



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la  
empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019

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

**AUTORA:**

SHEYLA CHARITO, ASECICIOS MORALES (ORCID: 0000-0001-5322-0400)

**ASESOR :**

MGTR. CARLOS ANTONIO, CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**Lima – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a todas las personas que trazan a través de un papel sus sueños.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia y amigos por su apoyo incondicional durante el trayecto de elaboración de la presente tesis y por la sabiduría compartida.

A mi asesor por guiarme y darme consejos durante este estudio.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **ASENCIOS MORALES SHEYLA CHARITO** cuyo título es: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *7.6*.. (número) *Diponeis*..... (letras).

Los Olivos, 05 de julio de 2019

  
.....  
**Dr. Carlos Alberto, Delgado Céspedes**  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**Mgtr. Monica Elizabeth, Auccacusi Kañahuire**  
**SECRETARIA**

  
.....  
**Mgtr. Carlos Antonio, Casma Zárate**  
**VOCAL**

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

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Asencios Morales Sheyla Charito, con DNI N° 70481730, a efecto de cumplir con las disposiciones consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, perteneciente a la Facultad de ciencias empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y de mi propia autoría.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la siguiente tesis denominada “Clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., Año 2019” son veraces y auténticos.

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

Lima, julio de 2019

---

Asencios Morales Sheyla Charito

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MÉTODO	21
2.1.Tipo y diseño de investigación	21
2.2.Variable y operacionalización	21
2.3.Escenario de estudio	24
2.4.Participantes	24
2.5.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.6.Procedimiento	27
2.7.Método de análisis de información	28
2.8.Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N <sup>o</sup> 1 Operacionalización de la variable Clima Organizacional	22
Tabla N <sup>o</sup> 2 Operacionalización de la variable Engagement	23
Tabla N <sup>o</sup> 3 Distribución poblacional de los trabajadores	25
Tabla N <sup>o</sup> 4 Validación por expertos	26
Tabla N <sup>o</sup> 5 Estadístico Alfa de Cronbach	27
Tabla N <sup>o</sup> 6 Parámetros de Alfa de Cronbach	27
Tabla N <sup>o</sup> 7 Frecuencia variable clima organizacional	29
Tabla N <sup>o</sup> 8 Frecuencia de dimensión condición del trabajo	30
Tabla N <sup>o</sup> 9 Frecuencia de dimensión conducta	31
Tabla N <sup>o</sup> 10 Frecuencia de dimensión relaciones interpersonales	32
Tabla N <sup>o</sup> 11 Frecuencia de variable engagement	33
Tabla N <sup>o</sup> 12 Frecuencia de dimensión bienestar	34
Tabla N <sup>o</sup> 13 Frecuencia de dimensión desempeño	35
Tabla N <sup>o</sup> 14 Frecuencia de dimensión participación	36
Tabla N <sup>o</sup> 15 Prueba de normalidad	37
Tabla N <sup>o</sup> 16 Valores coeficiente de correlación de Rho Spearman	38
Tabla N <sup>o</sup> 17 Correlación variable clima organizacional y engagement	39
Tabla N <sup>o</sup> 18 Correlación variable clima organizacional y bienestar	40
Tabla N <sup>o</sup> 19 Correlación variable clima organizacional y desempeño	41
Tabla N <sup>o</sup> 20 Correlación variable clima organizacional y participación	42

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo por título “Clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019.

La investigación fue un estudio de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, con un nivel de estudio descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Así mismo, se empleó el método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 43 trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., y la muestra se seleccionó a través del muestreo no probabilístico censal. Se recolectó los datos a través de un cuestionario el cual fue validado por expertos conocedores del tema y sometido a Alfa de Cronbach y posteriormente se analizó e interpretó.

Se concluyó que existe correlación moderada de 0.583 con un nivel de significancia de 0.000 entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Palabras claves: Clima, organización, engagement, trabajadores.



## **ABSTRACT**

The present research had the title “Organizational climate and the engagement in the workers of the company Plastiform SAC, SMP, year 2019”, whose objective was to determine the relation between the organizational climate and the engagement in the workers of the company Plastiform SAC, SMP, year 2019.

The research was a study of applied type, qualitative approach, with a level of descriptive correlational study and non-experimental cross-sectional design. Likewise, the hypothetico-deductive method was used. The population consisted of 43 employees of the company PLASTIFORM S.A.C., and the sample was selected through non-probabilistic census sampling.

The data was collected through a questionnaire which was validated by knowledgeable experts on the subject and submitted to the Cronbach’s Alpha and subsequently it was analyzed and interpreted.

It was concluded that there is a moderate correlation of 0.583 with a level of significance of 0.000 between the organizational climate and the engagement in the workers of the company Plastiform S.A.C., S.M.P., year 2019

Keywords: Climate, organizational, engagement, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Existe una variedad de factores por el que es importante estudiar el comportamiento del recurso humano dentro de una empresa, debido a que su desenvolvimiento afecta a los resultados que se obtienen en una organización; entre dichos factores se encuentra el clima organizacional, el cual es clave para obtener un mejor rendimiento por parte de los trabajadores ya que es el ambiente donde desarrollan sus actividades. Así mismo, ha surgido una nueva tendencia denominada “engagement” el cual puede ser usado en diferentes ramas de la administración; pero que para la presente investigación se aplica al nivel de implicancia que tienen los colaboradores hacia la empresa.

El clima organizacional y el engagement no son temas propios de un solo país. Al nivel internacional, las empresas están analizando medidas para conseguir un clima organizacional en óptimas condiciones y generar así la inclusión de sus colaboradores y ha surgido estudios por parte de las consultoras interesadas en estos dos factores. En Colombia a finales del mes de junio del presente año, la Aseguradora Solidaria logró superar el 13% de las ventas proyectadas y consiguió un aumento del 5% de los activos totales con respecto al año anterior. Este incremento no solo se atribuyó al crecimiento del sector asegurador en Colombia, sino a la mejora que hicieron con respecto al clima organizacional ya que consideraron que invertir en dicho factor habría contribuido en los buenos resultados obtenidos y es considerado actualmente como la tercera mejor empresa para trabajar en su país y en América Latina según Great Place to Work. Así mismo, Adecco realizó un estudio en Argentina sobre la pasión que tienen los argentinos por su trabajo. El 90% coincidió que la pasión es crucial para que se pueda trabajar motivado y el principal factor es un buen clima laboral (61%) similar al 60% con respecto a una pregunta sobre el buen sueldo como una razón de motivación. Otro 43% opinaron que para mantener su motivación en el trabajo es importante: Contar con un buen equipo, 38% depende del papel de las tareas y desafíos, 21% un buen jefe y beneficios. En el estudio, se concluyó que el clima organizacional es necesario para lograr el “engagement” de los empleados.

