M. (2006), “el estudio correlacional, tiene un concepto explicativo y parcial ya que nos permite saber si existe una relación entre dos conceptos con el previo uso de instrumentos estadísticos (...) tan bien uno o más datos podrían predecir un resultados específico” (p.68).

Los estudios correlacionales se realizan en ambientes naturales como laboratorios, donde los resultados no deben tener la relación causa – efecto, porque no se demuestra cuál de estas ocurre en primer o segundo lugar, además que no se pueden manipular las variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable I: Clima Organizacional	(O1)
Variable II: Desempeño Laboral	(O2)

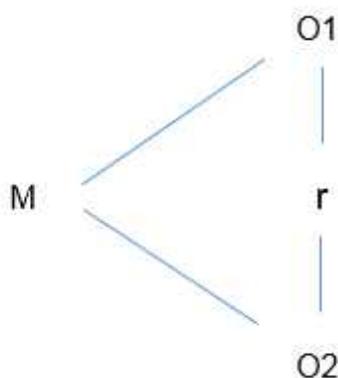
Clima organizacional

Palma, S. (2004) señala que:

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).

Desempeño Laboral

Según 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).



M: Muestra que se realiza en el estudio.

1,2: Variables de estudio.

O: Observación y medición de ambas variables.

R: Rotación estadística de interrelación.

TABLA 1. Operacionalización de la variable clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	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).	Para medir el clima organizacional se usó el instrumento CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo que comprende cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	oportunidades de progreso Interés por el éxito del personal Definición de objetivos y acciones Grado de desempeño reconocimiento por los logros Actividades para el desarrollo del personal Capacitación del personal Promover el desarrollo personal Ideas creativas Logros en el trabajo	1 6 11 16 21 26 31 36 41 46	Se aplicó la escala de tipo Likert y se utilizó las siguientes alternativas: Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o Siempre
			Involucramiento laboral	Compromiso de éxito Asegurar el logro en el trabajo Factor humano Compromiso con la empresa Mejoramiento de las funciones Tareas diarias en beneficios del desarrollo personal Tarea estimulante Orgullo personal Visión, misión y valores de la empresa Calidad de vida laboral	2 7 12 17 22 27 32 37 42 47	
			supervisión	Superación de problemas Métodos de trabajo Evaluación del personal Preparación para cumplir tareas Responsabilidad definidas Seguimiento y control de actividades Normas y procedimientos Objetivos en el trabajo métodos o planes establecidos Trato justo en la empresa	3 8 13 18 23 28 33 38 43 48	
			Comunicación	Acceso a la información Información adecuada Relación de confraternidad Canales de comunicación Interacción con los trabajadores de mayor cargo Afrontar y superar obstáculos Comunicación interna Consideración de ideas y opiniones Colaboración entre distintas áreas Conocimiento del progreso en distintas áreas	4 9 14 19 24 29 34 39 44 49	
			Condiciones laborales	Cooperación entre compañeros Objetivos retadores Toma de decisiones responsables Equipo integrado eficacia Administración de los recursos Remuneración apropiada y diferenciada Objetivos en relación de la visión de la empresa Tecnología que facilita el trabajo Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador	5 10 15 20 25 30 35 40 45 50	

Fuente; elaboración propia

TABLA 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Grado, J (2011) 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).	Para medir el desempeño laboral se hace uso de un cuestionario de 30 preguntas que comprende las dimensiones mencionadas por el autor Grado, J. (2011) en su formulario de evaluación de desempeño laboral.	Desempeño de funciones	Producción	1,2	Se utiliza escala de Likert con las siguientes alternativas de respuesta Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Conocimiento	3,5	
				Cooperación	6,10	
			Características individuales	Comprensión de situaciones	11,13	
				Innovación	14,17	
				Capacidad de realización	18,20	
				Liderazgo	Autoridad	
			Control		23,26	
			Interés por el personal		27,30	

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y muestra, muestreo

Población

Según Naghi, M. (2005), “La población se le conoce al conjunto de elementos de un tipo particular cuyo conocimiento es de interés y vale destacar que cada uno de los elementos de una población es un individuo u objeto, denominado así porque originalmente el campo de actuación de la estadística fue la demográfica” (p. 78).

Para el estudio de la investigación, se toma una población de 30 trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L. de San Juan de Lurigancho 2017.

Censo

Según Sabino (2004) “Se denomina censo al conteo de individuos que conforman una población estadística, a si misma se puede definir como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones” (p.125).

El censo es una operación estadística donde se trabaja con todos los individuos que conforman la población estadística. Por lo tanto no se trabaja con una muestra, sino con la población total.

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

La técnica usada para la investigación aplicada en la empresa Plásticos Crismez S.R.L. es la encuesta para conocer el perfil de la población destacando hechos específicos.

Según García, F. (2004) “la encuesta es un método realizado por medio de técnicas de interrogación, para conocer aspectos relativos a los grupos, y recopilar datos como ideas, conocimientos y opiniones” (p.19)

Mientras el instrumento de recolección de datos que se aplicara es el cuestionario con el método de evaluación sumaria o escala de Rensis Likert.

Según Naghi, M. (2000) “El cuestionario es un sistema de preguntas racionales ordenados de manera coherente expresada en un lenguaje sencillo y comprensible, sin ser necesario la intervención del encuestador y se pide la reacción de la persona en tres, cinco o siete categorías” (p. 95).

Validez

Tabla N° 03. *Validación por juicio de expertos*

PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE- CLIMA ORGANIZACIONAL						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	
CLARIDAD	80%	75%	75%	78%	75%	383%
OBJETIVIDAD	80%	75%	75%	78%	75%	383%
PERTINENCIA	80%	75%	75%	78%	75%	383%
ACTUALIDAD	80%	75%	75%	78%	75%	383%
ORGANIZACION	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%
COHERENCIA	80%	75%	75%	78%	75%	383%
METODOLOGIA	80%	75%	75%	78%	75%	383%
TOTAL						3830%

Fuente: elaboración propia

FORMULA DE COEFICIENTE DE VALIDACION

$$CV = \frac{3}{1 * 5} \%$$

CV = 76.6

TABLA N° 04. *Validación por juicio de expertos*

SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE- DESEMPEÑO LABORAL						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	
CLARIDAD	75%	75%	75%	80%	75%	380%
OBJETIVIDAD	75%	75%	75%	80%	75%	380%
PERTINENCIA	75%	75%	75%	80%	75%	380%
ACTUALIDAD	75%	75%	75%	80%	75%	380%
ORGANIZACION	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%
COHERENCIA	75%	75%	75%	80%	75%	380%
METODOLOGIA	75%	75%	75%	80%	75%	380%
TOTAL						3800%

Fuente: elaboración propia.

FORMULA DE COEFICIENTE DE VALIDACION

$$CV = \frac{3}{1 * 5} \%$$

CV = 76%

TABLA N° 05. *Expertos de validación de los cuestionarios Clima organizacional y desempeño laboral.*

Experto N° 1	Dr. Paca Pantigoso, F. Romero
Experto N° 2	Mg. Daniel Cárdenas Canales
Experto N° 3	Mg. Alfredo F. Suasnavar Ugarte
Experto N° 4	Mg. Paz Liendo Lorena Rocío
Experto N° 5	Mg. Fernández Dávila Villafuerte José Luis

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales [...]” (p.200).

Tabla N° 06. *Fiabilidad de la variable Clima Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	50

Fuente: elaboración propia

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.906 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Clima Organizacional, que se realizó a 30 trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

TABLA N° 07. *Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	30

Fuente: elaboración propia

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.911 de confiabilidad en el cuestionario de la variable desempeño laboral, que se realizó a 30 trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de

confiabilidad muy buena.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos de cada una de las variables se ha empleado el paquete estadístico SPSS versión 23. Asimismo, se utilizó SPSS con el propósito de realizar los gráficos y porcentajes en las tablas de frecuencias, también presentar su distribución y figuras. Además se procede analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis de manera que se conozca si existe relación entre las variables: Clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo se elaborará las tablas cruzadas bivariadas, para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar los resultados de manera analítica.

2.6. Aspectos éticos

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS
ORIGINALIDAD	Las citas y referencias se dieron en un contexto original, con el uso propio de las palabras con un previo proceso de lectura, consideración, análisis y síntesis, para evidenciar la inexistencia del plagio intelectual del proyecto de investigación.
VERACIDAD	La investigación fue de carácter veraz por el uso adecuado de las fuentes bibliográficas, bien expuestas y respetando las ideas del autor. Por lo tanto la información mostrada será verdadera y garantizara la información y la privacidad de la misma investigación.
PROPIEDAD INTELECTUAL	Se tomó en cuenta las normas para proteger la concepción intelectual de la investigación en el ámbito personal y patrimonial, evitando la distribución sin permiso y desconocimiento del autor.

PRIVACIDAD	Se garantizó la suma seguridad de la información de la empresa y de los trabajadores del área de producción, que participaron en la encuesta realizada en el proyecto de investigación.
-------------------	---

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

En este capítulo se describen los resultados obtenidos de la investigación haciendo uso de las dimensiones, indicadores mencionados en secciones anteriores.

Tabla N° 08. *Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

Clima Organizacional	Desempeño Laboral			Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	TOTAL	
REGULAR	0.0%	3.3%	3.3%	Rho = 0. 634** Sig. (bilateral) = 0.000
BUENO	30.0%	66.7%	96.7%	
TOTAL	30.0%	70.0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°08, se puede afirmar que el Clima Organizacional es bueno en un 96.7% y que el Desempeño Laboral es bueno con un 70.0%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era 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; mediante los resultados se puede indicar que cuando el Clima Organización es bueno, el Desempeño Laboral también es bueno en un 66.7%. En cambio, cuando el Clima Organización es Regular, el Desempeño Laboral

también es Regular en un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral; da como resultado que existe una correlación moderada (Rho = 0. 634**, Sig. (Bilateral) = 0.000).

TABLA N° 09. *Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

Autorrealización	Desempeño Laboral			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%	

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°09, se puede afirmar que el Autorrealización es bueno en un 86.7% y que el Desempeño Laboral es bueno con un 70.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Qué relación existe entre la Autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la Autorrealización es bueno, el Desempeño Laboral también es bueno en un 63.3%. En cambio, cuando la Autorrealización es Regular, el Desempeño Laboral también es Regular en un 6.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables Autorrealización y Desempeño Laboral; da como resultado que existe una correlación débil (Rho = 0. 427**, Sig. (Bilateral) = 0.003).

TABLA N° 10: *Distribución de frecuencia para Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral*

Involucramiento Laboral	Desempeño Laboral			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%	

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°10, se puede afirmar que el Involucramiento Laboral es bueno en un 90.0% y que el Desempeño Laboral es bueno con un 70.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Qué relación existe entre involucramiento Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando el Involucramiento Laboral es bueno, el Desempeño Laboral también es bueno en un 66.7%. En cambio, cuando el Involucramiento Laboral es Regular, el Desempeño Laboral también es Regular en un 6.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral; da como resultado que existe una correlación débil (Rho = 0. 347**, Sig. (Bilateral) = 0.003).

TABLA N° 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** Sig. (bilateral) = 0.002)
BUENO	26.7%	63.3%	90.0%	
TOTAL	30.0%	70.0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°11, se puede afirmar que la supervisión es bueno en un 90.0% y que el Desempeño Laboral es bueno con un 70.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la supervisión es bueno, el Desempeño Laboral también es bueno en un 63.3%. En cambio, cuando la supervisión es Regular, el Desempeño Laboral también es Regular en un 3.3%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables supervisión y Desempeño Laboral; da como resultado que existe una correlación débil (Rho = 0. 428**, Sig. (Bilateral) = 0.002).

TABLA N° 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** Sig. (bilateral) = 0.002)
BUENO	23.3%	63.3%	86.7%	
TOTAL	30.0%	70.0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°12, se puede afirmar que la comunicación es bueno en un 86.7% y que el Desempeño Laboral es bueno con un 70.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la comunicación es bueno, el Desempeño Laboral también es bueno en un 63.3%. En cambio, cuando la comunicación es Regular, el Desempeño Laboral también es Regular en un 6.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables comunicación y Desempeño Laboral; da como resultado que existe una correlación débil (Rho = 0. 491**, Sig. (Bilateral) = 0.002).

TABLA N° 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** Sig. (bilateral) = 0.002)
BUENO	26.7%	56.7%	83.3%	
TOTAL	30.0%	70.0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°13, se puede afirmar que las Condiciones Laborales es bueno en un 83.3% y que el Desempeño Laboral es bueno con un 16.7%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L San Juan de Lurigancho 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando las Condiciones Laborales es bueno, el Desempeño Laboral también es bueno en un 56.7%. En cambio, cuando las Condiciones Laborales es Regular, el Desempeño Laboral también es Regular en un 3.3%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables Condiciones Laborales y Desempeño Laboral; da como resultado que existe una correlación moderada (Rho = 0. 521**, Sig. (Bilateral) = 0.002).

IV. DISCUSION

La investigación tuvo como objetivo general de la investigación era 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. Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variables Clima Organizacional, con la variable Desempeño Laboral.

Los cuestionarios que fueron utilizados han sido preparados para la empresa Plásticos Crismez S.R.L y luego se validó por 5 expertos de la Universidad Cesar Vallejo con una calificación del 73% y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.906 para el cuestionario de Clima Organizacional y 0.911 para el cuestionario de Desempeño Laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L califican el clima organizacional como bueno en un 96.7%, pero por otra parte se tiene un grupo que lo califica como regular, situación que debe ser tomada en cuenta por los directivos de la empresa. Por otro lado se tiene que estos mismo trabajadores indican que es Bueno en el desempeño laboral de la empresa Plásticos Crismez S.R.L en un 70.0%.

Pero si examinamos la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los trabajadores que consideran que el clima organizacional es Bueno con un 66.7% y los trabajadores que consideran que la desempeño laboral es regular con un 0.0%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.634$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$), que nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables clima organizacional y desempeño laboral. Estos resultados son menores que los obtenidos por Uría, (2011) ($Rho=0.682$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$)); que demuestra que existe relación entre

clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato. Y bastante similar al obtenido por Peña (2013) ($Rho=0.737$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$); demostrando que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila - México. Por otro lado los resultados obtenidos de Valdivia (2014) ($Rho=0.714$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$); que demuestra que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa DANPER – Trujillo SAC. Además están los resultados de Caligieri y Díaz (2009) ($Rho=0.728$, Sig. (Bilateral) = 0.000 demostrando que existe relación entre el Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes; como también los resultados de Quispe (2015) ($Rho=0.734$, Sig. (Bilateral) = 0.000, afirmando que existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas; y finalmente Zegarra (2014) ($Rho=0.529$, Sig. (Bilateral) = 0.001, también concluyendo que existe relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno. Estos resultados mostraron que existe relación entre clima organizacional y desempeño labora en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados.

Detallando los resultados de las dimensiones de clima organizacional en forma independiente se observa que el Autorrealización es lo que califican y reciben con 86.7% de bueno, seguido de la dimensión de Involucramiento laboral con 90.0% de bueno; en el otro extremo se encuentra la Supervisión que igual manera tiene un 90.0% de bueno; sin embargo todas las dimensiones están cerca de la variable clima organizacional que tiene un 96.7% de bueno, seguido de la dimensión comunicación que tiene como 86.7% que es bueno y por último la dimensión condiciones laborales que tiene 83.3% considerado bueno para los trabajadores. 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 para tener la mayor productividad y alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de clima organizacional con la variable desempeño laboral donde se tiene que cuando los trabajadores consideran que el clima organizacional es bueno, entonces para los trabajadores es bueno en un 96.7%; la mayor correspondencia tiene Autorrealización y condiciones laborales con el desempeño laboral que cuando los trabajadores consideran que la clima organizacional es bueno, entonces los trabajadores es bueno en un 66.7%. La dimensión involucramiento laboral relacionada con desempeño laboral es la que tiene un menor porcentaje para cuando los trabajadores consideran que el clima organizacional es Regular, entonces para los trabajadores es Regular en un 6.7%

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones de condiciones laborales (Rho=0.521, Sig. (Bilateral) = 0.002); comunicación (Rho=0.491, Sig. (Bilateral) = 0.002); y supervisión (Rho=0.428, Sig. (Bilateral) = 0.002) y los más bajos son los que corresponden a autorrealización (Rho=0.427, Sig. (Bilateral) = 0.003) e involucramiento laboral (Rho=0.347, Sig. (Bilateral) = 0.003). En conclusión podríamos afirmar que todas las dimensiones de clima organización están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral, correspondiendo la correlación más baja a involucramiento laboral y la más alta a condiciones laborales y comunicación.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Uría (2011) encuentra que la autorrealización también tienen correlación con el desempeño laboral (Rho=0.537, Sig. (Bilateral) = 0.001; (p < 0.05) teniendo en cuenta que la comunicación también tienen correlación con el desempeño laboral (Rho=0.616, Sig. (Bilateral) = 0.000; (p < 0.05). Peña (2013) determina que

existe relación entre supervisión y desempeño laboral ($Rho=0.624$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$), teniendo en cuenta que las condiciones laborales también tienen correlación con el desempeño laboral ($Rho=0.574$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). Valdivia (2014) encuentra que la supervisión también tienen correlación con la desempeño laboral ($Rho=0.684$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). Caligieri y Díaz (2009) encuentra que la comunicación también tienen correlación con el desempeño laboral ($Rho=0.595$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). Quispe (2015), encuentra que las condiciones laborales también tienen correlación con el desempeño laboral ($Rho=0.581$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$), teniendo en cuenta que el involucramiento laboral también tienen correlación con el desempeño laboral ($Rho=0.615$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). Finalmente Zegarra (2014) encuentra que la comunicación también tienen correlación con el desempeño laboral ($Rho=0.516$, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p < 0.05$). En conclusión podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral; por lo tanto, si se mejora el clima organizacional podremos seguir mejorando el desempeño laboral. Debemos poner mayor atención en mejorar el involucramiento laboral y la autorrealización de la empresa para mejorar el desempeño laboral, sin descuidar las demás dimensiones del clima organizacional.

V. CONCLUSIÓN

Dado los resultados de esta presente investigación, en base a la información recopilada en los clientes de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, se obtienen las siguientes conclusiones:

El estudio de investigación presente ha determinado que existe una correlación moderada $Rho = 0.634^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) entre el clima organizacional y desempeño laboral. Esto se basó en que el desempeño laboral fue percibida como Bueno en un 70.0% de los trabajadores y el 96.7% manifiesta que el clima organizacional también es Bueno. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables I y II.

Se identificó que existe una correlación significativa $Rho = 0.427^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.003) entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral. Esto se basó en los resultados que tiene la empresa Plásticos Crismez S.R.L fue considerado como bueno en un 86.7% de los trabajadores y el 70.0% manifestó que el desempeño laboral también es bueno, esto significa que los trabajadores se sienten realizados, ya que los jefes expresan reconocimiento por los logros obtenidos, además la empresa les promueve la generación de ideas creativas en el cumplimiento de las tareas encomendadas, sin embargo un porcentaje de trabajadores no piensan lo mismo, ya que perciben que la empresa no valora el grado de desempeño que los trabajadores demuestran en sus funciones, como también cuando los jefes no realizan capacitaciones necesarias para aumentar los conocimientos y mejorar el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Se identificó que existe una correlación significativa $Rho = 0.347^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.003) entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral. Esto se basó en los resultados que tiene la empresa Plásticos Crismez S.R.L que fue considerado como bueno en un 90.0% de los trabajadores y el 70.0% manifestaron que el desempeño laboral también es

bueno, esto significó que los trabajadores aseguraron el logro en su trabajo, ya que las actividades laborales que realizan, es una tarea estimulante y que el fruto de su esfuerzo genera productos y servicios que son motivo de orgullo personal; sin embargo un porcentaje de los trabajadores afirmaron que en el área no se hacen mejor las cosas día a día, ya que no se logró el desarrollo personal al cumplir las tareas diarias.

Se definió que existe una correlación moderada $Rho = 0.428^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.002) entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral. Estos resultados se justifican en que la supervisión es un factor importante para la vista de los trabajadores es calificada como bueno en un 90.0% y el 70.0% manifiesta que el desempeño laboral es bueno, lo que significó que existe un trato justo en la empresa, donde existen normas y procedimientos que sirven como guías de trabajo, sin embargo un porcentaje de trabajadores percibieron que el jefe no brinda apoyo para superar los problemas que se presentan, ya que no se asignan responsabilidades de acuerdo al cargo de cada trabajador, este también es el caso de los objetivos de trabajo que no están bien definidos.

Se identificó que existe una correlación significativa $Rho = 0.491^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.002) entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Esto se basó en que la orientación a los trabajadores que tiene la empresa es considerado como bueno en un 86.7% y que el 70.0% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral también es bueno. Lo que demostró que se cuenta con la información necesaria para ejecutar las tareas, además el jefe considera y escucha los planteamientos que se le hacen y por otro lado existe colaboración entre el personal de las distintas áreas. Sin embargo un porcentaje de trabajadores declaró que en su área la información no fluye adecuadamente, donde no es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo, y en consecuencia en la empresa no se puede afrontar y superar los obstáculos que suceden en el desarrollo de las actividades.

Se determinó que existe una correlación moderada $Rho = 0.521^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.002) entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral. Esto se basó en que las condiciones laborales es calificado como bueno en un 83.3% y que el desempeño laboral es bueno en un 70.0%. Esto ha demostrado que los colegas de trabajo cooperan entre sí, donde tienen la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas y tienen una mejor administración de los recursos; sin embargo un porcentaje de trabajadores no está conforme con las remuneraciones ya que no es atractivo en comparación con la de otras empresas, además de no contar con una tecnología que simplifique el trabajo, por ello el grupo con el que se trabaja no funciona como un equipo bien integrado.

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, ya que tiene una correlación significativa moderada cuyo valor es mayor a las demás, en consecuencia la empresa debe usar tecnología que facilita el trabajo, adquiriendo nuevos equipos ,con 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 Plásticos Crismez S.R.L, tiene una fecha determinada para comprar lo arrendado. Esta recomendación ayudara 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 recomienda instaurar programas de líneas políticas de carrera, como alternativa relevante donde se valore el nivel de desempeño de los trabajadores con el conocimiento y experiencia que demuestran en sus funciones y ejecución de las tareas propuestas; además se puede implementar un plan anual de capacitación para mejorar el rendimiento laboral, monitoreado y controlado por el jefe inmediato; todo con la finalidad de que se toma un buen rumbo en el desarrollo de las actividades, de manera que la empresa pueda diferenciarse de la competencia, atrayendo

a clientes potenciales y proveedores que requieren productos plásticos, donde nuestra empresa sea la mejor opción al brindar un producto y servicio de calidad en la producción y venta de bolsas y mangas plásticas de baja y alta densidad dirigido a la industria local y nacional.

- En relación a la dimensión involucramiento laboral, se obtuvo un valor de correlación débil, por ello se recomienda realizar dinámicas con el líder de cada área, que permita una mayor involucramiento laboral realizar periódicamente, realizando 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, ayudando a la sociedad para que haya más gente empleada, gracias a las recomendaciones que reciben de parte del personal que tiene un mayor compromiso con la empresa. Otro de los beneficios es que puede atraer la atención del Gobierno Central que apoya a las Pymes con préstamos que brinda el Banco de la nación, esto permitirá a la empresa minimizar los costos ya que como el personal se tiene involucramiento con las actividades y objetivos a alcanzar, se puede optimizar los tiempos y recursos.
- En cuanto a la dimensión supervisión, se estableció una correlación débil, por ello se recomienda establecer un sistema de supervisión más estricto que permita hacer un seguimiento continuo de las actividades de los trabajadores con los jefes de cada área de manera que se asignen responsabilidades que se adecuen a las necesidades del trabajador, otro punto a favor es propiciar convenios con instituciones para la capacitación de deficiencias en las diferentes áreas en cuestión, y en el caso el proceso de producción la empresa puede tener convenios como con el organismo de evaluación y fiscalización ambiental (OEFA) que brinda incentivos

anuales a empresas manufactureras que tienen una buena supervisión con el uso adecuado de factores como, el hombre, la materia prima, la maquinaria y equipos, todo con las buenas prácticas ambientales, que si la empresa emplea estas recomendaciones en la supervisión podrá contar con estos beneficios que da la OEFA.

- En relación a la comunicación, se recomienda implementar de fortalecimiento en trabajos de equipos, de manera que se incremente la comunicación laboral, donde el personal 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, con la finalidad de que los trabajadores interactúen con sus colegas de mayor cargo, de manera que la información la compartan todos. Ahora si es en el ámbito social, se puede realizar salidas de recreación una vez al año entre jefes y trabajadores, asimismo fomentar actividades deportivas con los trabajadores de la empresa, a fin de mejorar los lazos de amistad entre y reforzar los canales de comunicación, en la cual todos se relacionen y adquieran confianza del uno al otro, de esta manera se transferirá la información entre las distintas áreas sin discriminarse.

- Asimismo, se recomienda que la empresa mejore las condiciones laborales ya que se obtuvo una correlación significativa moderada que resulto ser mayor que las demás, por lo tanto se recomienda realizar encuestas directas realizadas cada seis meses, de forma presencial o virtual, de manera que los trabajadores deán valor a su trabajo y reconozcan sus aportes que ha contribuido al logro de metas, mejora de procesos y productividad, llevado a cabo según la jerarquía de necesidades propuestas por Maslow, para conocer en qué nivel de desempeño se encuentra el trabajador y de pueda dar reconocimiento al personal, con carta de felicitaciones, premio al empleado del mes, incentivos y bonificaciones por el buen trabajo cooperativo y en equipo, con el alto compromiso con los fines y objetivos de la empresa, el cual también beneficiara el clima laboral u organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2ª ed.). México: PEARSON EDUCACION
- Borman et al. (2002). La evaluación del desempeño: Conceptos, criterios y métodos. (3ªed.). México: PEARSON EDUCACION.
- 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. (1ª ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Grado, J (2011). Calificación de méritos. (2ª ed.). México: Morata, S.L.
- Gil, F. (12 de junio de 2016). Clima laboral: aplicadores de encuesta APTITUS. Diario Gestion, pp.25.
- Gomez, M. (2006). Introducción de la Metodología de la Investigación Científica. (1º ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación. (4ªed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1998). Clima organizacional. (2ª 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^{era} ed.). Mexico: CENGAGE Learning.
- Méndez, C (1994). Clima organizacional en Colombia IMCOC: un método de análisis para su intervención. (1^{era} ed.). Colombia: Universidad del Rosario.
- Naghi, M. (2005). Metodología de la Investigación. (2^a ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC Manual. (1^e 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^a 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.

VIII. ANEXOS

ANEXO I: INSTRUMENTO DE RECOLECCION 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.

