



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
REENCAUCHADORA BRADAR S.R.L. – SANTA ANITA, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

JAUREGUI CASTILLO HILDA ROSA MILAGROS

ASESOR:

DR. JAVIER FELIX NAVARRO TAPIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

ACTA DE APROBACIÓN

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) HILDA ROSA MILAGROS JAUREGUI CASTILLO cuyo título es: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA REENCAUCHADORA BRADAR S.R.L. – SANTA ANITA, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) Catorce (letras).

Lima, Ate 04 de DICIEMBRE del 2018

Mg. Alonso López A.

 PRESIDENTE

Mg. Jorge Vargas Heredia

 SECRETARIO

Dra. JAVIERA NAVARRO YAPIA

 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

A Dios por permitirme culminar esta investigación la cual fue realizada con mucho esfuerzo.

A mi abuelito Ricardo que desde el cielo me guía y sé que se siente orgulloso de mis logros.

A mis padres por su confianza y apoyo incondicional a lo largo de esta carrera.

A mis hermanos ya que son mi motivación de superación día a día.

A mi ahijado Evans Mateo porque forma parte importante de mi vida.

Y por último a todas las personas que confiaron en mi a lo largo de este hermoso camino.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por su apoyo incondicional que me ha dado a lo largo de estos 5 años de estudio.

A mi asesor el Dr. Javier Felix Navarro Tapia por guiarme en el desarrollo y culminación de la presente investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo por sus enseñanzas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Hilda Rosa Milagros Jauregui Castillo estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 75062048, con la tesis titulada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Reencauchadora Bradar S.RL. - Santa Anita, 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesionalmente
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, 4 de Diciembre del 2018.



Hilda Rosa Milagros Jauregui Castillo

DNI: 75062048

PRESENTACIÓN

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L. – Santa Anita, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Licenciada en Administración.

La Autora.

ÍNDICE

Acta de aprobación	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad Problemática.....	15
1.2 Trabajos Previos	16
1.2.1 A nivel internacional	16
1.2.2 A nivel nacional	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Clima Organizacional.....	20
1.3.2 Desempeño Laboral	27
1.4 Formulación del problema.....	30
1.4.1 Problema General.....	30
1.4.2 Problema Especifico 1.....	30
1.4.3 Problema Especifico 2.....	30
1.4.4 Problema Especifico 3.....	30
1.4.5 Problema Especifico 4.....	30
1.4.6 Problema Específico 5.....	30
1.4.7 Problema Especifico 6.....	31
1.5 Justificación.....	31
1.5.1 Teórica.....	31
1.5.2 Práctica.....	31
1.5.3 Metodológica.....	31
1.6 Hipótesis	32
1.6.1 Hipótesis General	32
1.6.2 Hipótesis Especifica 1	32
1.6.3 Hipótesis Especifica 2	32
1.6.4 Hipótesis Especifica 3	32

1.6.5 Hipótesis Especifico 4.....	32
1.6.6 Hipótesis Especifica 5.....	32
1.6.7 Hipótesis Especifica 6.....	32
1.7 Objetivos.....	33
1.7.1 Objetivo General.....	33
1.7.2 Objetivo Específico 1.....	33
1.7.3 Objetivo Específico 2.....	33
1.7.4 Objetivo Especifico 3.....	33
1.7.5 Objetivo Especifico 4.....	33
1.7.6 Objetivo Especifico 5.....	33
1.7.7 Objetivo Especifico 6.....	33
II. MÉTODO	34
2.1 Diseño de investigación.....	35
2.2 Variables.....	36
2.2.1 Operacionalización de las variables.....	37
2.3 Población.....	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.4.1 Instrumento de recolección de datos.....	40
2.4.2 Validación.....	40
2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos.....	41
2.4.4 Método de análisis de datos.....	42
2.4.5 Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS	79
ANEXOS	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Encuesta sobre Clima Organizacional	44
Figura 2. Encuesta sobre Desempeño Laboral	45
Figura 3. Encuesta sobre Estructura	46
Figura 4. Encuesta sobre Responsabilidad Individual.....	47
Figura 5. Encuesta sobre Remuneración	48
Figura 6. Encuesta sobre Toma de Decisiones	49
Figura 7. Encuesta sobre Apoyo.....	50
Figura 8. Encuesta sobre Tolerancia al Conflicto.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del Clima Organizacional	26
Tabla 2. Operacionalización Variable 1 Clima Organizacional	37
Tabla 3. Operacionalización Variable 2 Desempeño Laboral	38
Tabla 4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	40
Tabla 5. Lista y Resultado de la Decisión de los Validadores	41
Tabla 6. Confiabilidad de cuestionario Clima Organizacional.....	41
Tabla 7. Confiabilidad de cuestionario Desempeño Laboral	41
Tabla 8. Medidas descriptivas de la variables	44
Tabla 9. Variable 1 Clima Organizacional	44
Tabla 10. Variable 2 Desempeño Laboral	45
Tabla 11. Dimensión 1 Estructura	46
Tabla 12. Dimensión 2 Responsabilidad Individual.....	47
Tabla 13. Dimensión 3 Remuneración	48
Tabla 14. Dimensión 4 Toma de Decisiones	49
Tabla 15. Dimensión 5 Apoyo.....	50
Tabla 16. Dimensión 6 Tolerancia al Conflicto	51
Tabla 17. Tabla cruzada de Clima Organizacional y Desempeño Laboral	53
Tabla 18. Tabla cruzada de Estructura y Desempeño Laboral	54
Tabla 19. Tabla cruzada de Responsabilidad Individual y Desempeño Laboral.....	55
Tabla 20. Tabla cruzada de Remuneración y Desempeño Laboral	56
Tabla 21. Tabla cruzada de Toma de Decisiones y Desempeño Laboral.....	57
Tabla 22. Tabla cruzada de Apoyo y Desempeño Laboral.....	58
Tabla 23. Tabla cruzada de Tolerancia al Conflicto y Desempeño Laboral	59

Tabla 24. Prueba de Shapiro – Wilk	60
Tabla 25. Prueba de Hipótesis General	62
Tabla 26. Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman.....	63
Tabla 27. Correlación Dimensión 1 Variable 2.....	64
Tabla 28. Correlación Dimensión 2 Variable 2.....	65
Tabla 29. Correlación Dimensión 3 Variable 2.....	66
Tabla 30. Correlación Dimensión 4 Variable 2.....	67
Tabla 31. Correlación Dimensión 5 Variable 2.....	68
Tabla 32. Correlación Dimensión 6 Variable 2.....	69

RESUMEN

La presente investigación titulada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Reencauchadora Bradar S.RL. – Santa Anita, 2018. Tuvo como objetivo general describir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

El diseño de la investigación responde a un diseño no experimental, transversal correlacional. La población estuvo conformada por 20 colaboradores de la Reencauchadora Bradar SRL, la muestra fue censal. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue de un cuestionario para cada variable.

Se estableció el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018, en donde el valor de $p= 0.000$ el cual resulta menor a 0.05. Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.795, el cual corresponde a una correlación positiva alta.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño y laboral.

ABSTRACT

The present research entitled: Organizational Climate and Work Performance in the Reencauchadora Bradar S.R.L. - Santa Anita, 2018. Its general objective was to describe the relationship that exists between the organizational climate and work performance in Reencauchadora Bradar SRL - Santa Anita, 2018.

The design of the research responds to a non-experimental, transversal correlational design. The population consisted of 20 employees of Reencauchadora Bradar SRL, the sample was census. The technique used to collect information was the survey and the data collection instrument was a questionnaire for each variable.

The Rho correlation coefficient of Spearman was established between the organizational climate and the work performance in the employees of Reencauchadora Bradar SRL - Santa Anita, 2018, where the value of $p = 0.000$ which is less than 0.05. Also, the correlation coefficient is 0.795, which corresponds to a high positive correlation.

Keywords: Organizational climate, performance and work.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El clima organizacional a nivel mundial es considerado por las organizaciones como un aspecto relevante para lograr altos niveles de eficacia y eficiencia en la organización, ya que influye en el desempeño laboral de los trabajadores y se ve reflejado en los resultados de la organización. Al medir el clima organizacional se brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción por parte de los trabajadores que facilita prevenir acciones para fortalecer las mejores condiciones para el buen desempeño organizacional ya que es importante para el éxito de la organización y también de los trabajadores.

Las organizaciones en América Latina emplean viejos diseños estructurales, por lo que han llegado a ser disfuncionales por lo que si no se pone en práctica nuevas estrategias, patrones de conductas o cambiar el enfoque metodológico para que marque la diferencia, sería de utilidad para una dinámica organizacional de los demás países subdesarrollados, lo que influyera en el estilo de dirigir creando así ambientes de trabajo motivadores e iniciara a darse cuenta de que debemos concebir al ser humano en una totalidad, que le reclamara responsabilidad y compromiso con uno mismo. En un análisis organizacional es primordial el clima organizacional y hacia esa comprensión que se debe dirigir en los próximos años teniendo una visión renovada.

Así mismo una encuesta realizada en Perú en el 2014 por Supera, indica que casi la mitad de empleados no se encuentra feliz en su centro de trabajo, lo cual podría afrontar su compromiso frente a las tareas encomendadas. Donde el 45% de colaboradores que participaron en el estudio admitieron no sentirse felices en sus centros laborales y la mayoría sostuvo que dicha condición se debe a problemas vinculados con el clima organizacional percibidos en las organizaciones donde laboran y el 52 % de encuestados afirmo sentir que sus ideas y opiniones son “pocas valoradas” en las organizaciones donde trabajan y con respecto a sus salarios en relación al mercado, el 47% afirmo que cuentan con un sueldo “bajo”, mientras que el 45% lo considera “bueno” y el 8% asegura contar con un pago “excelente”. Por lo que concluyeron que con un mejor trato en el centro de trabajo y percibir un aumento de salario también influirían en la motivación para que los trabajadores sean productivos.

En el distrito de Santa Anita en la Sub Gerencia de la Municipalidad la situación en la que se encuentra el clima organizacional y donde se enfocan también en el desempeño laboral se percibe un ambiente autoritario moderadamente aceptable, donde se presentó situaciones de problemas en los días de pago por falta de coordinación de las diferentes sub gerencias que dan dicha información, así también se presenta la falta de liderazgo, empatía y liderazgo por parte de los jefes de las respectivas áreas y los problemas por parte de los trabajadores ya que no se encuentran capacitados para que tomen una decisión ante un problema. Generando un desempeño laboral poco eficiente y lleno de estrés entre los miembros de la Municipalidad.

En la Reencauchadora Bradar S.R.L. se percibe un mal clima organizacional ya que gran parte de los colaboradores manifestaron no sentirse cómodos en la organización y esto origina a que no se desempeñen eficientemente en sus actividades y obligaciones con respecto a su trabajo, en los últimos meses se ha visto la falta constante de los trabajadores a la organización, ciertos disgustos entre compañeros y la desmotivación de ellos en el trabajo. Es por ello que la presente investigación no solo se enfoca en el clima organizacional sino también en el desempeño laboral. Por lo que podemos indicar que el clima organizacional es el soporte de toda organización ya que tiene una relación directa con el desempeño laboral logrando el logro de los objetivos organizacionales. La finalidad siempre será cumplir con los objetivos de la organización brindando todo lo necesario al colaborador que se desarrolla dentro de la organización.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 A nivel internacional

Herrán y Pérez (2014), en su tesis *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pinchincha”*, Universidad Central del Ecuador. Esta tesis tuvo como principal objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del MIES. La investigación fue con un diseño descriptivo correlacional y de tipo no experimental. Donde se concluye que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Como resultado los trabajadores indican que la relación que existe entre compañeros no es la

indicada, ya que no hay coordinación y falta de comprensión. La mala comunicación que existe ha generado desconformidad entre algunas áreas, originando que no sean productivas. Por lo que el desempeño laboral se ha visto afectado por los factores anteriormente mencionados, la falta de un buen clima organizacional ocasiona que las funciones no se desarrollen eficientemente.

Luengo (2013) realizó el trabajo de grado "*Clima organizacional y desempeño laboral del profesional en centros de Educación inicial de Universidad del Zulia-Venezuela 2013*", tiene como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Profesionales en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, Zulia. La investigación tiene un diseño no experimental, transversal y fue de tipo descriptivo-correlacional. La investigación fue sometida a la prueba de alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad, tuvo como resultado 0.87, en ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. Por lo que se concluye que en los centros educativos predomina un clima organizacional donde se evidencia un ambiente que no estimula a los profesionales quienes indican no mostrarse identificados con la organización lo que influye en su desempeño laboral.

