



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería
Layme, El Agustino”**

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

AUTOR:

Walter Layme Apaza

ASESOR:

Mg. Marco Antonio Candia Menor

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

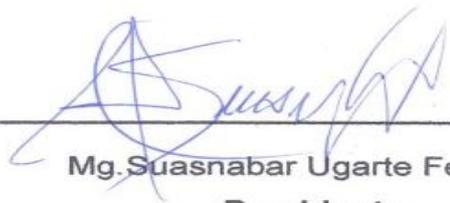
Gestión del talento humano

LIMA – PERU

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

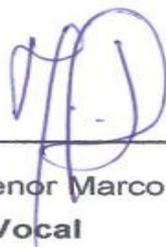
Página del jurado



Mg. Suasnabar Ugarte Federico
Presidente



Mg. Cifuentes la Rosa Cesar
Secretario



Mg. Candia Menor Marco Antonio
Vocal

Dedicatoria

A mis queridos padres que me brindan todo su apoyo incondicional, mi respeto. A ellos por su voluntad y la fuerza que me dan el día a día durante mi etapa en la universidad mis más sinceros deseos y agradecimientos a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y familiares por todo su apoyo incondicional y enseñarme nuevas cosas durante mi vida profesional.

Agradezco a los docentes por expresarnos sus sabios consejos incentivos y conocimientos que hicieron llegar hasta este momento tan valioso de mi formación académico profesional.

A nuestro asesor Marco Antonio Candia Menor por su apoyo profesional en el desarrollo de la tesis, que me servirá para toda la vida.

Declaración de Autenticidad

Yo, Walter Layme Apaza, con DNI N° 47970549, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

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

Lima, 05 de Diciembre del 2017



Walter Layme Apaza

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dado con el cumplimiento a las normas del reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para la elaboración de dicha tesis de bachiller en la carrera de Administración, presento la tesis denominada **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el bachillerato de Administración de empresas.

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

Atte,



Walter Layme Apaza

Declaración de Autenticidad

Índice

	Página
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación al Problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
II. METODO	
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables, Operacionalización	34
2.3. Población y muestra	36

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumentos	66
Anexo 3: Matriz de Consistencia	72
Anexo 4: Cuadros de Ponderación	73
Anexo 8: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento	99
Anexo 9: Autorización de la empresa para las encuestas	101

Índice de Tablas

Tabla 01: Operacionalizacion de la Variable 1	36
Tabla 02: Operacionalizacion de la Variable 2	37
Tabla 03: Validación del cuestionario de la variable 1	40
Tabla 04: Validación del cuestionario de la variable 2	40
Tablas 05: Expertos de la validación de las variables	41
Tabla 06: Confiabilidad de la variable 1	42
Tabla 07: Confiabilidad de la variable 2	43
Tabla 08: Distribución de frecuencia de la variable 1	44
Tabla 09: Distribución de frecuencia de la variable 2	45
Tabla 10: Distribución de frecuencia de dimensión 1 y variable 2	46
Tabla 11: Distribución de frecuencia de dimensión 2 y variable 2	47
Tabla 12: Distribución de frecuencia de dimensión 3 y variable 2	48
Tabla 13: Distribución de frecuencia de dimensión 4 y variable 2	49

RESUMEN

La investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017” el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino , 2017. Por ello las teorías que se tomaron como principales en esta tesis son la teoría de clima organizacional de Likert y la base teórica de Desempeño Laboral de Dessler. La presente investigación es de metodología científica de tipo aplicada, con un estudio descriptivo correlacional en enfoque cuantitativo, no experimental y por su temporalidad de corte transversal. La población y censo son de 30 trabajadores en la empresa panadería Layme. La relación a la técnica e instrumento de recolección de datos, se utilizó la encuesta mediante el cuestionario en escala de Likert, los datos fueron recogidos y procesados en un solo momento dentro de la organización de acuerdo a censo intencionado. La validez del instrumento se hizo mediante el juicio de expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach , en el cual arrojó 0.940 para clima organizacional y de 0.935 para desempeño laboral , el cual fue obtenido mediante prueba de correlación para datos no para métricos Rho Spearman, previa evaluación y análisis de recursos , dio evidencia suficiente para no rechazar la hipótesis de investigación , toda a su vez que el “ p valor” es menor a 0.005, en el presente caso “p valor” 0.000 , concluyendo que evidentemente existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, satisfacción laboral

ABSTRACT

The research entitled "Organizational climate and work performance in the bakery company Layme, El Agustino, 2017" which had as a general objective to determine the relationship between organizational climate and work performance in the bakery company Layme, El Agustino, 2017. Therefore, theories that were taken as main in this thesis are the theory of organizational climate of Likert and theoretical base of Work Performance of Dessler. The present research is of scientific methodology of applied type, with a descriptive correlational study in quantitative, non - experimental approach and by its temporality of transversal section. The population and census are 30 workers in the company bakery layme. The relationship to the technique and data collection instrument, was used the survey using the Likert scale questionnaire, data were collected and processed at a single time within the organization according to intentional census. The validity of the instrument was made by expert judgment and reliability by Cronbach's Alpha, in which it yielded 0.940 for organizational climate and 0.935 for labor performance, which was obtained by correlation test for data not for metrics Rho Sperman , after evaluation and analysis of resources, gave sufficient evidence not to reject the research hypothesis, all in turn that the "value p" is less than 0.005, in the present case "p value" 0.000, concluding that there is evidently a relationship between organizational climate and job performance.

KEY WORD: Organizacional climate, job performance, leadership, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el clima organizacional es el factor de mayor importancia en las empresas tanto en su productividad como el desarrollo de las actividades, para ello se debe mantener un clima organizacional agradable para el trabajador, donde incurren diferentes variables como la motivación, liderazgo, remuneraciones, entre otros, que el trabajador percibe y que puede incurrir en sus actividades, del cual adopta conductas y comportamientos para el compromiso y cumplimiento de las tareas, demostrando un sentimiento de identidad con la empresa. Sin embargo el clima organizacional también es un factor negativo en las empresas, cuando no se anticipan a realizar encuestas de satisfacción donde el trabajador es el principal crítico del ambiente laboral; en consecuencia trae problemas como el alto índice de rotación y conflictos entre áreas dentro de la organización.

El clima internacional favorable ha permitido que empresas manufactureras, puedan realizar mejoras en cuanto tecnología y el clima laboral, principalmente en la capacitación y mejora salarial de los mismos; IPSA en el salvador, desde que obtuvo la certificación de calidad ISO se ha enfocado hacia la mejora del personal, valorando el personal mediante escalas remunerativas acorde a los conocimientos y aplicación a todos los trabajadores y los resultados fueron positivos, ya que el personal se sintió identificado con la empresa al ver como se le atribuía conocimiento sobre el uso de maquinaria y las normas de seguridad.

En nuestro país, las empresas manufactureras del sector alimenticio como las panaderías cumplen un rol fundamental en la sociedad, por atraer a los clientes por sus productos de primera necesidad, sin embargo las empresas aplican métodos de trabajo muy estrictos que hacen que el trabajador se sienta inconforme en su desempeño que maneja, por ello según el diario gestión en una encuesta realizada por Aptitus a las empresas manufactureras del rubro alimenticio, se dio como resultado que el 52 % de las personas está inconforme con su clima laboral, ya que no cuentan con los recurso y equipos para laborar, además de no contar con una comunicación adecuada con sus jefes; mientras que el 26 % está conforme con este factor porque las oportunidades de progreso

del desarrollo sucesorio de carrera (subir de cargo) son otorgadas de acuerdo a las responsabilidades y cumplimiento de las tareas; finalmente el 22% trabajan sin importarles el clima laboral declarando que lo más importante es el salario y la remuneraciones que adquieren por su trabajo.

En el presente documento se analizó en la empresa panadería Layme ubicado en el distrito del Agustino, donde los trabajadores realizan diversas funciones como la entrega de producto, administración, logística y producción de panes y pasteles según el agrado del cliente, sin embargo las actividades no se realizan en un ambiente adecuado, ya que en los últimos seis meses desde el mes de Abril hasta Agosto del presente año, el 56 % del personal no demostró buen desempeño en sus actividades, evidenciado en el mal manejo de las maquinarias, además existe ineficiencia en los puntos de ventas, no se mantiene respeto entre los colaboradores y con los clientes. Por ello en la empresa panadería Layme las causas del problema son factores que están presentes en el ambiente laboral como el método de mando, debido a la falta de confianza entre el trabajador y el empleado, que no se ejerce de buena forma, además los trabajadores no se sienten motivados porque el salario no satisface sus necesidades y por ende no se sienten identificados con la empresa. Por otro lado la comunicación que se mantiene entre el jefe y sus empleados es ineficiente, porque no existe libertad para expresar puntos de vistas para tener claro los objetivos; como también se encuentran problemas como la falta de cooperación, la ineficiente resolución de problemas u obstáculos en el área y la planificación, que es ignorado por los jefes, ya que no se conoce bien las funciones del trabajo ni los aportes de cada empleado en la empresa Panadería Layme.

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

1.2. Trabajos previos

Internacionales

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

Esta investigación nos corrobora que no existió una comunicación confiable entre los dueños, sin embargo el ambiente laboral fue el adecuado, donde el personal se encontró realizado y por ende mostraron una responsabilidad y compromiso para progresar junto con la empresa, ya que habían contado con preparación constante y reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos. Estos alcances servirán para reforzar la hipótesis, que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Panadería Layme, y comparar los resultados en las hipótesis específicas entre las dimensiones.

Marroquín y Pérez, (2011). Presentada su tesis titulada: "Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King, Guatemala. Tesis como requisito para grado de Psicología en la Universidad de San de Guatemala. Tiene como objetivo Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Algunas teorías de soporte como comportamiento organizacional según Robbins,"El clima trabajo en las organizaciones" según Brunet .teoría de clima organizacional según Rensis Likert. Esta investigación es descriptiva correlacional con una muestra de 125 trabajadores. Teniendo como instrumento a los cuestionarios. . El estudio concluyo con un coeficiente de correlación de 0.661 entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes de Burger King, también se obtuvo una relación significativa de 0.000 en las hipótesis y los objetivos específicos.

Este estudio nos mostró que existe una buena comunicación, lo que permitió afrontar y superar los obstáculos para cumplir funciones de docencia, siempre que se tenga al personal capaz de tomar decisiones, interactuando con sus superiores y considerando las ideas u opiniones. Estas observaciones se tomaron en cuenta en el estudio realizado a la empresa Panadería Layme, y ver si la influencia del clima laboral y el desempeño de sus trabajadores son positivos.

Vargas. (2010). Titulada Clima Organizacional y Desempeño laboral de la alcaldía de santa rosa de Cabal, Colombia. Tesis para lograr el grado de licenciada en Administración de empresas en la Universidad de Antioquia, Colombia. Teniendo como objetivo general describir las relaciones entre clima organizacional y desempeño laboral en la alcaldía de santa rosa de Cabal 2010. Sus teorías que el autor de esta tesis se respaldo fue en Mariela Díaz Pinilla si libro Gestión Humana Colombia, primera edición. Esta investigación tuvo un tipo de metodología descriptivo correlacional con una muestra de 137 personas siendo su instrumento las encuestas. El estudio concluyo con un coeficiente de correlación de 0.430 entre Clima organizacional y Desempeño Laboral en la empresa de la alcaldía de santa rosa de Cabal, Colombia, también se obtuvo una relación significativa de 0.001 en las hipótesis y los objetivos específicos.