En el contexto nacional, Aptitus en una encuesta ubicado en su foro concluyó que el clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para los colaboradores debido a que los resultados demostraron que el 86% de peruanos están dispuestos a renunciar a su

actual trabajo si existiera un mal clima laboral ya que en un 81% consideran al clima laboral como factor importante para lograr un buen desempeño laboral mientras que el 19% no creyó que fuera un aspecto relevante; sin embargo, el 27% respondió en otra pregunta que para aceptar un trabajo, evalúan primero la remuneración. El clima laboral ocupó segundo lugar con 23%, seguido del 22% los beneficios de un trabajador formal, 19% opción de línea de carrera y 9% los incentivos como horarios flexibles. A través de los resultados, podemos inferir que efectivamente el estado en el que se encuentra el clima organizacional, afecta a los trabajadores y la implicancia que tienen. Dicho resultado también se reflejó en el III Seminario de Aptitus sobre “las nuevas tendencias en cultura y clima laboral” llevado a cabo el 5 de septiembre del presente año, en el cual se concluyó que un buen clima laboral es necesario o sino puede afectar el 20% de la productividad de la empresa.

En el rubro de fabricación de plástico en el que pertenece la empresa PLASTIFORM S.A.C., se afronta un reto referente al clima organizacional y el engagement debido a la inestabilidad que experimenta el sector. El rubro de plástico ha evolucionado de ser un sector proveedor de materia prima de sectores como: Farmacéuticos, Hoteles, Alimenticio, Construcción, etc., a ser un sector que ofrece productos terminados que llega directo a los consumidores sin empresas de otros rubros intermediando; pese a dicha evolución, el entorno que experimenta el sector no es estable ya que hay diversos problemas afectándolo como la concientización sobre el uso del plástico y la iniciativa de empresas en usar envases eco-amigables con el medio ambiente, la reducción del consumo de dicho insumo, cerrando en el año 2016 con una caída de consumo de -2.7% en el sector construcción y por la disminución de compras de mercados extranjeros en un 61.4%.

Estos resultados negativos aún extienden sus efectos al presente año y las empresas viven una incertidumbre que afecta no solo a los gerentes sino a sus trabajadores, creciendo el temor frente al despido y debilitando el involucramiento hacia las empresas y es por ello que se ha vuelto un reto analizar y tomar decisiones referentes a estos dos temas para evitar la alta rotación del personal.

Córdoba (2015) en su tesis desarrollada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala para optar al grado Licenciado de Psicología Industrial/Organizacional, cuyo objetivo fue: Identificar los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una

industria de detergentes ubicada en Escuintla, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo aplicada con un nivel descriptiva que utilizó un diseño no experimental de corte transversal donde se consideró a 69 trabajadores mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se concluyó que el nivel de engagement es alto ya que el 86.96% presentaron un nivel alto de vigor, el 98.55% presentaron un nivel alto de dedicación y el 85.51% un nivel alto de absorción, lo que significa que sus trabajadores se encontraron comprometidos y entusiastas sobre las labores que realizan.

Crespo (2016) en su tesis desarrollada en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en México en su tesis para optar al grado de Maestro en Administración con énfasis en negocios, cuyo objetivo fue: Determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí, así como la correlación que existe entre ambos conceptos, a fin de proveer información útil para implementar estrategias que mejoren el clima y afianzar el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha empresa, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo aplicada con un nivel descriptiva correlacional que utilizó un método hipotético deductivo con diseño no experimental de corte transeccional donde se consideró la totalidad de los 80 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se concluyó que el clima organizacional se crea a partir de la percepción del trabajador ya que se encontraron diversas opiniones de la misma, siendo los hombres quienes percibieron que existe un mejor clima organizacional, mientras que las mujeres al igual que el personal sindicalizado lo calificaron como malo; y que el compromiso organizacional que se presentaron con mayor fuerza es el afectivo. Adicional, se demostró que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en la empresa con un nivel de significancia de 0.00 y coeficiente de correlación de 0.644.

García (2016) realizó una investigación en la Universidad Veracruzana de México para optar al grado de Maestro en Ciencias Administrativas, cuyo objetivo fue: Comprobar que existe relación entre el “engagement” y la rotación de personal dentro de las Sucursales de la Cafetería Bola de Oro en la Ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el período octubre de 2012- abril de 2013, una investigación que posee una

metodología cuantitativa, de tipo aplicada con un nivel descriptiva correlacional que utilizó un método hipotético deductivo con diseño no experimental de corte longitudinal donde se consideró la totalidad de los 69 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico por censal. Debido a que el nivel de significancia fue de 0.420 y el coeficiente de correlación Rho Spearman -0.128, se concluyó que el grado de engagement no fue un factor relacionado con la rotación de personal que experimenta actualmente en la empresa.

García & Mercado (2018) en su tesis desarrollada en la Universidad Autónoma del estado de México para optar al grado de Maestra en Administración de Negocios, cuyo objetivo fue: Generar una propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional, con base en la relación que existe entre el clima organizacional y compromiso laboral en el Centro de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional, que utilizó un método hipotético deductivo con diseño no experimental de corte transversal donde se consideró de la población a los 22 colaboradores mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se concluyó que el deterioro del clima laboral tiene como resultado la pérdida del entusiasmo de los trabajadores y afecta el nivel de ausentismo y rotación. La prueba correlación fue significativa entre las seis dimensiones del clima organizacional. Se obtuvo en 67% de los casos con valores que van desde 0.525 hasta 0.9241. De igual manera con las tres dimensiones del compromiso organizacional, con valores alrededor de 0.530. Por ello, la percepción negativa o positiva del clima organizacional influye en el compromiso del personal de la empresa y los directivos deben buscar una forma para que todos puedan cumplir los objetivos, y al mismo tiempo, alcanzar el bienestar individual de sus integrantes y de la empresa, con mejor rendimiento y productividad.

Pérez (2014) en su tesis desarrollada en la Universidad Central del Ecuador para optar al grado de Licenciado en Psicología Industrial, cuyo objetivo fue: Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social de la Dirección Provincial Pichincha, una investigación de una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo aplicada con un nivel descriptiva correlacional que utilizó un método hipotético deductivo

con diseño no experimental de corte transversal o transeccional donde se consideró la totalidad de los 40 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados del cálculo de Ji cuadrado fueron:  $X^2_t = 31,41 < X^2 = 1291,46$ , por ende, se concluyó que el mejoramiento del clima organizacional incrementa el desempeño laboral de los trabajadores y que existe una inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, debido a la desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a sus labores por parte de los jefes.

Callán (2017) en su tesis desarrollada en la Universidad César Vallejo para optar al grado de Maestra en Gestión de Talento Humano, cuyo objetivo fue: Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú, 2017, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo básica con nivel descriptiva correccional que utiliza un método hipotético deductivo con diseño no experimental con corte transversal donde se consideró de la población a los 120 colaboradores mediante un muestreo no probabilístico censal, cuya conclusión fue que existe correlación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ( $r_s = 0.514$ ) en los trabajadores del centro de contacto de banco de crédito del Perú, 2017, lo que significó que el liderazgo transformacional influye en el desarrollo del clima organizacional. A mayor liderazgo transformacional, mejor clima organizacional.