Ybarra y García (2012), en su tesis "*Diagnostico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*", tiene como objetivo principal identificar las características del clima organizacional del DEUG. La investigación fue de tipo descriptiva, con una muestra de 27 individuos la cual estaba integrada por personal administrativo y académico, utilizando un cuestionario la cual sirvió para la recolección de información. Asimismo, se llegó a la conclusión que los colaboradores no se sienten a gusto con el sueldo que perciben, debido a que no satisface sus necesidades, del mismo modo señalan que la institución no reconoce las horas extras de sus trabajos.

Uría (2011), en su tesis, "*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la Ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato-Ecuador*", la investigación tuvo como objetivo principal conocer la relación al clima organizacional y saber cómo este influye en el desempeño laboral. La investigación fue de tipo correlacional y descriptivo, se tuvo una muestra de 36 colaboradores las cuales se le aplicaron una encuesta. Llegando a la conclusión que existe una cierta apatía entre los

colaboradores de la institución. El desempeño de los trabajadores se ve perjudicado por el mal liderazgo de los jefes. El desempeño de los colaboradores no es lo esperado por los directivos de la empresa, ya que no ayudan en el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa.

García (2012), en su investigación, *“Diagnóstico de la situación de la comunicación organizacional interna en el Instituto Nacional de Cooperativas – Inacop, Guatemala*. En su investigación descriptiva tuvo como objetivo principal establecer las condiciones en las que se encuentra y aplica la comunicación organizacional en las funciones de trabajo dentro de las oficinas centrales de Instituto Nacional de Cooperativas, Guatemala, con una población de 60 individuos de diferente nivel jerárquico. El instrumento que se utilizó en la investigación fue un cuestionario para determinar la comunicación organizacional. Con lo que se concluye que la cultura organizacional puede existir mediante la socialización, encontrando también que los trabajadores manifiestan desconfianza, hostilidad y miedo entre compañeros.

1.2.2 A nivel nacional

Mori (2018), en la investigación titulado: *“El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017”*, el objetivo general fue determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017. El diseño de investigación fue no experimental transeccional correlacional. La población fue de 22 trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL-Huari, se estableció como muestra al total de la población, el instrumento de medición fue la escala Likert. La confiabilidad de instrumentos fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados demuestran que existe una correlación Spearman $R_h=0.790$ grado es positiva alta, con significancia asintótica bilateral 0.000 menor que 0.05 entre el clima organizacional y desempeño laboral.

León (2017), en la investigación titulado: *“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal en el Hospital San Juan de Lurigancho – Año 2017”* tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del

personal en el Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2017. En el estudio se utilizó la metodología de investigación fue un nivel de investigación tipo descriptivo – correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 98 trabajadores administrativos, donde se aplicó las encuestas a las variables estudiadas, las cuales tuvieron un alfa de Cronbach de 0.924 para la variable clima organizacional y 0.907 para la variable desempeño laboral, se tuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.792, donde se concluyó que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en el Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2017.

Quispe (2015), en la investigación titulado: “*Clima organizacional y Desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*”, tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental. La validez y la confiabilidad fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.864 para el clima organizacional y de 0.873 para el desempeño laboral. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa, positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Se llega a la conclusión que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño y que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Copelo, R. y Espinoza, O. (2014), con su tesis titulada: “*Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo, 2014*”, tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L. El método universal utilizado en la investigación fue científico; el método fue descriptivo inductivo el tipo de investigación fue correlacional y de diseño no experimental de tipo transaccional descriptivo. Finalmente se halló el coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor fue de

0.793, se concluyó que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo.

Feliciano, A y Pomasunco, R. (2014), con su tesis titulada: “*Clima organizacional y Desempeño Laboral según trabajadores del área de logística RED de Salud Lima Ciudad, 2014*”, tiene como objetivo general determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral según trabajadores del área de logística RED de salud Lima Ciudad 2014, donde tuvo como población 150 trabajadores y una muestra de 108. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, fue de diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Se concluye que existe evidencia para afirmar que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,745, representando una alta correlación entre variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

1.3.1.1 Clima

El clima es el ambiente que está conformado por un conjunto de emociones por parte de los colaboradores de una organización. Influyendo en la conducta de los colaboradores la cual es percibida de una manera directa e indirecta por ellos mismos.

1.3.1.2 Organización

Es un sistema social abierto, que está conformado por un conjunto de seres humanos que se caracterizan por ser dinámicos y con la cualidad de asimilar el cambio donde reciben ciertos recursos para que sean transformados en productos y/o servicios.

1.3.1.3 Definiciones del Clima Organizacional

Según Brunet (2004), el concepto de clima organizacional nace de dos grandes escuelas de pensamiento la Gestalt y la Funcionalista. Citado por Rivadeneyra, M. & Sotelo, R. & Vela, R. (2015).

La primera es la escuela Gestalt la que se centra en la percepción como el todo es diferente a la suma de sus partes. La escuela Gestalt aporta dos principios: El primero indica que capta el orden de las cosas tal y como existen y la segunda crea un nuevo orden mediante un proceso de integración que se basa en el pensamiento. Por lo que los colaboradores de las empresas comprenden al mundo a bases de criterios las cuales son percibidas y se comportan de la manera de cómo ven el mundo. Lo cual se concluye que de acuerdo a lo que perciben en el entorno de donde se desarrollan es lo que influye en su comportamiento

La escuela funcionalista menciona que el pensamiento y el comportamiento de los colaboradores dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales son un papel importante en la adaptación del colaborador a su medio de trabajo. Cabe mencionar que la escuela Gestaltista indica que es el colaborador quien se adapta a su medio de trabajo ya que no tiene opción mientras que la escuela funcionalista nos menciona que es el colaborador quien interactúa en su medio de trabajo y quien participa de la determinación del clima organizacional.

A continuación, se dará a conocer las definiciones citadas sobre los estudios de Clima Organizacional de otros trabajos y libros consultados lo cual permitirá identificar distintas definiciones y los autores más representativos en el estudio de clima organizacional.

El clima organizacional es el conjunto de distintas variables que intervienen en el entorno social de la organización estas pueden ser las normas, la estructura formal de la organización, las condiciones en las que se encuentra el trabajo, los valores el asumir las metas y el rendimiento, el liderazgo y los estilos de autoridad. Litwin y Stringer citado por Brunet (2011).

Lewin (1951), indica que el comportamiento del colaborador no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en cómo percibe el clima de trabajo. Al hablar de características personales se refiere a la motivación, satisfacción y actitudes del colaborador que al juntarse la percepción que este se hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y estructura organizacional de la empresa de la que forma parte, determinan gran medida el comportamiento que el colaborador tendrá en cuando al rendimiento y productividad de la organización, citado por Ramos (2012) (p.14).

Likert (1961) y después Katz y Kahn (1966), desarrollaron estudios enfocándose en el contexto humano de las organizaciones donde no solo analizan los resultados y la eficacia de la organización, sino también las consecuencias sobre el personal. Estos autores consideraban que las condiciones atmósfera y clima son creadas en el lugar de trabajo y tienen importantes consecuencias sobre los colaboradores. Para los autores las consecuencias indican el nivel de rendimiento como el nivel de satisfacción de los colaboradores ya que son ellos quienes perciben de manera negativa o positiva el ambiente en el cual se desempeñan, citado por Ramos (2012) (p. 14-15).

De tal manera, James y Jones definieron al clima por medio de un modelo de conducta organizacional. Donde algunas dimensiones del clima actúan e influyen a los componentes de la organización que integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desenvolvimiento de sus actividades (1974) citado por Ramos (2012) (p. 16).

Campbell (1976) define que el clima organizacional es la percepción del ambiente de la organización que se da por los valores, actitudes u opiniones de los colaboradores, por lo que la satisfacción y la productividad están influenciadas por las percepciones del medio y las percepciones personales, citado por Ramos (2012) (p.16).

1.3.1.4 Teoría que sustenta el Clima Organizacional de Likert

Likert en su teoría del clima organizacional permite observar en términos de causa y efecto la realidad de los climas que se asimilan y permite también analizar las variables que conforman el clima.

1.3.1.4.1 Teoría de los sistemas

Likert (2011) hace referencia:

El comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de está. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de la organización. (p.28)

El clima organizacional es la forma en como los colaboradores perciben por cómo ven las cosas dentro de la empresa y de tal manera adoptan un comportamiento lo que llega a influir en cada uno de ellos y en el clima organizacional. A continuación se explicara cuatro factores que influyen en el clima de la empresa.

Primer factor: La tecnología y la estructura del sistema organizacional.

Segundo factor: El puesto que ocupa el colaborador dentro de la organización como también el salario que adquiere.

Tercer factor: La personalidad, actitudes y el nivel de satisfacción alcanzado.

Cuarto factor: La percepción de los empleados, colegas y jefes del clima de la organización.

1.3.1.5 Modelos del Clima Organizacional

1.3.1.5.1 Modelo explicativo

Litwin y Stringer proponen el siguiente modelo: Este modelo facilita conocer cuáles son los factores del clima organizacional como el liderazgo, toma de decisiones y estructura, los cuales al momento de ser evaluados se van a medir de la forma de cómo son percibidas en las organizaciones por los colaboradores que conforman la organización para poder determinar el comportamiento en función de la satisfacción, el rendimiento, motivación y de la misma manera la productividad de la organización. Citado por Goncalves (2011).

Litwin y Stringer indican que desde ese aspecto el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan factores como: estructura, liderazgo, toma de decisiones, por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide de la manera de cómo es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este implica las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene grandes consecuencias para la organización reflejadas en la adaptación, rendimiento, satisfacción, productiva, accidentabilidad, ausentismo, etc., pueden ser resultados tanto negativas como positivas conforme de cómo ha sido percibido el clima por el colaborador. Citado por Goncalves (2000).

1.3.1.5.2 Modelo de intervención

Para Bennis se utiliza una táctica educativa que se aplica por todos los medios posibles basándose en la experiencia para así mejorar y ofrecer una mejor elección a las organizaciones en una manera más efectiva.

Brunet (2011) indica que para el proceso del clima organizacional se aplican tácticas que se basan en la intervención de la dirección con respecto a los colaboradores. Cuando la dirección y empleados trabajen juntamente esto implicara a que la eficacia del clima organizacional sea mayor. Si no se toca la estructura física o el proceso organizacional de nada serviría tratar de cambiar la percepción del clima en los trabajadores.

A continuación se presentan dos modelos de intervención del clima organizacional que al momento de ser aprovechados por un administrador o una empresa se espera que modifique o cambie el clima no adecuado, tomando en cuenta una serie de períodos y pautas que permita de manera ordenada evaluar y tratar las dimensiones en tal caso.

1.3.1.5.3 Modelo de cambio y climas organizacionales

Brunet (2011) indica que se puede transformar el clima de una organización mediante el empleo de varios métodos. Si conocemos la naturaleza de las variables en juego el cambio debe basarse en la organización total y no solamente sobre los colaboradores que forman parte de esta.

1.3.1.5.4 Modelo integrado de modificación del clima organizacional

Este modelo demuestra lo significativo de contar con la colaboración y colaboración de los participantes, realizando un trabajo en equipo con la alta dirección. Para mantener una buena comunicación entre ambas partes y reforzar la eficacia y el desempeño de los trabajadores.

Para Brunet (2011) se divide en cinco fases:

Fase I: Tanto los trabajadores como la alta dirección deben brindar nuevos conocimientos haciendo llegar que existen otros sistemas de manejar la organización.

Fase II: Mejorar la estructura de la empresa y así mismo los procesos de la organización como cambios y realizando reajustes.

Fase III: El encargado a tratar el clima organizacional debe enfocarse en hacer que ambas parte aprendan los comportamientos que van de la mano con los cambios en los procesos y la estructura de la empresa.

Fase IV: Se evaluara el rendimiento, después de haber aplicado los cambios durante las tres fases esto va de acuerdo a las modificaciones y a los procesos.

Fase V: Se formaliza y acopla los cambios en el ambiente de la organización para así aumentar la eficacia. Finalmente se lleva una supervisión que controle y refuerce los cambios para la organización en general.