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

ANEXO II: INSTRUMENTO DE RECOLECCION 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	PRODUCCIÓN						
	1. Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa.						
	2. Realizo mis actividades de manera ordenada y sistemática.						
	CONOCIMIENTO						
	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.						
	COOPERACIÓN						
	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	COMPRESIÓN DE SITUACIONES						
	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.						
	INNOVACIÓN						
	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.					
	CAPACIDAD DE REALIZACIÓN					
	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.					
LIDERAZGO	AUTORIDAD					
	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.					
	CONTROL					
	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.					
	INTERÉS POR EL PERSONAL					
	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 III: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo del estudio	Hipótesis de investigación	Variable 1: Clima Organizacional				
	Objetivo general	Hipótesis general	Definición Conceptual V1	definición Operacional V1	Dimensiones V1	Indicadores V1	ítems V1
¿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	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).	Para medir el clima organizacional se usó el instrumento CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo que comprende cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1
						Interés por el éxito del personal	6
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			Involucramiento Laboral	Definición de objetivos y acciones	11
						Grado de desempeño	16
¿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			Supervisión	Reconocimiento por los logros	21
						Actividades para el desarrollo del personal	26
¿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			Comunicación	Capacitación del personal	31
						Promover el desarrollo personal	36
¿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			Condiciones Laborales	Ideas creativas	41
						Logros en el trabajo	46
¿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			desempeño de funciones	Compromiso de éxito	2
						Asegurar el logro en el trabajo	7
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del area 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 area 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			Supervisión	Factor Humano	12
						Compromiso con la empresa	17
¿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			Comunicación	Mejoramiento de la funciones	22
						Tareas diarias en beneficio del desarrollo personal	27
¿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			Comunicación	Tarea estimulante	32
						Orgullo personal	37
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del area 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 area 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			Supervisión	Visión, misión y valores de la empresa	42
						Calidad de vida laboral	47
¿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			Comunicación	Superación de problemas	3
						Métodos de trabajo	8
¿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			Comunicación	Evaluación del personal	13
						Preparación para cumplir tareas	18
¿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			Comunicación	Responsabilidades definidas	23
						Seguimiento y control de actividades	28
¿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			Comunicación	Normas y procedimientos	33
						Objetivos del trabajo	38
¿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			Comunicación	Trabajo en función de los métodos o planes establecidos	43
						Trato justo en la empresa	48
¿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			Comunicación	Acceso a la información	4
						Información adecuada	9
¿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			Comunicación	Relación de confraternidad	14
						Canales de comunicación.	19
¿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			Comunicación	Interacción con los superiores	24
						Afrontar y superar obstáculos	29
¿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			Comunicación	Comunicación interna	34
						Consideración de ideas y opiniones	39
¿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			Comunicación	Colaboración entre distintas áreas	44
						Conocimiento del progreso en distintas áreas	49
¿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			Condiciones Laborales	Cooperación entre compañeros	5
						objetivos retadores	10
¿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			Condiciones Laborales	toma de decisiones responsables	15
						equipo integrado	20
¿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			Condiciones Laborales	eficacia	25
						administración de los recursos	30
¿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			Condiciones Laborales	Remuneración apropiada y diferenciada.	35
						Objetivos en relación de la visión de la empresa	40
¿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			Condiciones Laborales	Tecnología que facilita el 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	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).	Para medir el desempeño laboral se hace uso de un cuestionario de 30 preguntas que comprende las dimensiones mencionadas por el autor Grado, J. (2011) en su formulario de evaluación de desempeño laboral.	desempeño de funciones	producción	1,2
						conocimiento	3,5
¿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			desempeño de funciones	cooperación	6,10
						comprensión de situaciones	11,13
¿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			características individuales	innovación	14,17
						capacidad de realización	18,20
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del area 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 area 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			liderazgo de jefes	autoridad	21,22
						control	23,26
						interés por el personal	27,30

ANEXO IV: 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.	T I P O L I K E R T M O D I F I C A D O
		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	
	Involucramiento laboral	Compromiso de éxito	1	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	
		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	
	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.	
	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.	
	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 V: MATRIZ OPERACIONAL DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

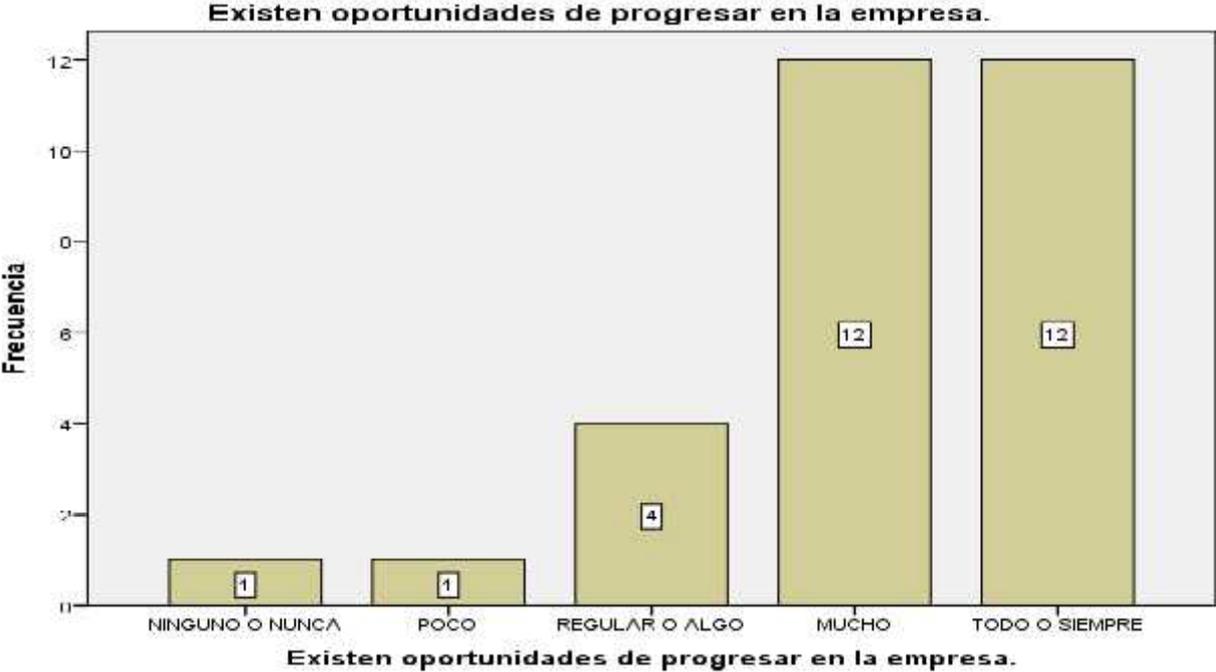
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ITEMS	ESCALAS DE MEDICION
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Desempeño de funciones	Producción	2	Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa.	T I P O L I K E R T M O D I F I C A D O
				Realizo mis actividades de manera ordenada y sistemática.	
		Conocimiento	3	Realizo mis funciones conociendo las reglas y normas de la empresa.	
				Tengo conocimiento sobre el uso correcto de los recursos y equipos para cumplir las tareas.	
				Conozco las funciones y tareas que debo realizar.	
		Cooperación	5	Entre los trabajadores se mantiene relaciones de cooperación, apoyo y compañerismo.	
				La cooperación entre los miembros es practicada con respeto y estima.	
				Tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo.	
				Ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros.	
				Los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área.	
	Características individuales	Comprensión de situaciones	3	Tengo capacidad de intuición de problemas.	
				Tengo capacidad de aprehender la esencia de un problema.	
				Demuestro discreción en la resolución de conflictos e impases dentro del área de producción.	
		Innovación	4	Presento de manera periódica, propuestas y alternativas para mejorar la empresa	
				Aprovecho y resuelvo las actividades con los recursos que tengo a mi alcance	
				Brindo nuevas ideas y sugerencias para mejoramiento el rendimiento del trabajo	
				Cuando se suscitan cambios en la organización, estos son manejados correctamente.	
		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	
	Liderazgo	Autoridad	2	Planifico mis actividades con anticipación	
Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.					
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 VI: ANALISIS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES:

GRAFICOS N° 01: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador oportunidades de progreso.

Existen oportunidades de progresar en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNA O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	POCO	1	3,3	3,3	6,7
	REGULAR O ALGO	4	13,3	13,3	20,0
	MUCHO	12	40,0	40,0	60,0
	TODO O SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



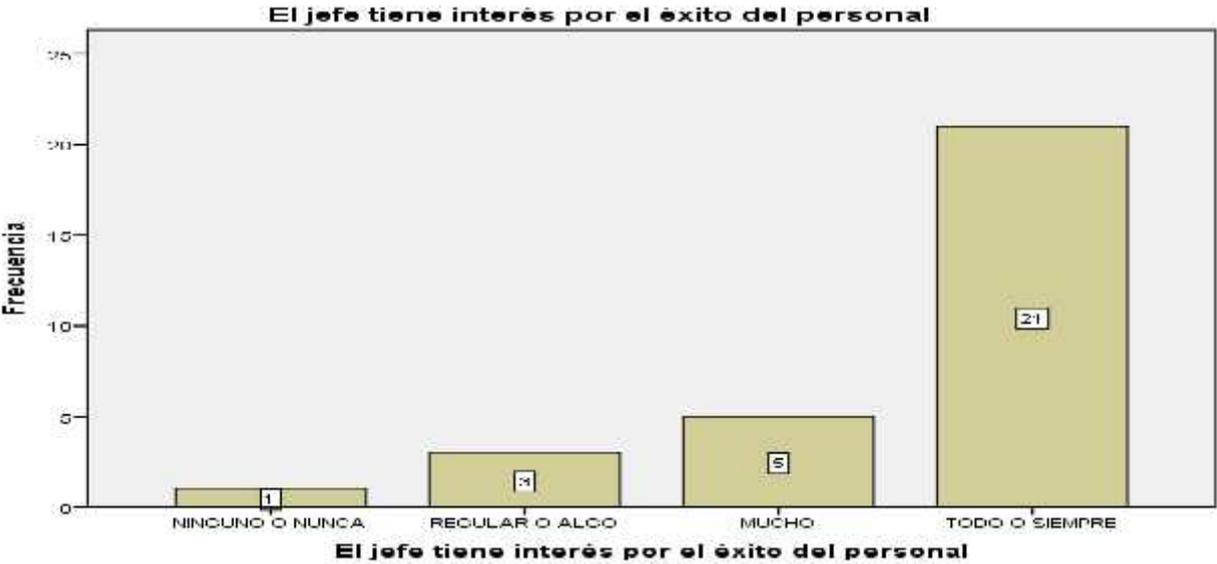
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 01, se observa que 12 de los trabajadores consideran que siempre existen oportunidades de progresar en la empresa. Sin embargo, otros 12 de los trabajadores indican que casi siempre, 4 han puesto algunas veces, 1 Casi Nunca y 1 Nunca.

GRAFICOS N° 02: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador interés por el éxito del personal.

El jefe tiene interés por el éxito del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNO O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	13,3
	MUCHO	5	16,7	16,7	30,0
	TODO O SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



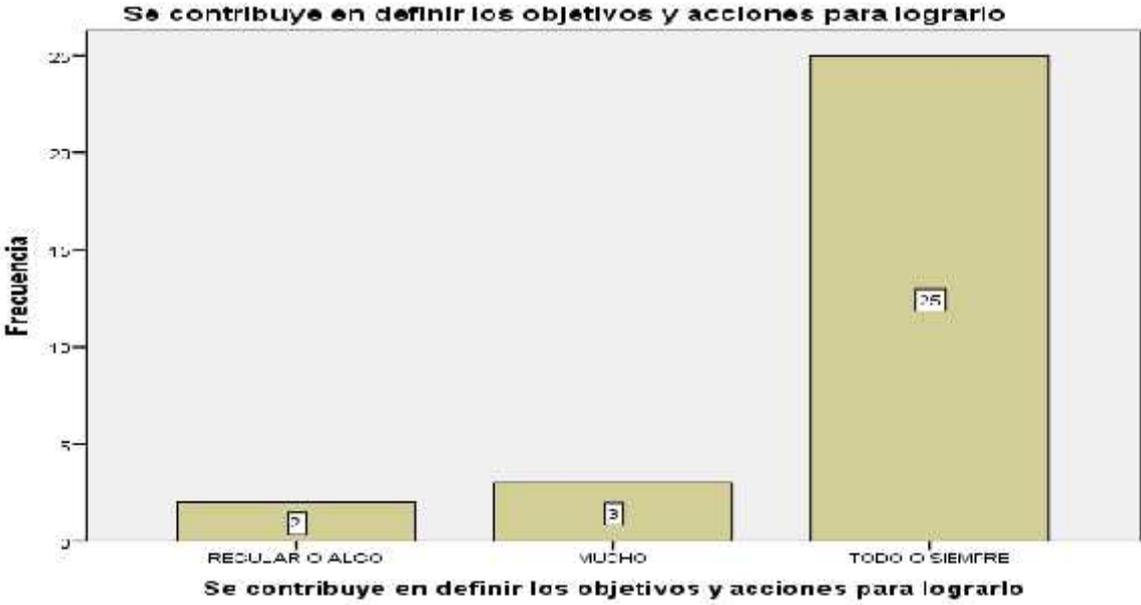
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 02, se observa que 21 de los trabajadores consideran que ninguno o nunca el jefe tiene interés por el éxito del personal. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que mucho, 3 han puesto regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 03: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador definición de objetivos y acciones.

Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
	MUCHO	3	10,0	10,0	16,7
	TODO O SIEMPRE	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

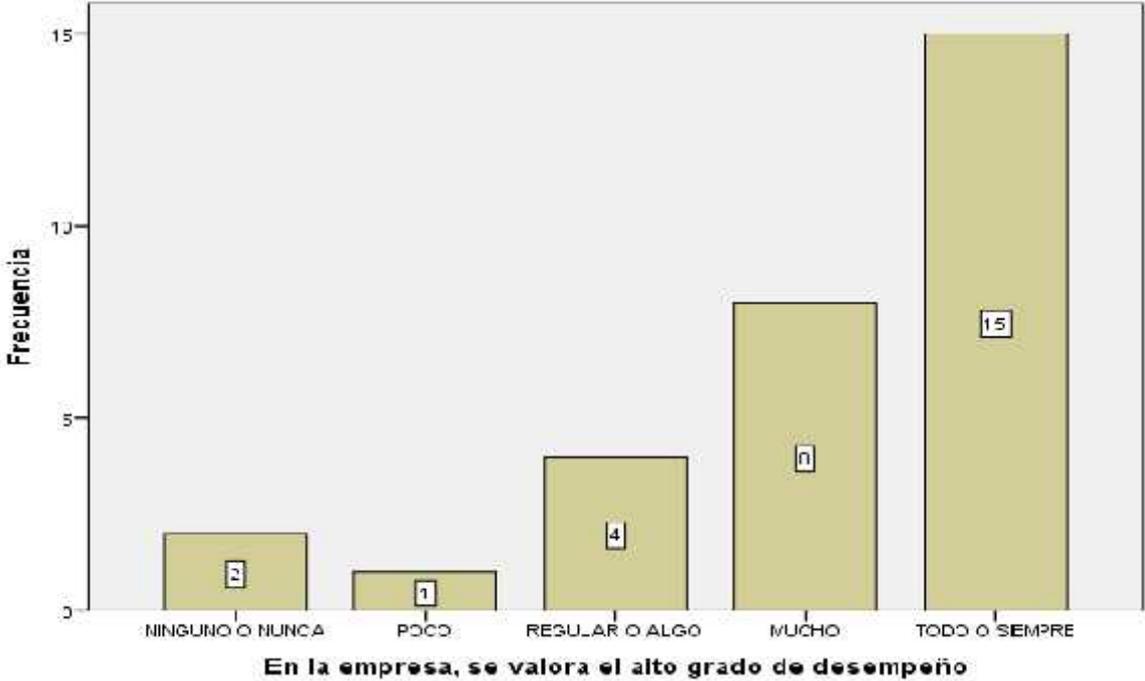
Interpretación: En el gráfico N° 03, se observa que 25 de los trabajadores consideran que todo o siempre se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlo. Sin embargo, 3 de los trabajadores indican que mucho y 2 regular o algo.

GRAFICOS N° 04: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador grado de desempeño.

En la empresa, se valora el alto grado de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NINGUNA O NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
POCO	1	3,3	3,3	10,0
REGULAR O ALGO	4	13,3	13,3	23,3
MUCHO	8	26,7	26,7	50,0
TODOS O SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

En la empresa, se valora el alto grado de desempeño



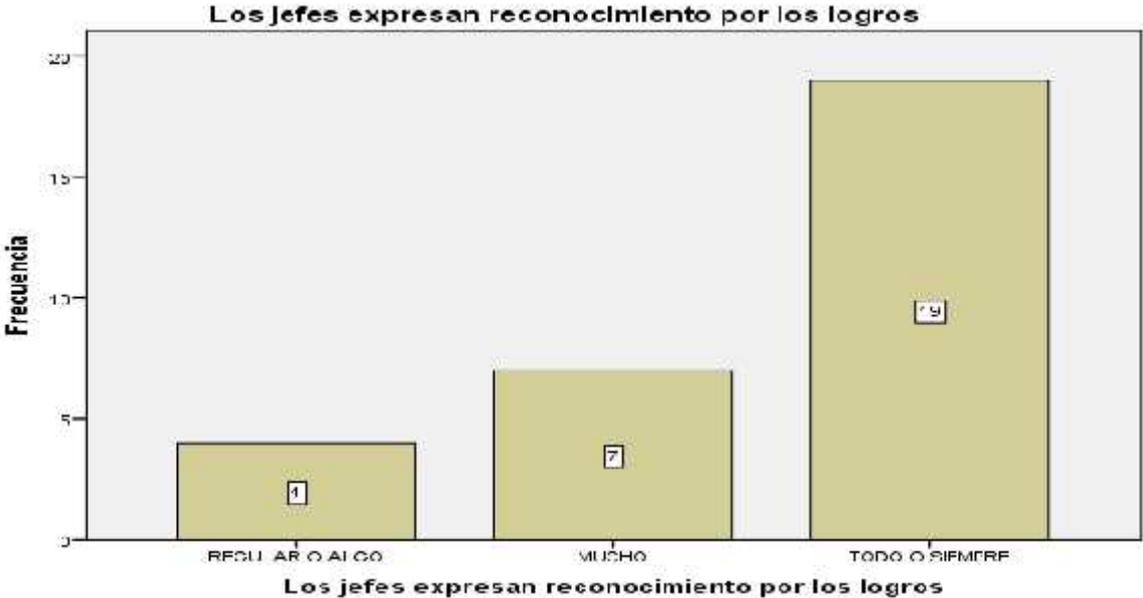
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 04, se observa que 15 de los trabajadores consideran que todo o siempre en la empresa, se valora el alto grado de desempeño. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 4 regular o algo, 1 poco y 2 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 05: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador reconocimiento por los logros.

Los jefes expresan reconocimiento por los logros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	4	13,3	13,3	13,3
MUCHO	7	23,3	23,3	36,7
TODO O SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

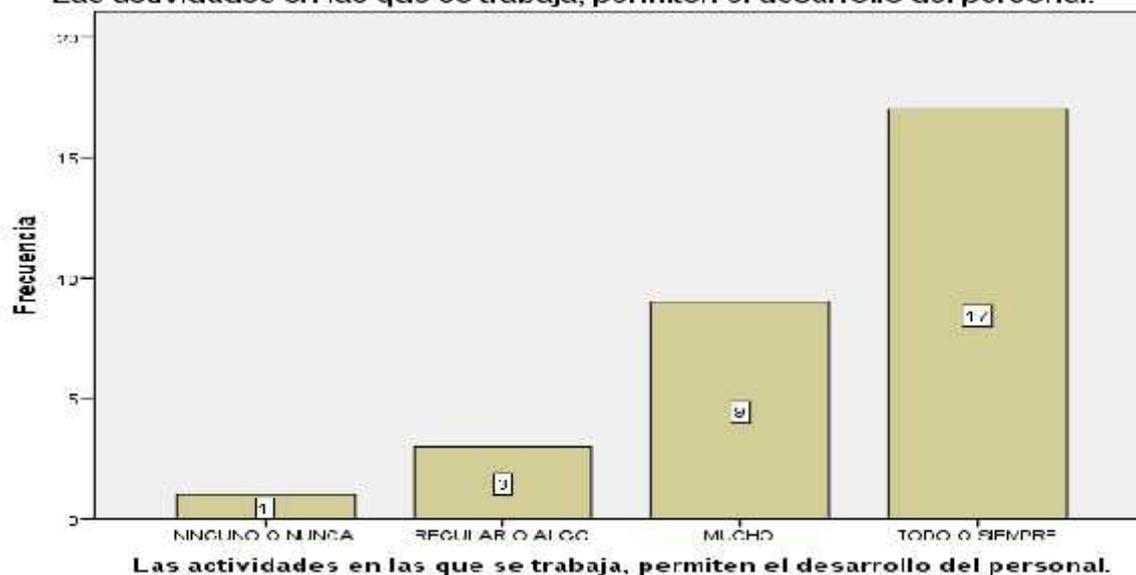
Interpretación: En el gráfico N° 05, se observa que 19 de los trabajadores consideran que todo o siempre los jefes expresan reconocimiento por los logros. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que mucho y 4 regular o algo.

GRAFICOS N° 06: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador actividades para el desarrollo del personal.

Las actividades en las que se trabaja, permiten el desarrollo del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NINGUNO O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	13,3
MUCHO	9	30,0	30,0	43,3
TODOS O SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Las actividades en las que se trabaja, permiten el desarrollo del personal.



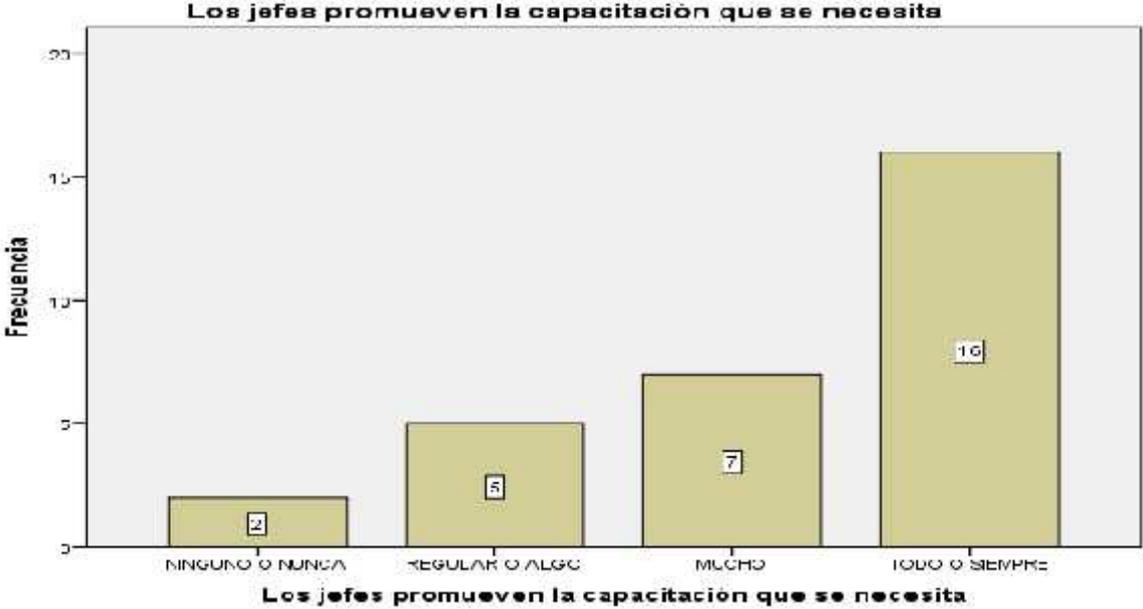
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 06, se observa que 17 de los trabajadores consideran que todo o siempre las actividades en las que se trabaja, permiten el desarrollo del personal. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 07: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador capacitación del personal.

1. Los jefes promueven la capacitación que se necesita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNO O NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	REGULAR O ALGO	5	16,7	16,7	23,3
	MUCHO	7	23,3	23,3	46,7
	TODO O SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

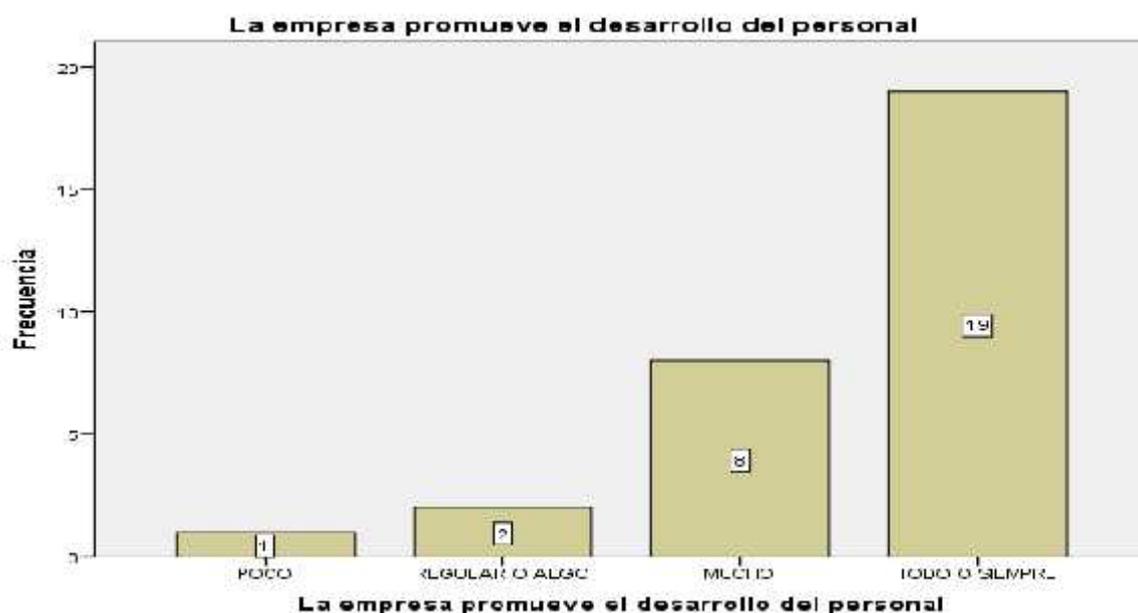


Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 07, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre los jefes promueven la capacitación que se necesita. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo y 2 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 08: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador promover el desarrollo personal.

La empresa promueve el desarrollo del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	10,0
	MUCHO	8	26,7	26,7	36,7
	TODO O SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



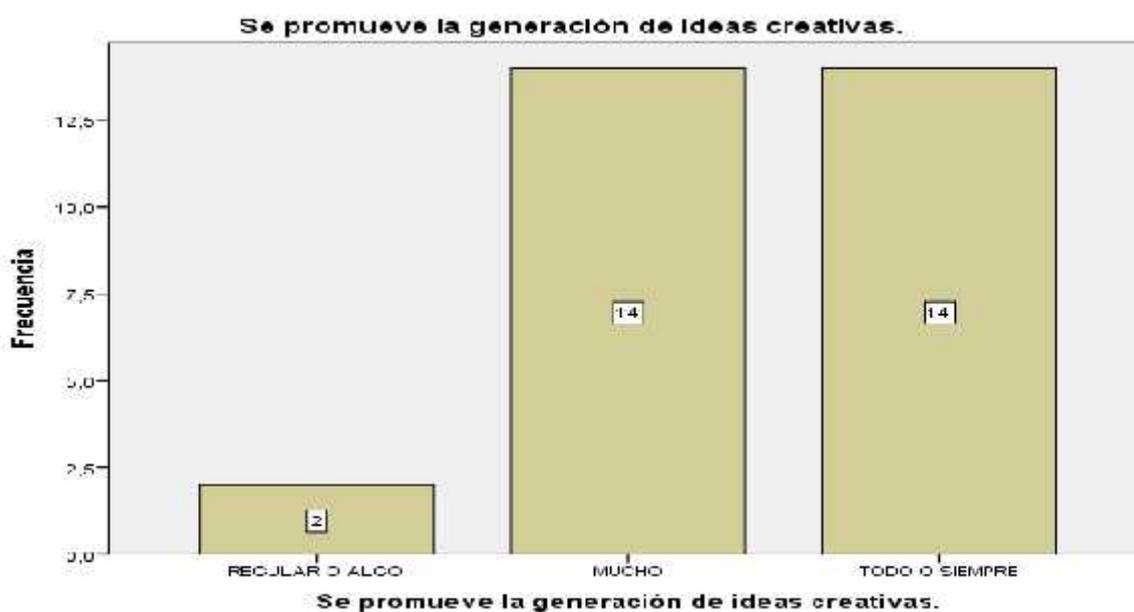
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 08, se observa que 19 de los trabajadores consideran que todo o siempre la empresa promueve el desarrollo personal. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 2 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 09: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador ideas creativas.

Se promueve la generación de ideas creativas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
MUCHO	14	46,7	46,7	53,3
TODO O SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 09, se observa que 14 de los trabajadores consideran que todo o siempre se promueve la generación de ideas creativas. Sin embargo, 14 de los trabajadores indican que mucho y 2 regular o algo.

GRAFICOS N° 10: Distribución de frecuencia de la dimensión Autorrealización, indicador logros en el trabajo.

		Se reconoce los logros en el trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	3	10,0	10,0	10,0
	REGULAR O ALGO	5	16,7	16,7	26,7
	MUCHO	11	36,7	36,7	63,3
	TODO O SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



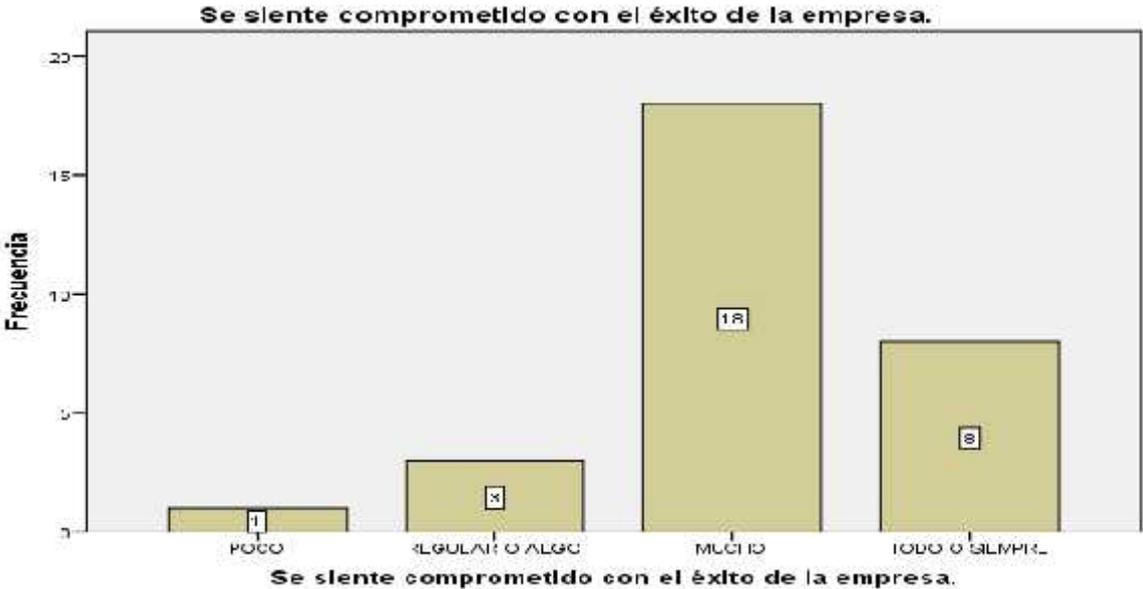
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 10, se observa que 11 de los trabajadores consideran que todo o siempre se reconoce los logros en el trabajo. Sin embargo, 11 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo y 3 poco.

GRAFICOS N° 11: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador compromiso de éxito

Se siente comprometido con el éxito de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido POCO	1	3,3	3,3	3,3
REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	13,3
MUCHO	18	60,0	60,0	73,3
TODO O SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 11, se observa que 8 de los trabajadores consideran que todo o siempre se siente comprometido con el éxito de la empresa. Sin embargo, 18 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 12: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador asegurar el logro en el trabajo.

El trabajador asegura su logro en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	2	6,7	6,7	6,7
	REGULAR O ALGO	6	20,0	20,0	26,7
	MUCHO	5	16,7	16,7	43,3
	TODO O SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 12, se observa que 17 de los trabajadores consideran que todo o siempre el trabajador asegura su logro en el trabajo. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que mucho, 6 regular o algo y 2 poco.

GRAFICOS N° 13: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador factor humano.