Al brindar capacitaciones tomado en consideración en el estudio, nos mostró un manejo del conflicto para prevenir los problemas que podría generar un clima laboral tenso. Estos alcances fueron de soporte para la investigación, ya que al observar el comportamiento de los trabajadores en relación a la toma de decisiones y al ver si existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral, tratadas en el estudio.

En cuanto a los antecedentes nacionales mencionara las siguientes tesis, las cuales también tienen relación con las variables de este proyecto.

Antecedentes nacionales

Sulca (2014). Titulado clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores colaboradores de la oficina de logística del hospital rebagliati en Jesús maría -2014. Tesis para lograr el grado de licenciada en Administración de empresas de la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como objetivo general Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística del hospital Edgardo Rebagliati martins para el año 2014. Sus teorías de apoyo fueron ciclo motivacional, teoría de la jerarquía de necesidades, teoría de los dos factores de Herzberg entre otros. Esta investigación tuvo un tipo de metodología descriptivo correlacional con una muestra de 90 colaboradores siendo su instrumento las encuestas. En conclusión se obtuvo un valor de correlación de 0.614 y un valor de significancia de 0.000 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa afirmando que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística del hospital Edgardo Rebagliati ; se puede destacar también resultados como el 29% considera que hay accesibilidad al ascenso; el 36 % considera que el ambiente laboral creado por los compañeros de trabajo es ideal, mientras el 18% considera que el trabajo que desempeñan es el más adecuado a su personalidad y el 17 % afirma que el jefe es comprensivo; sin embargo la empresa brinda oportunidades de opinión respecto a la toma de decisiones.

Este estudio fue gran aporte porque a pesar de no contar con el trabajo en equipo se cuenta con un clima organizacional óptimo, ya que los trabajadores se sintieron motivados por las recompensas monetarias y no monetarias según la

productividad por el cumplimiento y ejecución de las tareas. Estos alcances fueron viables para reforzar la hipótesis general en estudio, y para ver si los trabajadores se sienten realizados, según factores como promover las ideas creativas y dar oportunidades de progreso para los trabajadores.

Sánchez (2014). Titulada Clima organizacional y desempeño organizacional. Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciado en administración. Tiene como objetivo Reconocer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de Identificación y Grafotecnia. Las teorías de soporte son el modelo de la jerarquía de Maslow, La teoría ERG de Alderfer. La teoría de las necesidades aprendidas de McClellan. Y La teoría de la motivación - higiene de Herzberg. Fue un estudio tipo descriptivo correlacional teniendo con una muestra de 30 trabajadores su instrumento de recolección de datos fue la técnica de la encuesta. Por este motivo y con la finalidad de mejorar la comunicación entre el jefe y colaboradores se decidió escuchar las demandas y necesidades del vendedor, solo así se lograría mejorar el desempeño laboral y cumplir los objetivos trazados, además si el equipo de ventas cuenta con un adecuado estilo de dirección esto influirá positivamente en el desempeño laboral del personal de ventas. Se obtuvo el chi cuadrado de Pearson representado con el $X^2 = 40.486$ y además un valor de significancia (sig. Bilateral) de 0.000 que al ser menor que 0.05 (valor de probabilidad) se acepta la hipótesis alternativa y se afirma que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la fuerza de ventas-empresa distribución alimentaria 2013.

El presente estudio toma en cuenta que la motivación llevada por una buena dirección por parte de los supervisores puede crear un mejor clima organizacional. Lo mencionado servirá de aporte en la investigación de la empresa panadería layme para ver si también se observa un adecuado estilo de dirección para el logro de objetivos y el aumento de la productividad.

García (2014). Titulada Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial papelería atlas. Tesis para el título para obtener el título profesional de Administración de la universidad Cesar Vallejo. Su objetivo Determinar la relación clima organizacional y desempeño de los

trabajadores de la empresa Industrial Atlas. Las teorías de soporte como factores motivacionales y también enfoques educacionales así como los fundamentos legales. En referencia la metodología es descriptiva con una población y muestra de 62 trabajadores teniendo como instrumento un cuestionario. El estudio concluyo con el valor del Chi cuadrado de Pearson de $X^2 = 24.254$ y un nivel de significancia de 0.000 que es menor que el valor critico de 0.05, que nos demuestra que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial papelería atlas, ya que si cuenta con un excelente régimen de motivación a partir del uso de materiales y equipos; existirá una buena comunicación entre los trabajadores del área en estudio. Además, se logró identificar la relación positiva entre los recursos humanos y el desempeño laboral tomando en cuenta los incentivos, contar con un buen equipo de trabajo partir de la cooperación laboral y manteniendo siempre la reciprocidad de los mismos trabajadores hacia la empresa.

En el presente estudio sirvió para justificar que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral gracias al uso de equipos estacionales y buenas relaciones interpersonales, esto nos ayudara a observar si en la empresa panadería layme también existe una buena relación entre trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para la variable Clima Organizacional

Está presente investigación toma como teórico base lo sostenido por:

Brunet (2011). Menciona que

Es una teoría más dinámicas y explicativas del clima organizacional; desarrollo esta teoría denominada " Los sistemas de organización" que permite concebir en términos de causa - efecto la naturaleza de los climas estudiados y sus variables. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la en la que se encuentra trabajando. (p.34).

Tiene las siguientes dimensiones:

Métodos de mando: Está relacionado a la percepción que tiene los trabajadores sobre la gestión de liderazgo distribuido como política organizacional para intervenir en los empleados.

Motivación.- Es la percepción que tiene el empleado respecto al método que trabaja la organización como política para motivar a los trabajadores y, de esta manera responder a sus necesidades.

Comunicación: Relacionado a la percepción que tiene el trabajador respecto a las formas, estilos, tipos, y dirección de la comunicación ya sea formal e informal , lo cual emplea la empresa.

Influencia E Interacción: Está relacionado a la percepción que tiene el personal sobre la participación y colaboración que existe en el área donde realiza sus funciones, además del grado de relación que hay con sus superiores para establecer los objetivos y metas de la empresa.

Resolución de problemas y toma de decisiones: Es la percepción de los empleados sobre quién y donde se toma las decisiones y conocer cómo están distribuidos estos mandos.

Planificación: Es la percepción del grado de participación de los planes y directrices de quienes y donde se participa.

Control: Está relacionado a la percepción que tiene los empleados de los sistemas de control que realiza la empresa como política organizacional y de la importancia asignada a este proceso.

Según Litwin y Stringer (2000) “el clima organizacional como una peculiaridad relativamente sólida en el ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros y que influye en su conducta”. (p.54).

Estructura: Representa la percepción que poseen los miembros de la organización sobre la cantidad los procedimientos, reglas, tramites y otras limitaciones que se ve enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: Es la percepción de los miembros de la organización acerca de su libertad en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Recompensa: Corresponden a la percepción de los trabajadores sobre la adecuación de la condecoración recibida por el trabajo bien realizado.

Desafío: Corresponde a la pasión que tiene los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone la organización.

Relaciones: Representa la percepción que tienen los empleados relacionados al grado de interacción que hay entre ellos y sus superiores en el área de trabajo donde desarrollan sus funciones.

Cooperación: Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la colaboración o ayuda recibida que existe en el ambiente donde trabajan, por parte de los directivos y de compañeros de grupo.

Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Representan la percepción de los empleados de la empresa sobre como acepta las opiniones o sugerencias disconformes, y que no temen enfrentar y de esta manera cuantos aptos están para solucionar los problemas.

Identidad: Es la identificación del trabajador con la organización, la percepción que tiene sobre la participación de los objetivos personal con los de la empresa.

Para Louffat (2007) el clima organizacional puede ser medido por el grado de satisfacción que un trabajador percibe en la empresa, "Para poder conocer el clima laboral entendemos que este debe abarcar un aserie de factores centrados en el proceso administrativo y en la administración del potencial humano" (p.245), por ello las siguientes dimensiones ayudan a descubrir y gestionar el clima organizacional.

Planeación, es el primer elemento de proceso administrativo, el cual se encarga de formular la esencial de lo que es y ha sido las empresas, así como aquello que esta desea ser y alcanzar en el futuro.

Es así que Louffat menciona los siguientes indicadores es planeación: visión misión objetivos de la empresa, estrategias políticas, cronogramas y presupuesto.

Organización, es el proceso administrativo encargado de establecer la estructura de la organización, sus unidades orgánicas y la relación de los ocupantes de los puestos de dicha estructura (Louffat, 2007).

Por ello ha tomado en cuenta los siguientes indicadores: modelo organizacional, organigrama, manuales, condicionantes organizacionales y componentes organizacionales.

Dirección, proceso encargado de aplicar las herramientas de gestión, según los planeado y organizado previamente. (Louffat, 2007).

Por ello tomó una cuenta los siguientes indicadores: liderazgo, motivación comunicación.

Control, último elemento de proceso administrativo, y se encarga de verificar el grado de eficiencia y eficacia de los resultados logrados, en función de las metas esperadas para un periodo predefinido: tipos, procesos, indicadores momentos.

Procesos de potencia humano, constituye los elementos técnicos especializados que permite la aplicación sinérgica e integrado en las diversas etapas de la administración del potencial humano.

Para la variable desempeño laboral

Esta investigación considera el aporte de los siguientes teóricos

Dessler (1992). Define al desempeño como calificar a un empleado por su actuación presente o asado las normas establecidas y el trabajo indicado.

Además menciona competencias de desempeño, las cuales son:

- Conocimientos / habilidades para el puesto
- Planeación u organización
- Calidad y cantidad de trabajo
- Iniciativa / compromiso
- Trabajo en equipo y cooperación

De estas competencias se ´procede a crear dimensiones para medir el desempeño laboral, las cuales son establecidas de la siguiente manera:

Responsabilidad: Esta dimensión se relaciona a que el personal debe reconocer sus propias acciones y hacerse cargo de todo lo que se elige hacer. Así mismo como también reconocer las obligaciones y funciones que pertenecen a los roles que se desempeñan.

Compromiso: Representar el vínculo de lealtad que tiene el personal para con la empresa, el cual le otorga de seguir formando para cumplir con sus funciones determinadas.

Equipo de trabajo: Es la relación de dos o más personas, entre estas interacciones y se influye entre sí, para lograr objetivos en común.

Toma de decisiones: Corresponde a la percepción que tiene los trabajadores en cuanto a las decisiones en la empresa los cuales definen lineamientos y cursos de acción, estos deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos de la organización

Relaciones interpersonales: El proceso de interacción social conducta el progreso de relaciones sociales que se formula en procesos de carácter asociativo.

Motivación. En la organización a la que pertenece, manifiesta comportamiento y actitudes en su trabajo que le llevan a cumplir con los objetivos personales y organizaciones. La motivación es esencial para que los trabajadores, al igual que las recompensas sociales simbólicos y no materiales. Son elementos que motivan al hombre en su trabajo.

Control: Esta dimensión permite estar al tanto si el trabajo realizado, en un tiempo determinado, ha tolerado el cumplimiento de los objetivos planteados para la empresa, y determinar por el proceso de planeación.

Según Robbins y Coulter (2013). Propone

Indican que el desempeño es el resultado o desenlace final de una actividad siendo eficiente o eficazmente como sea posible. A los gerentes les importa el desempeño laboral, es decir, es la suma de resultados acumulado de todas estas actividades laborales dentro de la empresa, los gerentes necesitan saber cuáles son los factores que contribuyen al desempeño laboral para enfrentar el problema de un desempeño mediocre y que su organización, grupo o unidad de trabajo llegue a alcanzar los altos niveles de desempeño (p.176).