Este modelo demuestra lo importante que es con poder contar con la participación y colaboración de los trabajadores, trabajando en equipo con la alta dirección. Para así mantener una comunicación más fluida entre ambas partes y fortaleciendo la eficacia y desempeño laboral de los colaboradores.

1.3.1.6 Dimensiones del Clima Organizacional

Tabla 1. Dimensiones del Clima Organizacional

Likert	Litwin y Stringer	Meyer	Payme et al
<ol style="list-style-type: none"> 1. Métodos de mando. 2. Naturaleza de las fuerzas de motivación. 3. Naturaleza de los procesos de comunicación. 4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción. 5. Toma de decisiones. 6. Fijación de los objetivos o de las directrices. 7. Procesos de control. 8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura organizacional. 2. Responsabilidad. 3. Recompensa. 4. Riesgo 5. Apoyo 6. Normas 7. Conflicto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformidad. 2. Responsabilidad. 3. Normas. 4. Recompensa. 5. Claridad organizacional. 6. Espíritu de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de organización. 2. Control.
Pritchard y Karasick	Schneider y Bartlett	Steers	Halpin y Crofts
<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía. 2. Conflicto contra cooperación. 3. Relaciones sociales. 4. Estructura organizacional. 5. Recompensa. 6. Relación entre rendimiento y remuneración. 7. Niveles de ambición de la empresa. 8. Estatus. 9. Flexibilidad e innovación. 10. Centralización. 11. Apoyo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo proveniente de la dirección. 2. Interés por los nuevos empleados. 3. Conflicto. 4. Independencia de los agentes. 5. Satisfacción. 6. Estructura organizacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura organizacional. 2. Refuerzo. 3. Centralización del poder. 4. Posibilidad de cumplimiento. 5. Formación y desarrollo. 6. Seguridad contra riesgo. 7. Apertura contra rigidez. 8. Estatus y moral. 9. Reconocimiento y retroalimentación. 10. Competencia y flexibilidad organizacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cohesión entre el cuerpo docente. 2. Grado de compromiso de cuerpo docente. 3. Moral de grupo. 4. Apertura de espíritu. 5. Consideración. 6. Nivel afectivo de las relaciones con la dirección. 7. Importancia de la producción.

Fuente: Adaptado de Ramos, D. (2012) pág. 75-76

Litwin y Stringer indican que las dimensiones del clima organizacional son los que intervienen en el comportamiento de los colaboradores y además pueden ser medidas. El clima organizacional es la unión de distintas variables que interceden en el entorno social de la organización, las circunstancias en las que se encuentra el trabajo, los valores el asumir las metas, rendimiento, liderazgo y los estilos de autoridad.

Litwin y Stringer miden la percepción de los colaboradores en 6 dimensiones:

Estructura: Es la percepción de las reglas, políticas y deberes de una organización.

Responsabilidad individual: Es la percepción que tienen los participantes de autonomía y de sentirse su propio jefe.

Remuneración: Es cuando los colaboradores perciben que la remuneración recibida tiene una igualdad cuando su trabajo está bien hecho.

Riesgo y Toma de decisiones: Cualidad frente al nivel de reto y riesgo que se presenta ante una responsabilidad.

Apoyo: Los colaboradores viven sentimientos de amistad y apoyo en la organización.

Tolerancia al conflicto: El colaborador muestra seguridad al asimilar opiniones y al enfrentarse ante riesgos en su organización.

1.3.2 Desempeño Laboral

1.3.2.1 Definición del Desempeño Laboral

Según Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral es un paso por el cual se determina que tan exitosa puede llegar a ser una empresa con respecto al logro de los objetivos laborales. La medida del desempeño laboral nos da una valoración con respecto al cumplimiento de las metas individuales.

Según Morales (2009) es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Robbins y Judge (2013) Indican que las empresas solo se enfocan en evaluar la manera en como los trabajadores cumplen sus trabajos de acuerdo al puesto de trabajo. Sin embargo, actualmente hay corporaciones más orientadas al servicio y menos jerárquicas. Por lo que se reconocen tres principales conductas del desempeño laboral.

Por lo que podemos decir que el desempeño laboral es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuando el cumplimiento de actividades a las cuales se está obligando a elaborar.

A continuación se presentara las tres principales conductas del desempeño laboral:

Desempeño de las tareas: Es cuando se cumple las tareas y obligaciones que influyen en la producción de un bien o servicio en relación con las tareas administrativas.

Civismo: Son las acciones que involucran al clima organizacional, en brindar un apoyo a los colaboradores sin que ellos lo pidan. Los colaboradores deben ser tratados con respeto y también pueden realizar sugerencias a la organización y de igual manera decir comentarios positivos de su lugar de trabajo.

Falta de productividad: Son aquellas labores que perjudican de manera directa el ambiente de la organización estas pueden ser un robo, agresión entre colaboradores físicas y verbalmente y ausentarse frecuentemente a la organización.

1.3.2.2 Factores que influyen al Desempeño Laboral

1.3.2.2.1 Satisfacción de trabajo

Davis y Newstrom (1991) indican que es el resultado de sentimientos optimistas o negativos que percibe el colaborador en su trabajo se determina de las actitudes laborales. Donde la satisfacción se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo realizado y se ve reflejado

en el trabajo en equipo en un sentimiento de goce y malestar que se involucra en los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento, estas actitudes ayuda a los gerentes a prevenir el efecto que se obtendrá en las tareas del comportamiento próximo.(p. 203)

1.3.2.2.2 Autoestima

Este punto es motivado a que representa un sistema de necesidades de los colaboradores, donde manifiestan la urgencia de lograr una nueva oportunidad en la empresa, así como también ser reconocido en el equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en las organizaciones ofrecen la ocasión a los colaboradores de mostrar todas sus experiencias.

1.3.2.2.3 Trabajo en equipo

Las labores que son realizadas por cada uno de los colaboradores se deben tomar con mayor importancia ya que puede mejorar si hay contacto directo con los clientes, o si forma parte de un equipo de trabajo se podrá evaluar su calidad. Cuando los colaboradores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se da un cambio a la estructura mostrándose más estable a lo que se denomina trabajo en equipo.

Adentro de esta organización se originan fenómenos y se desenvuelven ciertos procesos, como la relación del equipo, la igualdad de sus miembros, el apareamiento del liderazgo, esquemas de comunicación, entre otros, aunque las labores que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el conducta de sus colaboradores, lo que transfiere a pensar que la naturaleza de los individuos aplica escenarios que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

1.3.2.2.4 Capacitación del trabajador

De acuerdo a Drovett (1992) es un asunto de orden implementado por el área de recursos humanos con el objetivo de que el colaborador desenvuelva su papel lo más eficiente posible. (p.4)

Según Nash (1989) los esquemas de formación provocan resultados favorables en el 80% de los temas. El objetivo de esta es facilitar información y un contenido específico al deber o promover la imitación de modelos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, los reclamos se dan porque determinadamente casi todo el mundo en la organización siente que le falta de preparación y desconoce los procedimientos para conseguirlos. (p.229)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.4.2 Problema Especifico 1

¿Cuál es la relación entre la estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.4.3 Problema Especifico 2

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.4.4 Problema Especifico 3

¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.4.5 Problema Especifico 4

¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.4.6 Problema Especifico 5

¿Cuál es la relación entre el apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.4.7 Problema Especifico 6

¿Cuál es la relación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018?

1.5 Justificación

1.5.1 Teórica

El desarrollo del presente trabajo permitirá generar un conjunto de conocimiento referentes a la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Reencauchadora Bradar S.R.L. ubicada en el distrito de Santa Anita, la cual va ser útil para el desarrollo de futuras investigaciones que se deseen llevar a cabo los investigadores de todos los niveles de la carrera de administración, así como reforzar el contenido teórico sobre la gestión de organizaciones.

1.5.2 Práctica

A partir de lo expuesto en el marco teórico es posible inferir que un inadecuado manejo del clima organizacional y el desempeño laboral podría generar inestabilidad y un bajo rendimiento en las labores de los trabajadores y por ello nos perjudicaría en el logro de los objetivos de la organización generando una pérdida de clientes. Con el desarrollo del presente trabajo la Reencauchadora Bradar S.R.L. podrá mejorar sus estrategias de manejo hacia los trabajadores de la organización para generar ingresos y utilidades en un contexto organizacional más apropiado.

1.5.3 Metodológica

A través del desarrollo del presente trabajo de investigación se comprobará que los postulados de la metodología empleada, que corresponde a la investigación de diseño no experimental, corte transversal y de tipo descriptivo correlacional, es afectiva y aplicable en la realidad para efectuar investigaciones que buscan determinar la relación entre dos variables.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.6.2 Hipótesis Especifica 1

Existe relación entre estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.6.3 Hipótesis Especifica 2

Existe relación entre responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.6.4 Hipótesis Especifica 3

Existe relación entre remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.6.5 Hipótesis Especifico 4

Existe relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.6.6 Hipótesis Especifica 5

Existe relación entre apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.6.7 Hipótesis Especifica 6

Existe relación entre tolerancia al trabajo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7.2 Objetivo Específico 1

Identificar la relación entre estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7.3 Objetivo Específico 2

Identificar la relación entre responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7.4 Objetivo Especifico 3

Identificar la relación entre remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7.5 Objetivo Especifico 4

Identificar la relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7.6 Objetivo Especifico 5

Identificar la relación entre apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

1.7.7 Objetivo Especifico 6

Identificar la relación entre tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación fue cuantitativa, por la descripción de las variables de estudio, las cuales son observables y medibles, así mismo se toma un buen número de individuos para la investigación, no obstante, según la evolución del fenómeno que se estudia, es transversal, la cual trata de ser una sola observación en un tiempo determinado.

Para Merino y Pintado (2015), la investigación cuantitativa tiene un enfoque muy diferente al de la cualitativa, porque ofrece datos que pueden ser medibles además de manejar interrogantes, ¿qué?, ¿Cuándo?, ¿dónde? Y ¿cómo?, en base a un objetivo principal, cuantificar todos los resultados adquiridos, dentro de ello figura los transversales, que se basa en la información usando una sola muestra.

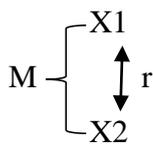
Carrasco (2017), menciona que en una investigación de diseño no experimental es donde las variables independientes no son manipuladas de manera intencional. Por medio de este podemos observar los fenómenos que pertenecen al contexto de la investigación sin realizar ninguna variación; para ello, apreciaremos el desenvolvimiento de los sujetos en estudio para comprobar el grado de influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

Guevara, Cárdenas y Hernández (2017), el diseño de estudio se divide en descriptivo, correlacional y transversal: donde la primera consta de recolección de datos en un momento específico, el segundo solo describe a los elementos, y el tercero busca la relación entre los elementos, siendo el caso, las variables.

Carrasco (2017), afirma que estos diseños permiten que el investigador pueda estudiar y analizar la relación de las variables en un determinado tiempo, para poder conocer el nivel de influencia o ausencia, se busca determinar el grado de relación entre las variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2013), mencionan que dentro del estudio correlacional, encontramos la quasi experimental, transversal correlacional y la longitudinal siendo de interés de la investigación la transversal correlacional, por la relación de ambas variables.

El esquema es:



Dónde:

M: Representa a la población

X1: Clima Organizacional

X2: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables

2.2 Variables

Variable (1): Clima Organizacional

Variable (2): Desempeño Laboral

2.2.1 Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de la variable Clima Organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es el conjunto de distintas variables que intervienen en el entorno social de la organización estas pueden ser las normas, la estructura formal de la organización, las condiciones en las que se encuentra el trabajo, los valores el asumir las metas y el rendimiento, el liderazgo y los estilos de autoridad. Litwin y Stringer citado por Brunet (2011).	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert. Este instrumento está compuesto por 18 ítems.	Estructura Responsabilidad individual Remuneración Toma de decisiones Apoyo Tolerancia al conflicto	Percepción de las obligaciones. Percepción de las reglas. Percepción de las políticas. Percepción de autonomía. Percepción de sentirse su propio patrón. Percepción de equidad. Percepción del nivel de reto. Percepción de riesgo total. Percepción de los sentimientos de apoyo. Confianza en el clima. Asimilación de opiniones.	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se puede observar la operacionalización de la variable clima organizacional, donde se tiene la definición conceptual, la definición operacional, las dimensiones, los indicadores y la escala de medición.