Cada empleado se considerado como factor clave para el éxito de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	6	20,0	20,0	23,3
	MUCHO	4	13,3	13,3	36,7
	TODO O SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



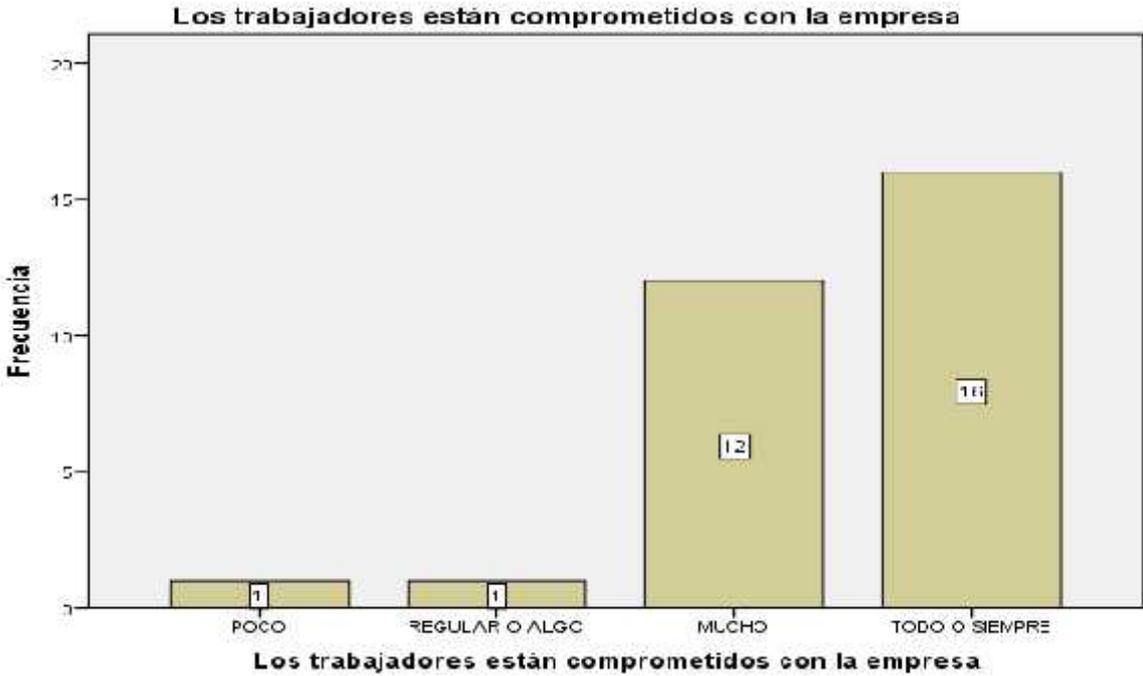
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 13, se observa que 19 de los trabajadores consideran que todo o siempre a cada empleado se considera como factor clave para el éxito de la empresa. Sin embargo, 4 de los trabajadores indican que mucho, 6 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 14: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador compromiso con la empresa.

Los trabajadores están comprometidos con la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	6,7
	MUCHO	12	40,0	40,0	46,7
	TODO O SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



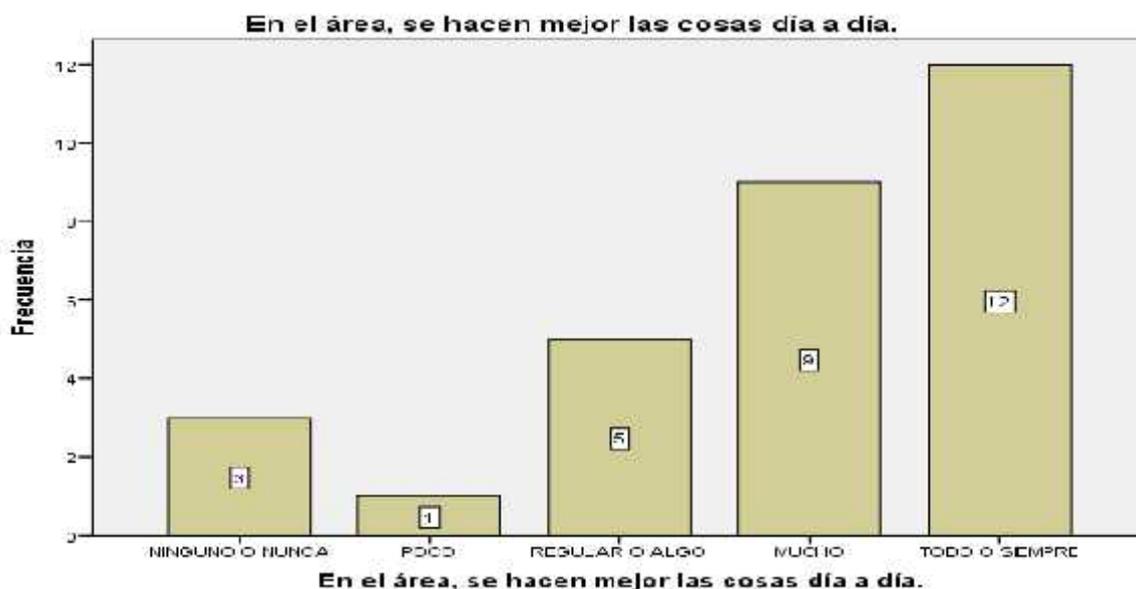
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 14, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre a cada empleado se considera como factor clave para el éxito de la empresa. Sin embargo, 12 de los trabajadores indican que mucho, 1 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 15: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador mejoramiento de las funciones.

En el área, se hacen mejor las cosas día a día.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NINGUNO O NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
POCO	1	3,3	3,3	13,3
REGULAR O ALGO	5	16,7	16,7	30,0
MUCHO	9	30,0	30,0	60,0
TODO O SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



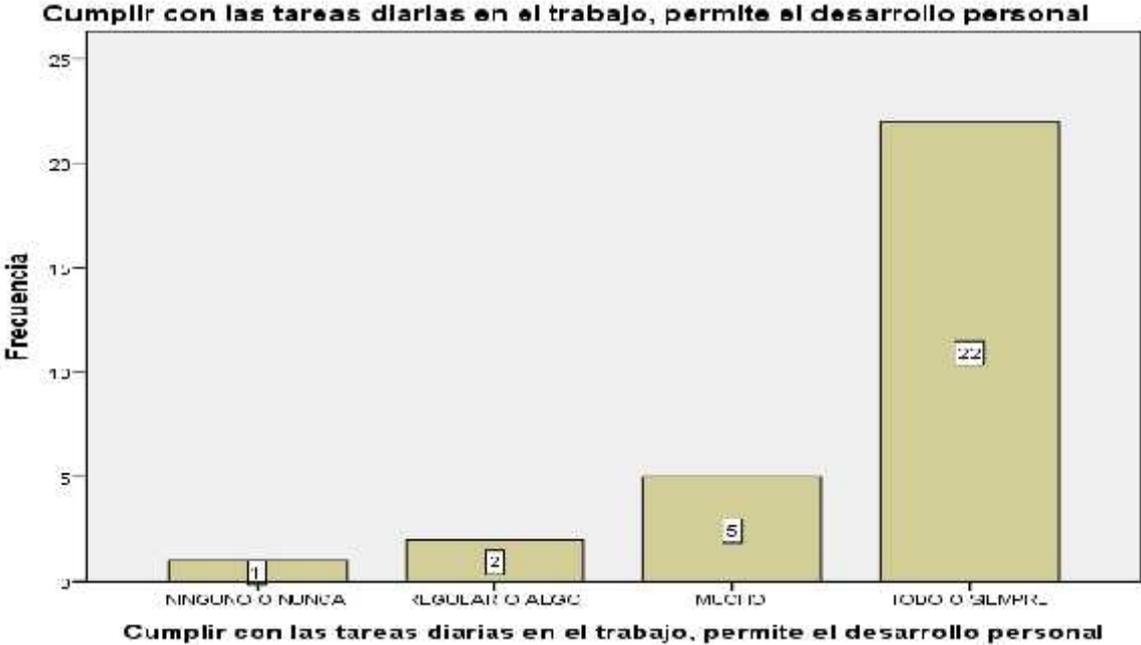
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 15, se observa que 12 de los trabajadores consideran que todo o siempre en el área, se hacen mejor las cosas día a día. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo, 1 poco y 3 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 16: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador tareas diarias en beneficio del desarrollo personal.

Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNO O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	10,0
	MUCHO	5	16,7	16,7	26,7
	TODO O SIEMPRE	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



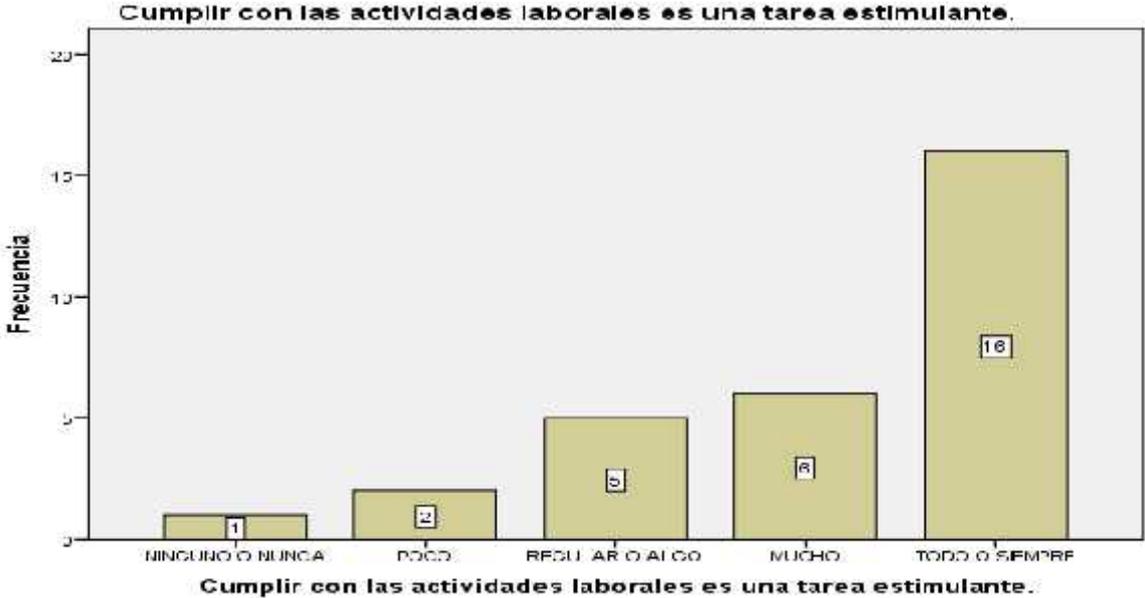
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 16, se observa que 22 de los trabajadores consideran que todo o siempre cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que mucho, 2 regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 17: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador tarea estimulante.

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NINGUNO O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
POCO	2	6,7	6,7	10,0
REGULAR O ALGO	5	16,7	16,7	26,7
MUCHO	6	20,0	20,0	46,7
TODO O SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 17, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo, 2 poco y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 18: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador orgullo personal.

Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	13,3
	MUCHO	8	26,7	26,7	40,0
	TODO O SIEMPRE	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



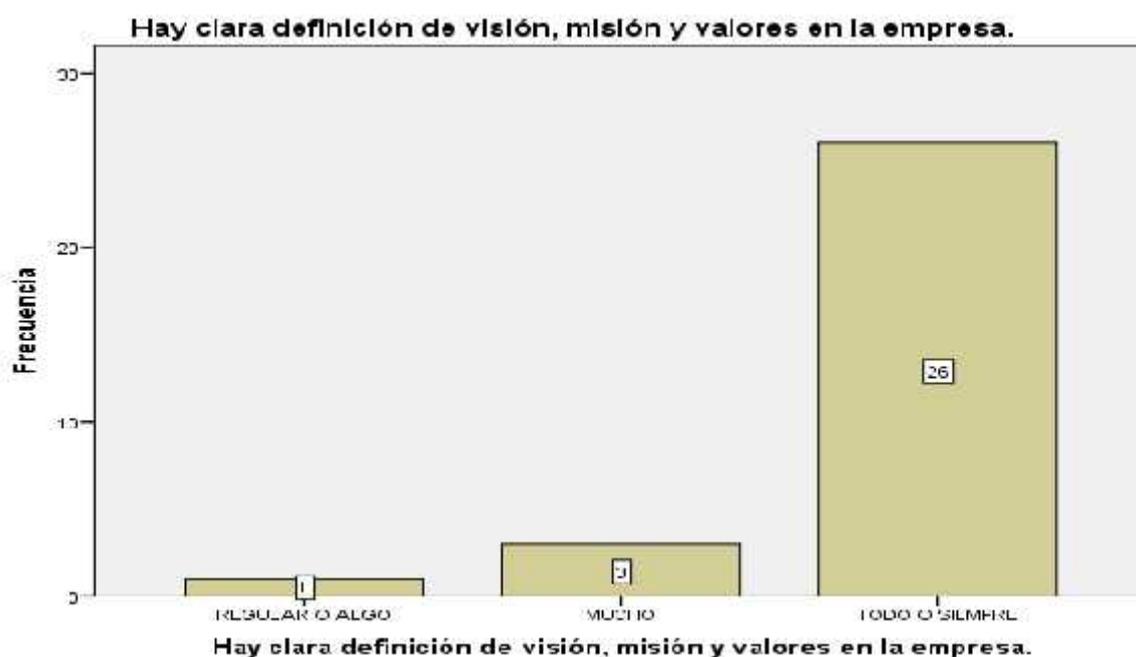
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 18, se observa que 18 de los trabajadores consideran que todo o siempre los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 19: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador visión, misión y valores de la empresa.

Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	3	10,0	10,0	13,3
	TODO O SIEMPRE	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



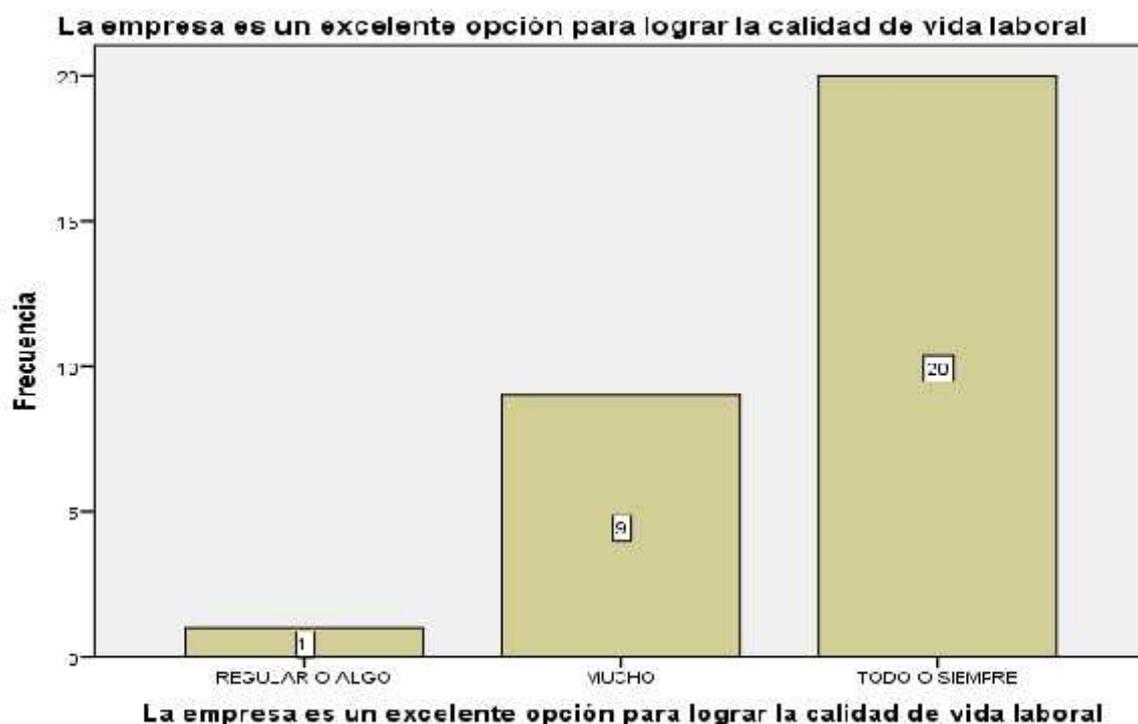
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 19, se observa que 26 de los trabajadores consideran que todo o siempre hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa. Sin embargo, 3 de los trabajadores indican que mucho y 1 regular o algo.

GRAFICOS N° 20: Distribución de frecuencia de la dimensión Involucramiento laboral, indicador calidad de vida laboral.

La empresa es un excelente opción para lograr la calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
MUCHO	9	30,0	30,0	33,3
TODOS O SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



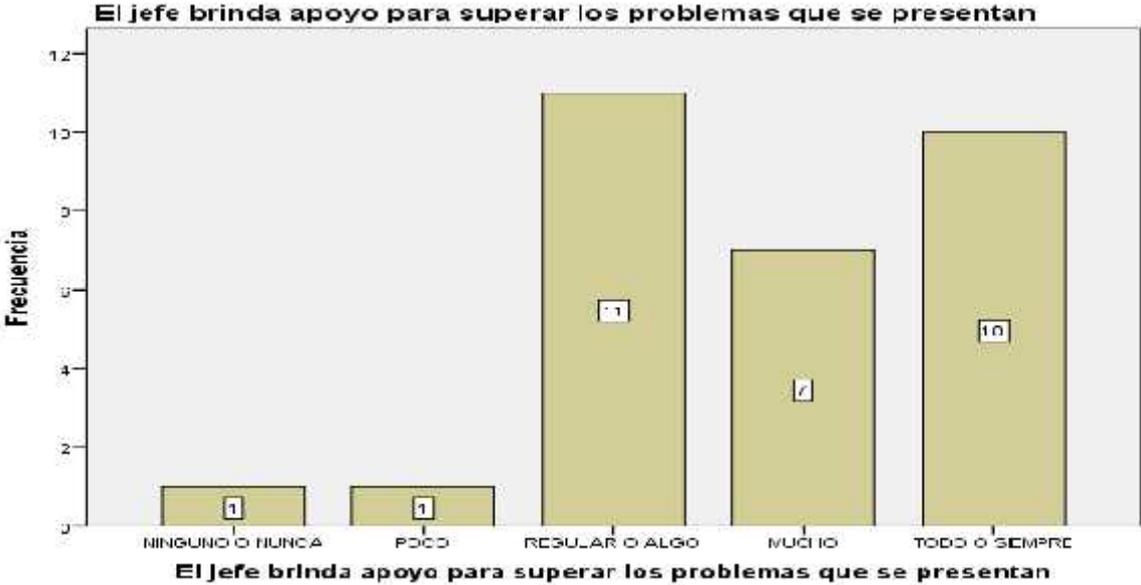
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 20, se observa que 20 de los trabajadores consideran que todo o siempre la empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que mucho y 1 regular o algo.

GRAFICOS N° 21: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador superación de problemas.

El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NINGUNO O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
POCO	1	3,3	3,3	6,7
REGULAR O ALGO	11	36,7	36,7	43,3
MUCHO	7	23,3	23,3	66,7
TODOS O SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



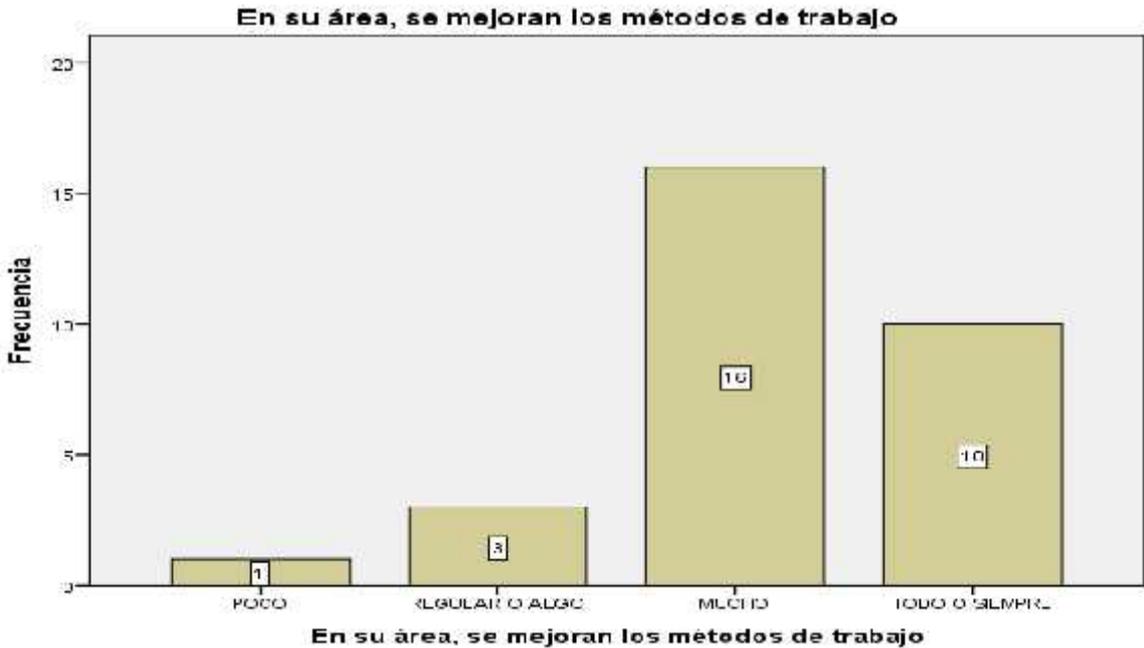
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 21, se observa que 10 de los trabajadores consideran que todo o siempre el jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que mucho, 11 regular o algo, 1 poco y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 22: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador métodos de trabajo.

En su área, se mejoran los métodos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	13,3
	MUCHO	16	53,3	53,3	66,7
	TODO O SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



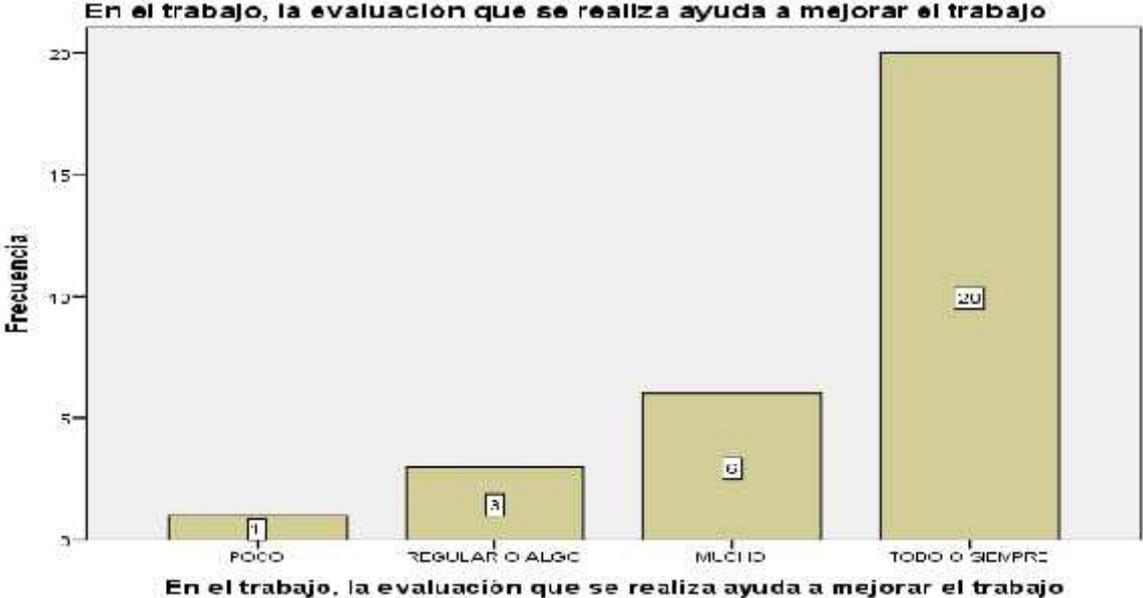
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 22, se observa que 10 de los trabajadores consideran que todo o siempre en su área, se mejoran los métodos de trabajo. Sin embargo, 16 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 23: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador evaluación del personal.

En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	13,3
	MUCHO	6	20,0	20,0	33,3
	TODO O SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 23, se observa que 20 de los trabajadores consideran que todo o siempre en el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 24: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador preparación para cumplir las tareas.

Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	4	13,3	13,3	16,7
	MUCHO	4	13,3	13,3	30,0
	TODO O SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

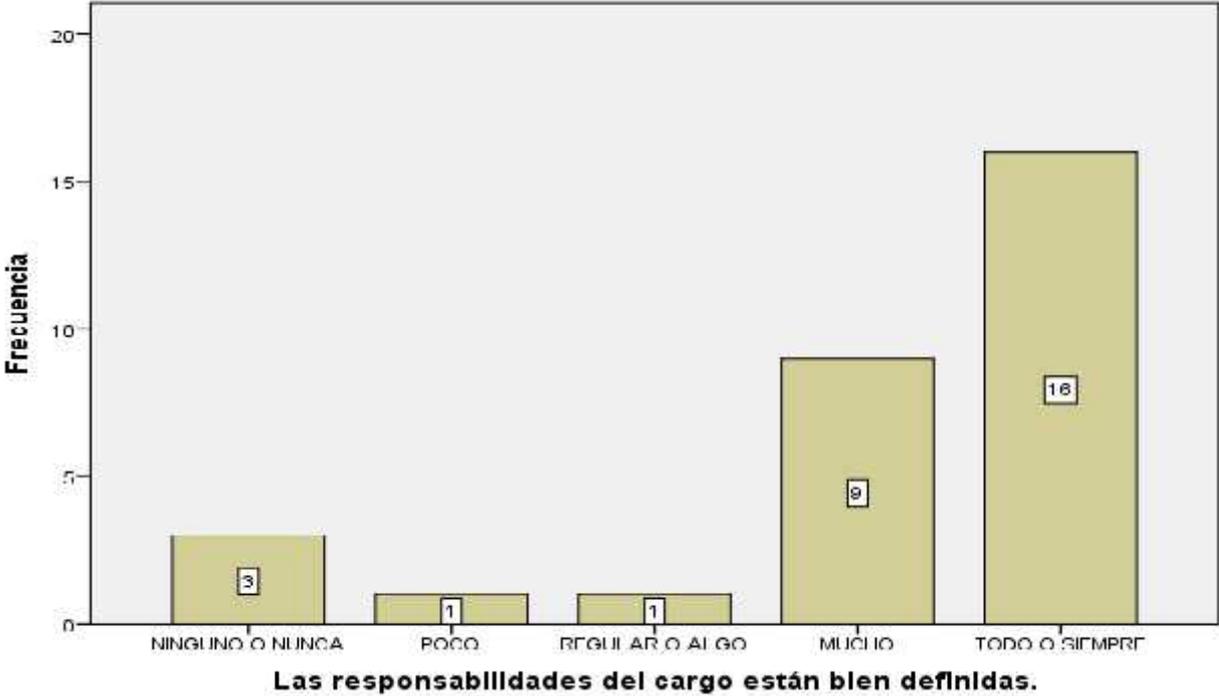
Interpretación: En el gráfico N° 24, se observa que 21 de los trabajadores consideran que siempre se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas. Sin embargo, 4 de los trabajadores indican que mucho, 4 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 25: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador responsabilidades definidas.

Las responsabilidades del cargo están bien definidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNO O NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	POCO	1	3,3	3,3	13,3
	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	16,7
	MUCHO	9	30,0	30,0	46,7
	TODO O SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Las responsabilidades del cargo están bien definidas.



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

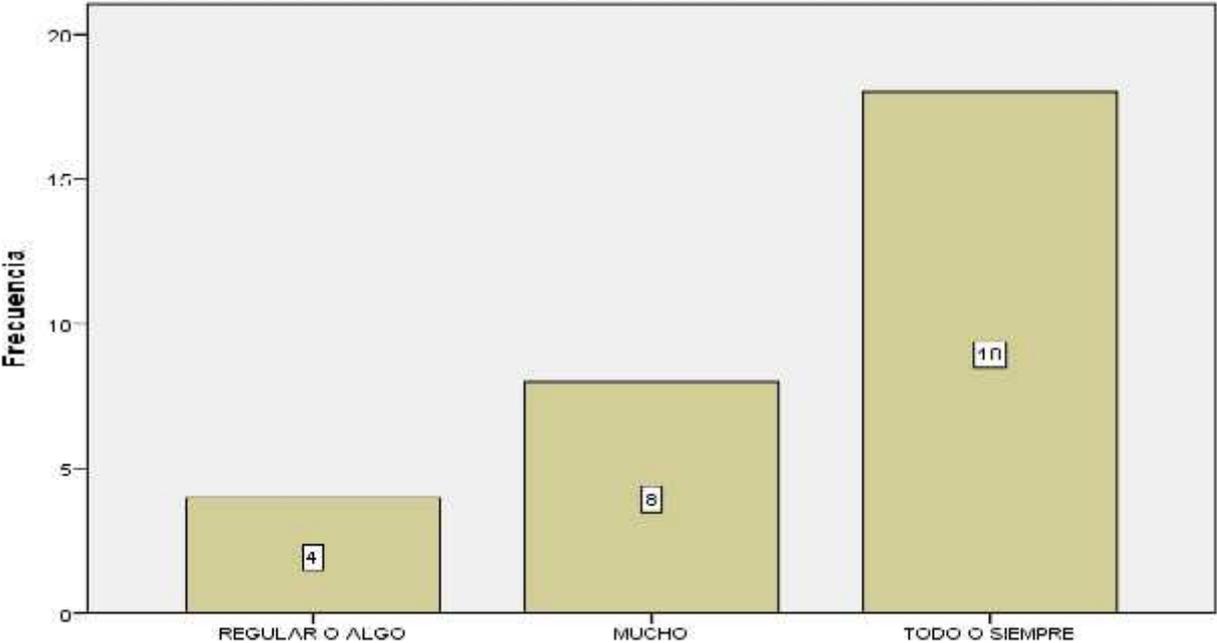
Interpretación: En el gráfico N° 25, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre las responsabilidades del cargo están bien definidas. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que mucho, 1 regular o algo, 1 poco y 3 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 26: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador seguimiento y control de actividades.

Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	4	13,3	13,3	13,3
	MUCHO	8	26,7	26,7	40,0
	TODOS O SIEMPRE	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.



Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

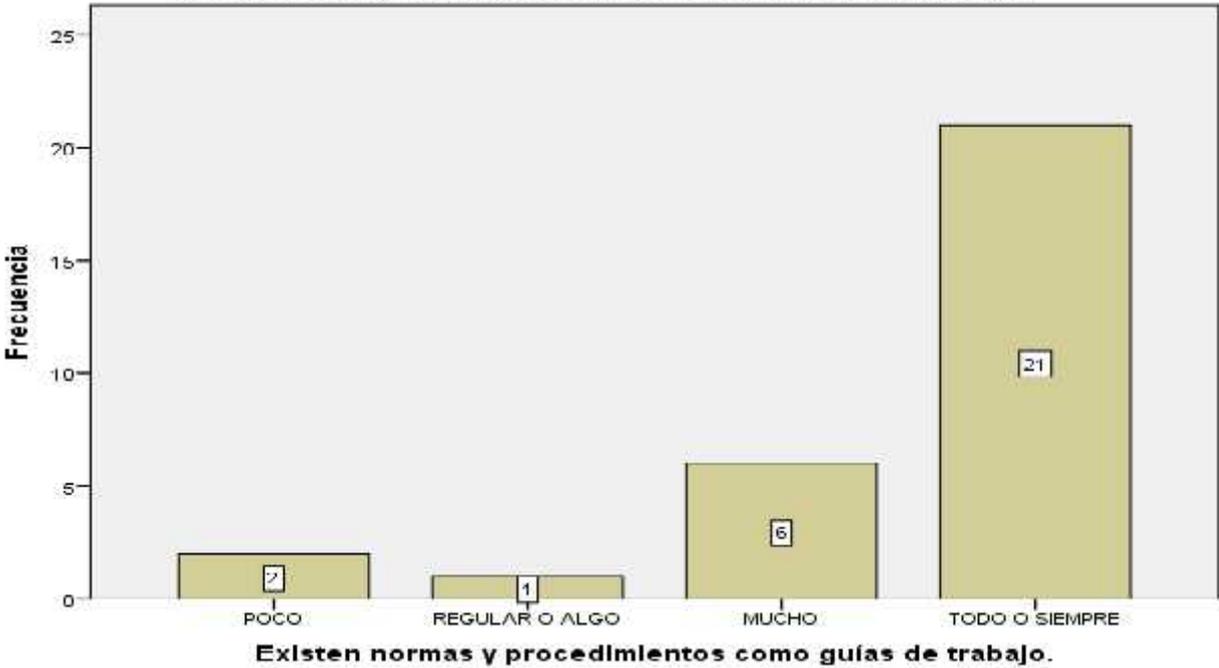
Interpretación: En el gráfico N° 26, se observa que 18 de los trabajadores consideran que todo o siempre se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho y 4 regular o algo.

GRAFICOS N° 27: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador normas y procedimientos.

Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
	MUCHO	1	3,3	3,3	10,0
	TODO O SIEMPRE	6	20,0	20,0	30,0
	REGULAR O ALGO	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.



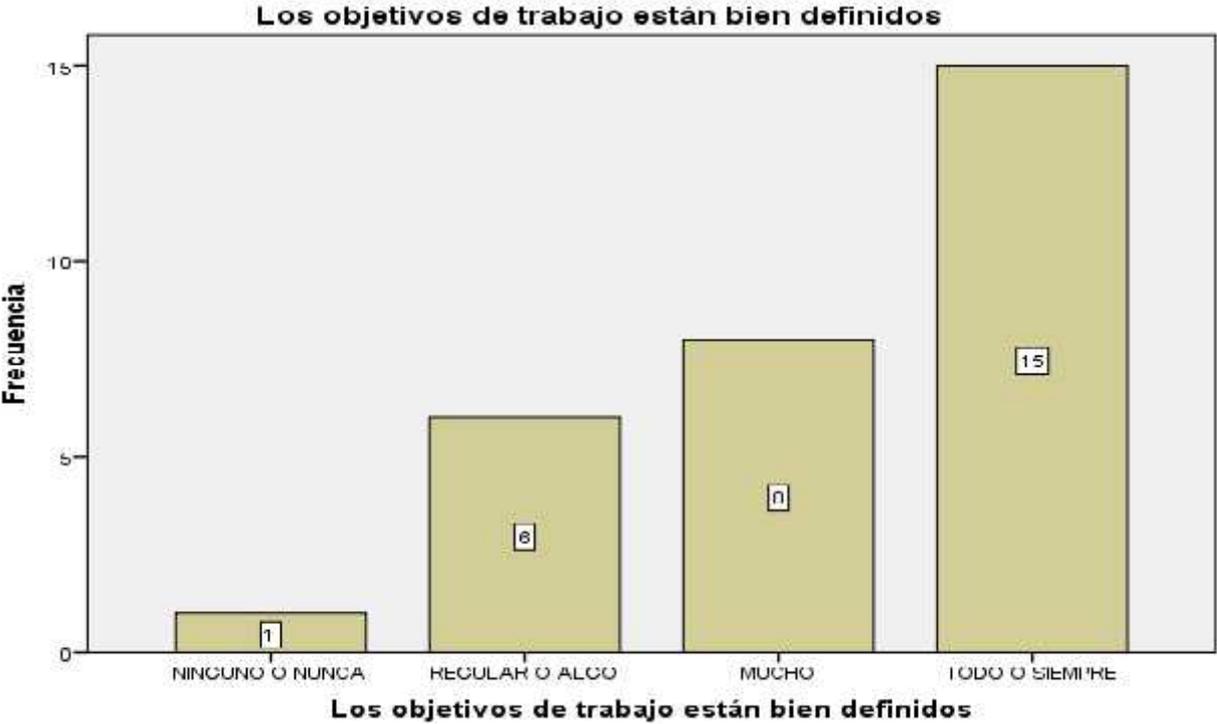
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 27, se observa que 21 de los trabajadores consideran que todo o siempre existen normas y procedimientos como guías de trabajo. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho, 1 regular o algo y 2 poco.

GRAFICOS N° 28: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador objetivos del trabajo.

Los objetivos de trabajo están bien definidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NINGUNO O NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR O ALGO	6	20,0	20,0	23,3
	MUCHO	8	26,7	26,7	50,0
	TODO O SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



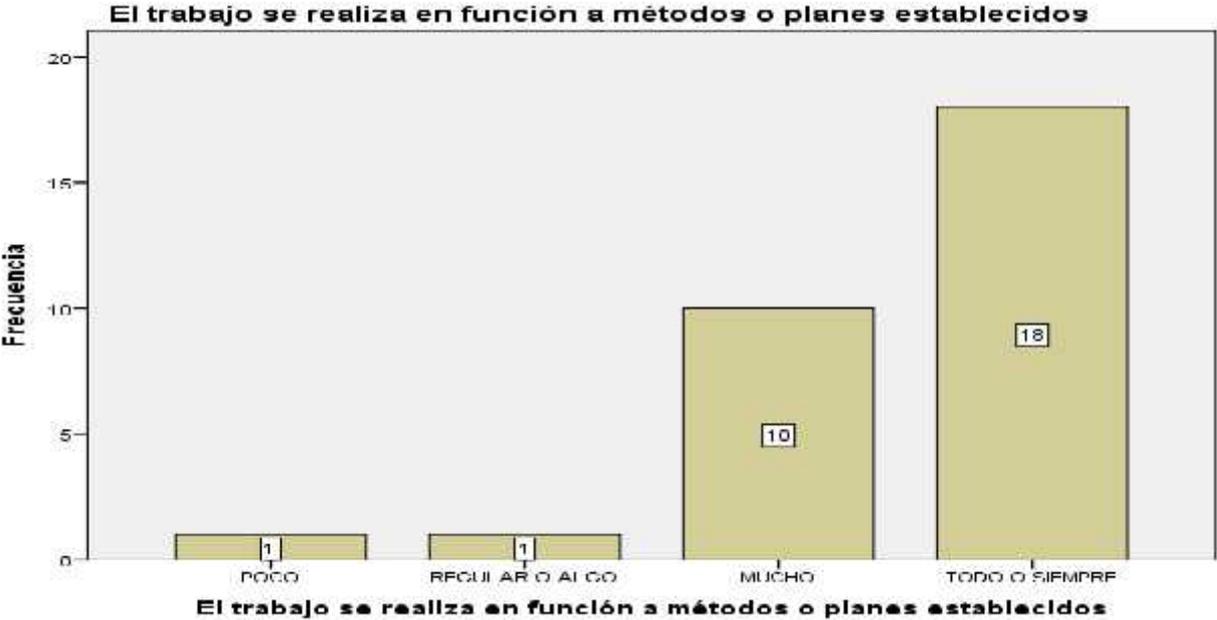
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 28, se observa que 15 de los trabajadores consideran que todo o siempre los objetivos de trabajo están bien definidos. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 6 regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 29: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador trabajo en función de los métodos o planes establecidos.

El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	1	3,3	3,3	6,7
	TODO O SIEMPRE	10	33,3	33,3	40,0
	REGULAR O ALGO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



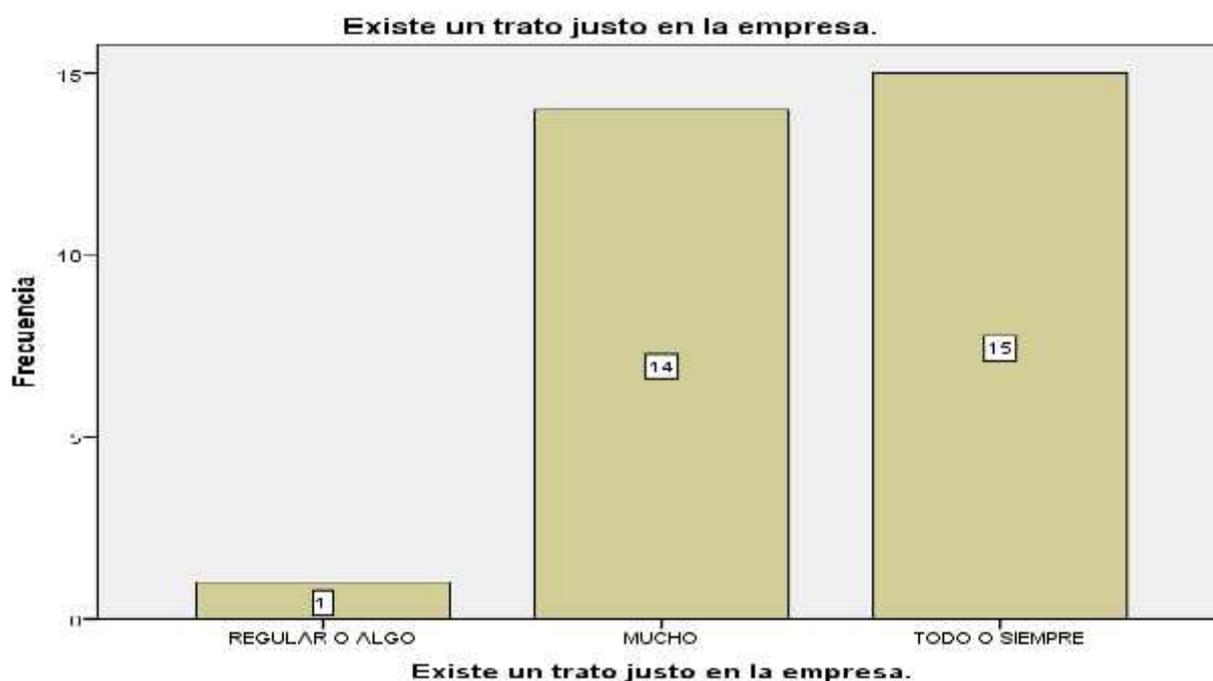
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 29, se observa que 18 de los trabajadores consideran que todo o siempre el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. Sin embargo, 10 de los trabajadores indican que mucho, 1 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 30: Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, indicador trato justo en la empresa.

Existe un trato justo en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
MUCHO	14	46,7	46,7	50,0
TODOS O SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

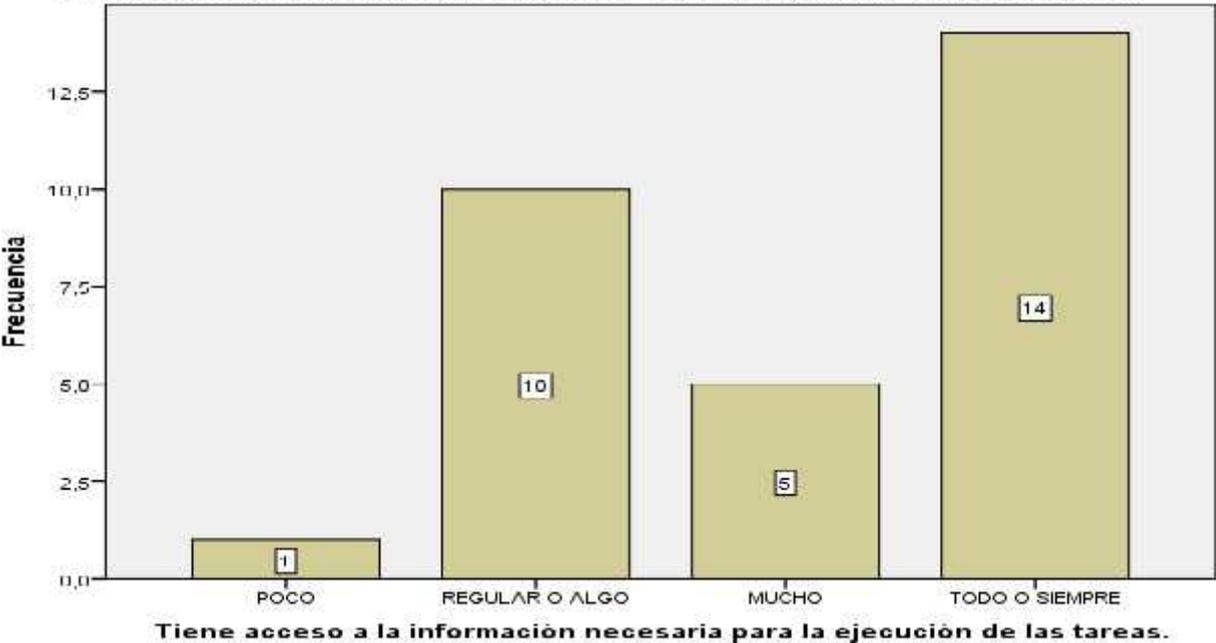
Interpretación: En el gráfico N° 30, se observa que 15 de los trabajadores consideran que todo o siempre existe un trato justo en la empresa. Sin embargo, 14 de los trabajadores indican que mucho y 1 regular o algo.

GRAFICOS N° 31: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador acceso a la información.

Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	10	33,3	33,3	36,7
	TODO O SIEMPRE	5	16,7	16,7	53,3
	REGULAR O ALGO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

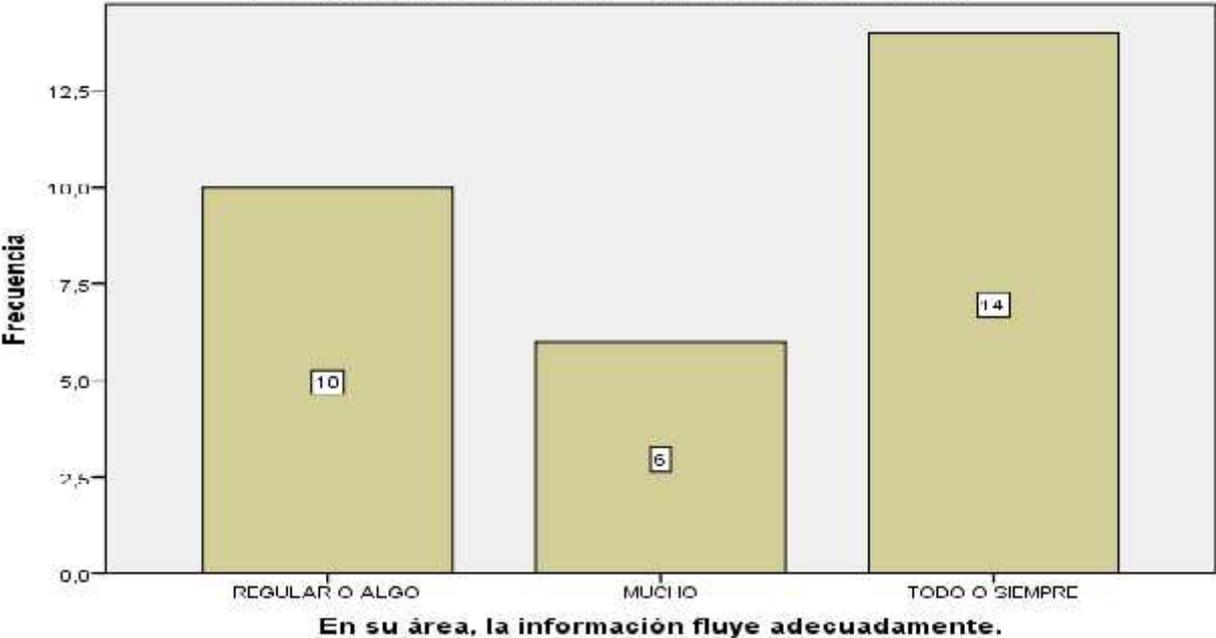
Interpretación: En el gráfico N° 31, se observa que 14 de los trabajadores consideran que todo o siempre se tiene acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que mucho, 10 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 32: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador información adecuada.

En su área, la información fluye adecuadamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	10	33,3	33,3	33,3
	MUCHO	6	20,0	20,0	53,3
	TODO O SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

En su área, la información fluye adecuadamente.



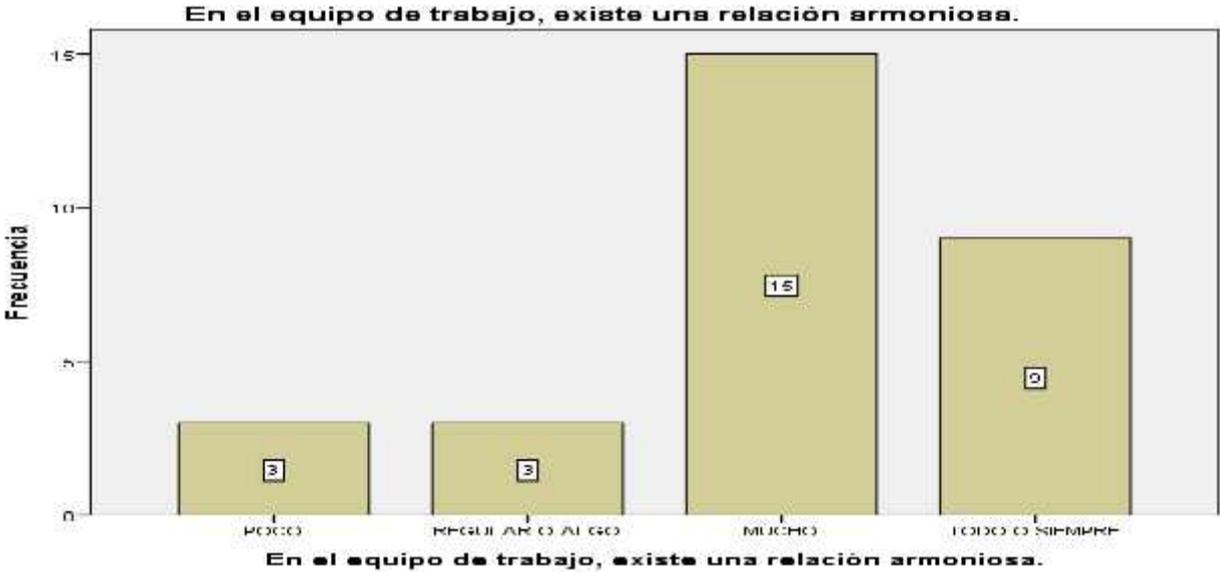
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 32, se observa que 14 de los trabajadores consideran que todo o siempre en su área, la información fluye adecuadamente. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho y 10 regular o algo.

GRAFICOS N° 33: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador relación de confraternidad.

En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	10,0
	MUCHO	3	10,0	10,0	20,0
	TODO O SIEMPRE	15	50,0	50,0	70,0
	REGULAR O ALGO	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

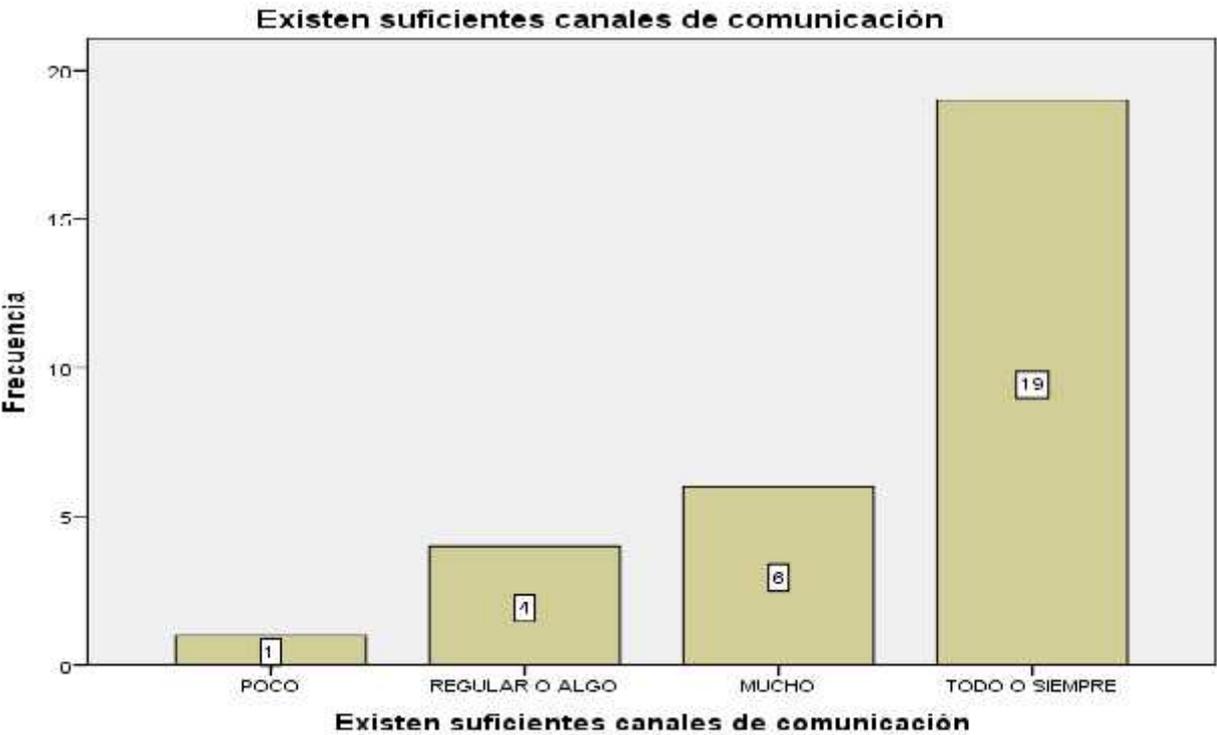


Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 33, se observa que 9 de los trabajadores consideran que todo o siempre en el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa. Sin embargo, 15 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 3 poco.

GRAFICOS N° 34: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador canales de comunicación.

Existen suficientes canales de comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	4	13,3	13,3	16,7
	TODO O SIEMPRE	6	20,0	20,0	36,7
	REGULAR O ALGO	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



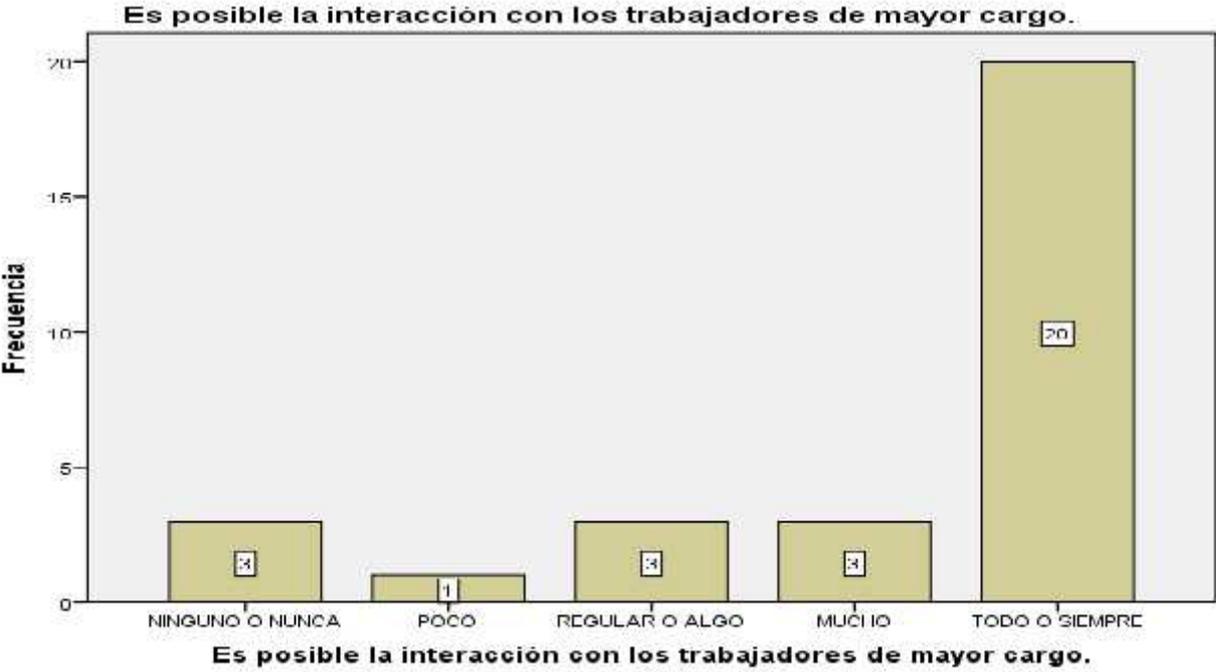
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 34, se observa que 19 de los trabajadores consideran que todo o siempre existen suficientes canales de comunicación. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho, 4 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 35: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador Interacción con los trabajadores de mayor cargo.

Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	10,0
	MUCHO	1	3,3	3,3	13,3
	TODO O SIEMPRE	3	10,0	10,0	23,3
	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	33,3
	MUCHO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



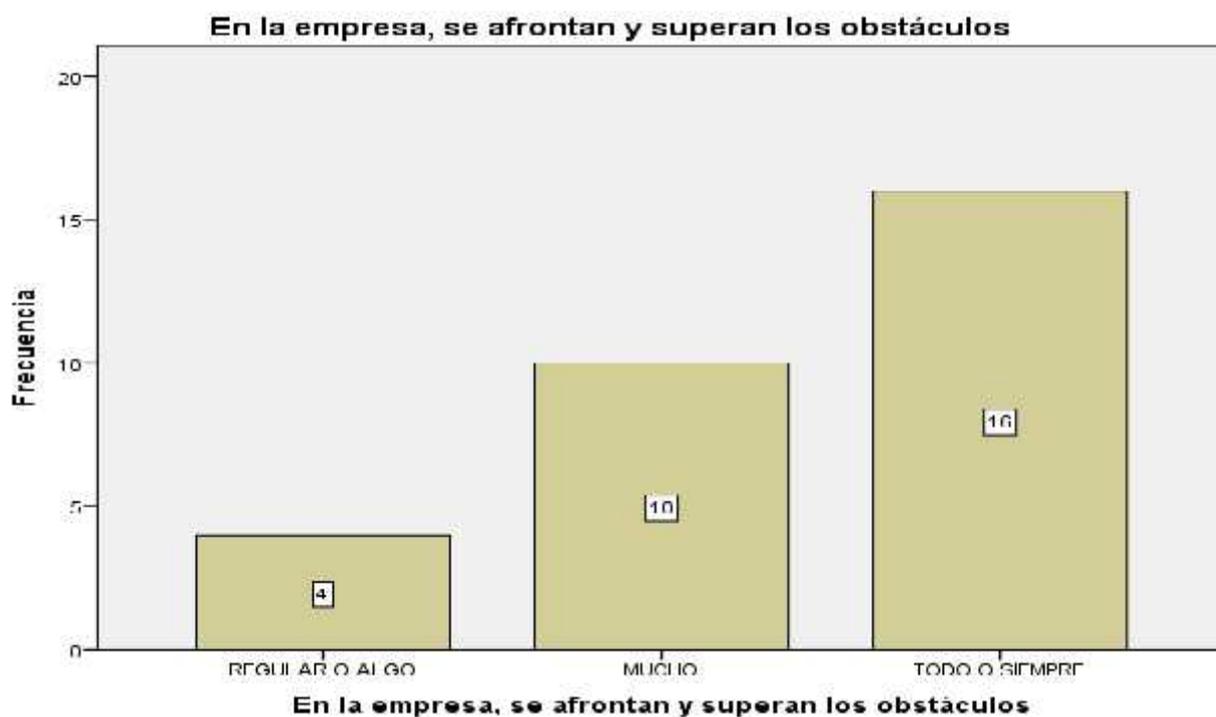
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 35, se observa que 20 de los trabajadores consideran que todo o siempre es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo. Sin embargo, 3 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo, 1 poco y 3 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 36: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador afrontar y superar obstáculos.