De la Cruz & Huaman (2015) en su tesis desarrollada en la Universidad Nacional de Huancavelica para optar al grado de Licenciado en Administración, cuyo objetivo principal fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica, 2015, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo aplicada con un nivel descriptiva correlacional que utilizó un método deductivo con diseño no experimental de corte transversal donde se consideró la totalidad de los 32 trabajadores en la modalidad de contrato CAS mediante un muestreo no probabilístico censal, se concluyó que el clima organizacional tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de  $r=71\%$  que tienen asociado una probabilidad  $p=0,0$

Fernandez (2018) realizó una investigación en la Universidad de San Martín de Porres para optar al grado de Maestra en Recursos Humanos, cuyo objetivo fue: Describir la correlación entre las variables engagement y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo básica con nivel descriptiva correlacional que utiliza un método con diseño no experimental con corte transversal, donde se consideró de la población a 283 docentes como muestra mediante un muestro no probabilístico censal y a quienes se les aplicó encuestas. Siendo el nivel de significancia de 0.00 y el coeficiente de Spearman de 0.031, se concluye que existe una correlación positiva baja entre las variables engagement y desempeño, indicando que a mayor engagement, habrá desempeño adicional en los docentes.

Hernández (2017) en su tesis desarrollada en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue: Identificar la relación entre compromiso organizacional y engagement en los trabajadores del área administrativa de una empresa call center del Callao, una investigación que posee una metodología mixta, de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional que utilizó un diseño no experimental de corte transversal donde se consideró de la totalidad población de 125 trabajadores del área administrativa a través de un muestro no probabilístico censal. Debido a que el Rho de Spearman fue de 0.000 y la correlación fue de 0.326, se concluyó que existe una correlación positiva débil entre el compromiso organizacional y engagement los trabajadores del área administrativa de una empresa call center del Callao.

Martinez (2018) en su tesis desarrollada en la Universidad César Vallejo para optar al grado de Licenciada en Administración, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los asistentes administrativos de una institución de educación superior universitaria, los olivos 2018, una investigación que posee una metodología cuantitativa, de tipo aplicada con nivel descriptiva correlacional que utiliza un método hipotético-deductivo con diseño no experimental con corte transversal, donde se consideró de la población a 37 asistentes administrativos como muestra mediante un muestro no probabilístico por conveniencia y a quienes se les aplicó encuestas y focus group. Se concluyó que existe una correlación positiva alta de 0.947 entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los asistentes administrativos de una institución de educación superior universitaria con un nivel de significancia de 0.005.

Se pudo afirmar que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa.

### **Teoría ambiental**

Castellanos (2012) menciona que la siguiente teoría fue desarrollada por la escuela estructural aproximadamente a finales de los años 50, el cual enfoca su conceptualización en la importancia de un buen funcionamiento en la estructura de una organización ya que es en su interior donde los grupos sociales interactúan. La escuela lo define como una estructura compleja y grande conformada por estos grupos.

Para dicha escuela, existen cuatro elementos:

- Jerarquía de autoridad: La persona que se encuentra en un cargo y puede actuar en relación a sus responsabilidades. Para Max Weber se basa en el orden y subordinación.
- Comunicación: Intercambio de ideas con el fin de lograr los objetivos. Según Max Weber debe ser formal.
- Estructura de comportamiento: Hace referencia a la división del trabajo. Para Max Weber, la división permite que se alcance más rápido los objetivos.
- Estructura de formalización: Estudiar normas y políticas, las cuales menciona Max Weber, deben estar por escrito.

A pesar de centrarse en la estructura de la organización como punto clave para obtener mejores resultados del personal, la escuela considera que son las relaciones de los trabajadores y su personalidad otro punto clave que influye en la empresa.

Para ellos, existen tres tipos de interrelaciones: Los individuos por sí mismos, estos y los grupos, y entre los grupos y las organizaciones. En ellas hay interés, actitudes y necesidades.

### **Teoría X y Y**

La siguiente teoría fue desarrollada por McGregor de la escuela de relaciones humanas durante los 50, cuya finalidad es percibir y diferenciar dos tipos de comportamientos dentro de una empresa.



La teoría X está basada en el pensamiento de los trabajadores como animales y flojos. Por ello es importante que la persona encargada los supervise.

Según López (2001) las siguientes características definen al trabajador X:

- No le gusta trabajar y evita esforzarse.
- Se les tiene que forzar a trabajar para que lo hagan, dirigirlos y amenazarlos.
- Evitan todo tipo de responsabilidad y no tienen ambición.

La teoría Y es todo lo contrario a la teoría X debido a que, en este caso, los trabajadores son una fuente de rendimiento para la empresa ya que se logran resultados.

Según López (2001) las siguientes características definen al trabajador Y:

- Hay desgaste físico y mental debido al esfuerzo que realizan.
- Los trabajadores son comprometidos, responsables y se les debe recompensar por tus logros.

Esta teoría brinda dos perspectivas sobre el trabajador, sin embargo, en ambas se concluye que, si no se logra involucrar al trabajador en las actividades de la empresa, no se va a obtener los rendimientos esperados y es por ello que la gerencia debe enfocarse en aumentar el nivel de “engagement” o integración de los trabajadores en la empresa.

### **Clima organizacional**

La presente variable se relaciona usualmente con las condiciones en las que se encuentra el entorno donde se desenvuelven los trabajadores, los acontecimientos que se llevan a cabo dentro de ella y cómo son percibidas por los integrantes, las cuales influyen en los resultados finales obtenidos dentro de la organización.

Para Silvera (2016)

Es el ambiente de trabajo que perciben los empleados y es también el escenario en que desarrollan su actividad laboral y que influye en su conducta...Se encuentran las relaciones interpersonales, las cuales son un pilar fundamental para mantener en equilibrio el ambiente de la estructura y también son una base fundamental de la comunicación entre los empleados e integrantes de la organización (p.98-99).

Entonces, es pieza clave para lograr un mejor rendimiento en la empresa debido a que define las condiciones del lugar donde labora el personal y desarrollan sus capacidades. Si este es adecuado, los colaboradores podrán cumplir con sus actividades y se tendrá beneficios como mejores medios de comunicación e intercambio entre los integrantes y los diversos niveles jerárquicos, propiciando una atmósfera positiva.

Así mismo, el autor menciona que el clima organizacional se encuentra afecto al talento humano porque son ellos quienes transforman sus percepciones frente a, por ejemplo, la remuneración con el fin de satisfacer las necesidades económicas, y de igual forma su desarrollo profesional y personal.

Según Madhukar & Sharma (2017) en la revista *International Journal of Management* manifestaron que:

While some authors have defined organisational climate as a function of a person and his interaction with the organisational environment, a few others have defined it as a dependent variable which may be influenced by individual or subjective perception. Not only this, some experts have defined organisational climate as recurring patterns of behaviour depending on the values and atmosphere prevailing in an organization from time to time, and so on [Mientras que algunos autores han definido el clima organizacional como una función de una persona y su interacción con el entorno organizacional, algunos otros lo han definido como una variable dependiente que puede estar influenciada por la percepción individual o subjetiva. No solo esto, algunos expertos han definido el clima organizacional como patrones recurrentes de comportamiento en función de los valores y la atmósfera que prevalecen en una organización de vez en cuando, y así sucesivamente.]