Tabla 3. Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Según Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral es un proceso por el cual se determina que tan exitosa puede llegar a ser una organización en cuanto al logro de los objetivos laborales. La medición del desempeño laboral nos da una evaluación con respecto al cumplimiento de las metas individuales.	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert. Este instrumento está compuesto por 18 ítems.	Desempeño de las tareas	Tradicional.	Ordinal
			Civismo	Positivismo. Sugerencias constructivas.	
			Falta de productividad	Conductas	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se puede observar la operacionalización de la variable desempeño laboral, donde se tiene la definición conceptual, la definición operacional, las dimensiones, los indicadores y la escala de medición.

2.3 Población

Según Carrasco (2017), es el cumulo de los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación es la unidad de los colaboradores que pertenecen a la Reencauchadora Bradar S.R.L. la cual está conformada por 20 colaboradores de todas las áreas.

Hernández et. Al (2010), afirma que debido a que se utilizó toda la población para la recolección de datos, no se empleó la formula estadística para determinar la muestra, ya que de esta manera la investigación pueda ser más contundente y precisa la muestra será los 20 colaboradores de la Reencauchadora Bradar S.R.L. – Santa Anita, 2018.

Por lo que debido a que la población es finita se aplicara la técnica estadística censal según:

Para Balestrini (1997), la muestra es conseguida con la finalidad de investigar, a partir del juicio de sus rasgos particulares, las propiedades de una población. (p. 138)

Para Hurtado (1998), consiste en las poblaciones chicas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la valides de los resultados. (p. 77)

López (1998), considera que la muestra es censal es aquella parte que representa toda la población. (p. 123)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014), una de las técnicas que da resultado por su forma de recolectar datos en las investigaciones científicas, son las encuestas, ya que, lo ha demostrado a través del tiempo y por ello se aplicara en el presente trabajo. “Recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzca a reunir datos con propósito específico”. (p. 198)

2.4.1 Instrumento de recolección de datos

Para ello el instrumento a utilizar en esta investigación será el cuestionario, donde será representado por un total de 36 enunciados, de los cuales resultan de las dimensiones y cada propuesta consigna 5 alternativas, siendo la respuesta de los partícipes real, de tal manera este se dará de manera personal sin algún límite de tiempo.

Tabla 4. Tabla de variables y técnicas a utilizar.

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario sobre Clima Organizacional
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

2.4.2 Validación

Valderrama (2016), el juicio de expertos viene ser la unión de opiniones que brindan los profesionales de experiencia. Estas valoraciones consisten en las correcciones que realiza el asesor de tesis o especialista de investigación, con la finalidad de que la redacción de las preguntas tengan sentido lógico y sean comprensivas, y que cada una de ellas debe estar en empatía con los indicadores. (p. 198-199)

De tal manera que las preguntas que se realiza para elaborar el cuestionario deben ser claro y preciso, con el fin de que el encuestado llegue a entender cada pregunta leída y sea bien respondida, para que los resultados sean más verídicos de acuerdo a la realidad problemática. Por lo que, el cuestionario ha sido aprobado en base a la validez de contenido por el juicio de expertos donde se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 5. Lista y resultado de la decisión de los validadores

Validador	Grado	Promedio de Valorización	Resultado
Bardales Cárdenas, Miguel	Doctor	95.5%	Aplicable
Aramburú Geng, Carlos	Magister	95%	Aplicable
Briceño Doria, Gonzalo	Magister	83.5%	Aplicable
PROMEDIO		91.3%	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos

Valderrama (2016), nos indica que “El nivel de confiabilidad del instrumento de medición se averiguara mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de nuestro instrumento de medición”. (p. 229)

Tabla 6. Confiabilidad de cuestionario clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	18

Fuente: Elaboración propia

Para la variable de clima organizacional se adquirió mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach el resultado es de 0.896 de 18 elementos analizados.

Tabla 7. Confiabilidad de cuestionario desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	18

Fuente: Elaboración propia

Para la variable de desempeño laboral se adquirió mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach el resultado es de 0.844 de 18 elementos analizados.

2.4.4 Método de análisis de datos

El análisis de los datos fueron a través del cuestionario y el procesamiento de datos fueron calculados a través del programa SPSS 25 un software creado por IBM para procesamiento de datos, lo cual, con este programa se obtuvieron los resultados del trabajo.

De esta herramienta se obtendrán tablas y figuras estadísticas. Asimismo, se utilizara el estadístico de correlación Rho de Spearman, donde nos permitió establecer el grado de correlación entre ambas variables para su posterior interpretación.

2.4.5 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolla respetando las normas y los reglamentos, el trabajo es elaboración propia y original, cumpliendo así con los parámetros exigidos por la universidad y la norma APA. Cabe mencionar que se guardara confidencialidad al anonimato de cada participante y respeto en todo momento, antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos de los resultados estadísticos

Tabla 8. Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
N	Válido	20	20
	Perdidos	0	0
Media		3,65	3,75
Mediana		4,00	4,00
Moda		4	4
Desv. Desviación		,671	,639
Varianza		,450	,408
Rango		3	2
Mínimo		2	3
Máximo		5	5
Suma		73	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 8 se puede observar que tanto la variable clima organizacional y desempeño laboral, del total de la muestra encuestada, nos indicó que ambas variables tienen diferentes medias por lo tanto su desviación estándar también fue diferente para ambas variables, ello nos da un indicio que la distribución entre ambas variables, no es normal para ello se realizaran otras pruebas para comprobarlo y confirmarlo.

Tabla 9. Resultado descriptivo variable 1 Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	AVECES	6	30,0	30,0	35,0
	CASI SIEMPRE	12	60,0	60,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 1: Encuesta sobre clima organizacional, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 9, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre el clima organizacional, en donde el 5% (1) de los encuestados indicaron que casi nunca perciben un buen clima organizacional, en tanto el 30% (6) expresaron que a veces, el 60% (12) expresaron que casi siempre y el 5% (1) expresaron que siempre.

Tabla 10. Resultado descriptivo variable 2 Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AVECES	7	35,0	35,0	35,0
	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	90,0
	SIEMPRE	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

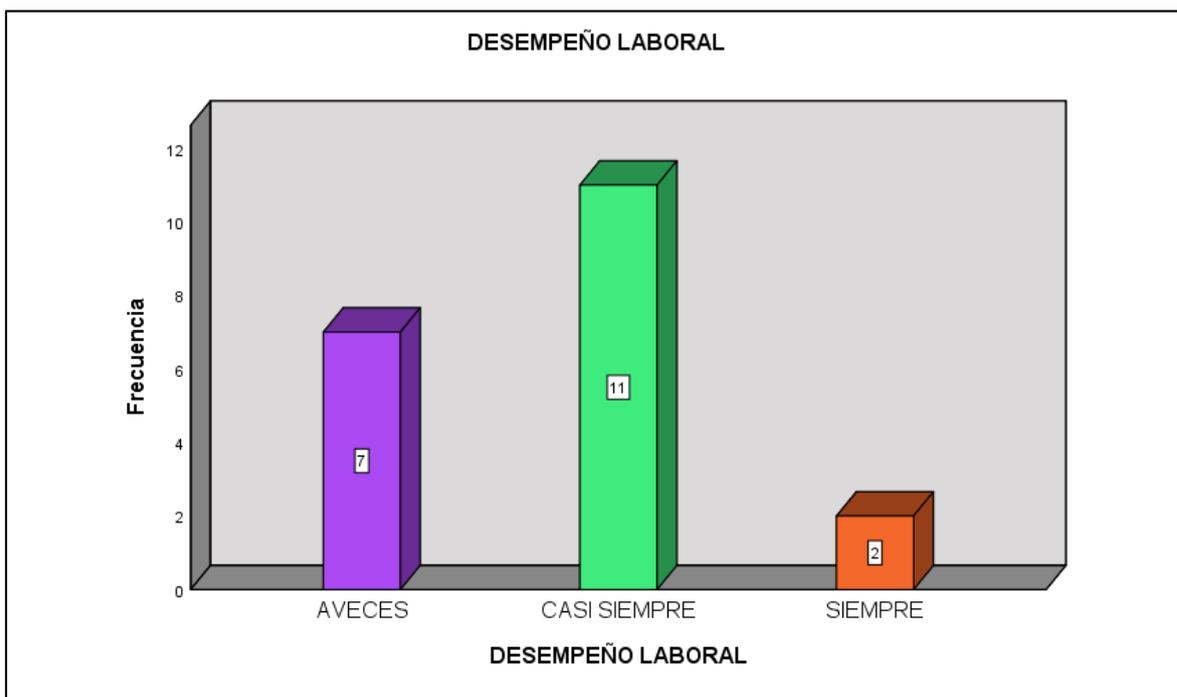


Figura 2: Encuesta sobre desempeño laboral, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 10, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre el desempeño laboral, en donde el 35% (7) de los encuestados indicaron que a veces tienen un buen desempeño, en tanto el 55% (11) expresaron que casi siempre y el 10% (2) expresaron que siempre.

Tabla 11. Resultado descriptivo dimensión 1 Estructura

ESTRUCTURA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
	AVECES	6	30,0	30,0	40,0
	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

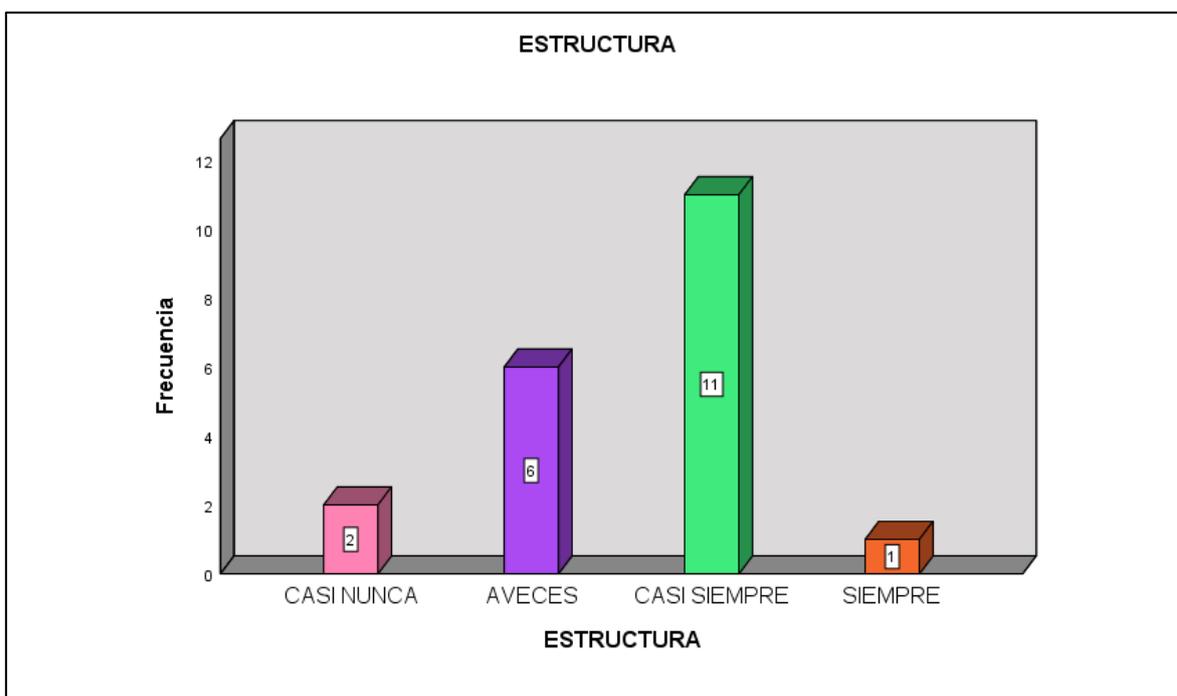


Figura 3: Encuesta sobre estructura, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 11, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre la estructura, en donde el 10% (2) de los encuestados indicaron que casi nunca hay una buena percepción, en tanto el 30% (6) expresaron que a veces, el 55% (11) expresaron que casi siempre y el 5% (1) expresaron que siempre.