En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	4	13,3	13,3	13,3
	MUCHO	10	33,3	33,3	46,7
	TODO O SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

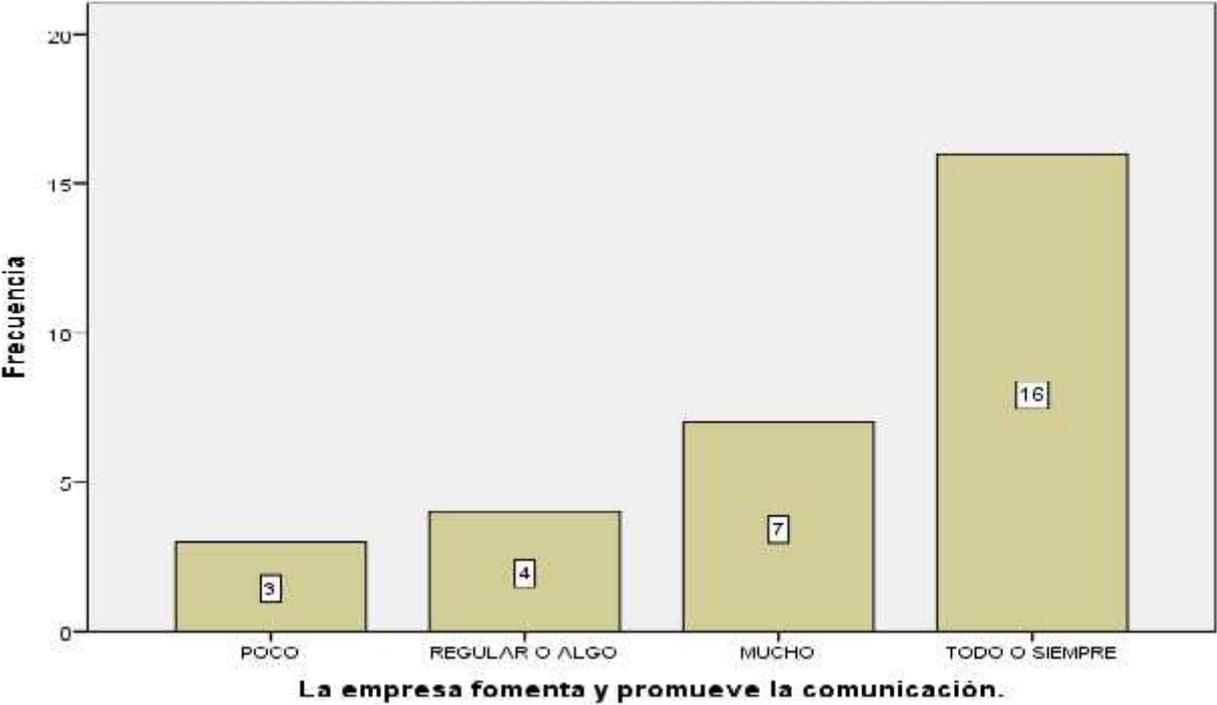
Interpretación: En el gráfico N° 36, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre en la empresa, se afrontan y superan los obstáculos. Sin embargo, 10 de los trabajadores indican que mucho y 4 regular o algo.

GRAFICOS N° 37: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador comunicación interna.

La empresa fomenta y promueve la comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	10,0
	MUCHO	4	13,3	13,3	23,3
	TODO O SIEMPRE	7	23,3	23,3	46,7
	REGULAR O ALGO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La empresa fomenta y promueve la comunicación.



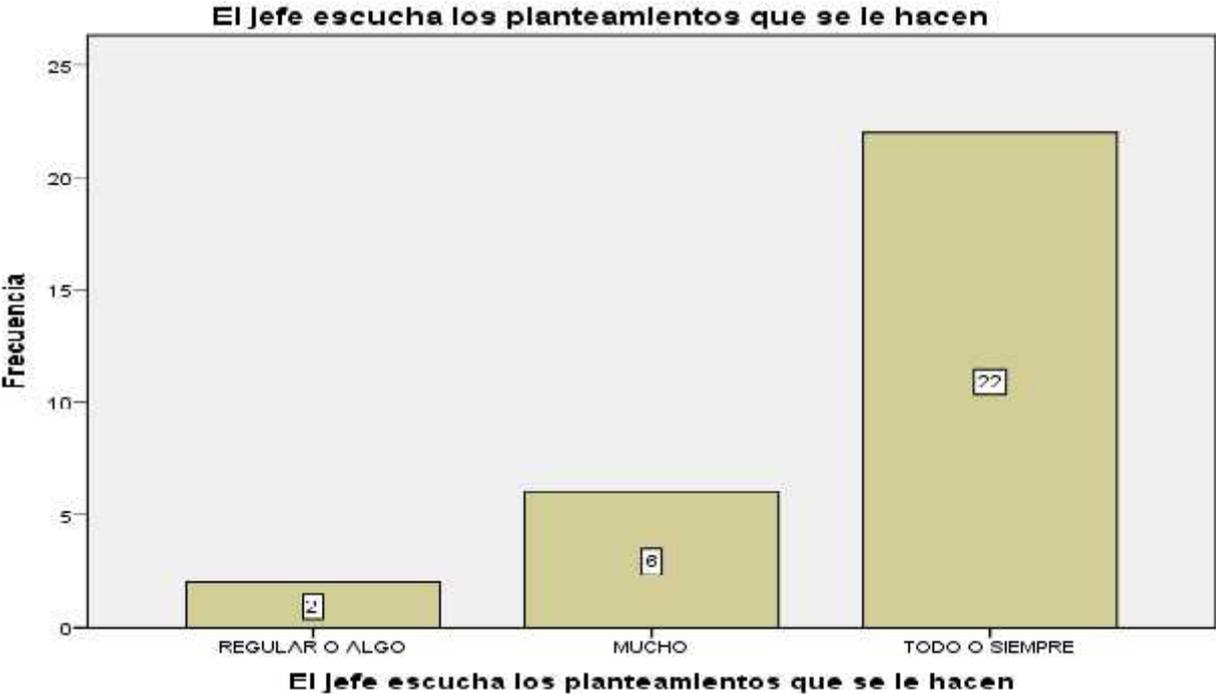
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 37, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre la empresa, fomenta y promueve la comunicación. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que mucho, 4 regular o algo y 3 poco.

GRAFICOS N° 38: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador consideración de ideas y opiniones.

El jefe escucha los planteamientos que se le hacen

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
MUCHO	6	20,0	20,0	26,7
TODO O SIEMPRE	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

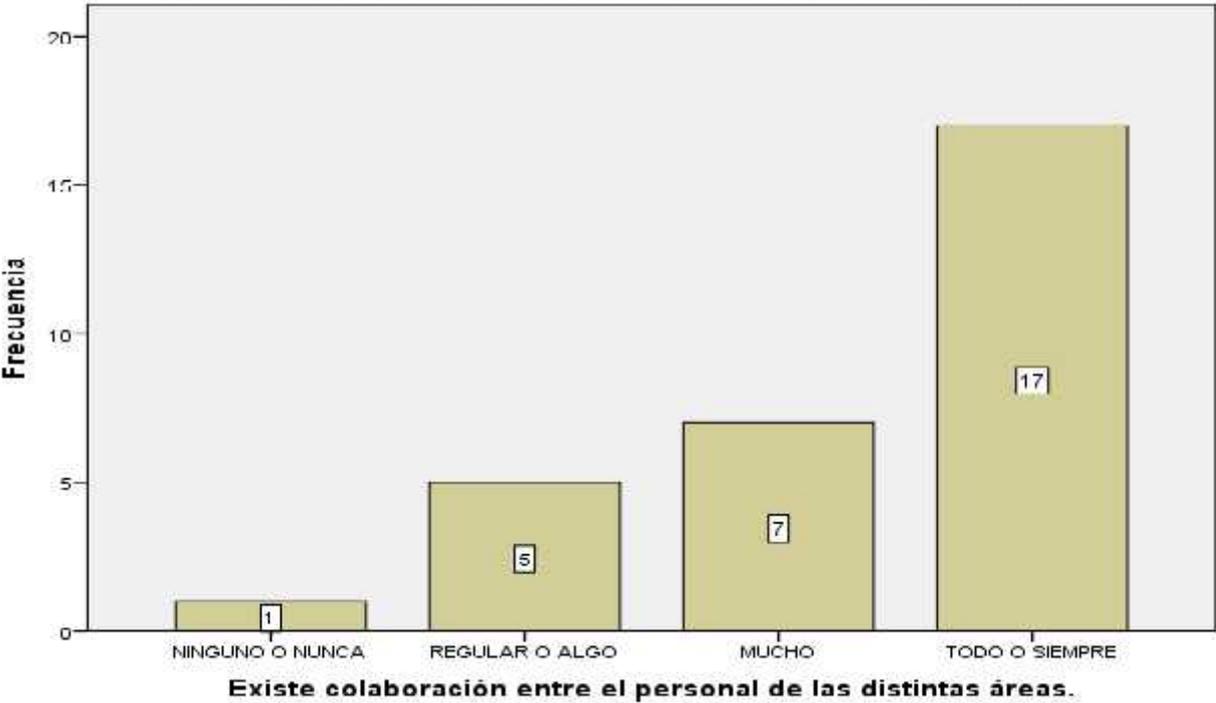
Interpretación: En el gráfico N° 38, se observa que 22 de los trabajadores consideran que todo o siempre el jefe escucha los planteamientos que se le hacen. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho y 2 regular o algo.

GRAFICOS N° 39: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador colaboración entre distintas áreas.

Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
MUCHO	5	16,7	16,7	20,0
TODO O SIEMPRE	7	23,3	23,3	43,3
REGULAR O ALGO	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

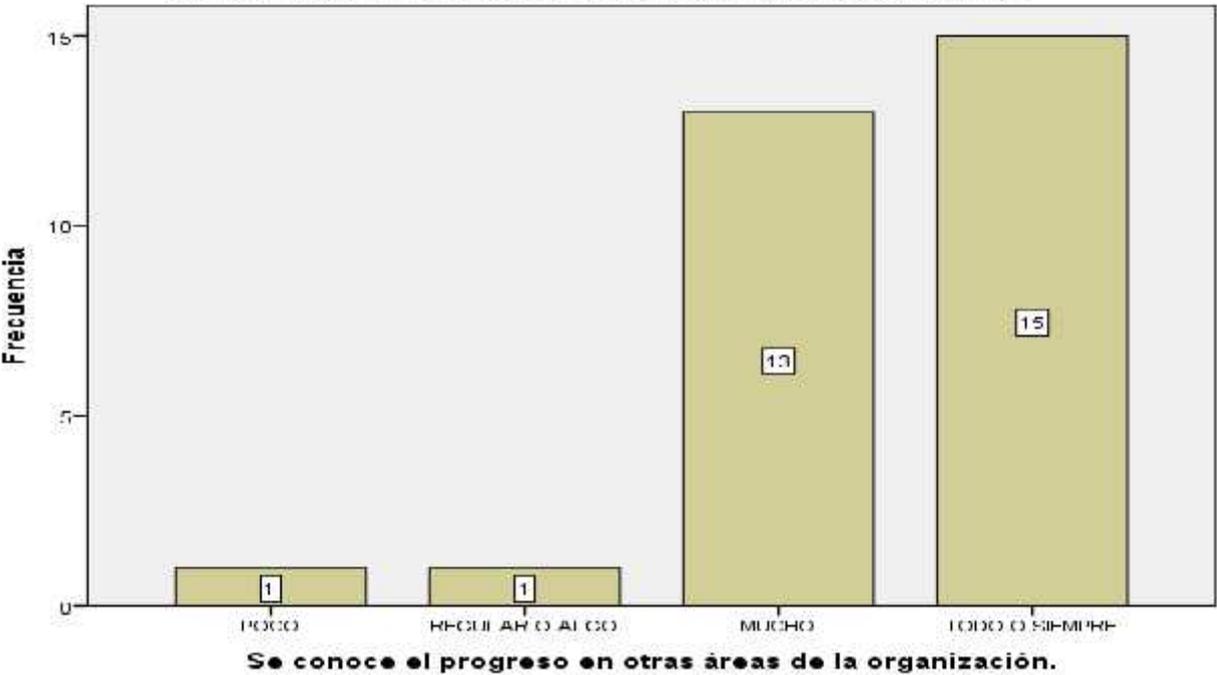
Interpretación: En el gráfico N° 39, se observa que 17 de los trabajadores consideran que todo o siempre existe colaboración entre el personal de las distintas áreas. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 40: Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación, indicador conocimiento del progreso en distintas áreas.

Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	1	3,3	3,3	6,7
	TODOS O SIEMPRE	13	43,3	43,3	50,0
	REGULAR O ALGO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.



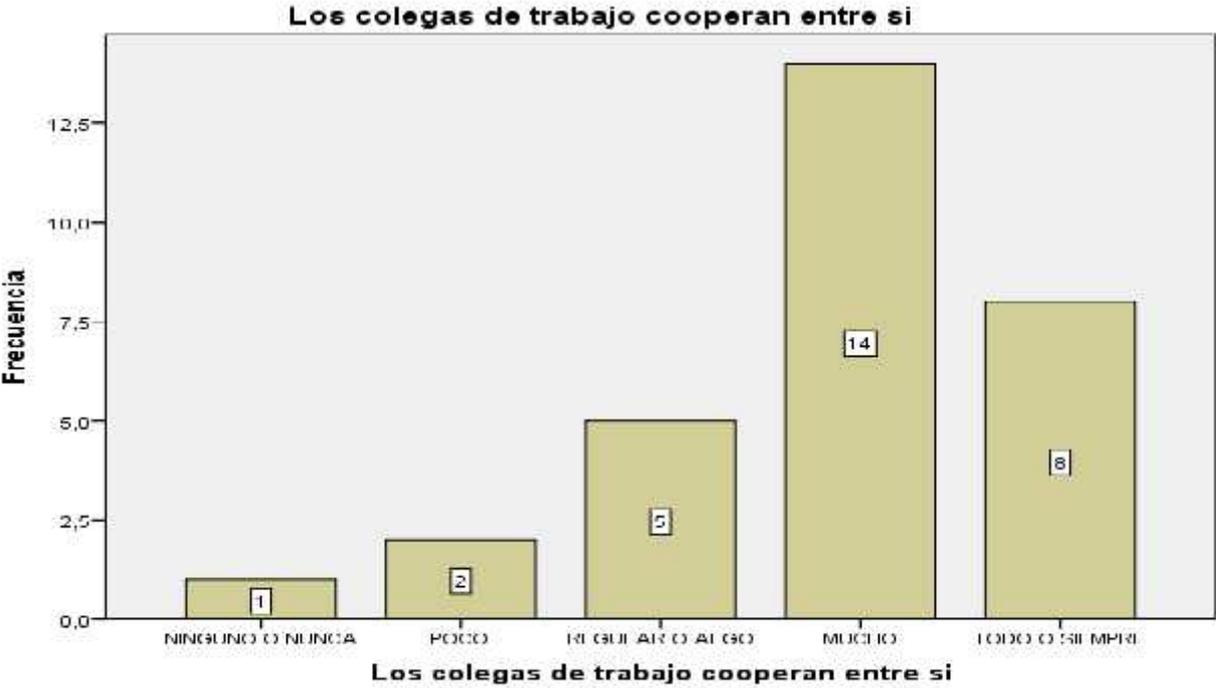
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 40, se observa que 15 de los trabajadores consideran que todo o siempre se conoce el progreso en otras áreas de la organización. Sin embargo, 13 de los trabajadores indican que mucho, 1 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 41: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador cooperación entre compañeros.

Los colegas de trabajo cooperan entre si

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	2	6,7	6,7	10,0
	TODO O SIEMPRE	5	16,7	16,7	26,7
	REGULAR O ALGO	14	46,7	46,7	73,3
	MUCHO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



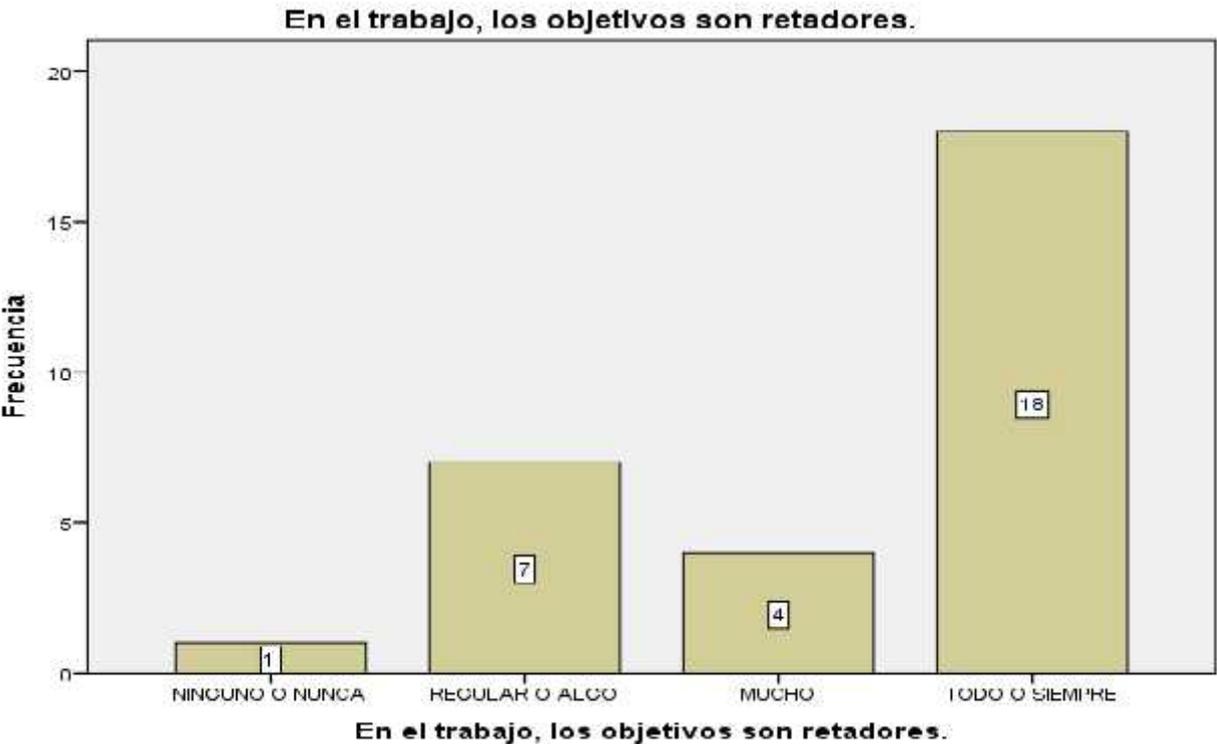
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 41, se observa que 8 de los trabajadores consideran que todo o siempre los colegas de trabajo cooperan entre sí. Sin embargo, 14 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo, 2 poco y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 42: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador objetivos retadores.

En el trabajo, los objetivos son retadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	7	23,3	23,3	26,7
	TODO O SIEMPRE	4	13,3	13,3	40,0
	REGULAR O ALGO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



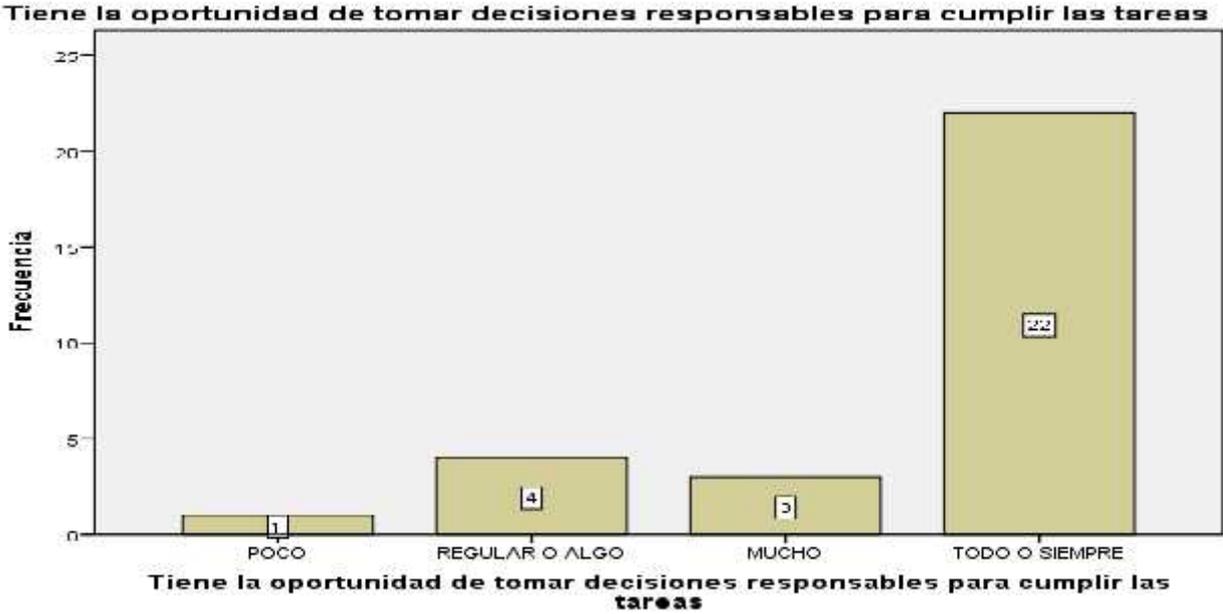
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 42, se observa que 18 de los trabajadores consideran que todo o siempre en el trabajo, los objetivos son retadores. Sin embargo, 4 de los trabajadores indican que mucho, 7 regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 43: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador toma de decisiones responsables.

Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
MUCHO	4	13,3	13,3	16,7
TODO O SIEMPRE	3	10,0	10,0	26,7
REGULAR O ALGO	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



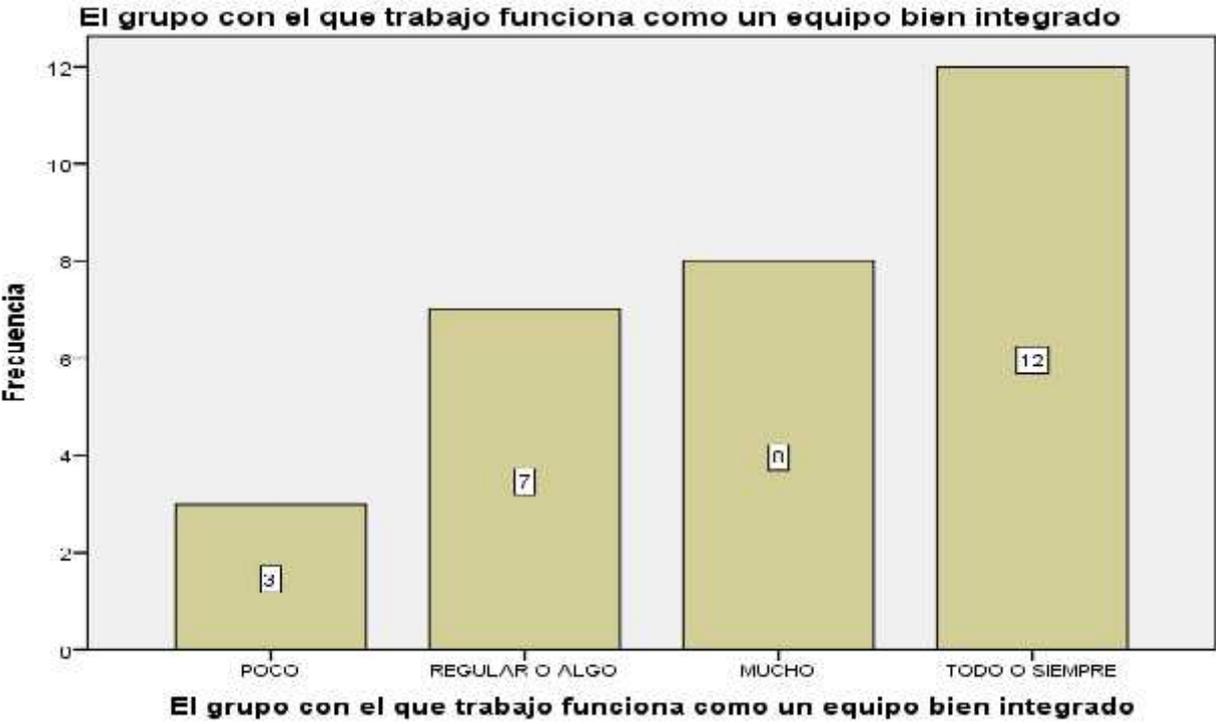
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 43, se observa que 22 de los trabajadores consideran que todo o siempre tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas. Sin embargo, 3 de los trabajadores indican que mucho, 4 regular o algo y 1 poco.

GRAFICOS N° 44: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador equipo integrado.

El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	3	10,0	10,0	10,0
	MUCHO	7	23,3	23,3	33,3
	TODO O SIEMPRE	8	26,7	26,7	60,0
	REGULAR O ALGO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



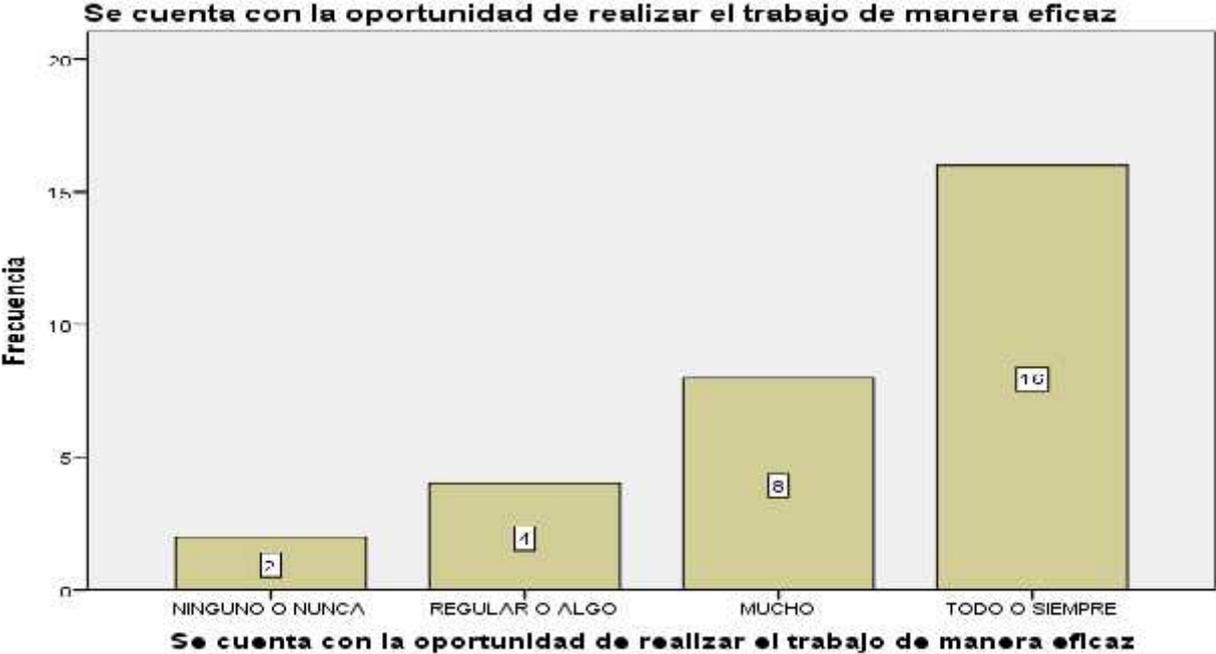
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 44, se observa que 12 de los trabajadores consideran que todo o siempre el grupo con el que se trabaja funciona como un equipo bien integrado. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 7 regular o algo y 3 poco.

GRAFICOS N° 45: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador eficacia.

Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
	MUCHO	4	13,3	13,3	20,0
	TODO O SIEMPRE	8	26,7	26,7	46,7
	REGULAR O ALGO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 45, se observa que 16 de los trabajadores consideran que todo o siempre se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 4 regular o algo y 2 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 46: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador administración de los recursos.

Existe una buena administración de los recursos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
	MUCHO	5	16,7	16,7	20,0
	TODO O SIEMPRE	6	20,0	20,0	40,0
	REGULAR O ALGO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

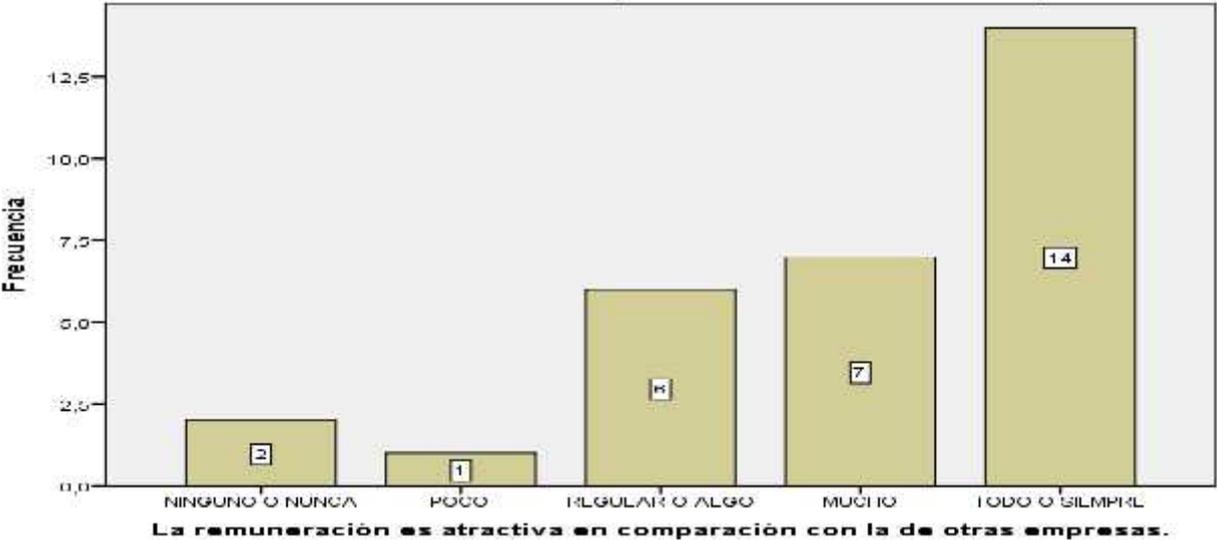
Interpretación: En el gráfico N° 46, se observa que 18 de los trabajadores consideran que todo o siempre existe una buena administración de los recursos. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que mucho, 5 regular o algo y 1 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 47: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador remuneración apropiada y diferenciada.

La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
	MUCHO	1	3,3	3,3	10,0
	TODO O SIEMPRE	6	20,0	20,0	30,0
	REGULAR O ALGO	7	23,3	23,3	53,3
	MUCHO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.