Las dimensiones que proponen Robbins y Coulter para el desempeño laboral son las siguientes: eficacia, asistencia, capacitaciones, trabajo en equipo y calidad en el trabajo.

La eficacia organizacional: es cuan apropiado son los objetivos y que tan bien se están cumpliendo para llegar a la meta. Con ellos se puede guiar mejor el trabajo y coordinar mejor las actividades de los colaboradores.

Asistencia y puntualidad: es el cumplimiento de la horas laborales al asistir a su puesto de trabajo de forma puntual tanto en la entrada como salida que se establece en la empresa. De parte del trabajador es el compromiso que le pone para presentar los resultados de su puesto en el trabajo.

Capacitaciones: se debe capacitar a los empleados respecto a las políticas y la forma de trabajo para evitar la deficiencia y poder lograr que se pueda trabajar de una forma eficiente y eficaz.

Trabajo en equipo: es la suma de acciones, habilidades individuales para conseguir los objetivos que son compartidos en la organización, siendo muy asertiva para la organización para alcanzar las metas establecidas.

Calidad en el trabajo: es el conjunto de características o requisitos de un producto o servicio que son determinados por la empresa en un tiempo establecido para satisfacer a los clientes y alcanzar las metas y objetivos establecidos.

Según Fernández (2010). Propone que

Dice que el desempeño es una conducta y se puede observar lo que hacen las personas. Se puede medir el desempeño siendo cuantificador esta conducta y evaluar el desempeño del trabajador consiste en asignar un juicio al valor o la calidad de lo cuantificado, De la misma manera señala que la evaluación del desempeño es un proceso estructurado que consiste en: establecer objetivos y estándares del desempeño, medir dichos estándares contra el desempeño, y por último proporcionar retroalimentación a los trabajadores. Este proceso nos ayuda a ver cuán productivo es el empleado y en qué área se puede desempeñar mejor (p.98).

Menciona las siguientes dimensiones

Facultamiento: Poder para tomar decisiones en la empresa, enriqueciendo las funciones de los trabajadores, adoptando responsabilidades cada vez mayores que pueden influenciar en el desarrollo de la empresa, y son los líderes y jefes quienes deben mantener una autoridad mostrando respeto y valorando a sus subordinados, como liderar de la mejor forma para ello se deben tomar en consideración la opiniones de los trabajadores y poder resolver problemas críticos en la empresa.

Habilidades personales: Relacionado a la solución analítica y creativa respecto a los problemas, así como el manejo del estrés emocional y la comunicación, son las características que deben tener los trabajadores para entender y cumplir las expectativas de la empresa siempre con una iniciativa para proponer sugerencias y realizar las actividades en el tiempo acordado y es la empresa quien debe

mantener una empatía con los trabajadores ante sus decisiones de solución para el éxito de la misma.

Motivación: Utilizado por las empresas para mantener los estímulos positivos de los trabajadores y se logra un alto rendimiento en las actividades tomando en consideración elementos como la edad, el nivel social y cultural y la idiosincrasia. Además la motivación puede ayudar a que se cumplan las metas de la empresa siempre con el compromiso del trabajador ya que en el mejor escenario los altos niveles jerárquicos toman en consideración sus ideales para mejorar los procesos productivos y administrativos, esto influye para que el trabajador se siente auto realizado, ya que la empresa lo capacita de buena manera.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017?

Problema específico

¿Qué relación existe entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017?

¿Qué relación existe entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017?

¿Qué relación existe entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?

¿Qué relación existe entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?

¿Qué relación existe entre Resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?

¿Qué relación existe entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justificó bajo cuatro aspectos importantes, los cuales se mencionara a continuación:

Justificación teórica

El estudio permitirá brindar a la comunidad intelectual resultados relevantes sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa panadería layme. Con el uso de dimensiones como, para explicar el clima organizacional; Brunet, A. y Dessler, para tratar al desempeño laboral con el uso de sus dimensiones.

Justificación Práctica:

La finalidad del presente trabajo es conocer el clima organizacional de la empresa panadería layme y el desempeño de su personal, porque nos permitirá comprender las conductas de las personas que tiene la responsabilidad de conducir la administración de la empresa objeto de estudio, además, constituye un diagnóstico para el mejoramiento la calidad y mejorar la satisfacción de su personal por ende su desempeño.

Justificación metodológica

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

Justificación social

Según la información proporcionada por el INEI, el 99.6% de empresas son micro y pequeñas empresas, de los cuales muchas son empresas familiares que no cuentan con alto capital e inversión, la cual es dedicada casi en su totalidad a la producción y distribución de bienes y servicios. Este panorama ha ocasionado

que halla muy poco interés sobre la estabilidad emocional del trabajador el cual sólo es valorado por el trabajo que realiza en el menor tiempo posible y al menor costo. Es así que se busca mejorar el clima laboral, ya que esto beneficiaría al empleador y al trabajador, y el resultado será positivo con una labor más eficiente y eficaz a diferencia de un trabajador con pocos incentivos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.

Hipótesis específico

Existe una relación entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017

Existe una relación entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017

Existe una relación entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

Existe una relación entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

Existe una relación entre Resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

Existe una relación entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017

Determinar la relación entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017

Determinar la relación entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

Determinar la relación entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

Determinar la relación entre Resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

Determinar la relación entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Diseño

Según Bayardo (2007), “La investigación es no experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables, es decir, que es la búsqueda empírica y sistemática en la que el investigador no tiene prioridad para controlar o intervenir en las variables de estudio” (p.128).

El diseño aplicado en el presente estudio fue de tipo No Experimental, debido a que no se manipulara las variables. Por la temporalidad, fue de corte transversal, ya que los datos serán recolectados en un único tiempo, en este caso el año 2017.

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.151)

“La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y los perfiles de las personas grupos comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta independiente o conjunta sobre conceptos o las variables a las que se refieren”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.80).

Según Sampieri, R. (2006), “el estudio correlacional tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Tipo de estudio

Según Hernandez (2012), señala que la investigación es básica, porque analiza, el conocimiento de dos o más variables (p.49).

El tipo de estudio es básica, ya que busca ampliar el conocimiento sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Enfoque:

Según Hernández et al. (2011), el enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que consiste en reunir información o datos importantes para probar la hipótesis según la medición numérica y la interpretación estadística (p.67).

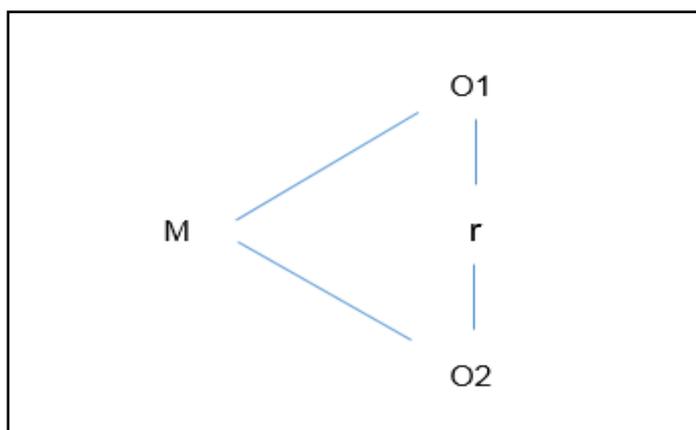


Figura 1: diagrama del diseño correlacional.

M: muestra

O1: clima organizacional

O2: desempeño laboral

r: coeficiente de correlación entre las variables

TABLA 1 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION				
CLIMA ORGANIZACIONAL	Brunet, A. (2011). Menciona que la teoría es la más dinámicas y explicativas del clima organizacional; desarrollo esta teoría denominada " Los sistemas de organización" que permite concebir en términos de causa - efecto la naturaleza de los climas estudiados y sus variables. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la que se encuentra trabajando.	El clima organizacional se mide a través de métodos de mando ,motivación, Comunicación, interacción e influencia, resolución de problemas y toma de decisiones, planificación, control capacitación	METODOS DE MANDOS	Confianza	1	Se utiliza la escala de Likert, con las siguientes alternativas De respuesta: (1) MUY MALO (2) MALO (3) REGULAR (4) BUENO (5) MUY BUENO				
				Justicia	2					
				Apoyo	3					
			MOTIVACIÓN	Felicitaciones	4					
				Recompensas	5					
				Salario	6					
				Ambiente	7					
				Beneficios	8					
				Satisfacción	9					
				identificación	10					
				Claridad	11					
				COMUNICACIÓN	Comunicación libre		12			
					Información		13			
			Comunicación jefe		14					
			Libertad de expresión		15					
			Vinculación		16					
			INTERACCIÓN E INFLUENCIA	Cooperación	17					
				Participación	18					
				Relación	19					
			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	Colabora	20					
				Consciencia	21					
			PLANIFICACIÓN	Sugerencia	22					
				Decisiones	23					
				Responsabilidades	24					
				informado	25					
				Aceptación	26					
				Objetivos y metas	27					
				Planificación	28					
			CONTROL	Aportes	29					
				Conoce el trabajo	30					
				Abastecimiento	31					
								Control permanente	32	
								Adecuado	33	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	
DESEMPEÑO LABORAL	Dessler, G. (2001). Define al desempeño como calificar a un empleado por su actuación presente o pasado las normas establecidas y el trabajo indicado.	El desempeño laboral se mide a través de la responsabilidad, compromiso, de trabajo, calidad, remuneración y evaluación, por sus indicadores y su relación con el clima organizacional.	RESPONSABILIDAD	Asistencia	1	Se utiliza la escala de Likert, con las siguientes alternativas De respuesta: (1) MUY MALO (2) MALO (3) REGULAR (4) BUENO (5) MUY BUENO	
				Funciones	2		
				cumplimiento	3		
				Valoración	4		
				Aportes	5		
				Actividades ajenas	6		
				interés	7		
			COMPROMISO	Experiencia	8		
				Confianza	9		
				Aceptación	10		
				EQUIPO DE TRABAJO	Opiniones		11
					Apoyo		12
					Ayuda		13
				CALIDAD DE TRABAJO	respeto		14
			Trabajo a tiempo		15		
			Eficiencia		16		
			Anticipación a		17		
			problemas				
			Equipos		18		
			Limpiezas		19		
			REMUNERACION	Comisiones	20		
				Cumplimiento de pago	24		
				Evaluación de desempeño	25		
			EVALUACION	Supervisión	26		
				Recomendación	27		

2.3. Población y muestra

Población

Según Selltiz, "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 174). Por ello la población consto de 30 trabajadores que laboran en la empresa panadería Layme El Agustino.

Censo

El tipo de muestra usado tipo censo, porque se accedió a toda la población, debido a que se contaba con una población de 30 trabajadores que laboran en la empresa panadería layme. Según Sabino (2004) "Se denomina censo al conteo de individuos que conforman una población estadística, a si misma se puede definir como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones" (pg.125).

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

En el presente trabajo de investigación se utilizara la siguiente técnica de recolección de datos:

Encuestas.- Esta realizado por un conjunto de preguntas basadas en la definición operacional de las variables en estudio; estas preguntas fueron dirigidas a los 30 trabajadores de la empresa panadería layme y tuvieron objetivo de adquirir datos sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

En el presente trabajo de investigación se empleó el siguiente instrumento de recolección de datos.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2014) dicen que la escala de Likert consiste en un conjunto de ítems en donde se presentan en forma de afirmaciones o también de juicios en el cual el participante puede elegir uno de los cinco puntos o categorías de escalas en donde a cada punto se le asigna un valor numérico obteniendo así un puntaje final.