Risela (2016) también hace referencia sobre las percepciones ya que el clima organizacional influye en la percepción que tienen los colaboradores de una empresa sobre las creencias, mitos, conductas y valores que la constituyen y el nivel en el que se encuentre va afectar a la percepción del mismo. Si es positivo, como consecuencia se va a tener un entorno propicio en temas como la satisfacción, productividad, baja rotación, innovación, etc. En cambio, un mal clima organizacional va a generar una alta rotación de personal, ausentismo, poca innovación, baja productividad.

## **Dimensión 1: Condición de trabajo**

Silvera (2016) indica que son los escenarios en los cuales los trabajadores realizan sus actividades laborales. Estos crean una percepción al trabajador sobre la empresa. La percepción es la imagen que acude a su mente cuando se menciona algo relacionado con la organización y de ser positiva las características del ambiente, este lo va a demostrar a través de sus acciones o comentarios.

Para Risela (2016) son características del entorno laboral que crean percepciones en los integrantes y que afectan su comportamiento dentro de la misma. Quiere decir que la percepción considera la condición del lugar donde labora el personal y cómo es percibido su estado.

### **Indicadores de condición del trabajo**

#### **Seguridad**

La seguridad es la acción contra los riesgos, donde se analiza los decesos en las áreas de trabajo y se protege contra los peligros que pueden causar accidentes (Callán I & Rieske, 2010)

#### **Calidad de infraestructura**

Grupo A del servicio de salud de castilla y Leon (2005) manifiesta que contienen los requerimientos que deben tener los centros para poder realizar sus actividades de forma segura.

#### **Limpieza**

La limpieza es el estado de pulcraedad de un objeto o lugar.

Para Nieto (2014) la limpieza es importante en una empresa porque disminuye los riesgos de infecciones, enfermedades o accidentes dentro del trabajo.

## **Dimensión 2: Conducta**

Son fenómenos psíquicos o mentales que se manifiestan a través de reacciones en el ser humano. Es decir, la conducta son las acciones conducidas por la mente e implica conflicto. También pueden ser sometidas a observación y verificación. (Bleger, 2013).

Con respecto a lo anterior, se comprende que es la postura de comportamiento frente a una situación, ya sea positiva o negativa y su respuesta ante este.

La percepción del trabajador acerca del clima que vive dentro de una organización, afecta la conducta del mismo ya que puede servir de motivación o puede ir en contra, evitando que logre el desempeño que la empresa espera.

### **Indicadores de conducta**

#### **Interés**

Es la disposición del personal por involucrarse en las actividades y lograr algo para mutuo beneficio.

Al haber un elevado clima organizacional debido a la motivación de los empleados, uno de los factores que se tendrá es el interés que repercute en la productividad (Silvera, 2016).

#### **Adaptación**

Es el proceso de interacción del colaborador con su entorno, especialmente equipo, y la aceptación de adoptar la dinámica que caracteriza la organización y la labor que realiza como suya (Silvera, 2016).

#### **Compromiso**

Se define como la capacidad de los individuos de alienar voluntariamente sus intereses con los objetivos de la empresa para obtener logros comunes. Es factor esencial para conseguir resultados ya que sin él no se podrá alcanzar lo que desea. (Urcola & Urcola, 2017).

#### **Responsabilidad**

Es la capacidad de asumir las consecuencias de un acto.

Para Robbins y Decenzo (2009) al adquirir los derechos de alguna actividad, también se asumen las responsabilidades u obligaciones que conlleva hacer dicha tarea.

### **Dimensión 3: Relaciones interpersonales**

Es la percepción con respecto a la interacción entre los individuos de una empresa, cuyas conductas que adoptan al relacionarse ayudan a mantener una atmósfera positiva entre los individuos que conforman una organización. (Silvera, 2016).

Propiciar las relaciones interpersonales entre los miembros de una organización es positivo para la empresa como estrategia porque alinea los objetivos y estrategias de la organización, ayuda a que logren las metas y permite identificar problemas y su manera de solucionarlo (Silvera, 2016), quiere decir que, a mayor integración e interacción del personal, existirá mayor identidad de los colaboradores hacia la empresa.

### **Indicadores de relaciones interpersonales**

#### Comunicación

La comunicación son los medios verbales o no verbales por el cual los integrantes transmiten ideas. Para Nieto (2014) la existencia de una comunicación adecuada es importante en una empresa porque si no surgen rumores y controversias que generan un ambiente incómodo.

#### Trabajo en equipo

Es la actividad que conforman dos o más personas en el cual interactúan para lograr objetivos en común y cada integrante tiene definido una tarea en específico. (Nieto, 2014).

#### Empatía

Es la capacidad de comprender y ponerse en el lugar de una persona. De no ser empático, las relaciones dentro de una empresa son difíciles porque hace que el proceso de convivencia sea tedioso y en el horario laboral se convive con personas que no se elige (Nieto, 2014).

### **Engagement**

El engagement como concepto es tendencia en el mundo empresarial porque es aplicado en diversas ramas de la administración tales como: Marketing y Recursos Humanos, y que, a pesar de haber surgido durante el año 2000, es un tema escaso de información en Latinoamérica. Además, su traducción al castellano no es precisa, ya que se encuentra relacionado con temas como: Satisfacción laboral, compromiso organizacional e identidad; que, sin embargo, no engloban su conceptualización por completo.

Fernández (2015) menciona que “está asociado al bienestar de las personas y al mejoramiento de su desempeño en el trabajo. Existe amplia evidencia de que la promoción del engagement se relaciona con trabajadores saludables y con alta contribución grupal y organizacional”. Entonces, el engagement no refiere a un sentimiento de compromiso o identidad, sino al estado en el que se encuentra el trabajador con respecto a la empresa y la labor que realiza y los resultados que brinda dentro de ella al desarrollar sus actividades y relacionarse con sus compañeros.

Así mismo, el autor menciona que los trabajadores “engaged” o involucrados tienen un fuerte sentimiento de pertenencia, son fieles, se desempeñan por encima de lo esperado y son personas positivas con dedicación a su labor. Un trabajador implicado va a estar comprometido e involucrado con lo que desarrolla.

Jover & Fernández del Río (2015) manifiesta que el “engagement” se asocia con la colaboración del personal, autonomía al laborar, las oportunidades de aprender, una retroalimentación con el desempeño al nivel organizacional, mientras que al nivel personal se relaciona con la autoeficacia, optimismo, la resiliencia y la percepción. Estos predicen el establecimiento de metas, satisfacción laboral y el rendimiento dentro de la empresa

Para la compañía BambooHR en su publicación referente al “engagement”:

Employee engagement encourages all members of a company to put their best foot forward, day in and day out...every employee is fully committed to the company’s mission, goals, and values and that they remain encouraged and inspired to contribute the overall success of the business. [El involucramiento de los empleados alienta a todos los miembros de una empresa a dar lo mejor de sí, día tras día... todos los empleados están totalmente involucrados con la misión, los objetivos y los valores de la empresa y se sienten animados e inspirados para contribuir al éxito general de la empresa].