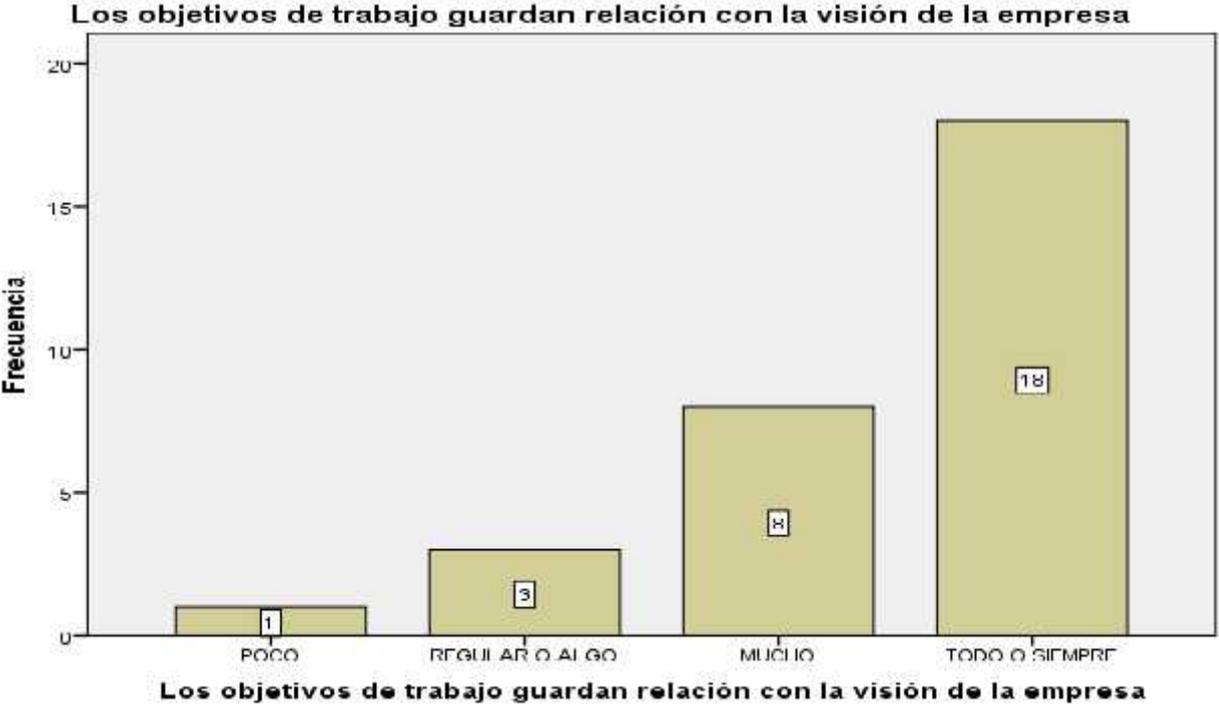
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 47, se observa que 14 de los trabajadores consideran que todo o siempre la remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que mucho, 6 regular o algo, 1 poco y 2 ninguno o nunca.

GRAFICOS N° 48: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador objetivos en relación de la visión de la empresa.

Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
MUCHO	3	10,0	10,0	13,3
TODO O SIEMPRE	8	26,7	26,7	40,0
REGULAR O ALGO	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



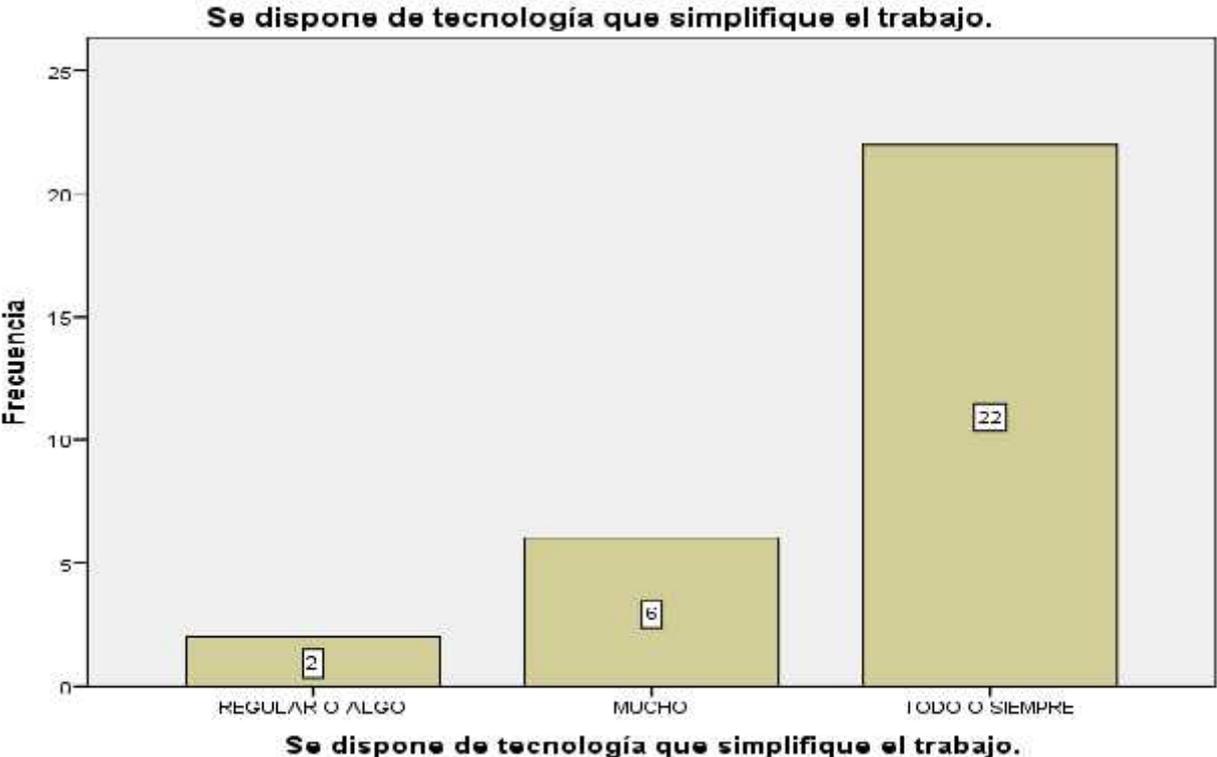
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 48, se observa que 18 de los trabajadores consideran que todo o siempre los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo, 1 poco.

GRAFICOS N° 49: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador objetivos en relación de la visión de la empresa.

Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	2	6,7	6,7	6,7
MUCHO	6	20,0	20,0	26,7
TODO O SIEMPRE	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



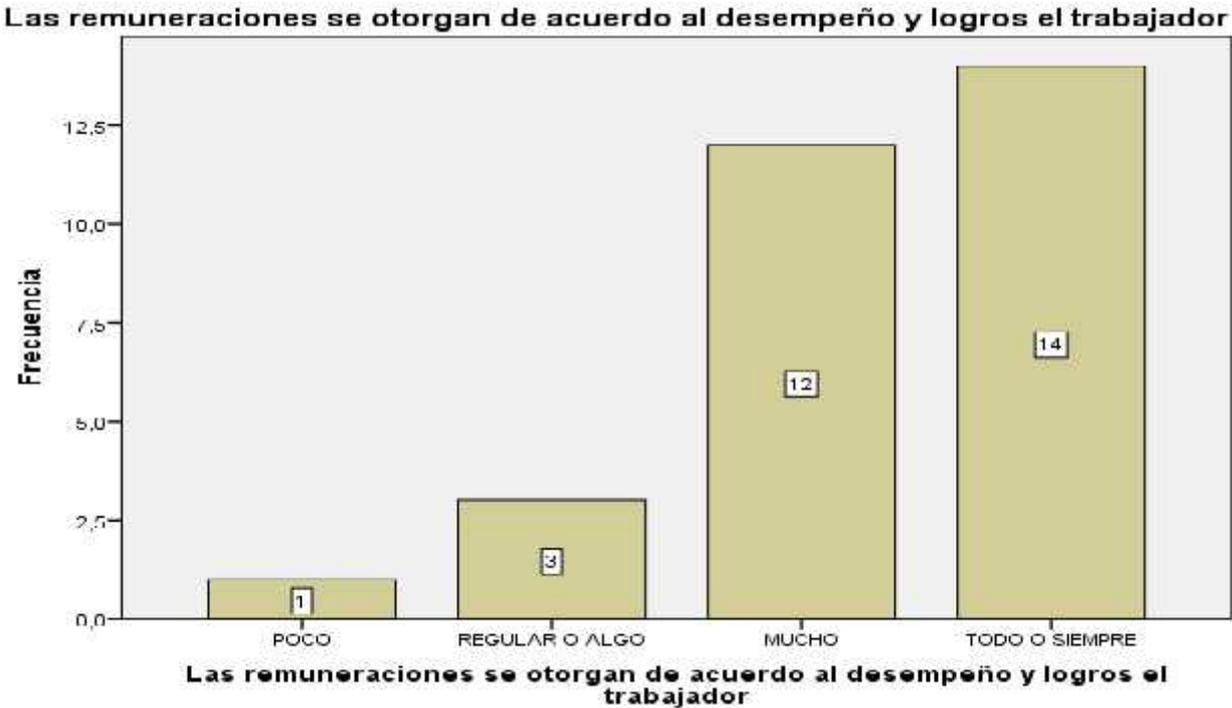
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 49, se observa que 22 de los trabajadores consideran que siempre se dispone de tecnología que simplifique el trabajo. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que casi siempre y 2 algunas veces.

GRAFICOS N° 50: Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones laborales, indicador objetivos en relación de la visión de la empresa.

Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros el trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR O ALGO	1	3,3	3,3	3,3
MUCHO	3	10,0	10,0	13,3
TODO O SIEMPRE	12	40,0	40,0	53,3
REGULAR O ALGO	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 49, se observa que 14 de los trabajadores consideran que todo o siempre las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros en el trabajador. Sin embargo, 12 de los trabajadores indican que mucho, 3 regular o algo y 1 poco.

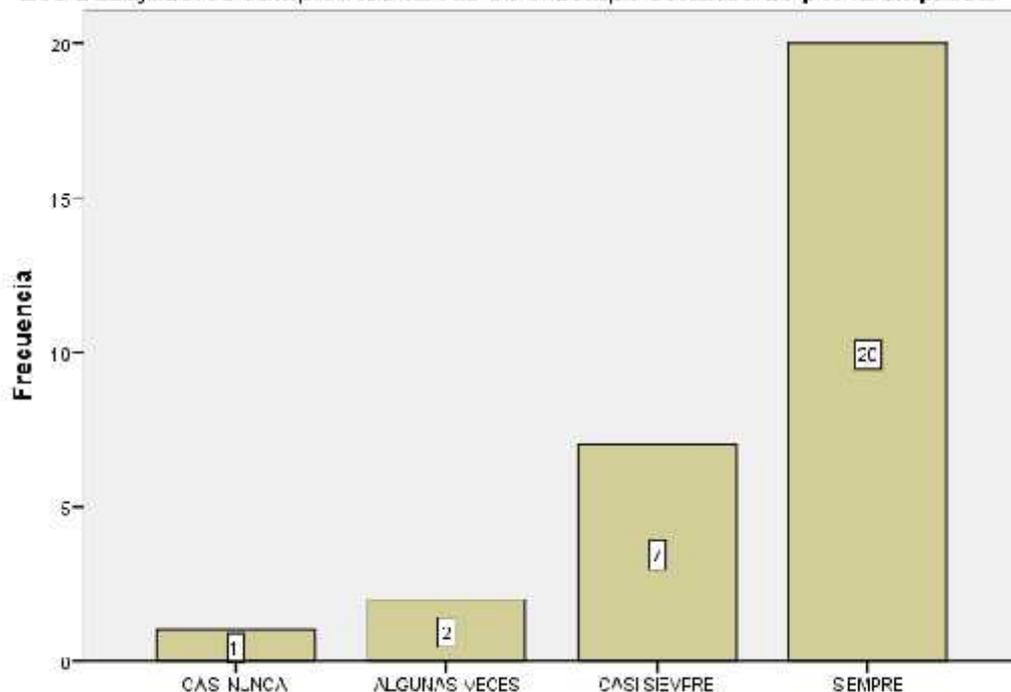
ANEXO: ANALISIS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES:

GRAFICOS N° 01: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador producción e ítem 01.

1. Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	2	6,7	6,7	10,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa.



Los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa.

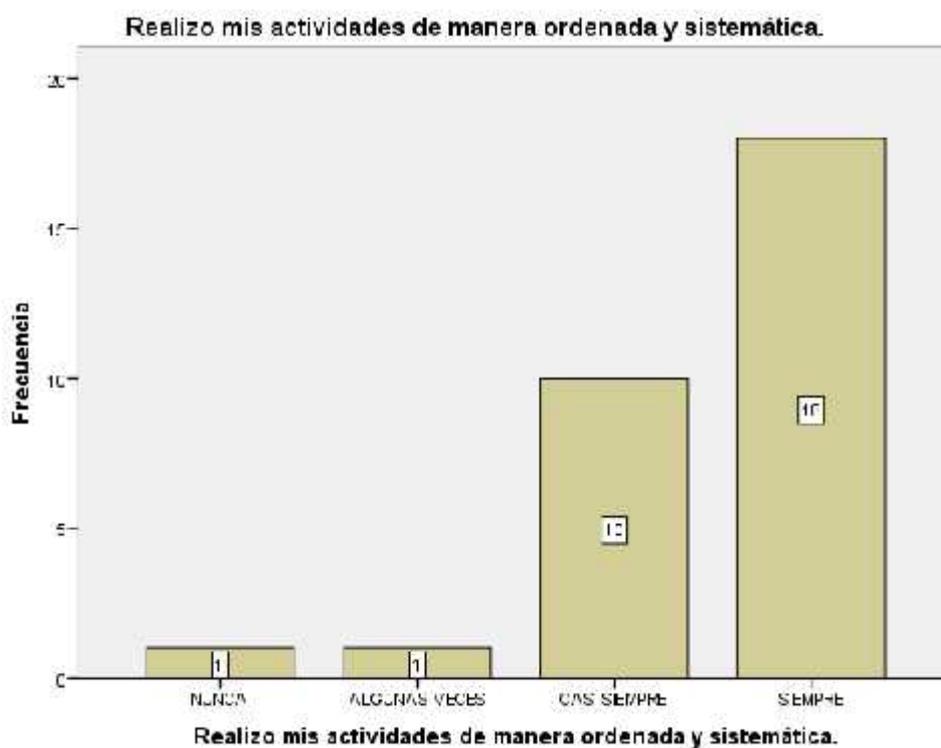
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 01, se observa que 20 de los trabajadores consideran que siempre los trabajadores cumplen las tareas en el tiempo establecido por la empresa. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que casi siempre, 2 algunas veces y 1 casi nunca.

GRAFICOS N° 02: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador producción e ítem 02.

2. Realizo mis actividades de manera ordenada y sistemática.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
ALGUNAS VECES	1	3,3	3,3	6,7
CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	40,0
SIEMPRE	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



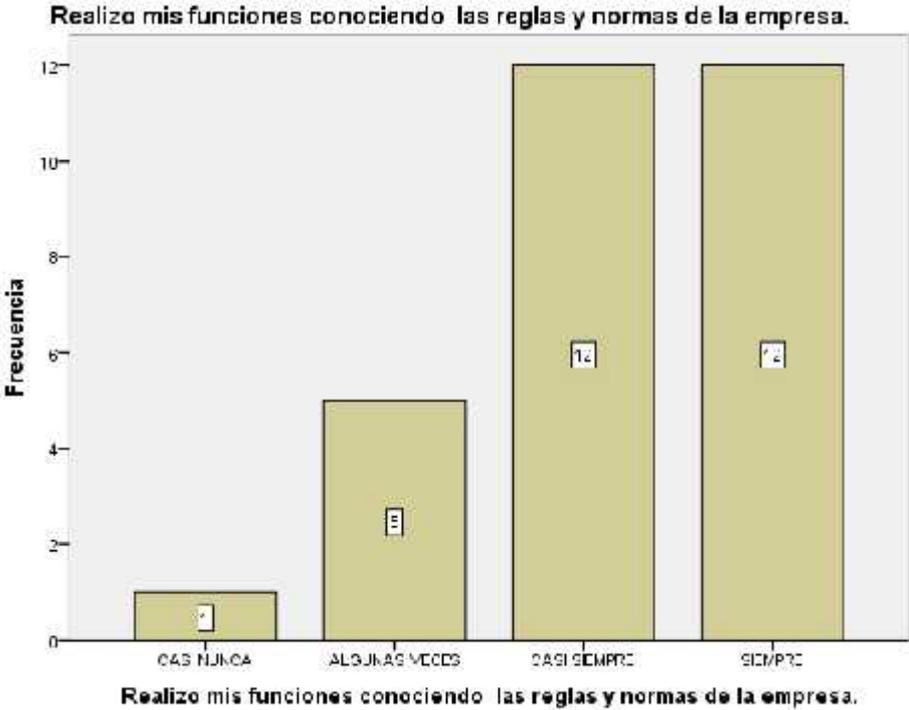
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 02, se observa que 18 de los trabajadores consideran que siempre realizan sus actividades de manera ordenada y sistemática. Sin embargo, 10 de los trabajadores indican que casi siempre, 1 algunas veces y 1 nunca.

GRAFICOS N° 03: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador conocimiento e ítem 03.

3. Realizo mis funciones conociendo las reglas y normas de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	5	16,7	16,7	20,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



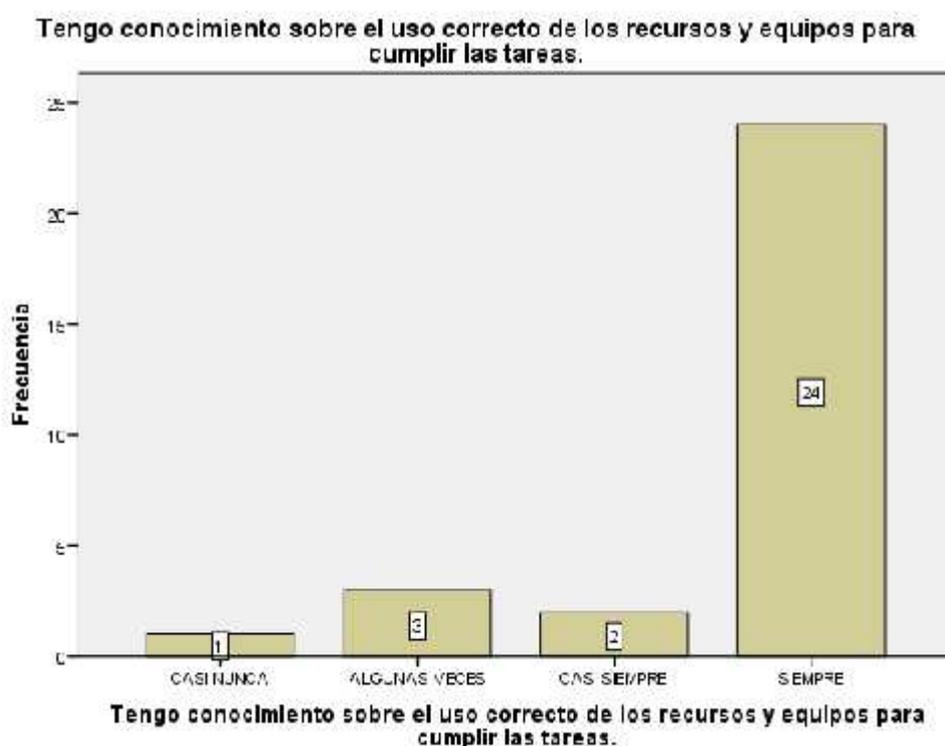
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 03, se observa que 12 de los trabajadores consideran que siempre realizan sus funciones conociendo las reglas y normas de la empresa. Sin embargo, 12 de los trabajadores indican que casi siempre, 5 algunas veces y 1 casi nunca.

GRAFICOS N° 04: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador conocimiento e ítem 04.

4. Tengo conocimiento sobre el uso correcto de los recursos y equipos para cumplir las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	3	10,0	10,0	13,3
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	20,0
	SIEMPRE	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



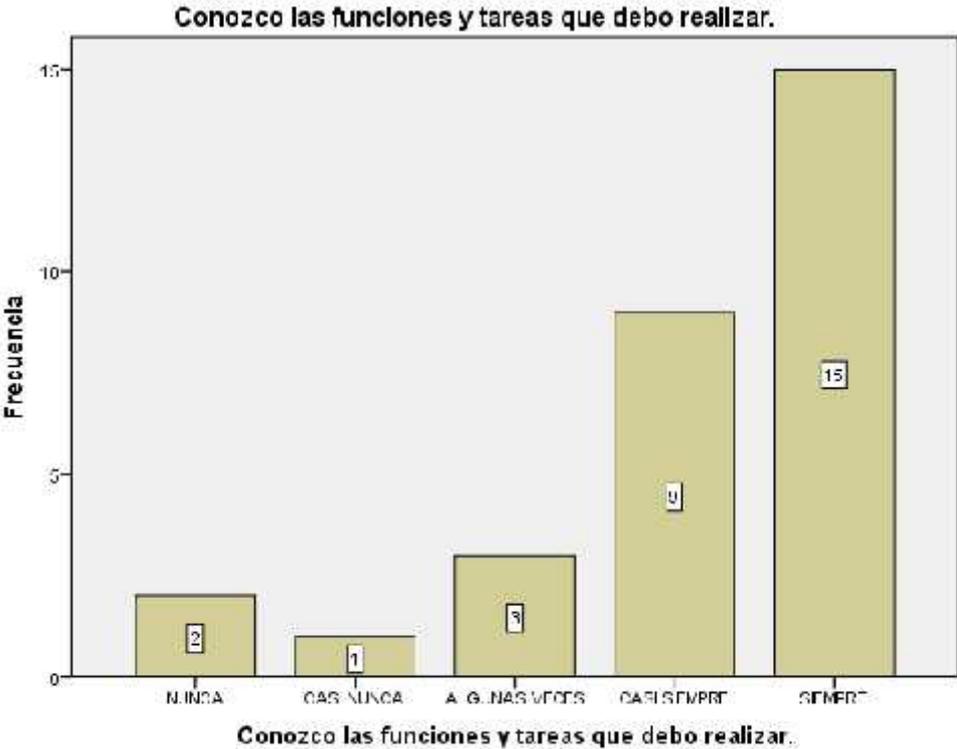
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 04, se observa que 24 de los trabajadores consideran que siempre tienen conocimiento sobre el uso correcto de los recursos y equipos para cumplir las tareas. Sin embargo, 2 de los trabajadores indican que casi siempre, 3 algunas veces y 1 casi nunca.

GRAFICOS N° 05: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador conocimiento e ítem 05.

5. Conozco las funciones y tareas que debo realizar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	ALGUNAS VECES	3	10,0	10,0	20,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



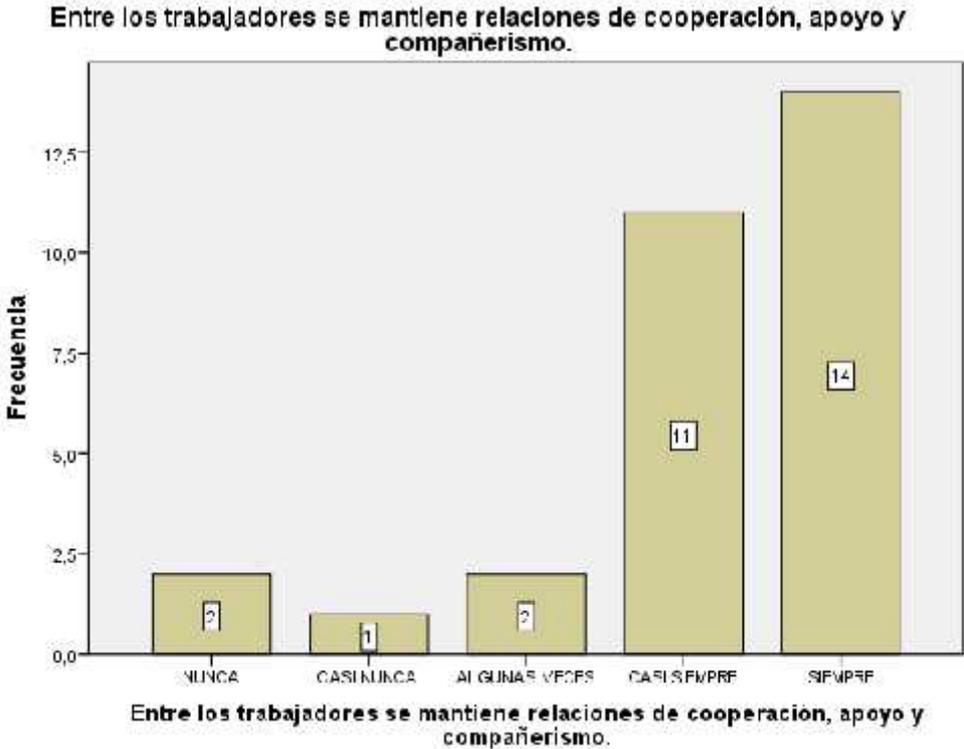
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 05, se observa que 15 de los trabajadores consideran que siempre conocen las funciones y tareas que deben realizar. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que casi siempre, 3 algunas veces, 1 casi nunca y 2 nunca.

GRAFICOS N° 06: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador cooperación e ítem 06.

6. Entre los trabajadores se mantiene relaciones de cooperación, apoyo y compañerismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
ALGUNAS VECES	2	6,7	6,7	16,7
CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	53,3
SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



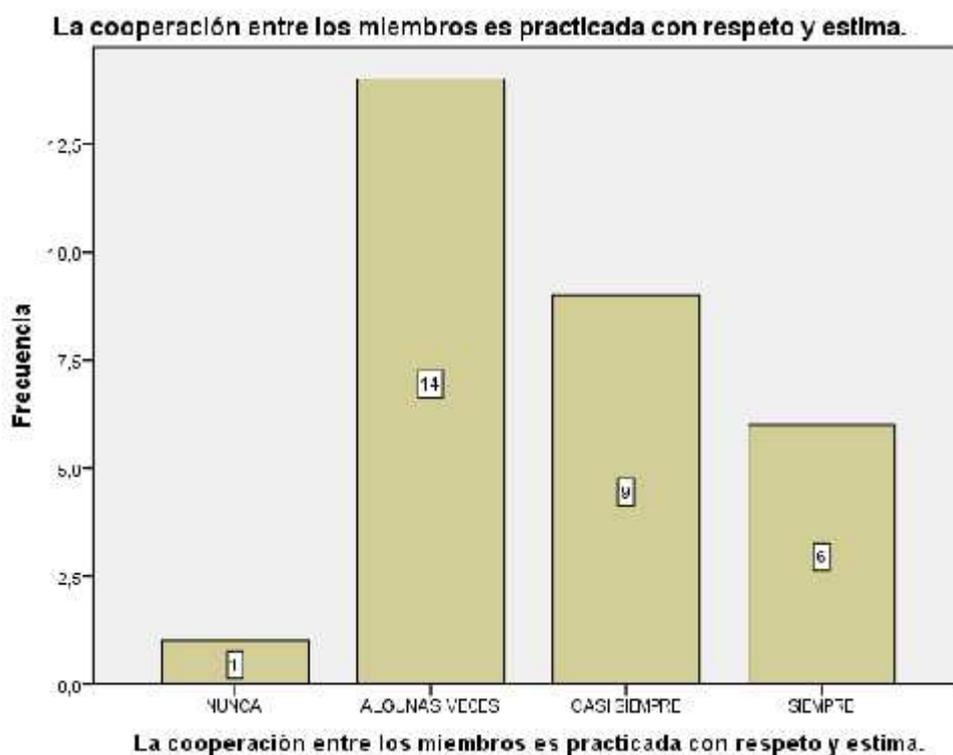
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 06, se observa que 14 de los trabajadores consideran que siempre entre los trabajadores se mantiene relaciones de cooperación, apoyo y compañerismo. Sin embargo, 11 de los trabajadores indican que casi siempre, 2 algunas veces, 1 casi nunca y 2 nunca.

GRAFICOS N° 07: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador cooperación e ítem 07.

7. La cooperación entre los miembros es practicada con respeto y estima.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
ALGUNAS VECES	14	46,7	46,7	50,0
CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	80,0
SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

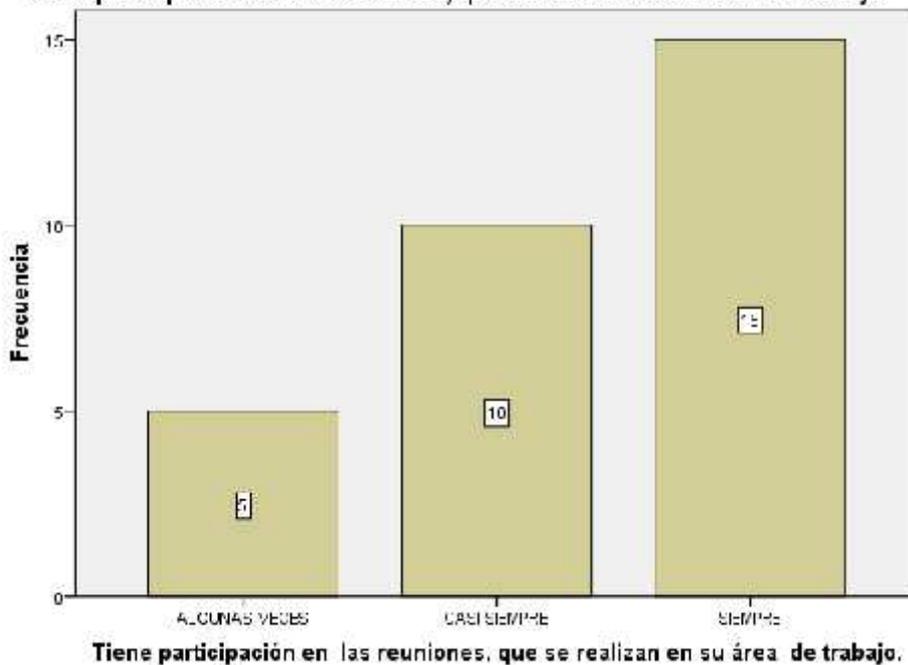
Interpretación: En el gráfico N° 07, se observa que 6 de los trabajadores consideran que siempre la cooperación entre los miembros es practicada con respeto y estima. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que casi siempre, 14 algunas veces y 1 nunca.