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

Validación del instrumento

La validación será realizada por juicio de los expertos siendo estos tres teóricos y dos metodológicos que evaluarán los instrumentos con los ítems correspondientes para cada variable. Estos expertos darán las correcciones necesarias en el transcurso del ciclo para que con ello se pueda obtener la validación del cuestionario. Esta validación tiene que ser mayor o igual al 70% para el instrumento por cada uno de los expertos.

Validez

La validez, según lo indican algunos autores, se trata sobre tomar la herramienta correcta para medir la variable. (Hernández et al. 2010).

Por ello, se recurrirá al juicio de expertos en metodología y temática de la Universidad César Vallejo para que evalúen las interrogantes detalladas en el cuestionario y puedan indicar el nivel de validez.

Tabla 2

Tabla de Relación de expertos

VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL						
	EDGAR, LINO	DELGADO, ANTONIO	MARTINEZ, YURI	RAMOS, SHELLY	DEBORA, GUILLEN	TOTAL
CLARIDAD	99%	99%	95%	85%	80%	458%
OBJETIVIDAD	99%	99%	95%	85%	80%	458%
PERTINENCIA	99%	99%	95%	85%	80%	458%
ACTUALIDAD	99%	99%	95%	85%	80%	458%
ORGANIZACIÓN	99%	99%	95%	85%	80%	458%
SUFICIENCIA	99%	99%	95%	85%	80%	458%
INTENCIONALIDAD	99%	99%	97%	85%	80%	460%
CONSISTENCIA	99%	99%	96%	85%	80%	459%
COHERENCIA	99%	99%	97%	85%	80%	460%
METODOLOGIA	99%	99%	98%	85%	80%	461%
TOTAL						4588

Nota: Elaboración propia

$$CV = \frac{4588\%}{10 \times 5}$$

$$CV = 91,76\%$$

La validez promedio realizada por el juicio de expertos para la primera variable de Clima Organizacional, es de 91,76%.

Tabla 3

Tabla de Relación de Expertos

VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL						
	EDGAR LINO	, DELGADO , ANTONIO	MARTINEZ YURI	, RAMOS SHELLY	, DEBORA GUILLEN	TOTAL
CLARIDAD	99%	99%	95%	85%	80%	458%
OBJETIVIDAD	99%	99%	95%	85%	80%	458%
PERTINENCIA	99%	99%	95%	85%	80%	458%
ACTUALIDAD	99%	99%	95%	85%	80%	458%
ORGANIZACIÓN	99%	99%	95%	85%	80%	458%
SUFICIENCIA	99%	99%	95%	85%	80%	458%
INTENCIONALIDAD	99%	99%	97%	85%	80%	460%
CONSISTENCIA	99%	99%	96%	85%	80%	459%
COHERENCIA	99%	99%	97%	85%	80%	460%
METODOLOGIA	99%	99%	98%	85%	80%	461%
TOTAL						4588

Nota: Elaboración propia

$$CV = \frac{4588\%}{10 \times 5}$$

$$CV = 91,76\%$$

La validez promedio realizada por el juicio de expertos para la segunda variable de Desempeño Laboral, es de 92.64%.

Confiabilidad

Consiste en utilizar una herramienta de medición correcta para evaluar un tema determinado. Así mismo, la confiabilidad también se fundamenta en la cantidad de ítems; a más ítems desarrolle, más confiabilidad habrá. (Hernández et al. 2010). Por ende, se aplicará el Coeficiente Alfa de Cronbach; el cual ayudará a verificar la relevancia de las preguntas desarrolladas.

Análisis de confiabilidad

El instrumento se podrá medir con el Alfa de Cronbach para poder analizar la confiabilidad de los ítems del cuestionario, dicha medida debe ser mayor o igual a 0.70 para obtener un mejor resultado y que el instrumento pueda ser aplicado.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos del trabajo de investigación se aplicara el programa SPSS, la prueba de hipótesis, prueba de normalidad, prueba de spearman al instrumento de recolección de datos para ser procesados y obtener información a través de gráficos y tablas estadísticas de la base de datos obtenida por el cuestionario.

2.6. Aspectos éticos

Este proyecto tendrá presente la veracidad de los resultados del instrumento respetando las propiedades intelectuales de los autores mencionados en esta investigación, es por ello que este trabajo pasara por una prueba de similitud del software Turnitin con otros trabajos desarrollados para garantizar la calidad y ética de la investigación del proyecto.

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2013) Menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición explica el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales [...]” (p.185).

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	33

Nota: IBM SPSS

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.940 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Clima organizacional, que se realizó a 30 trabajadores de la Panadería Layme, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

Tabla 7

Fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,935	27

Nota: IBM SPSS

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.935 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Desempeño laboral que se realizó a 30 trabajadores de la Panadería Layme permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos de cada una de las variables se ha empleado el paquete estadístico SPSS versión 24. Asimismo, se utilizó SPSS con el propósito de realizar los gráficos y porcentajes en las tablas de frecuencias, también presentar su distribución y figuras. Además se procede analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis de manera que se conozca si existe relación entre las variables: Marketing relacional y satisfacción del cliente. Asimismo se elaborará las tablas cruzadas bivariadas, para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar los resultados de manera analítica.

2.6. Aspectos éticos

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

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

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

Tabla 08

Prueba de Rho de Spearman de la variable clima organizacional y desempeño laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
REGULAR	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%	Rho = 0.623**
BUENO	10.0%	23.3%	0.0%	33.3%	Sig. (bilateral)
MUY BUENO	6.7%	23.3%	23.3%	53.3%	= 0.000)
TOTAL	23.3%	53.3%	23.3%	100.0%	

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

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 08, se puede afirmar que el clima organizacional es muy bueno en un 53.3% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%

No obstante, el objetivo general de la investigación era Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017.; mediante los resultados se puede indicar que cuando clima organizacional es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 23.3%. En cambio, cuando el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3%. Finalmente, cuando el clima organizacional es regular el desempeño laboral también es regular en un 6.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación Rho = 0.623** y una Sig. Bilateral = 0.000, y considerando la variación

del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación demuestra que existe una correlación moderado entre ambas variables.

Tabla 09

Prueba de Rho de Spearman de la dimensión métodos de mando y desempeño laboral

METODOS DE MANDO	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	Rho = 0.466** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	3.3%	6.7%	0.0%	10.0%	
BUENO	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%	
MUY BUENO	13.3%	36.7%	23.3%	73.3%	
TOTAL	23.3%	53.3%	23.3%	100%	

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

Nota: SPSS 22

Interpretación:

En la tabla 09, se puede afirmar que los métodos de mando es muy bueno en un 73.3% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era Determinar la relación entre Métodos de mando y Desempeño Laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando los métodos de mando es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 23.3%. En cambio, cuando los métodos de mando es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 6.7%. Finalmente, cuando los métodos de mando es regular el desempeño laboral también es regular en un 3.3%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.466^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000; la calificación demuestra que existe una correlación débil entre los métodos de mando y desempeño laboral.

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman de la dimensión motivación y desempeño laboral

MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	Rho = 0.487** Sig. (bilateral) = 0.001)
REGULAR	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	
BUENO	10.0%	20.0%	10.0%	40.0%	
MUY BUENO	3.3%	16.7%	13.3%	33.3%	
TOTAL	23.3%	53.3%	23.3%	100%	

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

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 10, se puede afirmar que la motivación es bueno en un 40% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era Determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la motivación es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 20%. Finalmente cuando la motivación es regular el desempeño laboral también es regular en un 10.0%

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de

correlación $Rho = 0.487$ y una Sig. Bilateral = 0.001, y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías; la calificación demuestra que existe una correlación débil entre la motivación y desempeño laboral.

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman de la dimensión comunicación y desempeño laboral

COMUNICACION	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	3.3%	6.7%	0.0%	10.0%	Rho = 0.720** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	
BUENO	0.0%	20.0%	10.0%	30.0%	
MUY BUENO	13.3%	26.7%	13.3%	53.3%	
TOTAL	23.3%	53.3%	23.3%	100%	

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

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 11, se puede afirmar que la comunicación es muy bueno en un 53.3% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Determinar la relación entre comunicación y Desempeño Laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la comunicación es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 20.0%. En cambio, cuando la comunicación es regular, el desempeño laboral también es regular en un 6.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.720^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías; la calificación demuestra que existe una correlación moderado entre la comunicación y desempeño laboral.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman de la dimensión interacción e influencia y desempeño laboral

INTERACCION Y INFLUENCIA	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	Rho = 0.440* Sig. (bilateral) = 0.002)
REGULAR	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	
BUENO	13.3%	26.7%	13.3%	53.3%	
MUY BUENO	3.3%	20.0%	10.0%	33.3%	
TOTAL	23.3%	53.3%	23.3%	100.0%	

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

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°12, se puede afirmar que la interacción e influencia es bueno en un 53.3% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Establecer la relación existente entre interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017; mediante los resultados se

puede indicar que cuando la interacción e influencia es bueno el desempeño laboral también es bueno 26.7%. En cambio, cuando la interacción e influencia es regular, el desempeño laboral también es regular en un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.440^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.002, y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías; la calificación demuestra que existe una correlación débil entre la interacción e influencia y el desempeño laboral.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman de la dimensión resolución de problemas y toma de decisiones y desempeño laboral

RESOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%	Rho = 0.249* Sig. (bilateral) = 0.002)
REGULAR	0.0%	6.7%	3.3%	10.0%	
BUENO	13.3%	23.3%	6.7%	43.3%	
MUY BUENO	3.3%	20.0%	13.3%	36.7%	
TOTAL	23.30%	53.3%	23.3%	100.0%	

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

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°13, se puede afirmar que la resolución de problemas y toma de decisiones es bueno en un 43.3% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Establecer la relación existente entre la resolución de problemas y toma de decisiones y el

desempeño laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la resolución de problemas y toma de decisiones es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 23.3%. En cambio, cuando la resolución de problemas y toma de decisiones es regular, el desempeño laboral también es regular en un 0.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.249^*$ y una Sig. Bilateral = 0.002, y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías; la calificación demuestra que existe una correlación escasa entre la resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral.

Tabla 14:

Prueba de Rho de Spearman de la dimensión planificación y desempeño laboral

PLANIFICACION	DESEMPEÑO LABORAL				Rho de Spearman
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	3.3%	6.7%	0.0%	10.0%	Rho = 0.683** Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%	
BUENO	6.7%	23.3%	0.0%	30.0%	
MUY BUENO	6.7%	16.7%	23.3%	46.7%	
TOTAL	23.3%	53.3%	23.3%	100.0%	

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

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N°14, se puede afirmar que la planificación es muy bueno en un 46.7% y que el desempeño laboral es bueno con un 53.3%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Establecer la relación existente entre la planificación y desempeño laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017; mediante los resultados se puede indicar que cuando la planificación es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno en un 23.3%. En cambio, cuando la planificación es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 23.3%. Finalmente, cuando la planificación es regular el desempeño laboral también es regular en un 6.7%

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.683^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, y considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías; la calificación demuestra que existe una correlación moderada entre la planificación y desempeño laboral.