### **Dimensión 1: Bienestar**

Fernández (2015) define que el engagement relacionado al bienestar hace referencia a trabajadores saludables con un alto nivel positivo de capital psicológico.

Yakubova (2016) es comprendido como la satisfacción que le genera a la persona cuando obtiene un beneficio, por la realización de sus deseos o aspiraciones, es decir, el bienestar mide el nivel de satisfacción que tiene una persona con respecto al cumplimiento

de sus objetivos, que logra a través de los beneficios que cree que está obteniendo de una actividad y esto le genere una mejora a la calidad de vida.

### **Indicadores de bienestar**

#### Satisfacción

Es el sentimiento afectivo y emocional que tiene el trabajador en relación a las actividades que realiza dentro de una empresa y cómo la labor lo beneficia. Se puede decir que un trabajador está satisfecho en la medida que él perciba que sus necesidades están siendo consideradas ya sea en el ámbito social, personal, económico, entre otros. (Nieto, 2014).

#### Estabilidad económica

Es un estado de equilibrio de ingresos en relación a los gastos. Nieto (2014) manifiesta que la estabilidad laboral y económica se desequilibra cuando se aumenta el contrato a personal externo, lo cual ocasiona la pérdida de estabilidad económica, la flexibilidad y a cambio se tiene alta rotación de personal.

#### Equilibrio

El equilibrio es la estabilidad que se presenta frente a dos o más situaciones. Temas como la rotación y los horarios provoca un desequilibrio físico, mental y social en los trabajadores. (Nieto, 2014).

### **Dimensión 2: Desempeño**

Fernández (2015) hace referencia al desempeño a un nivel más allá de lo que se espera o exigen. El trabajador involucrado da más del 100% porque está dispuesto a esforzarse más de lo usual, brindar su energía y dedicarse a sus actividades hasta lograrlo.

Entonces, el desempeño es el grado de esfuerzo que se realiza para obtener un resultado, que va a ser medido acorde a los objetivos esperados. Para Gault (2014) considera al desempeño un concepto que hace referencia a los resultados que se obtienen y el nivel de eficacia y eficiencia para lograr obtenerlos.

Durante el proceso de desempeño, es importante considerar el nivel de esfuerzo del trabajador. De ser positivo, la empresa va a obtener beneficios.

## **Indicadores de desempeño**

### Rendimiento

Los equipos con alto rendimiento captan con claridad lo que se quiere lograr y dirigen sus esfuerzos de manera certera porque entienden cómo deben trabajar para lograrlo. (Robbins & Decenzo, 2009).

### Desarrollo de habilidades

Las habilidades son el conjunto de capacidades y conocimientos que tienen las personas para llevar a cabo algo con éxito.

Fernández (2015) manifiesta que, para tener relaciones confiables dentro de una empresa, se debe invertir en desarrollar las habilidades, en especial de las directivas.

### Desarrollo profesional

Es el proceso de evolución que se lleva a cabo a través del buen desempeño del colaborador en su labor. Cuando se hace notorio que el colaborador está creciendo profesionalmente, contribuye a un crecimiento de la organización y es por ello que las organizaciones buscan motivar a su personal, con el fin de que exista un crecimiento en ambos aspectos. (Silvera, 2016).

### Efectividad

Mokate (1999) la eficacia es lograr los resultados esperados y la eficiencia es la relación entre el resultado obtenido en relación a la cantidad de insumos utilizados.

En ese caso, la efectividad es la unión entre la eficacia (lograr objetivos) y la eficiencia (cumplir optimizando el uso de recursos), eso quiere decir, que la efectividad busca lograr los objetivos trazados con el mínimo uso de los recursos que se tiene.

## **Dimensión 3: Participación**

Es la integración de los trabajadores en los procesos. En una empresa se lleva a cabo al dar información, recibir sugerencias o consultas, incluyendo a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones con el fin de aumentar resultados en productividad, eficiencia, innovación, competitividad, compromiso. (Urcola & Urcola, 2017).



Cuando el personal contribuye en actividades grupales que concierne a la empresa, podemos decir que está participando para la mejora de la misma ya sea al aportar ideas o haciendo esfuerzos para que se pueda solucionar.

### **Indicadores de participación**

#### Voluntariado

Es la participación que va más allá del acto individual, sino que es la colaboración bajo la predominancia de los valores de solidaridad y compromiso. (Serrano, 2014), por ende, es el ofrecimiento y compromiso libre del personal a realizar una actividad en la empresa.

#### Integración

La integración es el proceso de incluir a los miembros de un equipo para tomar la decisión más óptima sobre una situación con la finalidad de mejorar lo obtenido, la cual debe ser aceptada por todos los participantes, sino, no se estaría hablando de una integración (Urcola & Urcola, 2017).

#### Iniciativa

Es la predisposición de los trabajadores para realizar nuevas acciones, crear oportunidades a la organización y mejorar los resultados obtenidos. (E-learning, 2015).

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?

### **Problema específico**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?

### **Justificación teórica**

La presente investigación buscó apoyarse en investigaciones realizadas por otros autores con el fin de validar la información transmitida. Para Silvera (2016) “el clima organizacional es un factor elemental en el desarrollo y rendimiento de las organizaciones, es el ambiente de trabajo que perciben los empleados y es también el escenario en que desarrollan su actividad laboral y que influye en su conducta” (p.98). Referente al engagement, Fernández (2015) menciona que “está asociado al bienestar de las personas y al mejoramiento de su desempeño en el trabajo. Existe amplia evidencia de que la promoción del engagement se relaciona con trabajadores saludables y con alta contribución grupal y organizacional”.

Además, tuvo como propósito servir como antecedente de nuevos conocimientos acerca de las variables clima organizacional y el engagement, siendo este último el que carecía de información y relevancia. Así mismo, se brindó conclusiones y recomendaciones para que sean consideradas en futuros estudios y por la empresa.

### **Justificación metodológica**

En la presente investigación, se utilizó una metodología cuantitativa de tipo aplicada con un nivel descriptivo de diseño correlacional de corte transversal con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. Adicional, se usó técnicas de investigación como la aplicación de instrumentos de recolección de datos que fueron válidos y confiables, y para lograr los resultados, se analizó y procesó la información a través del software SPSS que permitió interpretar las variables clima organizacional y el engagement y sus dimensiones.

### **Justificación práctica**

El desarrollo de la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C, la cual a través de la información que se analizó, ayudó a conocer cuáles son los problemas relacionados a las variables que afectan el desarrollo del capital humano y, por consecuente, los resultados de la empresa, los cuales fueron considerados por las personas encargadas a fin de tomar conciencia y tener en cuenta prácticas y métodos sostenibles con respecto al tema tratado.