GRAFICOS N° 08: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador cooperación e ítem 08.

8. Tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	5	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo.



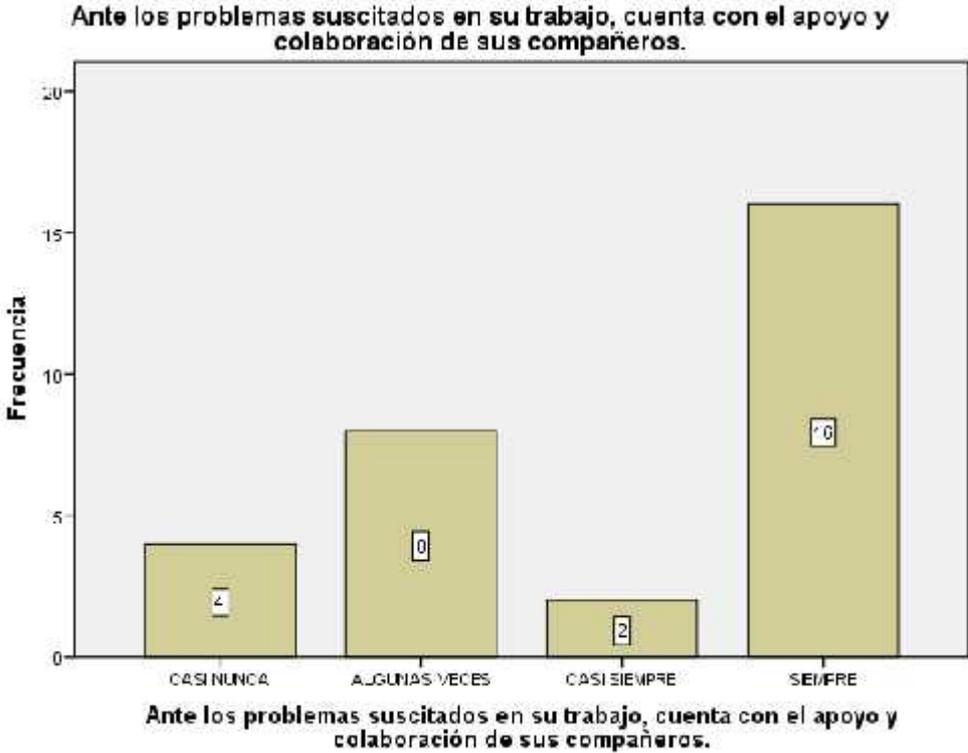
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 08, se observa que 15 de los trabajadores consideran que siempre se tiene participación en las reuniones, que se realizan en su área de trabajo. Sin embargo, 10 de los trabajadores indican que casi siempre y 5 nunca.

GRAFICOS N° 09: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador cooperación e ítem 09

9. Ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	ALGUNAS VECES	8	26,7	26,7	40,0
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

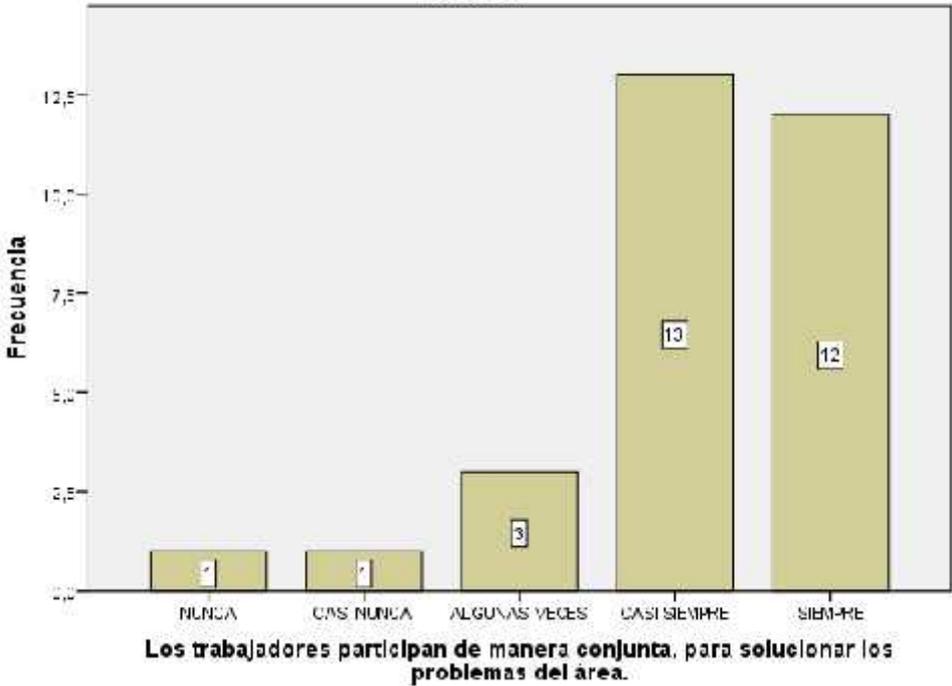
Interpretación: En el gráfico N° 09, se observa que 16 de los trabajadores consideran que siempre ante los problemas suscitados en su trabajo, cuenta con el apoyo y colaboración de sus compañeros. Sin embargo, 2 de los trabajadores indican que casi siempre, 8 algunas veces y 4 nunca.

GRAFICOS N° 10: Distribución de frecuencia de la dimensión Desempeño de funciones, indicador cooperación e ítem 10.

10. Los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	ALGUNAS VECES	3	10,0	10,0	16,7
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área.



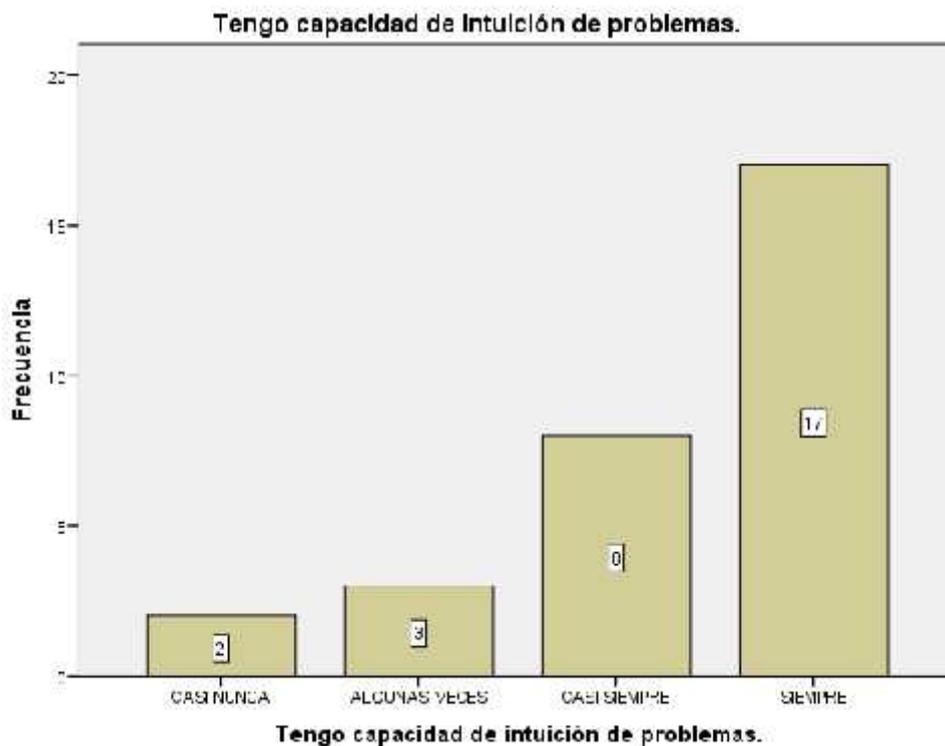
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 10, se observa que 12 de los trabajadores consideran que siempre los trabajadores participan de manera conjunta, para solucionar los problemas del área. Sin embargo, 13 de los trabajadores indican que casi siempre, 3 algunas veces, 1 casi nunca y 1 nunca.

GRAFICOS Nº 11: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador comprensión de situaciones e ítem 11.

11. Tengo capacidad de intuición de problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	ALGUNAS VECES	3	10,0	10,0	16,7
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



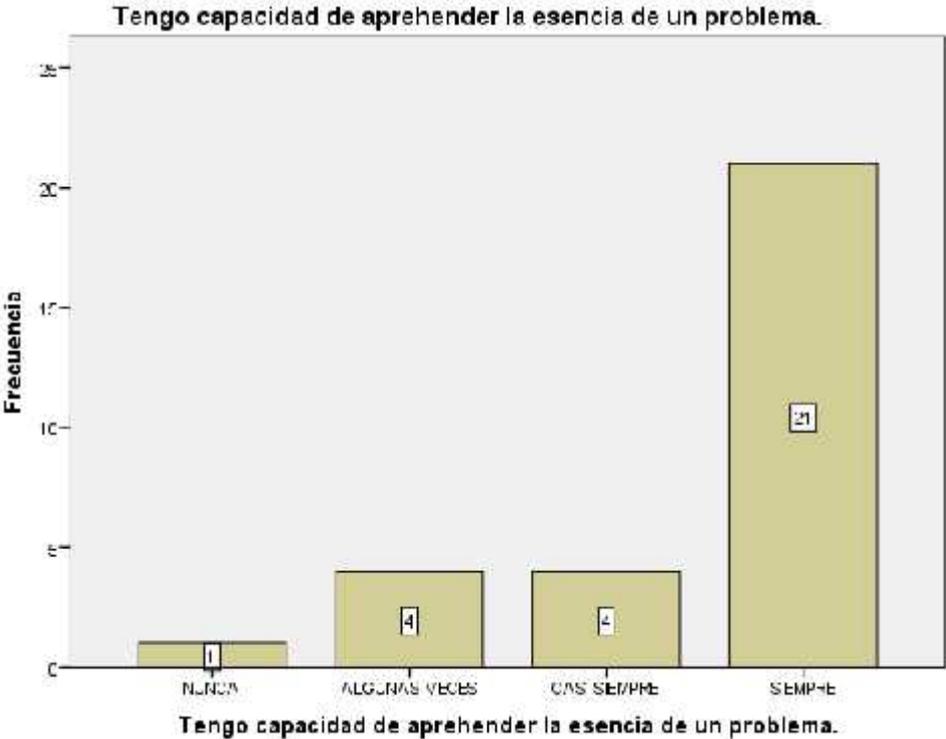
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico Nº 11, se observa que 17 de los trabajadores consideran que siempre tienen capacidad de intuición de problemas. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que casi siempre, 3 algunas veces y 2 casi nunca.

GRAFICOS N° 12: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador comprensión de situaciones e ítem 12.

12. Tengo capacidad de aprehender la esencia de un problema.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	4	13,3	13,3	16,7
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	30,0
	SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

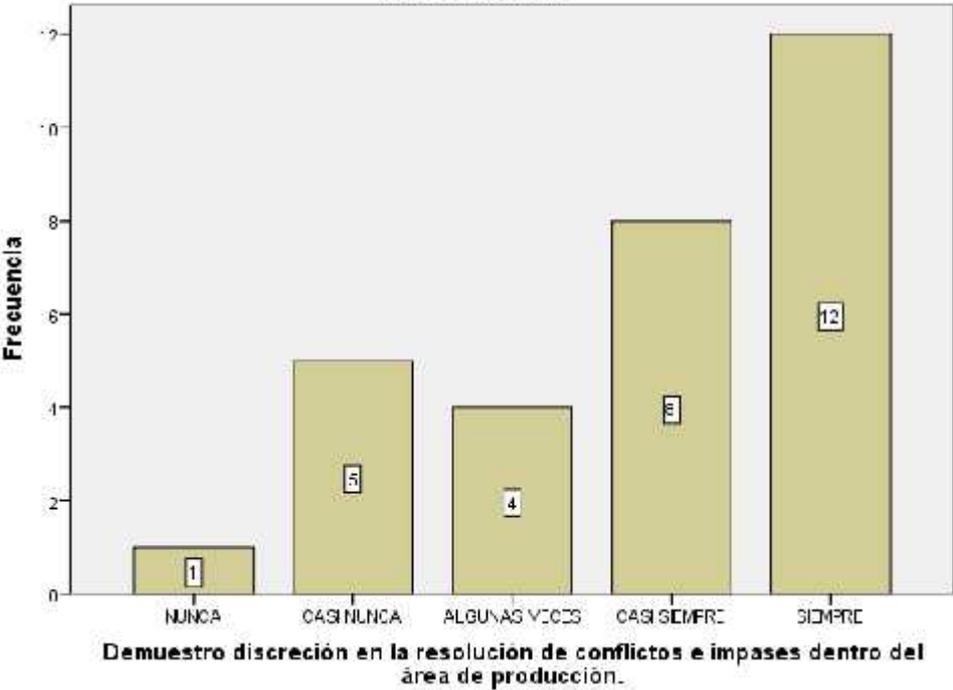
Interpretación: En el gráfico N° 12, se observa que 21 de los trabajadores consideran que siempre tienen capacidad de aprehender de problemas. Sin embargo, 4 de los trabajadores indican que casi siempre, 4 algunas veces y 1 casi nunca.

GRAFICOS N° 13: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador comprensión de situaciones e ítem 13.

13. Demuestro discreción en la resolución de conflictos e impases dentro del área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	20,0
	ALGUNAS VECES	4	13,3	13,3	33,3
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Demuestro discreción en la resolución de conflictos e Impases dentro del área de producción.



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

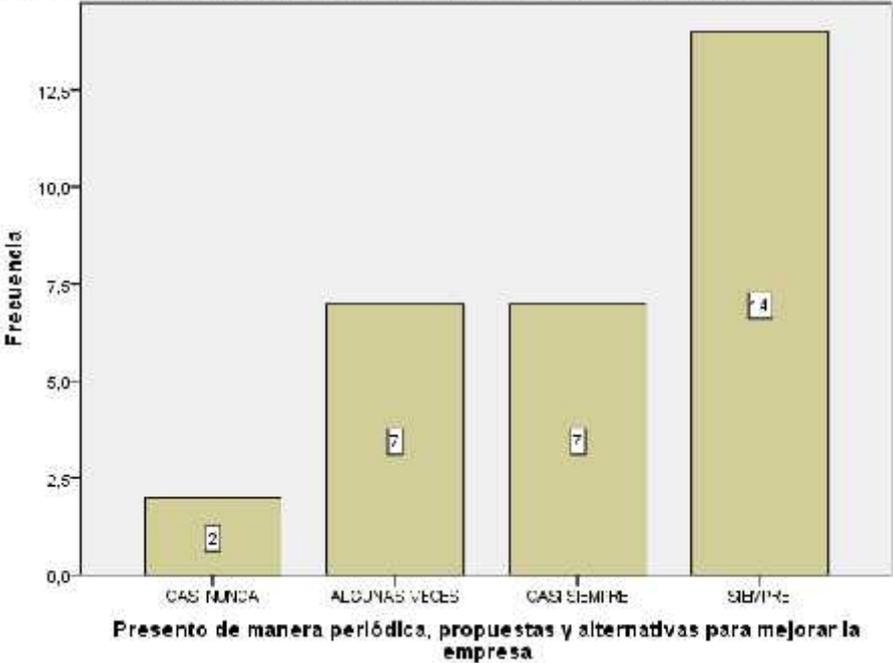
Interpretación: En el gráfico N° 13, se observa que 12 de los trabajadores consideran que siempre demuestran discreción en la resolución de conflictos e impases dentro del área de producción. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que casi siempre, 4 algunas veces, 5 casi nunca y 1 nunca.

GRAFICOS N° 14: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador innovación e ítem 14.

14. Presento de manera periódica, propuestas y alternativas para mejorar la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	ALGUNAS VECES	7	23,3	23,3	30,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Presento de manera periódica, propuestas y alternativas para mejorar la empresa



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

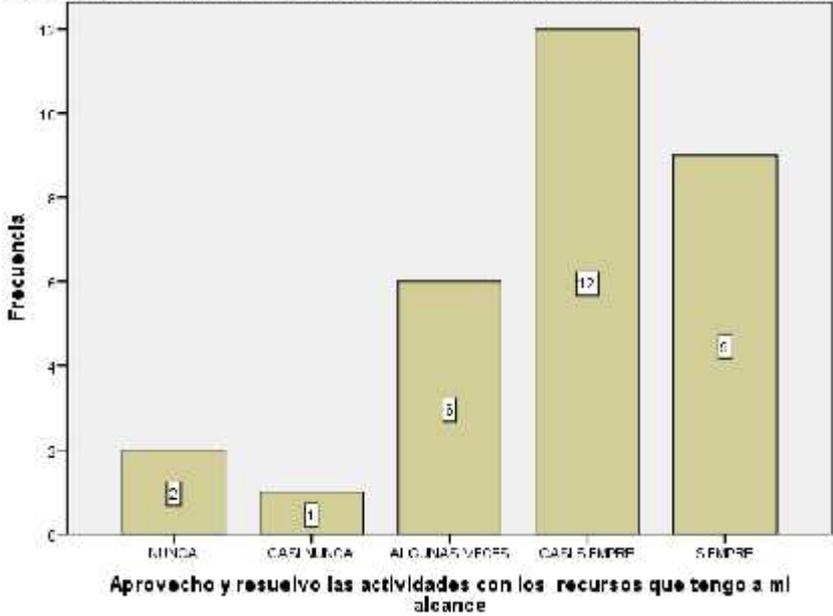
Interpretación: En el gráfico N° 14, se observa que 14 de los trabajadores consideran que siempre Presentan de manera periódica, propuestas y alternativas para mejorar la empresa. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que casi siempre, 7 algunas veces, y 2 casi nunca.

GRAFICOS N° 15: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador innovación e ítem 15.

15. Aprovecho y resuelvo las actividades con los recursos que tengo a mi alcance

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	ALGUNAS VECES	6	20,0	20,0	30,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Aprovecho y resuelvo las actividades con los recursos que tengo a mi alcance



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

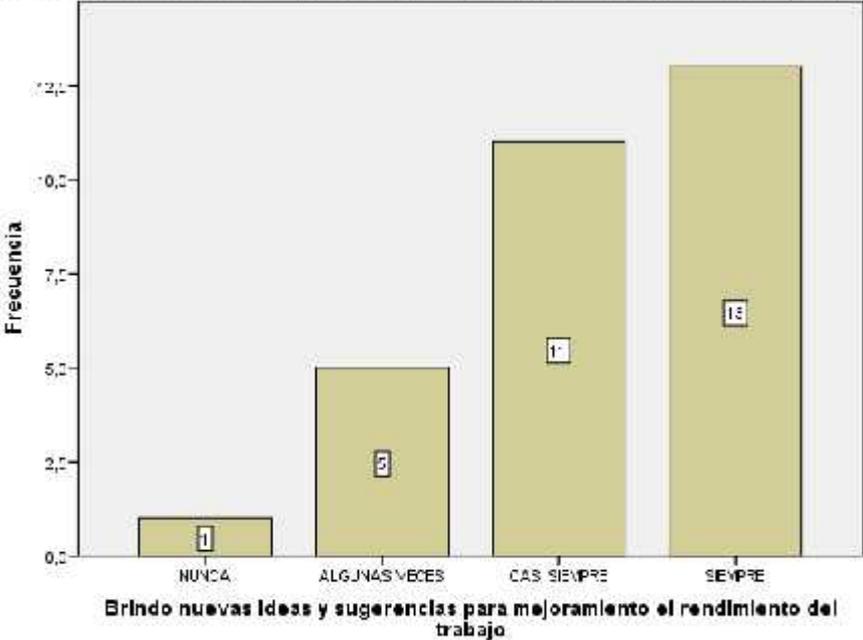
Interpretación: En el gráfico N° 15, se observa que 9 de los trabajadores consideran que siempre aprovechan y resuelven las actividades con los recursos que tienen a su alcance. Sin embargo, 12 de los trabajadores indican que casi siempre, 6 algunas veces, 1 casi nunca y 2 nunca.

GRAFICOS N° 16: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador innovación e ítem 16.

16. Brindo nuevas ideas y sugerencias para mejoramiento el rendimiento del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	5	16,7	16,7	20,0
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Brindo nuevas ideas y sugerencias para mejoramiento el rendimiento del trabajo



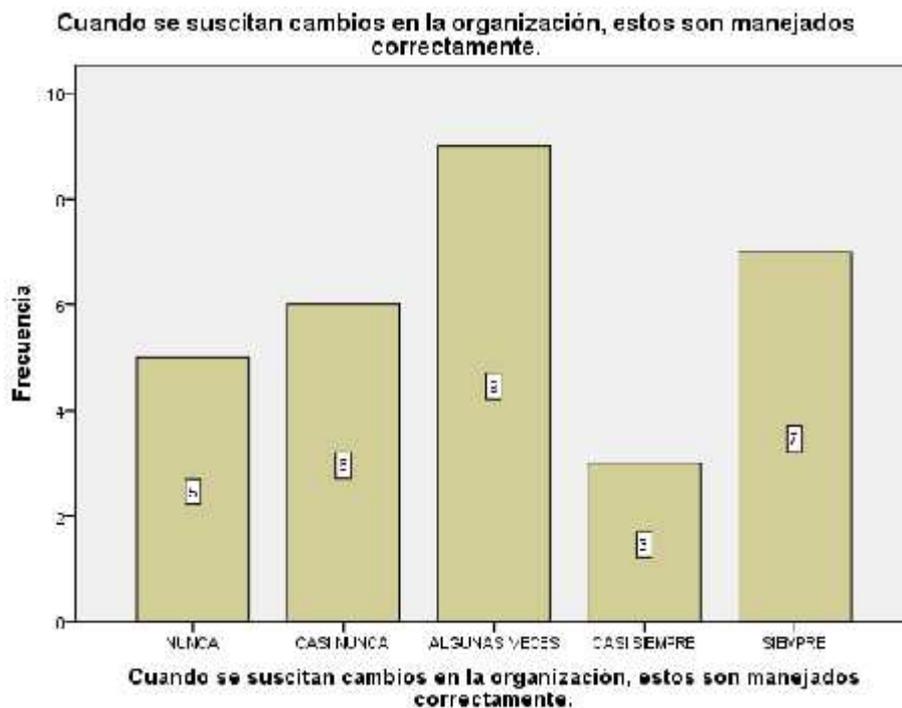
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 16, se observa que 13 de los trabajadores consideran que siempre brindan nuevas ideas y sugerencias para el mejoramiento del rendimiento del trabajo. Sin embargo, 11 de los trabajadores indican que casi siempre, 5 algunas veces y 1 nunca.

GRAFICOS N° 17: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador innovación e ítem 17.

17. Cuando se suscitan cambios en la organización, estos son manejados correctamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	36,7
	ALGUNAS VECES	9	30,0	30,0	66,7
	CASI SIEMPRE	3	10,0	10,0	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



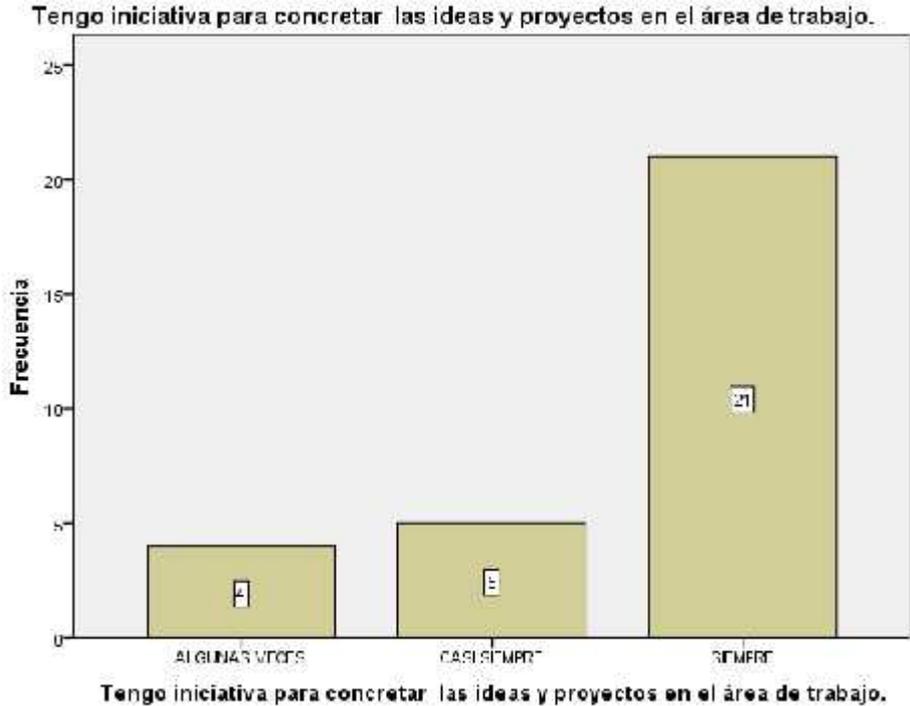
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 17, se observa que 7 de los trabajadores consideran que siempre cuando se suscitan cambios en la organización, estos son manejados correctamente. Sin embargo, 3 de los trabajadores indican que casi siempre, 9 algunas veces, 6 casi nunca y 5 nunca.

GRAFICOS N° 18: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador capacidad de realización e ítem 18.

18. Tengo iniciativa para concretar las ideas y proyectos en el área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	4	13,3	13,3	13,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	30,0
	SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

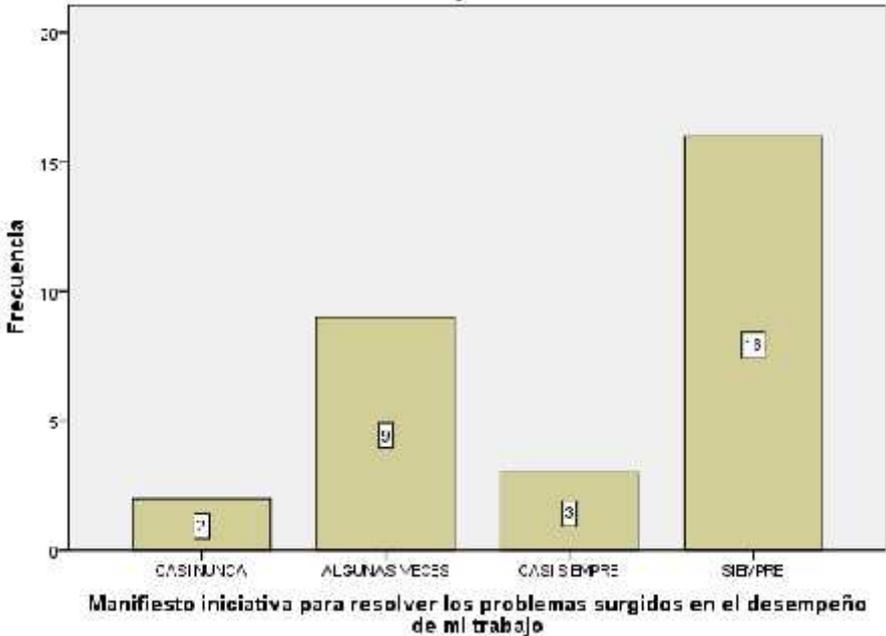
Interpretación: En el gráfico N° 18, se observa que 21 de los trabajadores consideran que siempre tienen iniciativa para concretar las ideas y proyectos en el área de trabajo. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que casi siempre y 4 algunas veces.

GRAFICOS N° 19: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador capacidad de realización e ítem 19.

19. Manifiesto iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	ALGUNAS VECES	9	30,0	30,0	36,7
	CASI SIEMPRE	3	10,0	10,0	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Manifiesto iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de mi trabajo



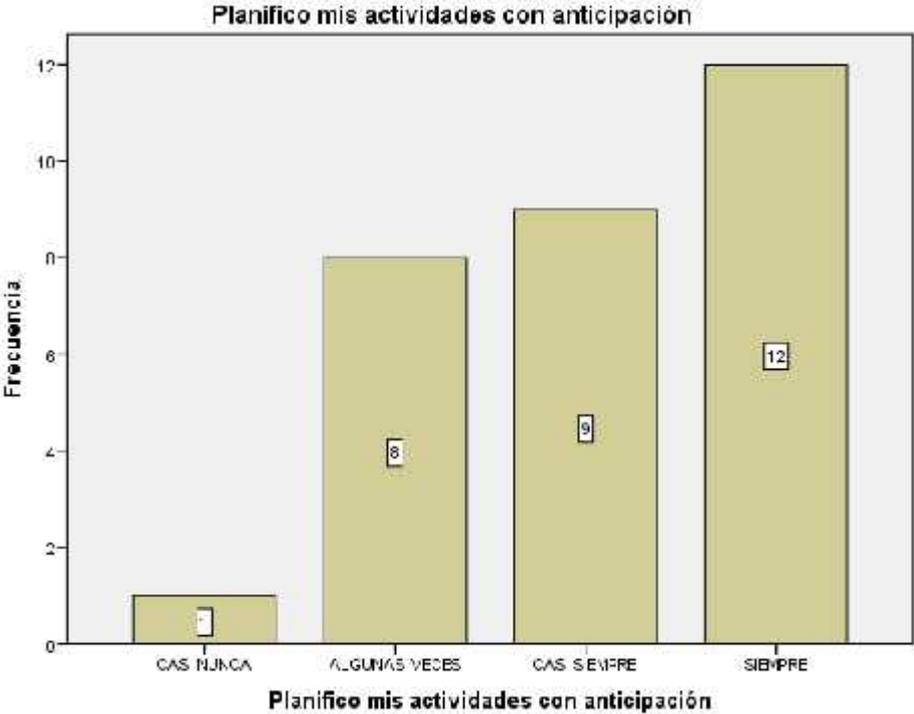
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 19, se observa que 16 de los trabajadores consideran que siempre se manifiesta iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de mi trabajo. Sin embargo, 3 de los trabajadores indican que casi siempre, 9 algunas veces y 2 casi nunca.