IV. DISCUSSION

La investigación tuvo como objetivo general; Establecer la relación existente entre interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017. De la misma manera, se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional (métodos de mando, motivación, comunicación, interacción e influencia, resolución de problemas y toma de decisiones, planificación), con la variable desempeño laboral.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características de la empresa Panadería Layme, El Agustino y después se validó por cinco expertos de la UCV Lima este, con una calificación del 92.0% para el cuestionario de clima organizacional y el 94.0% para el cuestionario de desempeño laboral y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0.940 para el cuestionario de clima organizacional y 0.935 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que los operarios de la empresa Panadería Layme, El Agustino, califican el clima organizacional como muy bueno en un 53.3%, pero se tiene un grupo que lo califica como bueno en un 33.3% y regular en un 13.3%; situación que debe ser tomada en consideración por los dueños de la empresa Panadería Layme, El Agustino. Por otro lado se tiene que estos mismos trabajadores indican que es bueno el desempeño laboral en un 53.3%.

En cuanto a la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, que cuando los trabajadores consideran que el clima organizacional es muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 23.3%, mientras otros consideran que cuando el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3% y por último cuando el clima organizacional es regular el desempeño laboral es regular en un 6.7%. Con la observación de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.623$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p = 0.05$), que nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Por otro lado se puede destacar resultados importantes como

los obtenidos por Uría, D. (2011). (Rho de Spearman $Rho = 0.682$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Lta .de la ciudad de Ambato. Marroquín y Pérez, (2011), con los resultados (Rho de Spearman $Rho = 0.661$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que justifica que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King, Guatemala. También está el autor Vargas. (2010) con los resultados (Rho de Spearman $Rho = 0.430$, Sig. (bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$)) que demuestra que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la alcaldía de santa rosa de Cabal, Colombia. Como también está Sulca, M. (2014), con los resultados (Rho de Spearman $Rho = 0.614$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores colaboradores de la oficina de logística del hospital Rebagliati en Jesús maría -2014. Por su parte, Sánchez, J. (2014), efectuó una prueba estadística de Chi cuadrado para mostrar que no existe independencia entre el clima organizacional y desempeño laboral con los resultados de $X^2 = 40.486$; Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), demostrando que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de Identificación y Grafotecnia. Finalmente esta García, A. (2014), que también efectuó una prueba estadística de Chi cuadrado para mostrar que no existe independencia entre el clima organizacional y desempeño laboral con los siguientes resultados Chi cuadrado $X^2 = 24.254$; Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), que evidencia que Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial papelería atlas. Estos resultados nos muestra que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en diferentes tipos de empresas.

Analizando los resultados de las dimensiones de clima organizacional en forma independiente se observa que los métodos de mando presentó una calificación con 13.3% de bueno, seguido de la dimensión motivación con 40.0% de bueno; en el otro extremo se encuentra dimensiones como la comunicación que tiene 30.0% de bueno, la interacción e influencia con 53.3% de bueno; la dimensión resolución de problemas y toma de decisiones que mostro una calificación de

43.3% de bueno, y por último está la planificación que mostro una calificación de 30.0% de muy bueno. Por lo tanto los directivos de la empresa Panadería Layme, El Agustino, deberán mejorar sus indicadores de la dimensión métodos de mando sobre todo la confianza que hay entre el jefe y el trabajador, la justicia y el apoyo mutuo.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de clima organizacional con la variable desempeño laboral, si tomamos en cuenta las interrelaciones de las dimensiones del clima organizacional, en los métodos de mando cuando es considerado por los trabajadores como muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 23.3%, por otro lado cuando la motivación es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 20.0%. También está la comunicación que cuando es considerada bueno, el desempeño laboral es bueno en un 20.0%, mientras que para la interacción e influencia cuando es considerado bueno, el desempeño laboral es bueno en un 26.7%; otro es la dimensión resolución de problemas y toma de decisiones que cuando es considerado por los trabajadores como bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3%. Finalmente está la dimensión planificación del cual cuando es considerado por los trabajadores como bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3%.

Se destaca que los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones del clima organizacional, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones de comunicación (Rho=0.720, Sig. (bilateral) = 0.000), la dimensión motivación (Rho=0.487, Sig. (bilateral) = 0.001); y por último la dimensión planificación (Rho=0.683, Sig. (bilateral) = 0.000), y los más bajos corresponden a los métodos de mando (Rho=0.466, Sig. (bilateral) = 0.001), interacción e influencia (Rho=0.440, Sig. (bilateral) = 0.002) y resolución de problemas (Rho=0.249, Sig. (bilateral) = 0.002). De esta manera podemos concluir en que todas las dimensiones de clima organizacional están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral, correspondiendo la correlación más baja a la resolución de problemas y la más alta a la comunicación, motivación y planificación.

En el caso de comparar estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Uría, D. (2011), encuentra que el motivación tiene correlación con el desempeño laboral, justificado con los resultados (Rho de Spearman $Rho = 0.417$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Marroquín y Pérez, (2011), encuentra que la comunicación también tiene correlación con la desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho = 0.628$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por otro lado, Vargas. (2010), encuentra que la dimensión interacción e influencia también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho = 0.536$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Finalmente esta Sulca, M. (2014), que también encuentra que la resolución de problemas tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho = 0.612$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). En conclusión podemos confirmar que existe correlación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral; por lo tanto, si se mejora el clima organizacional podremos seguir mejorando el desempeño laboral. Se tiene que tomar mayor atención en mejorar las dimensiones como los métodos de mando, interacción e influencia y resolución de problemas, para mejorar el desempeño laboral, sin descuidar las demás dimensiones del clima organizacional.

V. CONCLUSION

Los resultados en la presente investigación, en base a la información obtenida de los trabajadores de la empresa panadería Layme, se consiguen las siguientes conclusiones:

Se ha determinado que existe una correlación moderada, con los resultados de ($Rho = 0.623$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Además se considera que el clima organizacional fue considerado como bueno en un 33.3% de los trabajadores y el 53.3% de los trabajadores consideraron que el desempeño laboral también es bueno. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, demostrando que existe relación significativa entre las variables I y II.

Existe una correlación débil ($Rho = 0.466$, Sig. (Bilateral) = 0.001) entre la dimensión métodos de mando y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado los métodos de mando como bueno en un 13.3% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre los métodos de mando y desempeño laboral.

Existe una correlación débil ($Rho = 0.487$, Sig. (Bilateral) = 0.001) entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado la motivación como bueno en un 40.0% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Existe una correlación moderado ($Rho = 0.720$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Esto se

originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado la comunicación como bueno en un 30.0% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral.

Existe una correlación débil ($Rho = 0.440$, Sig. (Bilateral) = 0.002) entre la dimensión interacción e influencia y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado la interacción e influencia como bueno en un 53.3% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la interacción e influencia y desempeño laboral.

Existe una correlación escasa ($Rho = 0.249$, Sig. (Bilateral) = 0.002) entre la dimensión resolución de problemas y toma de decisiones y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado la resolución de problemas y toma de decisiones como bueno en un 43.3% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral también es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la resolución de problema y toma de decisiones y desempeño laboral.

Existe una correlación moderado ($Rho = 0.683$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa panadería Layme y fue considerado la planificación como bueno en un 30.0% de los trabajadores y el 53.3% manifestó que el desempeño laboral es bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la

hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACION

Tomando en consideración que los dueños de la empresa Panadería Layme, tienen conocimiento de una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, se recomienda lo siguiente a continuación:

Tomando en consideración que se obtuvo una correlación significativa moderada con el desempeño laboral, se recomienda realizar reuniones donde se fije bien los métodos de trabajo para el área administrativa, porque la solución es que los se preocupe minimizar los esfuerzos y realizar mejor las actividades, evitando así problemas como la el cansancio y la fatiga, además se puede mejorar los canales de comunicación, intercambiando información relevante clave para impulsar el desarrollo de los miembros de la empresa Panadería Layme.

Tomando en consideración que se obtuvo una correlación significativa débil en los métodos de mando cuya correlación resulto ser fuerte, se puede realizar reuniones de manera periódica para resaltar los puntos fuertes del personal en la toma de decisiones como también las debilidades, con el fin de que el jefe pueda apoyar de manera óptima al personal evitando problemas repentinos en la productividad de la empresa, ya que las habilidades y aptitudes de cada trabajador depende de la confianza que este maneje en su labor diaria y a su vez la relación con el jefe directo para crear lazos de confraternidad con el fin de generar el mejor intercambio de palabras, es decir mejor comunicación.

En la dimensión motivación, se observó una correlación débil, se puede recomendar que se deán los beneficios como las recompensas según la labor bien hecha por el trabajador, es decir adecuar la recompensa de manera oportuna y específica para el trabajador, además se puede dar felicitaciones cuando se realiza un buen trabajo, como puede ser los bonos por las buenas actividades desarrolladas, lo que permite que luego el trabajador se sienta identificado y satisfecho con la empresa.

En cuanto a la dimensión comunicación, se estableció una correlación moderado, por ello se recomienda que el jefe tenga claro y evidente las órdenes que realiza hacia sus subordinados manteniendo una comunicación eficaz sobre las principales funciones que desempeña el personal, esto se logra incentivando al personal a recrearse en viajes y paseos para que cada uno conozca más del otro, de esta manera se puede optimizar la productividad, además de la comunicación bidireccional es decir donde se genera confianza y buenas relaciones entre los trabajadores y los altos bandos gerenciales.

En relación a la interacción e influencia, que denota una correlación débil, se recomienda incentivar a que los trabajadores cooperen entre sí para crear un sentimiento de motivación, lo que facilita la comunicación con los demás miembros, además que se incentiva el desarrollo profesional, en el cual el trabajador da uso de su cuestionamiento para proponer mejores formas para participar en las actividades de la empresa, y por ende se mantiene el mejor desarrollo de las competencias laborales con ayuda del trabajo en equipo y la frecuencia con la que cada involucrado se relaciona con su compañero.

Asimismo, para la dimensión resolución de problemas y toma de decisiones del cual se obtuvo una correlación escasa, se recomienda que en la empresa se tome encuenta en aporte de cada trabajador con las ideas que plantean como mejora en el proceso laboral, donde se incentive al personal a participar de manera minuciosa en la toma de decisiones, adoptando responsabilidades nuevas a las cuales frecuenten de manera repetitiva, para implementar buenas practicas ejercida, con tal de minimizar los problemas de rotación de personal debido a la insatisfacción de no mantenerse informado sobre los resultados de la toma de decisiones responsables que rige cada miembro de la empresa.

Asimismo, para la dimensión planificación, del cual se obtuvo una

correlación , se recomienda como solución el plantear bien los objetivos y metas, porque estos debe adecuarse a las necesidades del trabajador, de manera que también sea el trabajador quien plantee los objetivos que debe trazarse la empresa, estos aportes deben ir de la mano con la experiencia y conocimiento, por ello se deben realizar estrategias para que le trabajador conozca más sobre su funciones con la libertad para adquirir información suficiente que le ayudara a evocar mejor sus actividades.