Tabla 12. Resultado descriptivo dimensión 2 Responsabilidad Individual

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
	AVECES	2	10,0	10,0	20,0
	CASI SIEMPRE	7	35,0	35,0	55,0
	SIEMPRE	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

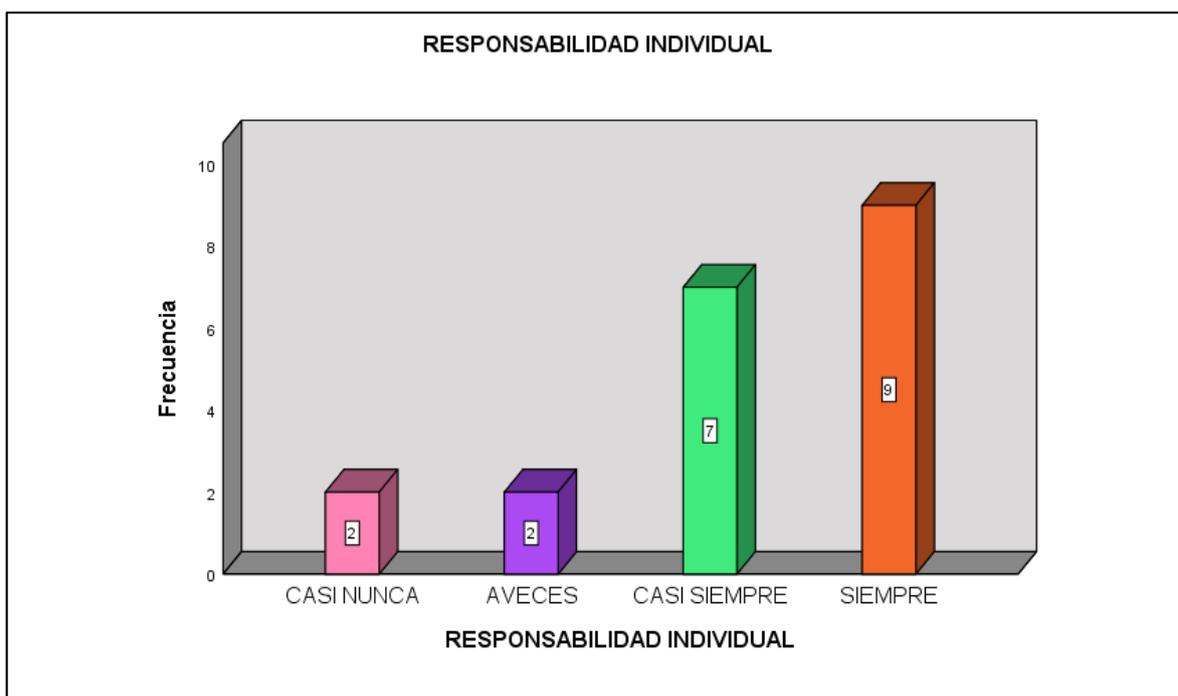


Figura 4: Encuesta sobre responsabilidad individual, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 12, se describen los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre la responsabilidad individual, en donde el 10% (2) de los encuestados indicaron que casi nunca hay una buena percepción, en tanto el 10% (2) expresaron que a veces, el 35% (7) expresaron que casi siempre y el 45% (9) expresaron que siempre.

Tabla 13. Resultado descriptivo dimensión 3 Remuneración

REMUNERACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	5	25,0	25,0	30,0
	AVECES	4	20,0	20,0	50,0
	CASI SIEMPRE	5	25,0	25,0	75,0
	SIEMPRE	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

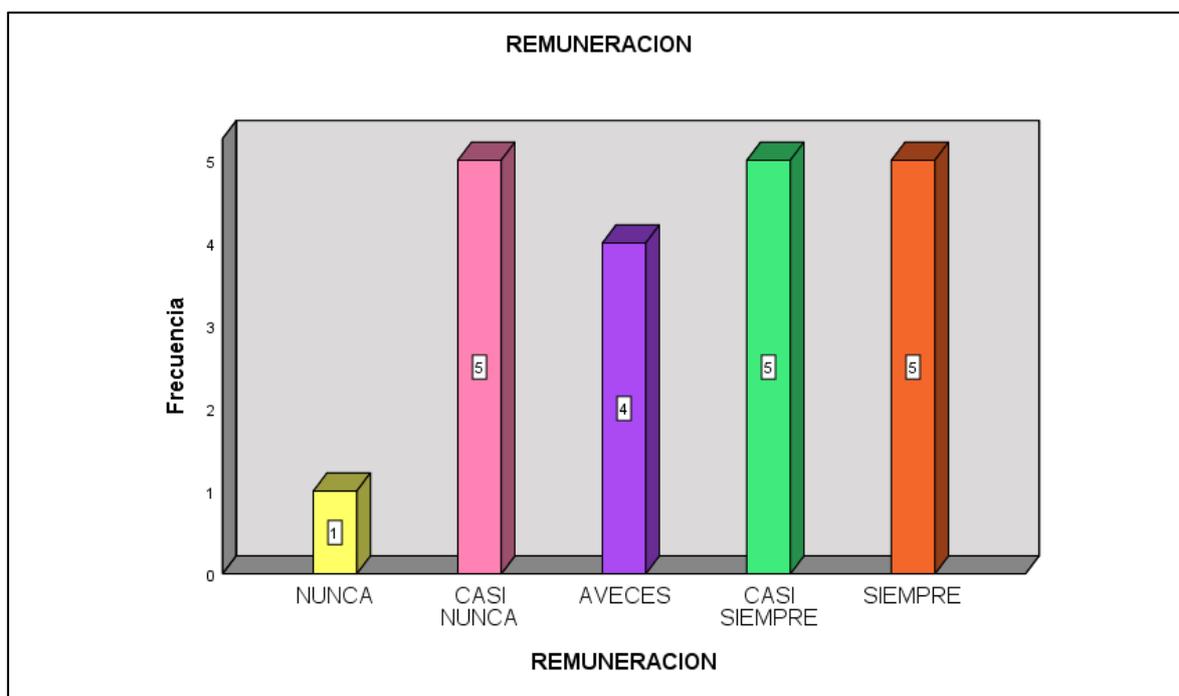


Figura 5: Encuesta sobre remuneración, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 13, se describen los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre la remuneración, en donde el 5% (1) de los encuestados indican que nunca hay una buena percepción, en tanto 25% (5) expresaron que casi nunca, el 20% (4) expresaron a veces, el 25% (5) expresaron casi siempre y el 25% (5) expresaron que siempre.

Tabla 14. Resultados descriptivos dimensión 4 Toma de Decisiones

		TOMA DE DECISIONES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	AVECES	2	10,0	10,0	15,0
	CASI SIEMPRE	9	45,0	45,0	60,0
	SIEMPRE	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

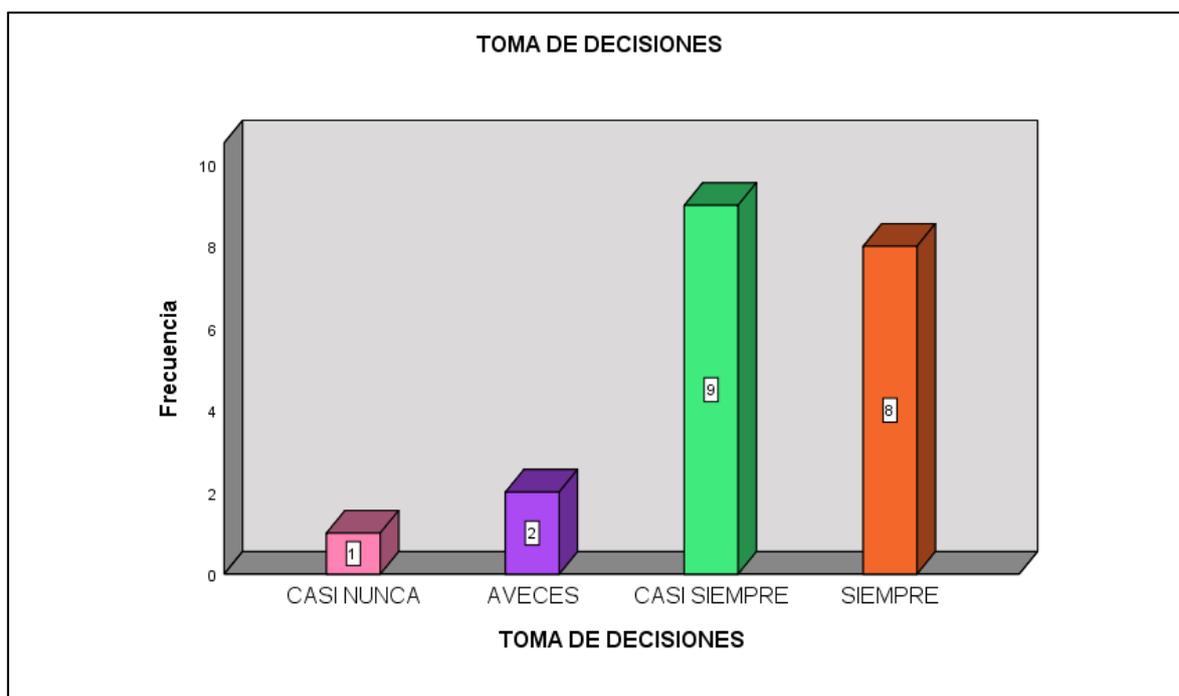


Figura 6: Encuesta sobre toma de decisiones, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 14, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre la toma de decisiones, en donde el 5% (1) de los encuestados indicaron que casi nunca hay una buena percepción, en tanto el 10% (2) expresaron que a veces, el 45% (9) expresaron que casi siempre y el 40% (8) expresaron que siempre.

Tabla 15. Resultados descriptivos dimensión 5 Apoyo

APOYO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	AVECES	4	20,0	20,0	25,0
	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	65,0
	SIEMPRE	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

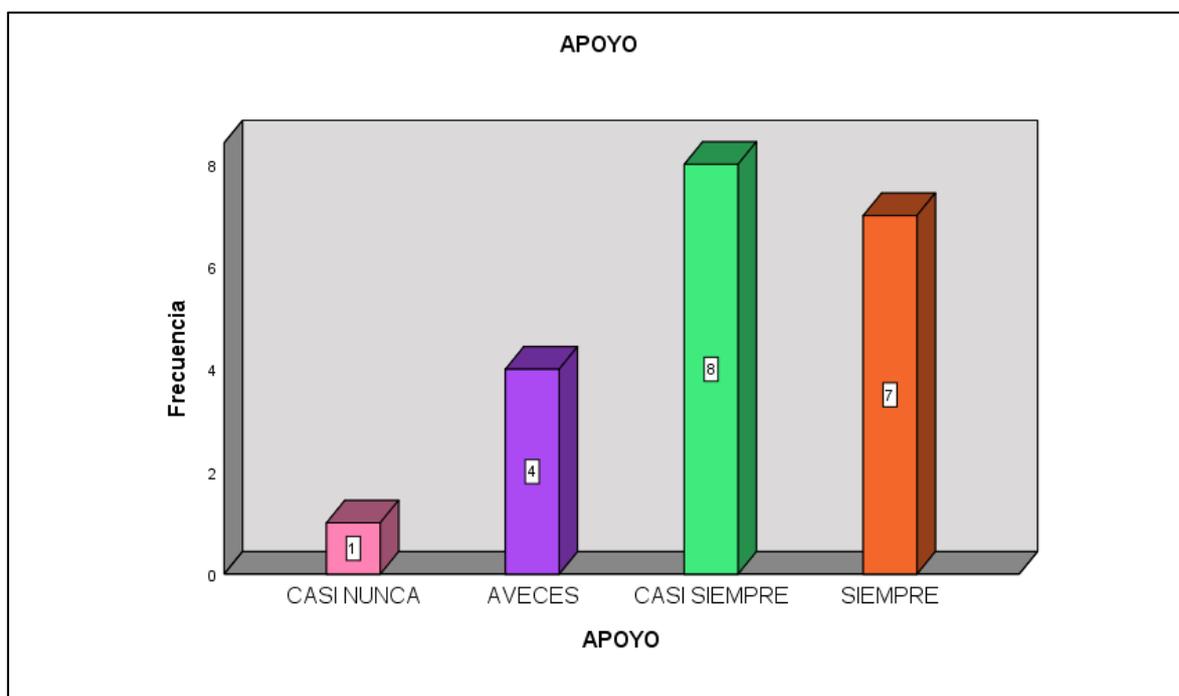


Figura 7: Encuesta sobre apoyo, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 15, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre el apoyo, en donde el 5% (1) de los encuestados indicaron que casi nunca hay una buena percepción; en tanto el 20% (4) expresaron que a veces, el 40% (8) expresaron que casi siempre y el 35% (7) expresaron que siempre.