GRAFICOS N° 20: Distribución de frecuencia de la dimensión Características individuales, indicador capacidad de realización e ítem 20.

20. Planifico mis actividades con anticipación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	8	26,7	26,7	30,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

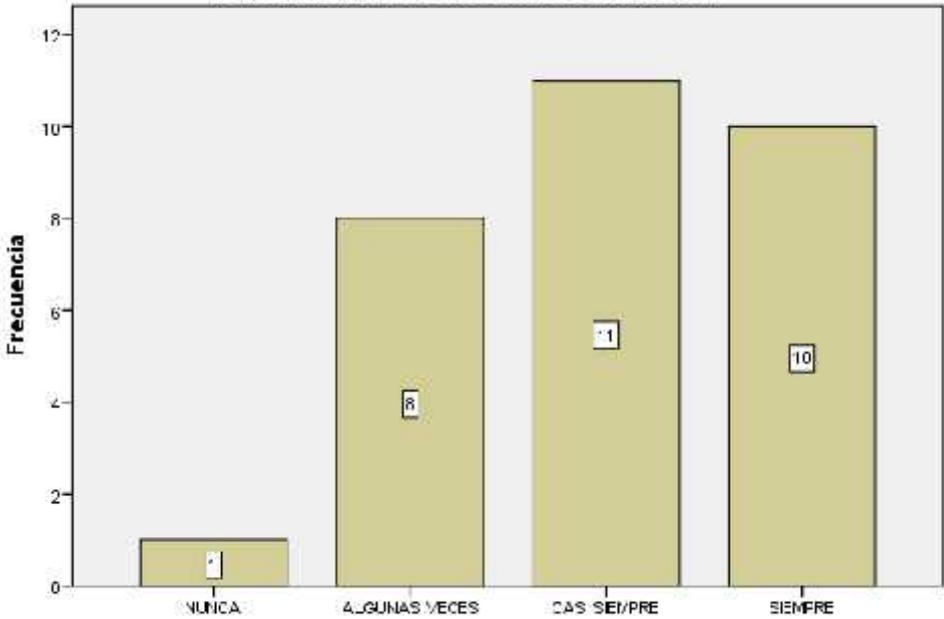
Interpretación: En el gráfico N° 20, se observa que 12 de los trabajadores consideran que siempre se planifica sus actividades con anticipación. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que casi siempre, 8 algunas veces y 1 casi nunca.

GRAFICOS N° 21: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador autoridad e ítem 21.

21. Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
ALGUNAS VECES	8	26,7	26,7	30,0
CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	66,7
SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.



Los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

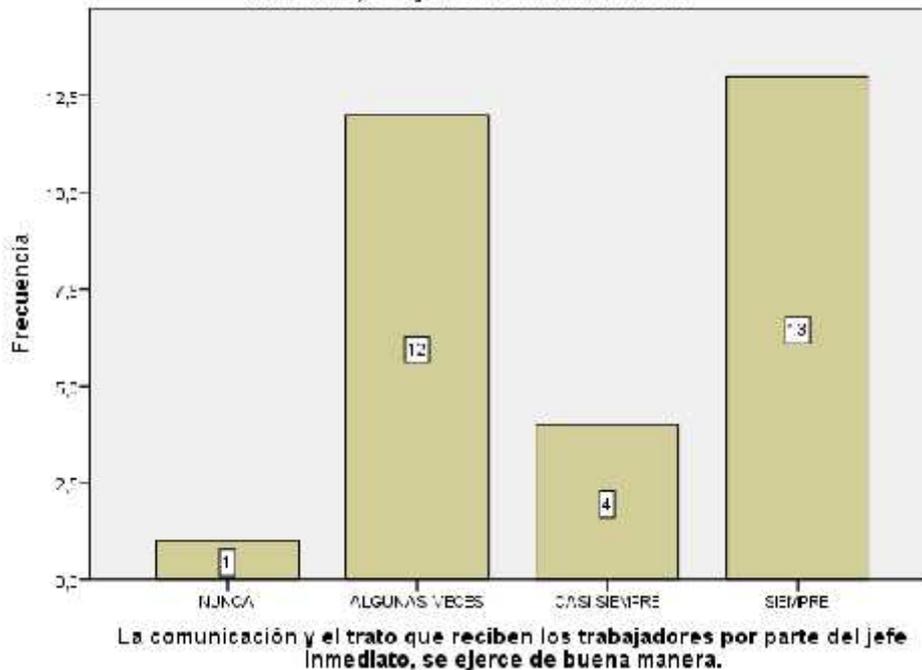
Interpretación: En el gráfico N° 21, se observa que 10 de los trabajadores consideran que siempre los jefes son justos y equitativos con los trabajadores, al momento de asignar responsabilidades o la toma de decisiones. Sin embargo, 11 de los trabajadores indican que casi siempre, 8 algunas veces y 1 nunca.

GRAFICOS N° 22: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador autoridad e ítem 22.

22. La comunicación y el trato que reciben los trabajadores por parte del jefe inmediato, se ejerce de buena manera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	12	40,0	40,0	43,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La comunicación y el trato que reciben los trabajadores por parte del jefe inmediato, se ejerce de buena manera.



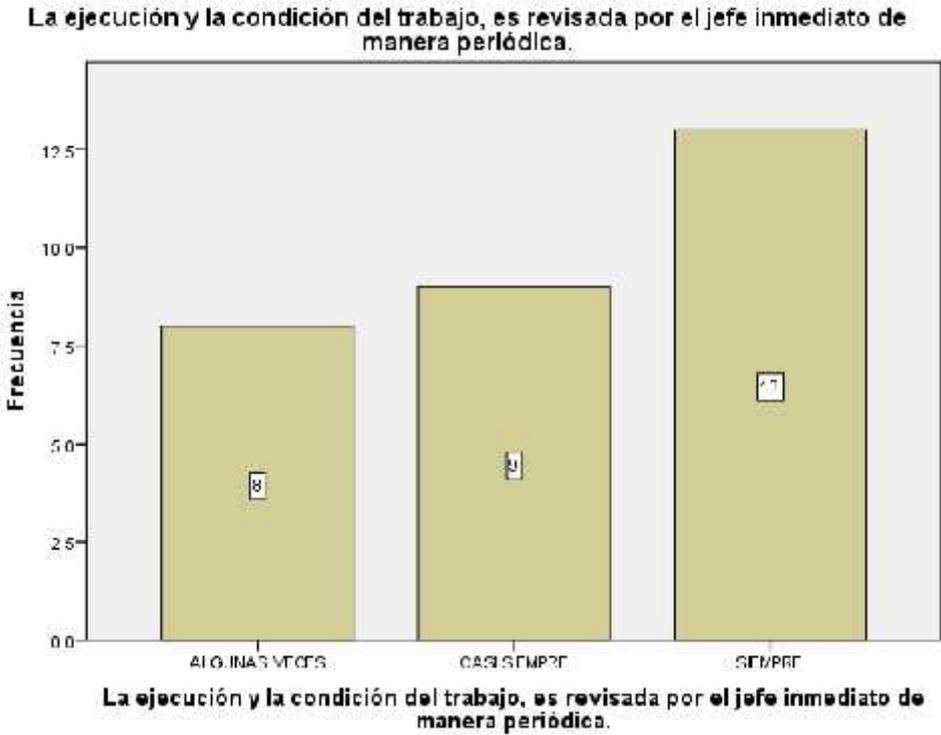
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 22, se observa que 13 de los trabajadores consideran que siempre la comunicación y el trato que reciben los trabajadores por parte del jefe inmediato, se ejerce de buena manera. Sin embargo, 4 de los trabajadores indican que casi siempre, 12 algunas veces y 1 nunca.

GRAFICOS N° 23: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador control e ítem 23.

23. La ejecución y la condición del trabajo, es revisada por el jefe inmediato de manera periódica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	8	26,7	26,7	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

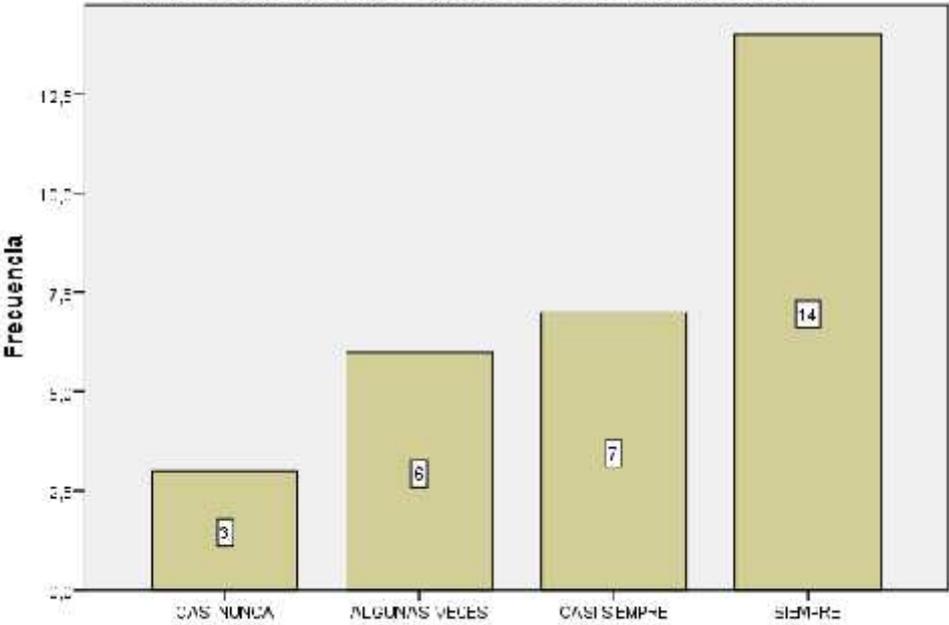
Interpretación: En el gráfico N° 23, se observa que 13 de los trabajadores consideran que siempre la ejecución y la condición del trabajo, es revisada por el jefe inmediato de manera periódica. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que casi siempre y 8 algunas veces.

GRAFICOS N° 24: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador control e ítem 24.

24. El jefe cuando revisa los trabajos por el personal, sanciona los errores y amonesta al trabajador cuando no se cumplen las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	ALGUNAS VECES	6	20,0	20,0	30,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El jefe cuando revisa los trabajos por el personal, sanciona los errores y amonesta al trabajador cuando no se cumplen las tareas.



El jefe cuando revisa los trabajos por el personal, sanciona los errores y amonesta al trabajador cuando no se cumplen las tareas.

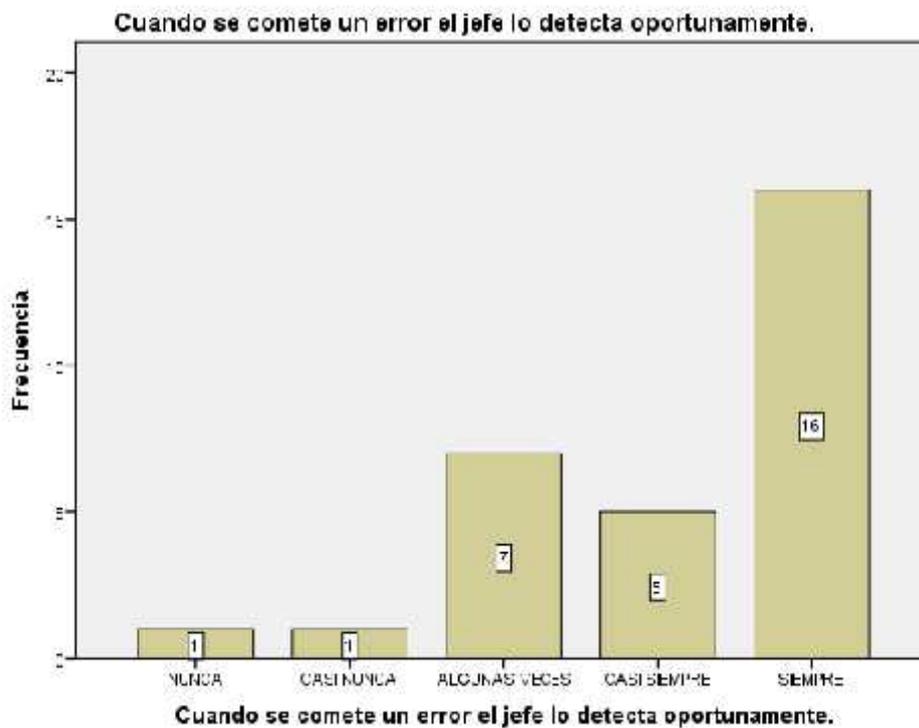
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 23, se observa que 13 de los trabajadores consideran que siempre la ejecución y la condición del trabajo, es revisada por el jefe inmediato de manera periódica. Sin embargo, 9 de los trabajadores indican que casi siempre y 8 algunas veces.

GRAFICOS N° 25: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador control e ítem 25.

25. Cuando se comete un error el jefe lo detecta oportunamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	ALGUNAS VECES	7	23,3	23,3	30,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

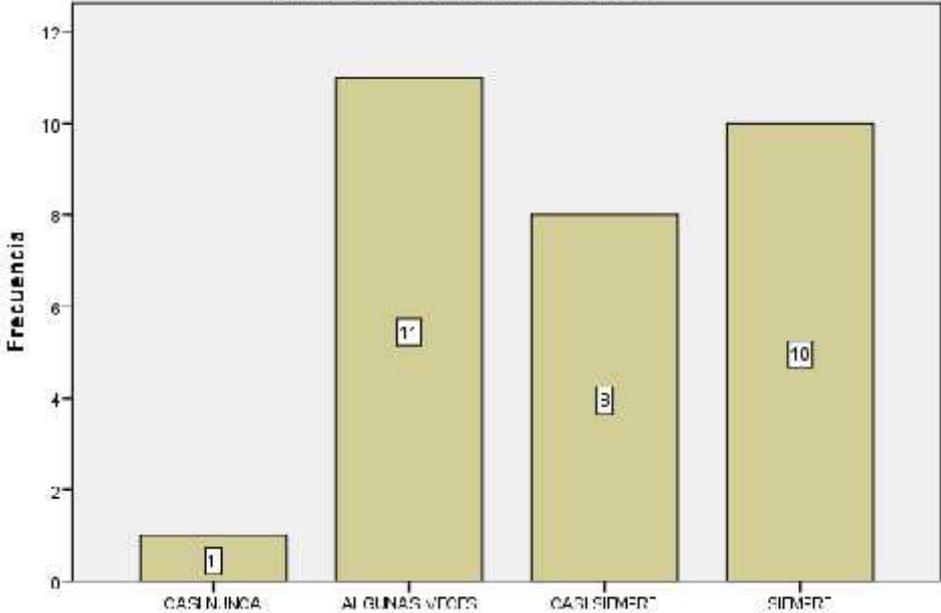
Interpretación: En el gráfico N° 25, se observa que 16 de los trabajadores consideran que siempre cuando se comete un error el jefe lo detecta oportunamente. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que casi siempre, 7 algunas veces, 1 casi nunca y 1 nunca.

GRAFICOS N° 26: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador control e ítem 26.

26. Se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	ALGUNAS VECES	11	36,7	36,7	40,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral.



Se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

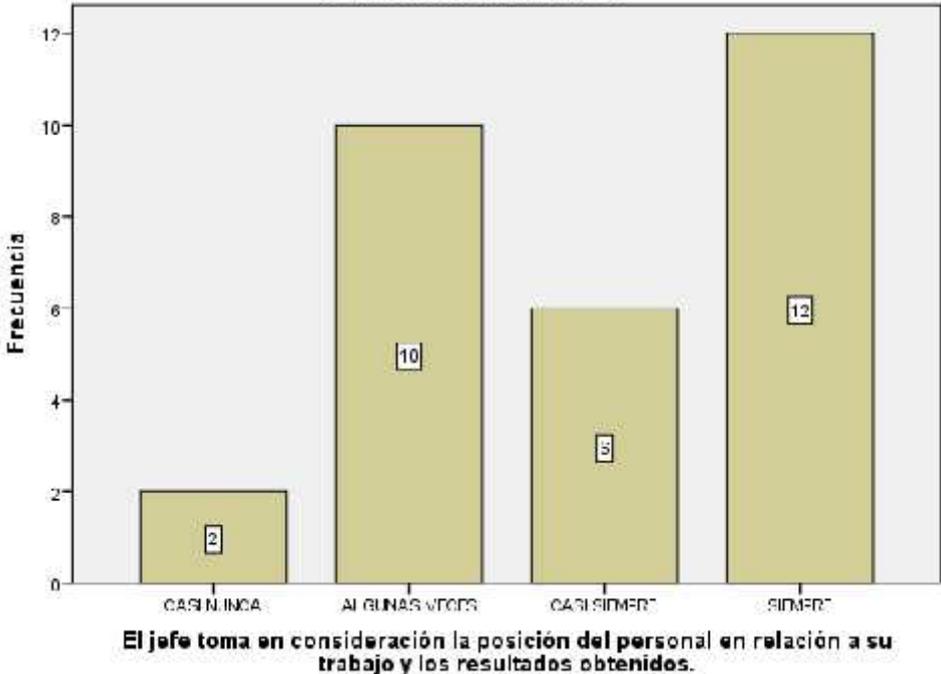
Interpretación: En el gráfico N° 26, se observa que 10 de los trabajadores consideran que siempre se revisa y analiza el trabajo junto con el jefe inmediato, para corregir los errores y mejorar su rendimiento laboral. Sin embargo, 8 de los trabajadores indican que casi siempre, 11 algunas veces y 1 casi nunca

GRAFICOS N° 27: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador interés por el personal e ítem 27.

27. El jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo y los resultados obtenidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	ALGUNAS VECES	10	33,3	33,3	40,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo y los resultados obtenidos.



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

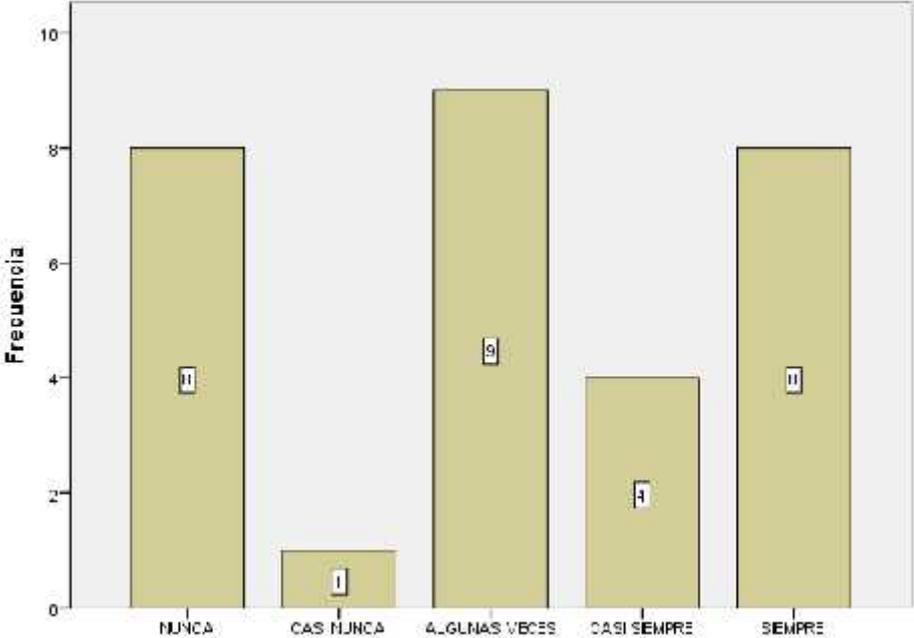
Interpretación: En el gráfico N° 27, se observa que 12 de los trabajadores consideran que siempre el jefe toma en consideración la posición del personal en relación a su trabajo y los resultados obtenidos. Sin embargo, 6 de los trabajadores indican que casi siempre, 10 algunas veces y 2 casi nunca.

GRAFICOS N° 28: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador interés por el personal e ítem 28.

28. Cuando logra los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	30,0
	ALGUNAS VECES	9	30,0	30,0	60,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Quando logra los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación.



Quando logra los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación.

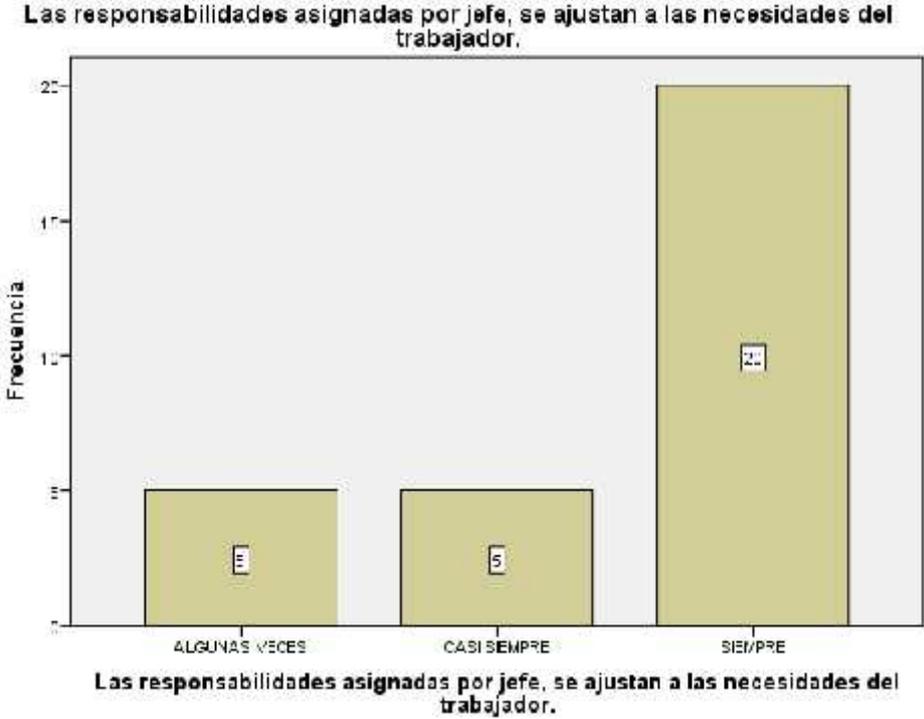
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 28, se observa que 8 de los trabajadores consideran que siempre cuando los resultados propuestos, el jefe reconoce su aportación. Sin embargo, 4 de los trabajadores indican que casi siempre, 9 algunas veces, 1casi nunca y 8 nunca.

GRAFICOS N° 29: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador interés por el personal e ítem 29.

29. Las responsabilidades asignadas por jefe, se ajustan a las necesidades del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	5	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



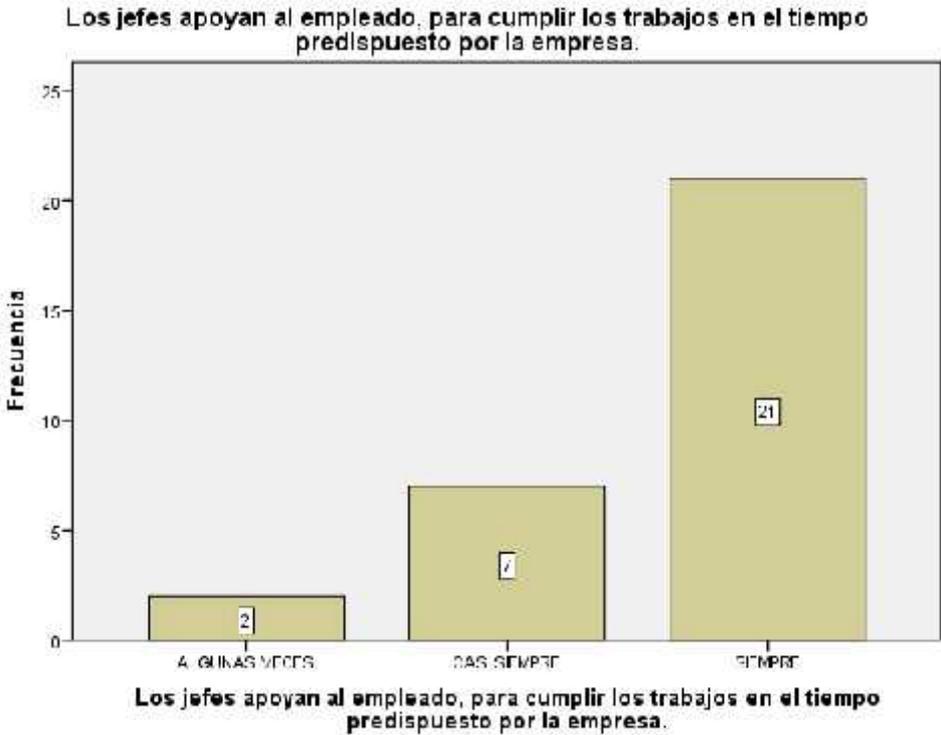
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 29, se observa que 20 de los trabajadores consideran que siempre las responsabilidades asignadas por el jefe, se ajustan a las necesidades del trabajador. Sin embargo, 5 de los trabajadores indican que casi siempre y 5 algunas veces.

GRAFICOS N° 30: Distribución de frecuencia de la dimensión Liderazgo, indicador interés por el personal e ítem 30.

Los jefes apoyan al empleado, para cumplir los trabajos en el tiempo predispuesto por la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	30,0
	SIEMPRE	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas

Interpretación: En el gráfico N° 30, se observa que 21 de los trabajadores consideran que siempre los jefes apoyan al empleado, para cumplir los trabajos en el tiempo predispuesto por la empresa. Sin embargo, 7 de los trabajadores indican que casi siempre y 2 algunas veces.

ANEXO VIII: VALIDACION POR EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1. Apellidos y nombres del informante: Dr/Mg: DANIELA CONCEPCIÓN CONDOMI
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV - WRE
- 1.3. Especialidad del experto: PSICOLOGÍA EN INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC
- 1.5. Autor del instrumento: Daniela Palma Conzullo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excepcional 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógico.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuada para varios aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde a 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%	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEM N°	SUFICIENTE	Medianamente SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
C1				
C2				
C3				
C4				
C5				
C6				
C7				
C8				
C9				
C10				

12	 UCV 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 Luigancho, 27 de 6 del 2017



 Firma de experto informante
 DNI 07 275 2 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: DANIEL CONDEMI GONZALEZ
 1.2. Cargo o Institución donde labora: DOCTOR UCV ES RE
 1.3. Especialidad del experto: POSGRADO DE INGENIERIA
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: Andrés Alvarado Pajinoza

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 responde 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 está investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				75%	
EFECTIVIDAD	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

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	 UCV 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 aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 27 de 06 del 2017

[Signature]
Firma de experto integrante
DNE

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: DR. Mg. Pava Pauligoso, F. Romeo
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente I.P. UCV
 1.3. Especialidad del experto: Métodos Cuantitativos (Estadística)
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC
 1.5. Autor del instrumento: Dona Fabiana Carrillo

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 apropiada.				80%	
OBJETIVIDAD	Este expresado de manera coherente y lógicas.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta actualizado 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 responde 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 está 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%	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

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

12	 UCV UNIVERSIDAD CESAR 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:

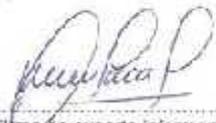
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho, 28 de *Jun* del 2017



Firma de experto informante

CNI: 01212856

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mag. Pava Pantigoso, F. Romeo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente T.P. UCV
 1.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadística)
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Desempeño Laboral
 1.5. Autor del instrumento: Luis de Mendinueta 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.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuada para valorar aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde 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 está 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%	

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

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

12	 UCV UNIVERSIDAD CESAR 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?

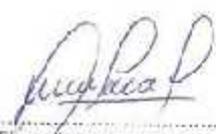
.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

San Juan de Luniganchu, 28 de Jun del 2017



Firmante experto informante
DNI: 61212856

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

11. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. RAJ LUIS ROJAS LEONARDO ROLDAN
12. Cargo e institución donde labora: DTE - UCV
13. Especialidad del experto: FINANZAS
14. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC
15. Autor del instrumento: Lorena Paloma Carrillo

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.				✓	
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 orden y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde 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?

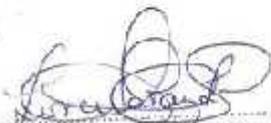
.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, 30 de junio del 2017


 Firma de experto informante
 DNI: 70667271

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Pedro Liendo Lorenza Rocio
 2. Cargo e institución donde labora: Dirección - UCV
 3. Especialidad del experto: FINANZAS
 4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación:
 5. Autor del instrumento: Andrés Mirabueno 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				✓	
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 responde al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son claros 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 VALORACION					80%	

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	 UCV UNIVERSIDAD CESAR 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 DE VALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 30 de junio del 2017



Firma de experto informante
CNI: 7.066.7271

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Sergio Víctor Venate, Forero 9
 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-SPC
 I.5. Autor del instrumento: Carina Palma Carrillo

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.				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 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				

12	 UCV 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?

A Compromiso.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 19 de 5 del 2017



Firma de experto informante

DNI:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Susana Vazquez Soriano A.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: OTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Finanzas - Purocini
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: Andrés Minchurra Espinoza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent 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	Comprenda los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde 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					3.5	

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

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

12	 UCV 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 completa

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 19 de 5 del 2017



Firma de experto informante

DNI: 05038958

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Evaristo David de Villegas de Susa Luna
- 1.2. Cargo e institución donde labore: DIC / UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Psicología
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CL-SPC
- 1.5. Autor del instrumento: Lidia Padma Carrillo

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.				✓	
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 cantidad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son losos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de estudio a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretenda 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:

11. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Fernando Daniel Vallejos Soto
 12. Cargo o institución donde labora: ITE/UCV
 13. Especialidad del experto: Sociólogo
 14. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 15. Autor del instrumento: Andrés Almaluena 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.				✓	
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 los dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son los de 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					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	 UCV 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 DE VALORACIÓN:

75 %

San Juan de Lurigancho, de de 2017



Firma de experto informante
DNI: 06526223

ANEXO IX: MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

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

Elaboración propia

ANEXO X: MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSION

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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 0.05)

Elaboración Propia

ANEXO XI: AUTORIZACION 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, Andrés 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.


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

8

Crispín Quispe Edgar Lalo
Gerente General