VII. REFERENCIAS

- Briones, M. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral de la fuerza de ventas-empresa distribución alimentaria 2013. (Tesis de licenciatura).Universidad Cesar Vallejo-Lima Este, Lima, Perú.
- Brunet. L. (2000).*El clima de trabajo en las organizaciones Editorial trillas* .México.
- Dessler, G. (2009).*Administración de recursos humanos*.(11thEd).México: Editorial Prentice Hall
- Fernández, E. (2000). *El clima de trabajo en las organizaciones definiciones diagnósticos México* .Editorial Trillas
- Castillo, J. & Mercado, R. (2010). El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King (Tesis de titulación).Universidad Tecnológico, Colombia.
- Caligiore, I. & Díaz J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes. (Tesis de licenciatura). Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Gómez, M. (2006). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (1e ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández, Fernández & Baptista, P. (2012). *Clima Organizacional*. (3a ed.). España: EAE.
- Litwin, G. & Stringer, R. (2000). Clima organizacional. (3a ed.). Estados Unidos: Universidad de Harvard
- Loufatt, E. (2007). Evaluación del desempeño laboral en el ámbito organizacional. (2a ed.). España: Editorial Brujas.
- Marroquín, S. (2011).El clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Burger King.(Informe final de investigación presentado al

honorable consejo directivo de la escuela de ciencias psicológicas).
Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf

- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. (2a ed.). México: Limusa.
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnostico Organizacional*. (7ma ed.). Chile: Universidad Católica de Chile.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a ed.). México: Pearson Educación.
- Sabino, F. (2004). *Metodología y técnicas de investigación*. (2a ed.). Colombia: Limusa.
- Sulca, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Logística del Hospital Rebagliati en Jesús María – 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo-Lima Este, Lima, Perú.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Ándalos cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. (Tesis para optar por el grado de ingeniería de empresas).recuperado de: <http://.uta.edu.ec/handle/.123456789/1376>
- Vargas. (2010). *Clima Organizacional y Desempeño laboral de la alcaldía de santa rosa de Cabal, Colombia*. (Tesis para optar por el grado de licenciada en Administración de empresas). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo. (6 de diciembre del 2010). *Gestión*. Recuperado: <http://gestion.pe/empresas/53.7%20peruano%20han%20enfrentadoconflictostrabajo>

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PANADERIA LAYME, EL AGUSTINO, 2017.”

Estimado(a) participante la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de clima organizacional y desempeño laboral en la panadería Layme, El Agustino, 2017. La presente encuesta es anónima; Por favor responder con sinceridad.

Instrucciones:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características acerca de clima organizacional y desempeño laboral, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responda marcando con una X en la casilla correspondiente a la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nº	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL										
DIMENSIONES	INDICADORES					1	2	3	4	5
MÉTODOS DE MANDOS	CONFIANZA									
	1	Existe confianza entre el jefe y los trabajadores								
	JUSTICA									
	2	Su jefe es justo cuando da órdenes o toma de decisiones								
	APOYO									
	3	Su jefe apoya sus decisiones sin tener problema								
MOTIVACION	FELICITACIONES									
	4	Existe la felicitación cuando realiza un buen trabajo								
	RECOMPENSAS									
	5	Es recompensado cuando realiza una labor bien hecha								
	SALARIO									
	6	Está de acuerdo con el salario que percibe								

	AMBIENTE							
	7	Considera que la condición del ambiente de trabajo es adecuada						
	BENEFICIOS							
	8	Está de acuerdo con los beneficios de la organización						
	SATISFACCIÓN							
	9	Se siente satisfecho con su trabajo						
	IDENTIFICACIÓN							
	10	Se identifica con el trabajo que le corresponde hacer						
COMUNICACIÓN	CLARIDAD							
	11	Su jefe es claro y específico en cuanto a sus órdenes						
	COMUNICACION LIBRE							
	12	La comunicación entre compañeros es libre						
	INFORMACIÓN							
	13	Le dan la información sobre las funciones que tiene que realizar						
	COMUNICACIÓN JEFE							
	14	Existe una buena comunicación con su jefe						
INTERACCION Y INFLUENCIA	LIBERTAD DE EXPRESIÓN							
	15	Son escuchadas sus quejas y se le permite expresarlas libremente						
	VINCULACIÓN							
	16	Con que frecuencia se vincula con sus compañeros						
	COOPERACIÓN							
	17	Usted ayuda a sus compañeros en su trabajo						
	PARTICIPACION							
	18	Usted participa en las actividades de la empresa						
RELACION								
19	La relación que tiene con sus compañeros es muy buena							

	COLABORA						
	20	Usted participa cuando le piden colaboración					
RESOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	CONSCIENCIA						
	21	Es consciente del riesgo y consecuencia que pueden traer las decisiones que tome					
	SUGERENCIA						
	22	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la empresa					
	DECISIONES						
	23	Participa en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo					
	REPOSABILIDAD						
	24	Con que frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades de su trabajo					
	INFORMADO						
25	Le informan sobre los problemas que hay dentro de la empresa , para obtener una solución suya						
PLANIFICACION	ACEPTACION						
	26	Los objetivos y metas planeados son aceptados por todos los trabajadores de empresa					
	OBJETIVOS Y METAS						
	27	Los objetivos y las metas que se establecen en la gerencia, se comunica en forma de órdenes que deben ser respetadas					
	PLANIFICACION						
	28	Usted participa en la planificación de los objetivos y metas dentro de la empresa					
	APORTES						
	29	Usted aporta sus experiencia y conocimiento para establecer estrategias					
	CONOCE EL TRABAJO						
	30	Existe información suficiente para realizar su trabajo					
	ABASTECIMIENTO						
31	Considera que la empresa cuenta con los insumos necesarios para ser						

		utilizados en el momento indicado						
CONTROL	CONTROL PERMANENTE							
	32	Su jefe controla su trabajo de manera permanente						
	ADECUADO							
	33	La supervisión y el control es adecuado en su trabajo						

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería layme, El Agustino, 2017”

Estimado(a) participante la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Panadería Layme, El Agustino, 2017. La presente encuesta es anónima; Por favor responder con sinceridad.

Instrucciones:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características acerca de clima organizacional y desempeño laboral, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responda marcando con una X en la casilla correspondiente a la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nº	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD	ASISTENCIA					
	1	Después de la atención brindada usted como cliente queda conforme.				
	FUNCIONES					
	2	Cumple con las diversas funciones que le exigen la panadería Layme				
	NORMAS					
	3	Cumple con las normas de la empresa panadería Layme				
	CUMPLIMIENTO					
	4	Se considera responsable del trabajo que realiza				
	ASUME					
	5	Asume con responsabilidad sus errores y demuestra mejorar en ese aspecto				

Compromiso	VALORACION							
	6	Usted valora la misión de la empresa						
	APORTES							
	7	Aporta ideas para mejorar el proceso de trabajo dentro de la empresa						
	ACTIVIDADES AJENAS							
	8	Realiza actividades ajenas a sus funciones						
	INTERES							
	9	Demuestra el interés en su puesto de trabajo						
	EXPERIENCIA							
	10	Tiene experiencia trabajado en equipo						
EQUIPO DE TRABAJO	CONFIANZA							
	11	Existe confianza entre compañeros de trabajo						
	ACEPTACION							
	12	Es aceptado por su equipo de trabajo						
	OPINIONES							
	13	Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo						
	APOYO							
	14	Solicita apoyo a sus compañeros de trabajo						
	AYUDA							
	15	Ayuda a sus compañeros, cuando ellos se los piden						
RESPECTO								
16	Usted respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo							
TRABAJO A TIEMPO								
17	Termina su trabajo en el tiempo que se lo piden							

CALIDAD DE TRABAJO	EFICIENCIA							
	18	Realiza su trabajo sin errores						
	ANTICIPACION DE PROBLEMAS							
	19	Se anticipa a los posibles problemas a futuro						
	EQUIPOS							
	20	Cuenta con las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo						
	LIMPIEZA							
21	Se siente conforme con la limpieza e higiene en su lugar de trabajo							
REMUNIRACION	COMISIONES							
	22	Le dan comisiones o bonos por realizar un buena labor						
	SALARIO							
	23	Se siente satisfecho con el salario que percibe en relación a sus funciones de trabajo						
	CUMPLIMIENTO DE PAGO							
24	Le cumple su pago en la fecha indicada							
EVALUACION	EVALUACION DEL DESEMPEÑO							
	25	Su trabajo es evaluado por el jefe superior						
	SUPERVISION							
	26	Su trabajo es supervisado constantemente						
	RECOMENDACIÓN							
27	Su jefe inmediato le recomienda en cuando debe mejorar en su función de trabajo							

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES																										
			VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																										
Problema principal:	Objetivo principal:	Hipótesis principal:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA																							
¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017?	Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	MÉTODOS DE MANDO	Confianza	1	ESCALA DE LIKERT: (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE																							
				Justicia	2																								
Apoyo	3																												
MOTIVACIÓN	Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	MÉTODOS DE MANDO	Felicitaciones	4																								
				recompensas	5																								
				Salario	6																								
				Ambiente	8																								
				Beneficios	9																								
				Satisfacción	10																								
COMUNICACIÓN	Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	MOTIVACIÓN	Identificación	11																								
				Claridad	12																								
				Comunicación libre	13																								
				Información	14																								
				Comunicación jefe	15																								
				Confianza	16																								
INTERACCIÓN Y INFLUENCIA	Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	COMUNICACIÓN	Libertad de expresión	17																								
				Vinculación	18																								
				Cooperación	19																								
				Participación	20																								
				Relación	21																								
				Colabora	22																								
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	INTERACCIÓN Y INFLUENCIA	Consciencia	23																								
				Sugerencia	24																								
				Decisiones	25																								
				responsabilidad	26																								
				Informado	27																								
				Aceptación	28																								
PLANIFICACIÓN	Determinar la relación entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	Objetivos y metas	29																								
				planificación	30																								
				Aportes	31																								
				Conoce el trabajo	30																								
				Abastecimiento	31																								
				Control permanente	32																								
Adecuado	33																												
Problemas específicos:	Objeticos específicos:	Hipótesis específicas:	MÉTODOS DE MANDO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA																							
							MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN	INTERACCIÓN Y INFLUENCIA	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	PLANIFICACIÓN																		
												¿Qué relación existe entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017?	Determinar la relación entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017	Existe una relación entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017	¿Qué relación existe entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017?	Determinar la relación entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017	Existe una relación entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017												
																		¿Qué relación existe entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?	Determinar la relación entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Existe una relación entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	¿Qué relación existe entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?	Determinar la relación entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Existe una relación entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017						
																								¿Qué relación existe entre Resolución de problema y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?	Determinar la relación entre Resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Existe una relación entre Resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	¿Qué relación existe entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017?	Determinar la relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Existe una relación entre toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
<p>Qué relación existe entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017</p> <p>Qué relación existe entre Control y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017</p>	<p>Determinar la relación entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017</p> <p>Determinar la relación entre Control y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017</p>	<p>Existe una relación entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017</p> <p>Existe una relación entre Control y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017</p>	RESPONSABILIDAD	Asistencia	1	ESCALA DE LIKERT: (1)NUNCA (2)CASI NUNCA (3)A VECES (4)CASI SIEMPRE (5)SIEMPRE
				Funciones	2	
Normas	3					
Cumplimiento	4					
Asume	5					
EQUIPO DE TRABAJO	Valoración	6				
	Aportes	7				
	Actividades ajenas	8				
	Interés	10				
	Experiencia	11				
	Confianza	12				
	Aceptación	13				
	Opiniones	14				
	Apoyo	15				
CALIDAD DE TRABAJO	Ayuda	16				
	Respeto	17				
	Trabajo a tiempo	17				
	Eficiencia	18				
	Anticipación a problemas	19				
REMUNERACION	Equipos	20				
	Limpieza	21				
	Comisiones	22				
EVALUACION	Salario	23				
	Cumplimiento de pago	24				
	Evaluación del desempeño	25				
	Supervisión	26				
	Recomendación	27				