Tabla 16. Resultados descriptivos dimensión 6 Tolerancia al Conflicto

TOLERANCIA AL CONFLICTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AVECES	1	5,0	5,0	5,0
	CASI SIEMPRE	4	20,0	20,0	25,0
	SIEMPRE	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

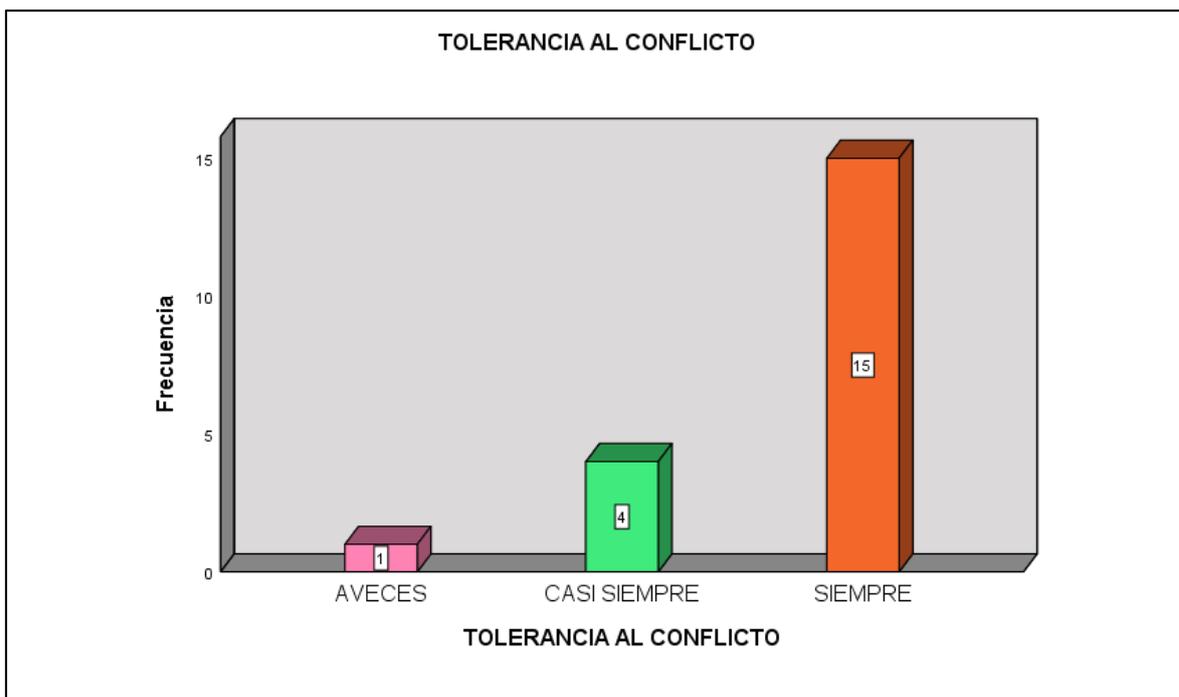


Figura 8: Encuesta sobre tolerancia al conflicto, realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar.

Interpretación: Según la tabla 16, se describen los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Reencauchadora Bradar sobre la tolerancia al conflicto., en donde el 5% (1) de los encuestados indicaron que a veces tienen una buena percepción, en tanto el 20% (4) expresaron que casi siempre y el 75% (15) expresaron que siempre.

3.2 Análisis descriptivo tablas cruzadas

Tabla 17. Clima Organizacional (agrupado)* Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
CLIMA ORGANIZACIONAL	CASI NUNCA	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	AVECES	Recuento	5	1	0	6
		% del total	25,0%	5,0%	0,0%	30,0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	1	10	1	12
		% del total	5,0%	50,0%	5,0%	60,0%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
	Total	Recuento	7	11	2	20
		% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 17, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que el clima organizacional en la Reencauchadora Bradar casi nunca tienen una buena percepción, el 30% afirman que aveces, el 60% expresaron que casi siempre y el 5% indicaron que siempre. Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar aveces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

Tabla 18. Estructura (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada

ESTRUCTURA		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
CASI NUNCA	Recuento	2	0	0	2	
	% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	
AVECES	Recuento	5	1	0	6	
	% del total	25,0%	5,0%	0,0%	30,0%	
CASI SIEMPRE	Recuento	0	10	1	11	
	% del total	0,0%	50,0%	5,0%	55,0%	
SIEMPRE	Recuento	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%	
Total		Recuento	7	11	2	20
		% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 18, el 10% del total de colaboradores encuestados mencionan que la estructura en la Reencauchadora Bradar casi nunca tienen una buena percepción, el 10% expresaron que aveces, el 35% indicaron que casi siempre y el 45% expresaron que siempre. Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar aveces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

Tabla 19. Responsabilidad Individual (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
		CASI NUNCA	Recuento	2	0	
	% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	
	AVECES	Recuento	1	1	0	2
	% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%	
	CASI SIEMPRE	Recuento	3	4	0	7
	% del total	15,0%	20,0%	0,0%	35,0%	
	SIEMPRE	Recuento	1	6	2	9
	% del total	5,0%	30,0%	10,0%	45,0%	
Total	Recuento	7	11	2	20	
	% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 19, el 10% del total de colaboradores encuestados mencionan que la responsabilidad individual en la Reencauchadora Bradar casi nunca tienen una buena percepción, el 10% indicaron que aveces, el 35% mencionaron que casi siempre y el 45% expresaron que siempre. . Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar aveces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

Tabla 20. Remuneración (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada

REMUNERACION		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
NUNCA	Recuento	1	0	0	1	
	% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%	
CASI NUNCA	Recuento	4	1	0	5	
	% del total	20,0%	5,0%	0,0%	25,0%	
AVECES	Recuento	2	1	1	4	
	% del total	10,0%	5,0%	5,0%	20,0%	
CASI SIEMPRE	Recuento	0	5	0	5	
	% del total	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	
SIEMPRE	Recuento	0	4	1	5	
	% del total	0,0%	20,0%	5,0%	25,0%	
Total	Recuento	7	11	2	20	
	% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 20, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que la remuneración en la Reencauchadora Bradar nunca tienen una buena percepción, el 10% indicaron que aveces, el 45% expresaron que casi siempre y el 40% indicaron que siempre. Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar aveces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

*Tabla 21. Toma de Decisiones (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada*

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
TOMA DE DECISIONES	CASI NUNCA	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	AVECES	Recuento	2	0	0	2
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	4	5	0	9
		% del total	20,0%	25,0%	0,0%	45,0%
	SIEMPRE	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	30,0%	10,0%	40,0%
Total		Recuento	7	11	2	20
		% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 21, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que la toma de decisiones en la Reencauchadora Bradar casi nunca tienen una buena percepción, el 10% expresaron que aveces, el 45% indicaron que casi siempre y el 40% mencionaron que siempre. Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar aveces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

*Tabla 22. Apoyo (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada*

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
APOYO	CASI NUNCA	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	AVECES	Recuento	4	0	0	4
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	2	5	1	8
		% del total	10,0%	25,0%	5,0%	40,0%
	SIEMPRE	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0,0%	30,0%	5,0%	35,0%
Total		Recuento	7	11	2	20
		% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 22, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que el apoyo en la Reencauchadora Bradar casi nunca tiene una buena percepción, el 20% expresaron que aveces, el 40% indicaron que casi siempre y el 35% mencionaron que siempre. Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar aveces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

*Tabla 23. Tolerancia al Conflicto (agrupado) * Desempeño Laboral (agrupado) tabla cruzada*

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
TOLERANCIA AL CONFLICTO	AVECES	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	2	2	0	4
		% del total	10,0%	10,0%	0,0%	20,0%
	SIEMPRE	Recuento	4	9	2	15
		% del total	20,0%	45,0%	10,0%	75,0%
Total	Recuento	7	11	2	20	
	% del total	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 23, el 5% del total de colaboradores encuestados mencionan que la tolerancia al conflicto en la Reencauchadora Bradar casi nunca tienen una buena percepción, el 20% expresaron que a veces y el 75% mencionaron que siempre. Asimismo, el 35% del total de colaboradores encuestados mencionaron que el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar a veces tienen un buen desempeño, el 55% afirma que casi siempre y el 10% expresaron que siempre.

3.3 Prueba de Hipótesis

Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

H0: Las distribuciones estadísticas de la muestra son normal.

H1: Las distribuciones estadísticas de la muestra no son normal.

Nivel de significancia es $\alpha = \text{error } 5\% = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Decisión:

Sig. e < sig. i se rechaza la \longrightarrow H0

Sig. e > sig. i se acepta la \longrightarrow H0

Tabla 24. Resultados de prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,349	20	,000	,796	20	,001
DESEMPEÑO LABORAL	,302	20	,000	,780	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 24, observamos los resultados referentes a la normalidad de la muestra donde se puede ver que los estadísticos son diferentes para cada variable. Es decir que la distribución estadística no es normal, se usó también la prueba de Shapiro – Wilk, ya que tenemos una muestra conformada por 20 elementos. Así mismo el valor de significancia encontrado nos dio como resultado 0.00 y 0.01 es decir un valor menor a la significancia de la investigación por lo tanto podemos concluir diciendo que se acepta la hipótesis planteada H1.

Sig. e = 0.01 < 0.05 rechazar \longrightarrow H0

Sig. e = 0.00 < 0.05 rechazar \longrightarrow H0

Tipificación de la investigación

Las investigaciones pueden ser paramétricas o no paramétricas para lo cual deben cumplir ciertas condiciones.

Investigación paramétricas:

Ambas variables deben ser cualitativas.

Deben tener una muestra normal.

Las varianzas de las muestras deben ser iguales.

Investigaciones no paramétricas:

Son aquellas en las cuales no se llega a cumplir las condiciones de una investigación paramétrica. Es decir para que una investigación no sea paramétrica es suficiente con que una de las condiciones de la muestra paramétrica sea diferente.

3.4 Prueba de Hipótesis General y Específica

3.4.1 Planteamiento de Hipótesis General

HG: Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Reencauchadora Bradar S.R.L. – Santa Anita, 2018.

H1: Si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Reencauchadora Bradar S.R.L. – Santa Anita, 2018.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

Si la Sig. e < que la Sig. i resulta que se rechaza la hipótesis nula H0

Si la Sig. e > que la Sig. i resulta que se rechaza la hipótesis alterna H1

Tabla 25. Prueba de Hipótesis General de la variable 1 y 2

		Correlaciones		
			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 25, analizando la Rho de Spearman el valor de significancia encontrado fue de 0.00 lo cual nos permite tomar una decisión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, que para este caso nos salió menor al valor de significancia de la investigación que es de 0.05. Por lo tanto, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna

y rechazamos la hipótesis nula. A su vez, el coeficiente de correlación es de 0.795, el cual corresponde a una correlación positiva alta según la tabla de coeficiente Spearman. (Tabla 26).

Tabla 26. Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Valor del coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderna
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2010) pág. 312

3.4.2 Hipótesis específica 1

He: Existe relación entre estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018

H1: Si existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H0

$p > \alpha$ se rechaza H1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 27. Correlaciones dimensión 1 y variable 2

		Correlaciones		
			ESTRUCTURA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRUCTURA	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 27, se observa que el valor de significancia encontrado es de 0.000, lo cual nos indica que es menor a la significancia de la investigación. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna. Y rechazando la hipótesis nula, así mismo el coeficiente de correlación fue de 0.887 indicando que existe una relación positiva alta.

3.4.3 Hipótesis específica 2

He: Existe relación entre responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe una relación entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

Ha: Si existe una relación entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H0

$p > \alpha$ se rechaza H1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 28. Correlaciones dimensión 2 y variable 2

			Correlaciones	
			RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 28, se observa que el valor significancia encontrado es de 0.009, lo cual nos indica que es menor a la significancia de la investigación. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna. Y rechazando la hipótesis nula, así mismo el coeficiente de correlación fue de 0.571 indicando que existe una relación positiva moderada.

3.4.4 Hipótesis específica 3

He: Existe relación entre remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe una relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

Ha: Si existe una relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H0

$p > \alpha$ se rechaza H1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 29. Correlaciones dimensión 3 y variable 2

		Correlaciones		
			REMUNERACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACION	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 29, se observa que el valor de significancia encontrado es de 0.001, lo cual nos indica que es menor a la significancia de la investigación. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna. Y rechazando la hipótesis nula, así mismo el coeficiente de correlación fue de 0.679 indicando que existe una relación positiva moderada.