### **Hipótesis general**

Existe relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

### **Hipótesis específico**

El clima organizacional tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

El clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

El clima organizacional tiene relación con la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

### **Objetivo específico**

Determinar la relación del clima organizacional en el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Determinar la relación del clima organizacional en la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

El método de la investigación tiene un enfoque cuantitativo porque las variables van a ser medidas numéricamente. Hernández (2006) define que es cuantitativo porque usa una base numérica y análisis estadístico para probar la hipótesis establecida en base a la información recolectada.

De acuerdo a Farji-Brener (2007) el método hipotético-deductivo consiste en proponer una variedad de hipótesis relacionadas al problema y deducir, comparar, y, por último, descartar o aceptar dichas propuestas a través de la observación.

La investigación aplicada consistió en usar conocimientos previos al presente estudio, que han sido analizados anteriormente para responder al fenómeno que se desea estudiar. Para Malaga, Vera & Ramos (2008) la investigación aplicada tiene por finalidad crear nueva tecnología o métodos a partir de los conocimientos ya establecidos por investigaciones previas y en el proceso, se determina si es útil aplicarlo o no. Al ser aplicado, tiene mayores oportunidades de difundirse.

El nivel de investigación es descriptivo correlacional. Para Hernández (2006) el estudio descriptivo consiste en detallar cómo son y se presentan las características, fenómenos, situaciones, contextos de cualquier unidad que se quiera someter a estudio. Las unidades que se describen pueden ser grupos, personas, objetos, proceso, etc.

Fue correlacional porque se desea medir las variables y analizar si están relacionadas o no. Para Hernández (2006) la investigación correlacional asocia o relaciona una variable con otras mediante un patrón de un determinado grupo o población.

Fue una investigación no experimental porque no se manipuló deliberadamente las variables a estudiar. Para Hernández (2006) el proceso se trata solo de observar y analizar los fenómenos en su respectivo ambiente porque no se hará variar intencionalmente o estimulará el comportamiento de las variables.

Así mismo, fue de corte transversal porque el cuestionario elaborado se aplicó una única vez. Hernández (2006) define que una investigación de corte transversal recopila los datos de las variables una sola vez porque busca describirlo en un momento determinado.

### 2.2. Variable y operacionalización

Tabla N° 1. Matriz operacionalización de la variable Clima Organizacional

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Para Silvera (2016) Es el <b>ambiente de trabajo</b> que perciben los empleados y es también el escenario en que desarrollan su actividad laboral y que influye en su <b>conducta</b> ...Se encuentran las <b>relaciones interpersonales</b> , las cuales son un pilar fundamental para mantener en equilibrio el ambiente de la estructura y también son una base fundamental de la comunicación. (p.98-99).	Se elaboró un cuestionario tipo Likert con 10 preguntas y cada uno de los indicadores estuvieron relacionados con las dimensiones: Condiciones del trabajo, conducta y relaciones interpersonales con la finalidad de medir la variable Clima organizacional	Condición de trabajo	Seguridad	1	Escala Ordinal  (LIKERT)  5= Siempre  4= Casi siempre  3= A veces  2= Casi nunca  1= Nunca
				Calidad de infraestructura	2	
				Limpieza	3	
			Conducta	Interés	4	
				Adaptación	5	
				Compromiso	6	
				Responsabilidad	7	
			Relaciones interpersonales	Comunicación	8	
				Trabajo en equipo	9	
				Empatía	10	

Tabla N° 2. Matriz operacionalización de la variable Engagement

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
2						
EL ENGAGEMENT	<p>Fernández (2015) menciona que “está asociado al <b>bienestar</b> de las personas y al mejoramiento de su <b>desempeño</b> en el trabajo. Existe amplia evidencia de que la promoción del engagement se relaciona con trabajadores saludables y con alta <b>contribución</b> grupal y organizacional”.</p>	<p>Se elaboró un cuestionario tipo Likert con 10 preguntas y cada uno de los indicadores estuvieron relacionados con las dimensiones: Bienestar, desempeño y participación con la finalidad de medir la variable Engagement.</p>	Bienestar	Satisfacción	11	<p>Escala Ordinal  (LIKERT)  5= Siempre  4= Casi siempre  3= A veces  2= Casi nunca  1= Nunca</p>
				Estabilidad económica	12	
				Equilibrio	13	
			Desempeño	Rendimiento	14	
				Desarrollo de habilidades	15	
				Desarrollo profesional	16	
				Efectividad	17	
			Participación	Voluntariado	18	
				Integración	19	
				Iniciativa	20	

### 2.3. Escenario de estudio

El universo poblacional en la presente investigación estuvo conformado por 43 colaboradores que prestan servicios a la empresa PLASTIFORM S.A.C. en el distrito de San Martín de Porres, 2019.

Según Martínez & Céspedes (2008) es el conjunto de elementos que pueden ser individuos u objetos de los cuales se desea conocer algo.

La muestra estuvo conformada por los 43 colaboradores de las áreas administrativas, almacén, producción, vigilancia y servicio que prestan servicios a la empresa PLASTIFORM S.A.C. en el distrito de San Martín de Porres, 2019.

Martínez & Céspedes (2008) define la muestra como fracción que representa el conjunto de la población que se desea estudiar. La muestra reúne características del universo y el objetivo es conocer otras características.

Referente al muestreo, Hernández (2006) indica que es la elección de sujetos típicos que se espera sean casos representativos de la población a estudiar que cumplan con especificaciones determinadas.

Las unidades de análisis fueron seleccionadas empleando el muestreo tipo no probabilístico, que es a criterio del investigador.

El método no probabilístico para es Martínez & Céspedes (2008) un proceso informal donde se elige de la población a los sujetos “típicos” esperando que estos sean casos representativos del universo.

La técnica de muestreo que se eligió para la selección de unidades muestrales fue muestreo no probabilístico censal debido a que se usó toda la población para recabar información sobre sus características a estudiar. (Perez, 1986).

### 2.4. Participantes

Los participantes de la presente investigación se detallan en la siguiente tabla:

*Tabla N° 3*

*Distribución poblacional de los trabajadores pertenecientes a las áreas: Administrativo, almacén, producción, vigilancia y servicio en la empresa PLASTIFORM S.A.C. en el distrito San Martín de Porres*

N°	CATEGORÍA	CANTIDAD
01	Administrativos	12
02	Almacén	3
03	Producción	24
04	Vigilante	3
05	Servicio	1
Total		43

Fuente: Datos obtenidos en el área de recursos humanos

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas estadísticas que se usó en la siguiente investigación fueron:

### A) Fuentes primarias:

#### - Encuesta:

Se utilizó la técnica de la encuesta que es un procedimiento en el cual el investigador hace uso del cuestionario y obtiene información a través de ella sobre el problema a estudiar.

### B) Fuentes secundarias:

- Fichas bibliográficas: Se anotó datos referidos a libros que se emplearon para dar mayor soporte a la información de variables, dimensiones e indicadores, así mismo, proceso metodológico.
- Investigaciones previas: Se empleó tesis referente a las variables a estudiar como antecedentes.
- Revisas virtuales: Se utilizó en el mercado teórico y en realidad problemática con el fin de dar mayor soporte a la información de otras fuentes.



La información se obtuvo a través de la elaboración y aplicación de instrumentos que miden procesos y el análisis de los resultados.