ANEXO: TABLA DE ESPECIFICACIONES

VARIABLE (1)	DIMENSIONES	PESO	ÍTEMS	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	MÉTODOS DE MANDO	9%	3	Confianza Justicia Apoyo
	MOTIVACIÓN	17%	7	Felicitaciones recompensas Salario Ambiente Beneficios Satisfacción Identificación
	COMUNICACIÓN	16%	5	Claridad Comunicación libre Información Comunicación jefe Libertad de expresión
	INTERACCIÓN Y INFLUENCIA	13%	5	Vinculación Cooperación Participación Relación Colabora
	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	13%	5	Consciencia Sugerencia Decisiones responsabilidad Informado
	PLANIFICACIÓN	14%	6	Aceptación Objetivos y metas planificación Aportes Conoce el trabajo Abastecimiento
	CONTROL	8%	2	Control permanente Adecuado
Total		100%	33	

ANEXO: CUADRO DE ESPECIFICACIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE (2)	DIMENSIONES	PESO	ÍTEMS	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	19%	5	Asistencia Funciones normas Cumplimiento Asume
	COMPROMISO	15%	4	Valoración Aportes Actividades ajenas Interés
	EQUIPOS DE TRABAJO	22%	7	Experiencia Confianza aceptación Opiniones apoyo ayuda respeto
	CALIDAD DE TRABAJO	17%	5	Trabajo a tiempo Eficiencia Anticipación a problemas Equipos Limpieza
	REMUNERACION	14%	3	Comisiones Salario Cumplimiento de pago
	EVALUACION	13%	3	Evaluación del desempeño Supervisión recomendaciones
Total		100%	27	



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Martinez Alaroca, Yuri
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Metodologo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigador
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Clima Laboral y Desempeño Laboral
 I.5. Autor del instrumento: LAYME APAZA, WALTER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					94%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora clima organizacional					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					96%
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta 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 items miden lo que pretende medir.					96%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Es aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
DNI: 060.94.364



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Martinez Alauoca, Yusi
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Metodologo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigador
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Clima Organizacional y Desempeño
 I.5. Autor del instrumento: Layne Apaza, Walter

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 desempeño laboral					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					94%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					96%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					97%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					96%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						96%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			

13		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
14					
15					
16					
17					
18			✓		
19			✓		
20	✓				
21	✓				
22	✓				
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				
27	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

..... Es aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

96%

San Juan de Lurigancho, de del 2017


.....
Firma de experto informante
DNI: 06074364



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Antonio Delgado Arenas
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Coord de Investigación de EP-IA
- I.3. Especialidad del experto: Metodólogo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Clima Organizacional
- I.5. Autor del instrumento: Layme Apaza Walter

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 clima organizacional					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 esta 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 PRIMERA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

volver a revisar los ítems que require mejorarse en redacción

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85

San Juan de Lurigancho, 18 de 09 del 2017

[Firma manuscrita]

 Firma de experto informante
 DNI: 29671642

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Antonio Pelsudo Arenas
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinador de la investigación
 I.3. Especialidad del experto: Metodología
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral
 I.5. Autor del instrumento: Layne Arce Walter

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 desempeño laboral					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 esta 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 DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

San Juan de Lurigancho, *18* de *09* del 2017



 Firma de experto informante
 DNI: *21671642*.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Mg. EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION DE EMPRESAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL
 I.5. Autor del instrumento: LAYME APAZA WALTER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					91%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora clima organizacional					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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		✓			
19		✓			
20		✓			
21		✓			
22		✓			
23		✓			
24		✓			
25		✓			
26		✓			
27		✓			
28	✓				
29	✓				
30	✓				
31	✓				
32	✓				
33	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

es Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante

DNI: *32650876*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Mg EDCAR LAUREANO LINO CAMARERA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION DE EMPRESAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: LAYME APAZA WALTER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					92%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					93%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora desempeño laboral					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

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				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

..... *es Aplicable*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95%

San Juan de Lurigancho, 20 de 09 del 2017

.....

 Firma de experto-informante
 DNI: 32.65.08.76

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: MBA Ramos Soriano Shelby Hubert
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo completo
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: LAYME ARAZA WALTER

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 clima organizacional					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 items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta 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 items miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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	UCV		
13					
14					
15				X	UNIVERSIDAD
16	X	CÉSAR VALLEJO			
17		X			
18		X			
19		X			
20		X			
21		X			
22		X			
23		X			
24		X			
25		X			
26		X			
27		X			
28		X			
29		X			
30		X			
31		X			
32		X			
33		X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

..... *es aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

San Juan de Lurigancho, 18 de 09 del 2017

.....
 Firma de experto informante

DNI: 4271420



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: MBA Ramon Serrano Shelby Hubert
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo completo
 I.3. Especialidad del experto: Metodología
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: LAYME RACA WALTER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					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 desempeño laboral					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 esta 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 DESEMPEÑO LABORAL

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				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

..... *es aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

San Juan de Lurigancho, *18* de *09* del 2017



 Firma de experto informante
 DNI: *42711920*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DEBORA GUILLEN CABRERA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
- I.3. Especialidad del experto: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....
Es aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 21 de 09 del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 46417339

13				
14				
15				
16				
17				
18		/		
19		/		
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

.....
Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80% .

San Juan de Lurigancho, *21* de *09* del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: *46417339*

ANEXO: DETALLE DE CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	132,10	288,369	,661	,908
2	131,83	289,109	,697	,908
3	131,40	299,834	,535	,911
4	132,10	288,369	,661	,908
5	131,83	289,109	,697	,908
6	132,10	288,369	,661	,908
7	131,83	289,109	,697	,908
8	131,40	299,834	,535	,911
9	132,13	310,257	,152	,914
10	132,13	308,740	,146	,915
11	132,23	291,495	,521	,910
12	132,20	291,131	,565	,910
13	131,93	294,961	,490	,911
14	131,47	302,189	,413	,912
15	132,10	290,438	,604	,909
16	132,10	290,438	,604	,909
17	131,83	294,213	,546	,910
18	131,40	301,697	,463	,911
19	132,43	302,047	,222	,916
20	131,73	305,099	,319	,913
21	132,10	290,438	,604	,909
22	132,10	290,438	,604	,909
23	131,83	294,213	,546	,910
24	131,40	301,697	,463	,911
25	132,83	305,385	,107	,921
26	132,10	296,438	,442	,912
27	131,80	295,821	,494	,911
28	131,40	307,145	,256	,914
29	132,10	296,438	,442	,912
30	131,80	295,821	,494	,911
31	131,40	307,145	,256	,914
32	132,10	296,438	,442	,912
33	131,80	295,821	,494	,911

BASES DE DATOS VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																																							
DIMENSIONES																																							
METODOS DE MANDO			MOTIVACION							COMUNICACION					INTERACCION E INFLUENCIA							RESOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES					PLANIFICACION						P6	PG					
1	2	3	P1	1	2	3	4	5	6	7	P2	8	9	10	11	P3	12	13	14	15	16	17	P4	18	19	20	21	22	P5	23	24	25	26	27	28	29	30	P6	PG
5	5	4	14	1	3	1	3	1	4	5	18	5	5	5	5	20	4	3	4	3	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	3	5	4	4	35	134
4	4	4	12	3	3	2	2	2	4	4	20	4	5	4	3	16	4	3	5	5	5	5	27	5	4	4	4	4	21	3	4	3	3	3	3	2	3	24	120
5	5	4	14	3	3	1	4	4	5	5	25	5	5	4	5	19	3	3	4	5	5	5	25	5	5	3	3	2	18	1	3	1	1	1	2	3	5	17	118
5	5	5	15	3	2	3	3	2	3	3	19	5	4	3	4	16	3	4	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	3	4	5	3	30	119
4	3	4	11	3	2	1	4	3	4	4	21	3	4	4	5	16	2	3	4	5	5	4	23	3	4	4	3	5	19	3	5	3	3	3	4	5	3	29	119
4	3	3	10	2	3	4	3	3	3	2	20	3	5	3	4	15	2	3	5	4	3	5	22	4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	4	3	4	4	28	116
3	5	4	12	1	1	2	3	5	5	5	22	5	5	5	5	20	1	4	3	3	3	5	19	4	4	1	2	1	12	5	5	2	2	1	3	5	4	27	112
3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	2	3	3	5	25	114
2	2	2	6	2	2	1	3	2	4	4	18	2	3	2	2	9	1	1	3	3	2	3	13	2	3	2	2	1	10	1	2	2	1	1	3	2	4	16	72
2	2	2	6	1	1	2	3	3	3	3	16	2	2	1	2	7	2	3	3	2	1	3	14	3	3	2	1	1	10	1	2	1	1	1	2	3	4	15	68
5	5	4	14	1	3	1	3	1	4	5	18	5	5	5	5	20	4	3	4	3	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	3	5	4	4	35	134
4	4	4	12	3	3	2	2	2	4	4	20	4	5	4	3	16	4	3	5	5	5	5	27	5	4	4	4	4	21	3	4	3	3	3	3	2	3	24	120
5	5	4	14	3	3	1	4	4	5	5	25	5	5	4	5	19	3	3	4	5	5	5	25	5	5	3	3	2	18	1	3	1	1	1	2	3	5	17	118
5	5	5	15	3	2	3	3	2	3	3	19	5	4	3	4	16	3	4	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	3	4	5	3	30	119
4	3	4	11	3	2	1	4	3	4	4	21	3	4	4	5	16	2	3	4	5	5	4	23	3	4	4	3	5	19	3	5	3	3	3	4	5	3	29	119
4	3	3	10	2	3	4	3	3	3	2	20	3	5	3	4	15	2	3	5	4	3	5	22	4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	4	3	4	4	28	116
3	5	4	12	1	1	2	3	5	5	5	22	5	5	5	5	20	1	4	3	3	3	5	19	4	4	1	2	1	12	5	5	2	2	1	3	5	4	27	112
3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	2	3	3	5	25	114
2	2	2	6	2	2	1	3	2	4	4	18	2	3	2	2	9	1	1	3	3	2	3	13	2	3	2	2	1	10	1	2	2	1	1	3	2	4	16	72
2	2	2	6	1	1	2	3	3	3	3	16	2	2	1	2	7	2	3	3	2	1	3	14	3	3	2	1	1	10	1	2	1	1	1	2	3	4	15	68
5	5	4	14	1	3	1	3	1	4	5	18	5	5	5	5	20	4	3	4	3	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	3	5	4	4	35	134
4	4	4	12	3	3	2	2	2	4	4	20	4	5	4	3	16	4	3	5	5	5	5	27	5	4	4	4	4	21	3	4	3	3	3	3	2	3	24	120
5	5	4	14	3	3	1	4	4	5	5	25	5	5	4	5	19	3	3	4	5	5	5	25	5	5	3	3	2	18	1	3	1	1	1	2	3	5	17	118
5	5	5	15	3	2	3	3	2	3	3	19	5	4	3	4	16	3	4	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	3	4	5	3	30	119
4	3	4	11	3	2	1	4	3	4	4	21	3	4	4	5	16	2	3	4	5	5	4	23	3	4	4	3	5	19	3	5	3	3	3	4	5	3	29	119
4	3	3	10	2	3	4	3	3	3	2	20	3	5	3	4	15	2	3	5	4	3	5	22	4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	4	3	4	4	28	116
3	5	4	12	1	1	2	3	5	5	5	22	5	5	5	5	20	1	4	3	3	3	5	19	4	4	1	2	1	12	5	5	2	2	1	3	5	4	27	112
3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	2	3	3	5	25	114
2	2	2	6	2	2	1	3	2	4	4	18	2	3	2	2	9	1	1	3	3	2	3	13	2	3	2	2	1	10	1	2	2	1	1	3	2	4	16	72
2	2	2	6	1	1	2	3	3	3	3	16	2	2	1	2	7	2	3	3	2	1	3	14	3	3	2	1	1	10	1	2	1	1	1	2	3	4	15	68