3.4.5 Hipótesis específica 4

He: Existe relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe una relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

Ha: Si existe una relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H0

$p > \alpha$ se rechaza H1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 30. Correlaciones dimensión 4 y variable 2

Correlaciones			TOMA DE DECISIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 20	,730** ,000 20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,730** ,000 20	1,000 . 20

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 30, se observa que el valor de significancia encontrado es de 0.000, lo cual nos indica que es menor a la significancia de la investigación. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna. Y rechazando la hipótesis nula, así mismo el coeficiente de correlación fue de 0.730 indicando que existe una relación positiva alta.

3.4.6 Hipótesis específica 5

He: Existe relación entre el apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe una relación entre el apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

Ha: Si existe una relación entre el apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H0

$p > \alpha$ se rechaza H1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 31. Correlaciones dimensión 5 y variable 2

		Correlaciones		
			APOYO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	APOYO	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 31, se observa que el valor de significancia encontrado es de 0.001, lo cual nos indica que es menor a la significancia de la investigación. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna. Y rechazando la hipótesis nula, así mismo el coeficiente de correlación fue de 0.702 indicando que existe una relación positiva alta.

3.4.7 Hipótesis específica 6

He: Existe relación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

H0: No existe una relación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

Ha: Si existe una relación entre la tolerancia la conflicto y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018.

El valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) por lo que se determina los siguientes criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H0

$p > \alpha$ se rechaza H1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 32. Correlaciones dimensión 6 y variable 2

Correlaciones			TOLERANCIA AL CONFLICTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TOLERANCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,344
	AL CONFLICTO	Sig. (bilateral)	.	,137
		N	20	20
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,344	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,137	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 32, se observa que el valor de significancia encontrado es de 0.137 lo cual nos indica que es mayor a la significancia de la investigación. Concluyendo que se rechaza la hipótesis alterna. Y se acepta la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral de la Reencauchadora Bradar SRL, Santa Anita – 2018, permitirán comparar con los antecedentes consignados en la investigación para ello se tomarán los resultados más relevantes:

Los hallazgos obtenidos del presente estudio de investigación entre las variables el clima organizacional y el desempeño laboral de la Reencauchadora Bradar SRL, Santa Anita – 2018, se utilizó el software SPSS versión 25, de acuerdo con el factor Rho de Spearman al obtener una correlación positiva alta 0.000 y una significancia equivalente a 0.795 las cuales muestran relación, (Tabla n° 25)

Litwin y Stringer (1968) indican que consideran que el clima organizacional pertenece a los efectos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes como las actitudes, valores, motivaciones y creencias de los colaboradores en la organización. Citado por (Ramos, 2012, p. 15).

De tal manera, James y Jones definieron al clima por medio de un modelo de conducta organizacional. Donde algunas dimensiones del clima actúan e influyen a los componentes de la organización que integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desenvolvimiento de sus actividades (1974).

Discusión por resultado

En los resultados de la investigación de Mori (2018), en su tesis titulada “el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017”, ambas variables tienen relación, ya que, en su coeficiente de correlación de Rho Spearman el resultado es 0.790 que según la tabla N° 26 de coeficiente de correlación de Spearman indica que tiene una correlación positiva alta, además el nivel de significancia fue de 0.000 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; de la misma manera en la investigación del autor, las variables guardan relación con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.795 y con un nivel de significancia del 0.00 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL, Santa Anita, 2018.

En los resultados de la investigación de León (2017), en su tesis titulada “clima organizacional y el desempeño laboral del personal en el Hospital San Juan de Lurigancho, 2017”, en su hipótesis específica 1, en su coeficiente de correlación Rho Spearman le resulta que tiene 0.766 donde indica en la tabla N° 26 de coeficiente de correlación de Spearman que tiene correlación positiva alta, pero con su nivel de significancia de 0.000 acepta la hipótesis alterna rechazando la nula; de igual manera en la investigación del autor el resultado de correlación de Spearman Rho es de 0.887 que indica que hay una correlación positiva alta y con el nivel de significancia del 0.000 se acepta la hipótesis alterna que indica que la estructura del clima organizacional se relaciona con el desempeño en la Reencauchadora Bradar SRL, Santa Anita, 2018 rechazándose así la hipótesis nula.

En los resultados de la investigación de Quispe (2015), en su tesis titulada “clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas, 2015” en su prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional el alfa de cronbach tuvo como resultado 0.864 y para el desempeño laboral el alfa de cronbach fue de 0.873, de igual manera en la investigación del autor el resultado del alfa de cronbach del clima organizacional fue de 0.896 y para el desempeño laboral de 0.844 donde se indica que la investigación desarrollada es confiable.

Discusión por objetivo

en el objetivo general planteado por Copelo y Espinoza (2014), en su tesis titulada “relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco EIRL Huancayo, 2014”, plantea describir la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco EIRL, 2014; de igual manera en la investigación del autor, en el objetivo general se planteó describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar SRL – Santa Anita, 2018. Con lo cual en ambos casos se llegó a describir la relación de ambas variables.

Discusión por metodología

En la metodología planteada por Feliciano y Pomasunco (2017), en su tesis titulada “clima organizacional y desempeño laboral según trabajadores del área de logística RED de salud Lima, 2014” plantea a su investigación como hipotético-deductivo, donde se basa en el planteamiento de una hipótesis de acuerdo a las afirmaciones planteadas y busca refutarlas

o falsearlas de acuerdo a los hechos presentados, es de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-transversal, de igual manera en la investigación del autor plantea una investigación de diseño no experimental y es de tipo descriptivo correlacional y sin muestra ya que la población es pequeña de unos 20 colaboradores y se planteara la técnica censal.

V. CONCLUSIONES

Culminado el trabajo de investigación se llega a las siguientes conclusiones:

Primero, con los resultados conseguidos en relación al objetivo general en la investigación realizada se obtuvo que el clima organizacional tiene una relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar, Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.795 que representa una correlación positiva alta.

Segundo, en relación al objetivo específico 1 de la investigación realizada se obtuvo que la estructura del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.887 que representa una correlación positiva alta.

Tercero, en relación al objetivo específico 2 de la investigación realizada se obtuvo que la responsabilidad individual del clima organizacional tiene una relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar, Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman del 0.571 que representa una correlación positiva moderada.

Cuarto, en relación al objetivo específico 3 de la investigación realizada se obtuvo que la remuneración del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar, Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.679 que representa una correlación positiva moderada.

Quinto, en relación al objetivo específico 4 de la investigación realizada se obtuvo que la toma de la toma de decisiones del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar, Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.730 que representa una correlación positiva alta.

Sexto, en relación al objetivo específico 5 en la investigación realizada se obtuvo que el apoyo del clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar, Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman del 0.702 que representa una correlación positiva alta.

Séptimo, en relación al objetivo específico 6 en la investigación realizada se obtuvo que la tolerancia al conflicto del clima organizacional no tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Reencauchadora Bradar, Santa Anita, 2018. Con un grado de correlación de Rho de Spearman del 0.344 que representa una correlación positiva baja.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primero: Respecto a los resultados de la relación de significativa de ambas variables, se recomienda impulsar la creación de un ambiente de confianza para conseguir la máxima efectividad de los colaboradores de la Reencauchadora Bradar. Organizando reuniones entre los jefes inmediatos y los colaboradores.

Segundo: Para conseguir un clima de confianza de los colaboradores de la Reencauchadora Bradar por parte de sus jefes inmediatos estos deben basarse en la sinceridad, la integridad y en la coherencia tanto en sus palabras como en sus acciones. También es importante una buena capacidad de comunicación para que los colaboradores puedan lograr el cumplimiento de los objetivos y la toma de decisiones.

Tercero: La Reencauchadora Bradar debe hacer que los colaboradores se sientan escuchados ya que todas aquellas acciones diarias envían señales sobre el estado de ánimo de los colaboradores.

Cuarto: Cuando se implemente alguna acción que sea sugerida por algún colaborador es importante divulgarlo entre todos los colaboradores afectados. Esto animará a los demás trabajadores a que traigan sus sugerencias para que también se apliquen en el debido momento.

Quinto: Adoptar las sugerencias y dar difusión de sus resultados positivos logrando así que se sientan importantes e implicando en el bienestar de la organización.

Sexto: Fomentar la competencia sana aplicando un método para felicitar a los colaboradores de la organización mediante un sistema de recompensa por sus logros obtenidos. Motivando a los trabajadores con premios a medida que vayan logrando sus objetivos.

Séptimo: Clima Laboral es igual a Salario Emocional.

VII. REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas: México.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. (12a ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Ccanto, A. y Taipe, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica – 2015*. Universidad Nacional De Huancavelica.
- Copelo, R. y Espinoza, O. (2014). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cotrina, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (3a ed.). México: Mc Graw Hill
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional CIEA*.
- García, C. (2012). *Diagnóstico de la situación de comunicación organizacional interna en el Instituto Nacional De Cooperativas – Inacop*. (Tesis de maestría). Universidad De San Carlos De Guatemala.
- García, M. y Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad De Guanajuato*. México.

- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. El clima organizacional que es y como analizarlo.
- Goncalves, A. (2000). *El clima como término organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá.
- Guevara, M., Cárdenas, V. y Hernández, P. (2017). *Protocolos de investigación en Enfermería*. México: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2013). *Metodología de PESQUISA*. (5ª.ed). Sau Paulo: Penso Editorial LTDA.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw – Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Herrán, J. y Pérez, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. (Tesis de maestría). Universidad Central Del Ecuador.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciencie*. Harper and Bross, Nueva York.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y Clima Organizacional*. Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of research.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. (Tesis de maestría). Universidad Del Zulia, Venezuela.
- Merino, M. y Pintado, T. (20015). *Herramientas para dimensionar los mercados: La investigación cuantitativa*. Madrid: Editorial ESIC.

- Mori, Y. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas.
- Rivadeneira, M., Sotelo, R., y Vela, R. (2015). *Clima organizacional y resultado académico en comunicación, estudiantes de 1° de secundaria – Institución educativa “Experimental, Anexo – UNAP”, San Juan 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad de la Amazonía Peruana.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores de “Andelas Cía Ltda” de la ciudad de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L., Santa Anita 2018						
AUTOR: Hilda Rosa Milagros Jauregui Castillo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?</p> <p>Problema específico 1: ¿Cuál es la relación entre la estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?</p> <p>Problema específico 3: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?</p> <p>Problema específico 4: ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?</p> <p>Problema específico 5: ¿Cuál es la relación entre el apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?</p> <p>Problema específico 6: ¿Cuál es la relación entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivo específico 1: Identificar la relación entre estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2: Identificar la relación entre responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivo específico 3: Identificar la relación entre remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivo específico 4: Identificar la relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivo específico 5: Identificar la relación entre apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivo específico 6: Identificar la relación entre tolerancia al conflicto y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L., Santa Anita 2018.</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación entre estructura y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre responsabilidad individual y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre remuneración y el desempeño laboral en la Reencauchadora S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 5: Existe relación entre apoyo y el desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 6: Existe relación entre tolerancia al conflicto y el desempeño laboral</p>	Estructura	Percepción de las obligaciones	1,2,3	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Percepción de las reglas	4,5,6	
				Percepción de las políticas	7,8	
			Responsabilidad individual	Percepción de autonomía	9	
				Percepción de sentirse su propio patrón	10	
			Remuneración	Percepción de equidad	11,12	
			Toma de decisiones	Percepción del nivel de reto	13	
				Percepción de riesgo total	14	
			Apoyo	Percepción de los sentimientos de apoyo	15,16	
			Tolerancia al conflicto	Confianza en el clima	17	
				Asimilación de opiniones	18	
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
			Desempeño de las tareas	Tradicional	1,2,3,4	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3
			Civismo	Positivismo	5,6,7	

la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018?		en la Reencauchadora Bradar S.R.L – Santa Anita, 2018.	Falta de productividad	Sugerencias constructivas Conductas	8,9,10 11,12,13,14,15,16,17,18	Casi siempre= 4 Siempre= 5
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental, descriptivo correlacional ya que se recolectará datos en tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.	<p>Población: Hernández et. Al (2010), afirma que debido a que se utilizó toda la población para la recolección de datos, no se empleó la fórmula estadística para determinar la muestra, ya que de esta manera la investigación pueda ser más contundente y precisa la muestra será los 20 colaboradores de la Reencauchadora Bradar S.R.L. – Santa Anita, 2018.</p> <p>Muestra: López (1998), opina que la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población. (p. 123)</p>		<p>Variable 1: Clima Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Variable 2: Desempeño Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Estructura	Percepción de las obligaciones	1. Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada. 2. Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja. 3. Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Percepción de las reglas	4. El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores. 5. El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores. 6. El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión.	
	Percepción de las políticas	7. Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores. 8. Existe una jerarquía organizacional que permite identificar el puesto de trabajo de cada uno de los colaboradores.	
Responsabilidad individual	Percepción de autonomía	9. Los trabajadores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.	
	Percepción de sentirse su propio patrón	10. Los trabajos realizados contribuyeron al logro de los objetivos de la institución.	
Remuneración	Percepción de equidad	11. La presión que tiene para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.	
		12. La retribución que recibe es proporcional a su esfuerzo realizado en la empresa.	
Toma de decisiones	Percepción del nivel de reto	13. La filosofía de la empresa es que a largo plazo progresaremos más si se hacen las cosas lentas pero certeramente.	
	Percepción del riesgo total	14. La organización se arriesga por una buena idea.	