El instrumento que se usó fue el cuestionario que figura en el anexo N° 2, el cual estuvo compuesta por una serie de preguntas con la finalidad de recopilar información de los indicadores definidos en la matriz de operacionalización de variable y matriz de consistencia anexo N° 1.

Para Martínez & Céspedes (2008) es un instrumento que recolecta información y que traduce y operacionaliza los problemas que son objeto de estudio.

### Validez

La presente investigación empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos a través de 3 profesionales en el área de Administración y Recursos Humanos, con el grado académico de magister y doctores los cuales figuran en anexo N° 3 de validación de instrumento.

Martínez & Céspedes (2008) definen la validez como la capacidad de captar significativamente y satisfactoriamente aquello que es objeto de investigación.

El proceso de validación dio como resultado los siguientes calificativos de:

*Tabla N° 4*

*Validez de contenido del instrumento clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Confiability</b>
<b>1</b>	Dr. David Fernando Aliaga Correa	Temático	Aplicable
<b>2</b>	Mgtr. Mariano Lopez Ruiz	Temático	Aplicable
<b>3</b>	Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza	Metodólogo	Aplicable

Así mismo, se procedió a la validación de contenido en turnitin (véase el anexo N° 6).

## Confiabilidad

Martínez & Céspedes (2008) definen la confiabilidad como la capacidad de obtener iguales o similares resultados aplicando el instrumento del fenómeno a estudiar.

La confiabilidad del instrumento de las variables que se aplicó fue estimada mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach a través del uso del estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 10 elementos que comparten las mismas características de la población, con el objetivo de evaluar el comportamiento del instrumento encuesta al recopilar los datos para la consistencia del contenido, al cual se aplicará el método de Alfa de Cronbach.

La base de datos se encuentra evidencia anexo N<sup>o</sup> 4.

### 2.6. Procedimientos

A través de SPSS, se obtuvo los siguientes resultados:

*Tabla N<sup>o</sup> 5*

*Estadístico de fiabilidad del instrumento clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	20

Fuente: Spss versión 23

Según Perez (2014) debemos considerar los siguientes parámetros para el Alfa de Cronbach:

*Tabla N<sup>o</sup> 6. Parámetros para evaluar los valores del coeficiente de Alfa de Cronbach*

Valor	Nivel de aceptación
Coeficiente alfa > 9	Excelente
Coeficiente alfa > 8	Bueno
Coeficiente alfa > 7	Aceptable
Coeficiente alfa > 6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 5	Pobre
Coeficiente alfa > 4	Inaceptable

Fuente: Elaborado por Perez (2014).

A partir de los parámetros de Perez y el resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach del instrumento Clima Organizacional es 0.823, por ende, se indica que es buena la confiabilidad.

#### 2.7. Métodos de análisis de datos

Se elaboró una base de datos para las dos variables, cuyos datos se obtuvo a través de la aplicación del instrumento. Al ser recolectados los datos proporcionados por los instrumentos encuestas, se procesó mediante un análisis descriptivo y estadístico en los programas SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 23.

Los datos fueron organizados, tabulados y presentados a través de tablas y gráficos de acuerdo a las variables clima organizacional y el engagement, y sus dimensiones respectivas.

#### 2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos a considerar al aplicar los instrumentos fue contar con la autorización de la participación de los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C. y consentimiento de forma verbal a brindar información para la presente investigación mediante el anonimato.

Así mismo, se procesó con respeto durante la aplicación de los instrumentos, sin juzgar o divulgar las respuestas de los participantes.

### III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de resultados

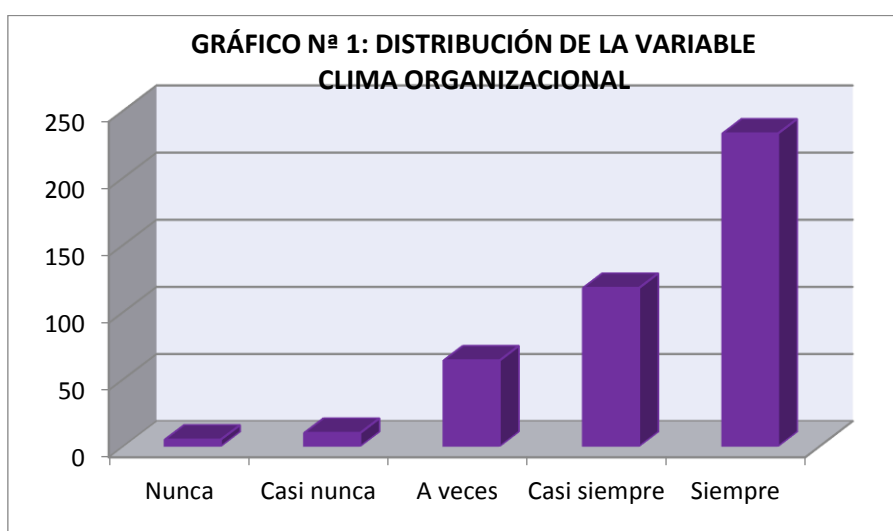
**VARIABLE I: Clima organizacional**

**TABLA N° 7 Frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	5	1,2%	11,6%
	Casi nunca	10	2,3%	23,3%
	A veces	64	14,9%	148,8%
	Casi siempre	118	27,4%	274,4%
	Siempre	233	54,2%	541,9%
Total		430	100,0%	1000,0%

a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:**

La tabla N° 7 y gráfico N° 1 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 81.6% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre el clima organizacional, mientras que el 14.9% opinó que a veces el clima organizacional era adecuado y a veces no. Por último, el resto que representó el 3.5% tuvo una percepción negativa (nunca y casi nunca).