BASE D DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																	
DIMENSIONES																																	
RESPONSABILIDAD					COMPROMISO					EQUIPO DE TRABAJO						CALIDAD DE TRABAJO					REMUNERACION			EVALUACION				PG					
1	2	3	4	5	P1	6	7	8	9	10	P2	11	12	13	14	15	16	P3	17	18	19	20	21	P4	22	23	24	P5	25	26	27	P6	PG
5	5	4	1	3	18	1	3	1	4	5	14	5	5	5	5	4	3	27	4	3	5	5	5	22	5	4	4	13	5	5	5	15	109
4	4	4	3	3	18	2	2	2	4	4	14	4	5	4	3	4	3	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	3	4	11	103
5	5	4	3	3	20	1	4	4	5	5	19	5	5	4	5	3	3	25	4	5	5	5	5	24	5	3	3	11	2	1	3	7	105
5	5	5	3	2	20	3	3	2	3	3	14	5	4	3	4	3	4	23	4	4	3	4	3	18	4	3	3	10	4	4	3	11	96
4	3	4	3	2	16	1	4	3	4	4	16	3	4	4	5	2	3	21	4	5	5	4	3	21	4	4	3	11	5	3	5	13	98
4	3	3	2	3	15	4	3	3	3	2	15	3	5	3	4	2	3	20	5	4	3	5	4	21	4	4	4	12	5	3	3	13	94
3	5	4	1	1	14	2	3	5	5	5	20	5	5	5	5	1	4	25	3	3	3	5	4	18	4	1	2	7	1	5	5	11	95
3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	2	10	95
2	2	2	2	2	10	1	3	2	4	4	14	2	3	2	2	1	1	11	3	3	2	3	2	13	3	2	2	10	1	1	2	4	59
2	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	14	2	2	1	2	2	3	12	3	2	1	3	3	12	3	2	1	7	1	1	2	4	56
5	5	4	1	3	18	1	3	1	4	5	14	5	5	5	5	4	3	27	4	3	5	5	5	22	5	4	4	13	5	5	5	15	109
4	4	4	3	3	18	2	2	2	4	4	14	4	5	4	3	4	3	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	3	4	11	103
5	5	4	3	3	20	1	4	4	5	5	19	5	5	4	5	3	3	25	4	5	5	5	5	24	5	3	3	11	2	1	3	7	105
5	5	5	3	2	20	3	3	2	3	3	14	5	4	3	4	3	4	23	4	4	3	4	3	18	4	3	3	10	4	4	3	11	96
4	3	4	3	2	16	1	4	3	4	4	16	3	4	4	5	2	3	21	4	5	5	4	3	21	4	4	3	11	5	3	5	13	98
4	3	3	2	3	15	4	3	3	3	2	15	3	5	3	4	2	3	20	5	4	3	5	4	21	4	4	4	12	5	3	3	13	94
3	5	4	1	1	14	2	3	5	5	5	20	5	5	5	5	1	4	25	3	3	3	5	4	18	4	1	2	7	1	5	5	11	95
3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	2	10	95
2	2	2	2	2	10	1	3	2	4	4	14	2	3	2	2	1	1	11	3	3	2	3	2	13	3	2	2	10	1	1	2	4	59
2	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	14	2	2	1	2	2	3	12	3	2	1	3	3	12	3	2	1	6	1	1	2	4	56
5	5	4	1	3	18	1	3	1	4	5	14	5	5	5	5	4	3	27	4	3	5	5	5	22	5	4	4	13	5	5	5	15	109
4	4	4	3	3	18	2	2	2	4	4	14	4	5	4	3	4	3	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	3	4	11	103
5	5	4	3	3	20	1	4	4	5	5	19	5	5	4	5	3	3	25	4	5	5	5	5	24	5	3	3	11	2	1	3	7	105
5	5	5	3	2	20	3	3	2	3	3	14	5	4	3	4	3	4	23	4	4	3	4	3	18	4	3	3	10	4	4	3	21	96
4	3	4	3	2	16	1	4	3	4	4	16	3	4	4	5	2	3	21	4	5	5	4	3	21	4	4	3	11	5	3	5	24	98
4	3	3	2	3	15	4	3	3	3	2	15	3	5	3	4	2	3	20	5	4	3	5	4	21	4	4	4	12	5	3	3	23	94
3	5	4	1	1	14	2	3	5	5	5	20	5	5	5	5	1	4	25	3	3	3	5	4	18	4	1	2	7	1	5	5	18	95
3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	2	22	95
2	2	2	2	2	10	1	3	2	4	4	14	2	3	2	2	1	1	11	3	3	2	3	2	13	3	2	2	7	1	1	2	11	59
2	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	14	2	2	1	2	2	3	12	3	2	1	3	3	12	3	2	1	6	1	1	2	10	56

ANEXO: MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSION

Variables: Clima organizacional y desempeño laboral		
Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Desempeño Laboral)
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy Bueno 53.3%, 5to/5; Bueno 33.3%, 4 ^{to} /5; Regular 13.3%, 3 ^{ro} /5	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando el clima organizacional es muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 23.3% y los trabajadores que consideran que el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3%.
Métodos de mando	Muy Bueno 73.3%, 5to/5; Bueno 13.3%, 4 ^{to} /5; Regular 10.0%, 3 ^{ro} /5; malo 3.3%, 2 ^{do} /5	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando los métodos de mando es muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 23.3% y los trabajadores que consideran que los métodos de mando es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 6.7%.
Motivación	Muy Bueno 33.3%, 5to/5; Bueno 40.0%, 4 ^{to} /5; Regular 20.0%, 3 ^{ro} /5; malo 6.7%, 2 ^{do} /5.	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando la motivación es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 20.0% y los trabajadores que consideran que la motivación es regular, el desempeño laboral es regular en un 10.0%.
Comunicación	Muy Bueno 53.3%, 5to/5; Bueno 30.0%, 4 ^{to} /5; Regular 6.7%, 3 ^{ro} /5; malo 10.0%, 2 ^{do} /5.	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando la comunicación es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 20.0% y los trabajadores que consideran que el clima organizacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 6.7%.
Interacción e influencia	Muy Bueno 33.3%, 5to/5; Bueno 53.3%, 4 ^{to} /5; Regular 6.7%, 3 ^{ro} /5; malo 6.7%, 2 ^{do} /5.	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando la interacción e influencia es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 26.7% y los trabajadores que consideran que la interacción e influencia es regular, el desempeño laboral es regular en un 0.0%.
Resolución de problemas y toma de decisiones	Muy Bueno 36.7%, 5to/5; Bueno 43.3%, 4 ^{to} /5; Regular 10.0%, 3 ^{ro} /5; malo 10.0%, 2 ^{do} /5.	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando la resolución de problemas y toma de decisiones es muy bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3% y los trabajadores que consideran que la resolución de problemas y toma de decisiones es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 0.0%.
Planificación	Muy Bueno 46.7%, 5to/5; Bueno 30.0%, 4 ^{to} /5; Regular 13.3%, 3 ^{ro} /5; malo 10.0%, 2 ^{do} /5.	Los trabajadores de la empresa Panadería Layme, consideran que cuando la planificación es muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 23.3% y los trabajadores que consideran que la planificación es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 23.3%.
DESEMPEÑO LABORAL	Muy Bueno 23.3%, 5to/5; Bueno 53.3%, 4 ^{to} /5 y Regular 23.3%, 3 ^{ro} /5	

Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Uría, D. (2011)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelasia, Ltda. De la ciudad de Ambato	Rho de Spearman Rho=0.682, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Andelasia, Ltda. De la ciudad de Ambato	Rho de Spearman Rho=0.417, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Marroquín y Pérez, (2011)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King, Guatemala	Rho de Spearman Rho=0.661, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de Burger King, Guatemala	Rho de Spearman Rho=0.628, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Vargas. (2010)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal, Colombia	Rho de Spearman Rho=0.430, Sig. (bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la interacción e influencia y desempeño laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal, Colombia	Rho de Spearman Rho=0.536, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Sulca (2014).	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores colaboradores de la oficina de logística del hospital Rebagliati en Jesús María -2014	Rho de Spearman Rho=0.614, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la resolución de problemas y desempeño laboral de los trabajadores colaboradores de la oficina de logística del hospital Rebagliati en Jesús María -2014	Rho de Spearman Rho=0.612, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Sánchez (2014).	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de Identificación y Grafotecnia.	Chi cuadrado $X^2=40.486$; Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
García, A. (2014)	Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial papelería Atlas	Chi cuadrado $X^2=24.254$; Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
Layme, W. (2017)	Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017.	Rho de Spearman Rho=0.623, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre Métodos de mando y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017	Rho de Spearman Rho=0.466, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre Motivación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino, 2017	Rho de Spearman Rho=0.487, Sig. (bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre Comunicación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Rho de Spearman Rho=0.720, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre Interacción e influencia y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Rho de Spearman Rho=0.440, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre Resolución de problemas y toma de decisiones y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Rho de Spearman Rho=0.249, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)
	Existe una relación entre planificación y el desempeño laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino 2017	Rho de Spearman Rho=0.683, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

ANEXO: EVALUACION DE SIMILITUD DEL INSTRUMENTO CON TURNITIN:

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=889786076&ro=103&s=1&lang=es&u=1051130636

feedback studio | DPI LAYME WALTER



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme, El Agustino”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Walter Layme Apaza

ASESOR:
Mg. Marco Antonio Candia Menor

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias X

15 %

Nº	Fuente	Porcentaje
1	bibliotecadigital.univall...	1 %
2	Entregado a EP NBS S...	1 %
3	www.buenastareas.com	1 %
4	biblioteca.usac.edu.gt	1 %
5	biblio3.url.edu.gt	1 %
6	repositorio.autonoma.e...	1 %
7	cybertesis.unmsm.edu...	1 %

Página: 1 de 101 | Número de palabras: 17415

ES 10:10 a.m. 04/12/2017

DPI LAYME WALTER

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	2%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet	1%
2	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
3	www.buenastareas.com Fuente de Internet	1%
4	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
5	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucm.edu.co:8080 Fuente de Internet	1%
9	www.aneca.es Fuente de Internet	1%

Anexo: Autorización de publicación de tesis para repositorio institucional

El Agustino, 29 de Noviembre del 2017

SOLICITUD

Sr. PRIMO LAYME GUTIERREZ

Gerente General

PANADERIA – PASTELERIA “LAYME”

Asunto: Solicito la autorización de ejecución de tesis

Mi cordial saludo

Yo Walter Layme Apaza, siendo estudiante de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este, las cuales con el debido respeto se me pueda otorgar el permiso de usted para realizar el Proyecto de Tesis departe la institución pública del Hospital San Juan de Lurigancho y acceso a la misma con fines de obtener información que me permitan desarrollar el proyecto y el desarrollo de tesis para obtener el grado de licenciamiento en administración.