Apoyo	Percepción de los sentimientos de apoyo	<p>15. Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad.</p> <p>16. El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.</p>	
Tolerancia al conflicto	Confianza en el clima	17. Usted siempre puede decir lo que piensa así no esté de acuerdo con su jefe.	
	Asimilación de opiniones	18. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los colaboradores.	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Desempeño de las tareas	Tradicional	1. Tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar. 2. Usted se rige a las normas y especificaciones del trabajo. 3. Usted cuenta con autonomía para la toma de decisiones. 4. Conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.	6 = Nunca 7 = Casi nunca 8 = A veces 9 = Casi siempre 10= Siempre
Civismo	Positivismo	5. Sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento. 6. Usted tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo. 7. Usted ha tenido algún conflicto con uno de sus compañeros.	
	Sugerencias constructivas	8. Usted tiene la capacidad para dar solución ante un problema existente. 9. Soluciona conflictos de manera rápida y oportuna. 10. Cuenta con el apoyo de sus compañeros para la toma de decisiones.	
Falta de productividad	Conductas	11. Tiene alguna dificultad para trabajar en equipo. 12. Usted tiene liderazgo en el desarrollo de sus actividades. 13. Considera que los demás colaboradores proponen estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo. 14. Considera que se siente identificado con la organización. 15. Sus compañeros muestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo. 16. Está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto. 17. Está satisfecho con las responsabilidades en su puesto. 18. Está contento con el salario obtenido.	

ANEXO 4: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, este cuestionario proporcionará información en cuanto a las características del clima organizacional que posee la Reencauchadora en la que labora.

Asimismo, recalcar que este cuestionario es anónimo por lo cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

C L I M A	Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	A N I Z A C I O N	ESTRUCTURA					
1		Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada.					
2		Se siente satisfecho en el ambiente donde trabaja.					
3		Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad.					
4		El jefe impone las reglas escuchando las opiniones de los demás trabajadores.					
5		El jefe es tolerante y un buen comunicador, que brinda confianza a sus trabajadores					
6		El jefe escucha las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión.					
7		Existe un organigrama que permite distinguir las funciones de los trabajadores.					
O R G A N I Z A C I O N	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL						
	9	Usted se encuentra en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
A N I Z A C I O N	10	Los trabajos realizados contribuyen al logro de los objetivos de la institución.					
	REMUNERACIÓN						
I N S T I T U C I O N	11	La presión que tiene para la ejecución de sus actividades es recompensada por parte de su jefe inmediato.					
	12	La retribución que recibe es proporcional a su esfuerzo realizado en la empresa.					
O R G A N I Z A C I O N	TOMA DE DECISIONES						
	13	La filosofía de la empresa es que a largo plazo progresaremos más si se hacen las cosas lentas pero certeramente.					
A N I Z A C I O N	14	La organización se arriesga por una buena idea.					
	APOYO						
L A B O R A D O R E S	15	Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad.					
	16	El jefe o compañeros de trabajo reconocen y valoran el esfuerzo de sus logros obtenidos.					
TOLERANCIA AL CONFLICTO							
L A B O R A D O R E S	17	Usted siempre puede decir lo que piensa así no esté de acuerdo con su jefe.					
	18	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los colaboradores.					

ANEXO 5: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario proporcionará información en cuanto a las características del desempeño de los colaboradores que posee la Reencauchadora en la que labora.

Asimismo, recalcar que este cuestionario es anónimo por lo cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	
	DESEMPEÑO DE LAS TAREAS							
	1	Tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.						
	2	Usted se rige a las normas y especificaciones del trabajo.						
	3	Usted cuenta con autonomía para la toma de decisiones.						
	4	Conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.						
	CIVISMO							
	5	Sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.						
	6	Usted tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo.						
	7	Usted ha tenido algún conflicto con uno de sus compañeros.						
	8	Usted tiene la capacidad para dar solución ante un problema existente.						
	9	Soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.						
	10	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para la toma de decisiones.						
	FALTA DE PRODUCTIVIDAD							
	11	Tiene alguna dificultad para trabajar en equipo.						
	12	Usted tiene liderazgo en el desarrollo de sus actividades.						
	13	Considera que los demás colaboradores proponen estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.						
	14	Considera que se siente identificado con la organización.						
15	Sus compañeros muestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.							
16	Está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.							
17	Está satisfecho con las responsabilidades en su puesto.							
18	Está contento con el salario obtenido.							

ANEXO 6: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Bruceño Dora Gonzalo
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - Administración
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Milde Rosa Milagros Taurayui Castillo
 1.5. Autor del instrumento: Cuestionario

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.					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

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

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, de 15 Junio del 2018

Firma de experto informante
DNI 95609749

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Aramburu Cory Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: Jauregui Castillo Hilda Rosa Mulagros

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.					95
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					95
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					95
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					95
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					95
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95/.

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV PROMEDIO DEVALORACION:

95%

Ate/ de junio del 2018
15/10/2018



Firma de experto informante
DNI 44075984

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BANDAIES CARDENAS, MIGUEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV
 1.3. Especialidad del experto: FINANZAS - ORGANIZ - PERSONAL
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: LAUREGUI CASTILLO HILDA ROSA M.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora .					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se 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						95%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

ADECUAN ITOM No. 14 CON RIESGO Y
DISPON

IV PROMEDIO DE VALORACION:

95%

Ate, de junio del 2018

15/10/2018

Firma de experto informante
DNI 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Buena Dorig Gonzalo Alonso
 1.2. Cargo e Institución donde labora: BTC - Administración - UCV
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Hida Jaregui Castillo
 1.5. Autor del instrumento: Questionario

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.					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora .					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

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

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV PROMEDIO DE VALORACION:

85%

Ate, de junio del 2018


Firma de experto informante
DNI 4360779

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Arcimburei Gery Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: Javregui Castillo Hilda Rosa Milagros

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.					95
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					95
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora .					95
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					95
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					95
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95%

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV PROMEDIO DE VALORACION:

95%

Ate, de junio del 2018

15/10/2018



Firma de experto informante
DNI 44015464

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

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr / Mg. BARDALES GARDENAS, MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - ORGANIZ - PERSONAL
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: FAUNEBUI CASHUO, HILDA ROSA M

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se 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						96%

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96%

Ate, de junio del 2018

15/10/2018

Firma de experto informante
DNI 04437036

ANEXO 7: MATRIZ DE DATOS

VARIABLE		CLIMA ORGANIZACIONAL																			
DIMENSIONES		ESTRUCTURA								RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL		REMUNERACIÓN		TOMA DE DECISIONES		APOYO		TOLERANCIA AL CONFLICTO			
INDICADORES		Percepción de las obligaciones			Percepción de las reglas			Percepción de las políticas		Percepción de la autonomía		Percepción de sentirse su propio patrón		Percepción de equidad		Percepción del nivel de reto	Percepción del riesgo total	Percepción de los sentimientos de apoyo		Confianza en el clima	
PREGUNTAS		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18		
PARTICIPANTES	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5		
	2	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4		
	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5		
	4	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5		
	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5		
	6	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4		
	7	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4		
	8	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3		
	9	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5		
	10	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5		
PARTICIPANTES	11	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5		
	12	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5		
	13	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5		
	14	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4		
	15	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4		
	16	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3		
	17	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4		
	18	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4		
	19	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5		
	20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4		

VARIABLE		DESEMPEÑO LABORAL																		
DIMENSIONES		DESEMPEÑO DE LAS TAREAS				CIVISMO						FALTA DE PRODUCTIVIDAD								
INDICADORES		Tradicional				Positivismo			Sugerencias constructivas			Conductas								
PREGUNTAS		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	
PARTICIPANTES	1	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	
	2	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	
	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	1	
	4	5	5	5	3	5	4	2	3	2	1	3	5	4	2	3	2	1	5	
	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	5	3	5	2	5	4	4	
	6	5	5	5	3	3	2	3	1	2	4	3	3	2	3	1	2	4	4	
	7	4	4	5	2	3	4	5	1	3	4	2	3	4	5	1	3	4	4	
	8	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	5
	9	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	
	10	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	4	2	5	3	4	4	
PARTICIPANTES	11	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	1	3	4	5	
	12	5	4	5	3	5	4	2	3	2	1	4	5	4	3	2	4	4	4	
	13	4	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	
	14	5	5	5	3	3	2	3	1	2	4	2	4	3	4	2	4	3	5	
	15	5	5	5	2	3	4	5	1	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	
	16	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	4	5	
	17	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	3	5	2	5	4	4	5	5	
	18	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	2	5	3	4	5	4	5	1	
	19	4	5	5	4	3	4	3	1	3	4	3	4	5	4	1	1	4	1	
	20	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	

CLIMA ORGANIZACIONAL																		DESEMPEÑO LABORAL																		PROMEDIOS								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5		
2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	2	1	3	5	4	2	3	2	1	5	3	3	3	2	3	4	3	5	
5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4	5	5	5	3	3	2	3	1	2	4	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	
5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	2	3	4	5	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4	5		
5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	5	3	3	3	2	2	3	3	4	
5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	1	3	4	5	3	4	3	4	2	4	4	5	
5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	2	3	2	1	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3	1	2	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	
4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	2	3	4	5	1	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	4	5	2	3	2	4	2	2	3	3	
5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	
5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	2	5	3	4	5	4	5	1	4	4	4	5	5	4	5	4	
4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	3	4	3	1	3	4	3	4	5	4	1	1	4	1	3	3	3	4	1	4	2	5	
5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Javier Felix Navarro Tapia, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo ATE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L. - Santa Anita, 2018"

del (de la) estudiante Hilda Rosa Milagros Javrequi Castillo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha ATE, 4 de Diciembre del 2018

Firma
Javier Felix Navarro Tapia
Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 08814130

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 https://www.feedbackstudio.com/...
 feedback studio

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Recreuchadora Bradar S.R.L. - Santa Anita, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
 Jauregui Castillo Hilda Rosa Milagros



Javier Felix Navarro Tapia

Resumen de coincidencias: 23 %

1	repositorio.uco.edu.pe	5 %
2	Entregado a Universidad	3 %
3	www.ambito.com	3 %
4	repositorio.unmsm.edu.pe	2 %
5	disidible.pe	2 %
6	repositorio.uap.edu.pe	1 %
7	repositorio.opy.edu.pe	1 %
8	repositorio.unp.edu.pe	1 %
9	repositorio.unp.edu.pe	1 %
10	repositorio.uns.edu.pe	1 %
11	www.ambito.com	1 %
12	Entregado a Universidad	1 %
13	es.scribd.com	1 %

Página 1 de 67 - Número de palabras: 12817



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO
INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo HILDA ROSA MILAGROS JAUREGUI CASTILLO, identificado con DNI N° 75062048, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA REENCAUCHADORA BRADAR S.R.L. - SANTA ANITA, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA
Hilda Rosa Milagros Jauregui Castillo
DNI: 75062048

FECHA: 04 de DICIEMBRE del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Programa de estudios de Ciencias Empresariales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Hilda Rosa Milagros Jauregui Castillo

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA REENCAUCHADORA
BRADAR S.R.L. – SANTA ANITA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 04 de diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN: 14

NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Javier felix Navarro Tapia