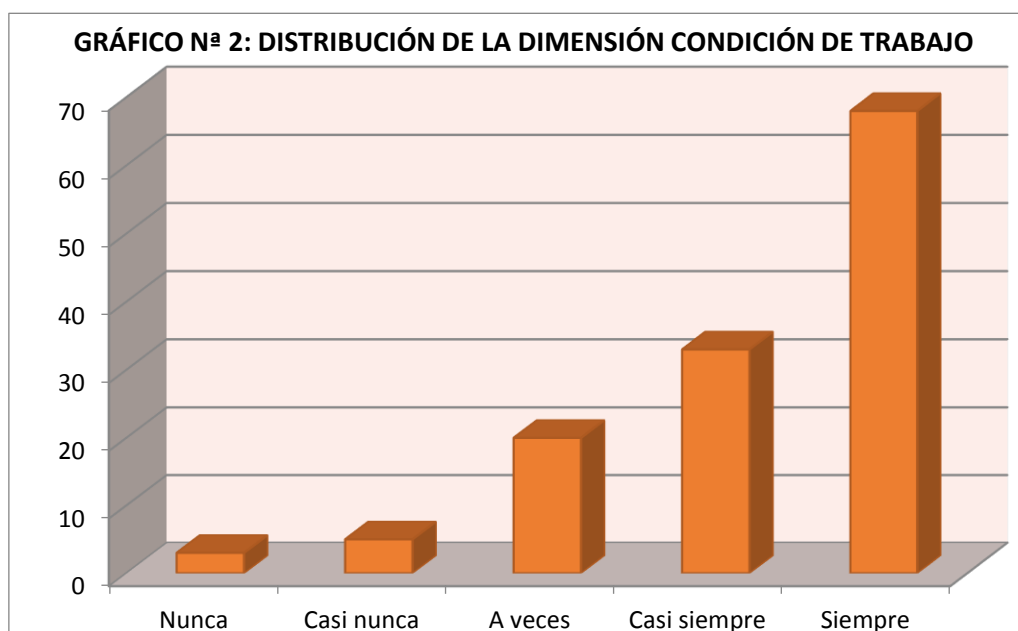
## Dimensión I: Condición del trabajo

**TABLA N° 8 Frecuencias y porcentajes de la dimensión condición de trabajo**

CONDICIÓN DE TRABAJO	Respuestas	Porcentaje de casos		
		N	Porcentaje	casos
CONDICIÓN DE TRABAJO	Nunca	3	2,3%	7,0%
	Casi nunca	5	3,9%	11,6%
	A veces	20	15,5%	46,5%
	Casi siempre	33	25,6%	76,7%
	Siempre	68	52,7%	158,1%
Total		129	100,0%	300,0%

### a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Elaboración propia*

### Interpretación:

La tabla N° 8 y gráfico N° 2 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 78.3% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre las condiciones de trabajo, mientras que el 15.5% opinó que a veces la condición de trabajo era adecuada y a veces no. Por último, el resto que representó el 6.2% tuvo una percepción negativa (nunca y casi nunca).

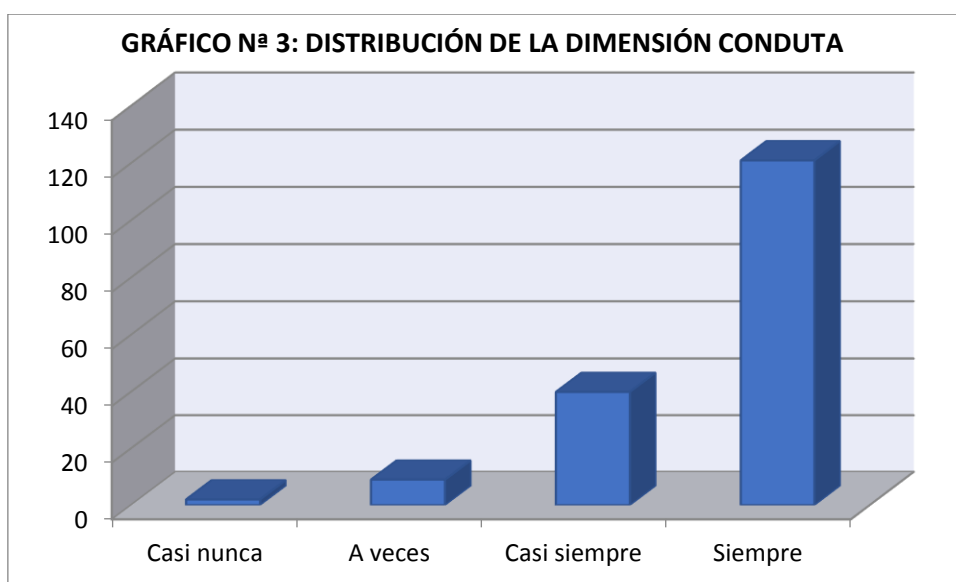
## Dimensión II: Conducta

**TABLA N° 9 Frecuencias y porcentajes de la dimensión conducta**

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
CONDUCTA	Casi nunca	2	1,2%	4,7%
	A veces	9	5,2%	20,9%
	Casi siempre	40	23,3%	93,0%
	Siempre	121	70,3%	281,4%
Total		172	100,0%	400,0%

### a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Elaboración propia*

### Interpretación:

La tabla N° 9 y gráfico N° 3 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que la mayoría de los trabajadores que representaron el 93.6% demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre la conducta, mientras que el 5.2% opinó que a veces la conducta era adecuada y a veces no. Por último, el resto que representó el 1.2% tuvo una percepción negativa (casi nunca).

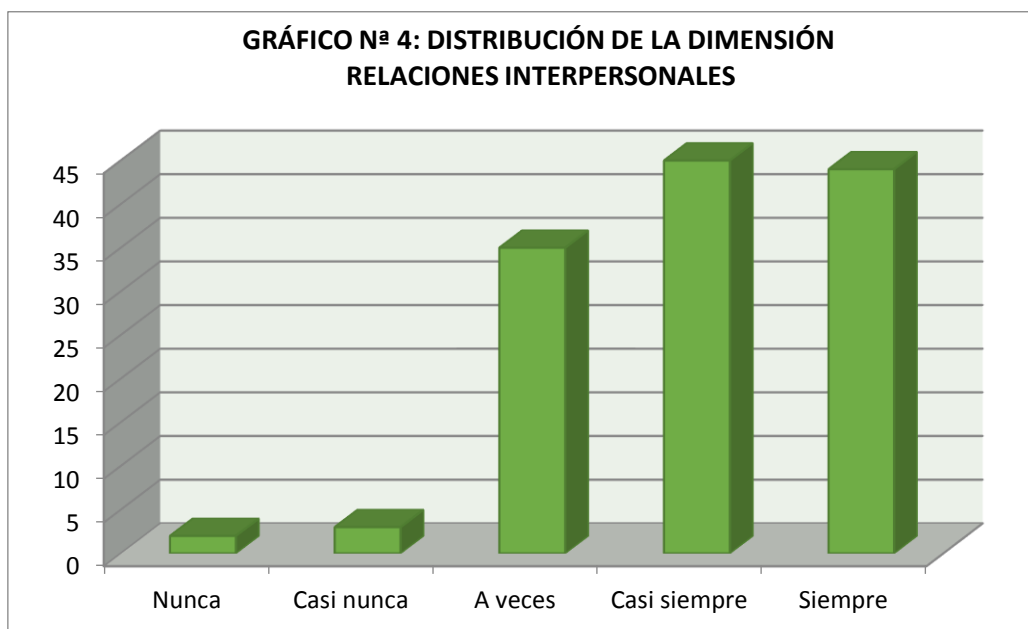
### Dimensión III: Relaciones interpersonales

**TABLA N° 10 Frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales**

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
RELACIONES	Nunca	2	1,6%	4,7%
INTERPERSONALES	Casi nunca	3	2,3%	7,0%
	A veces	35	27,1%	81,4%
	Casi siempre	45	34,9%	104,7%
	Siempre	44	34,1%	102,3%
Total		129	100,0%	300,0%

a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*

**Interpretación:**

La tabla N° 10 y gráfico N° 4 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 69% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre las relaciones interpersonales en la empresa, mientras que el 27.1% opinó que a veces las relaciones interpersonales eran adecuadas y a veces no. Por último, el resto que representó el 3.9% tuvieron una percepción negativa (casi nunca y nunca).

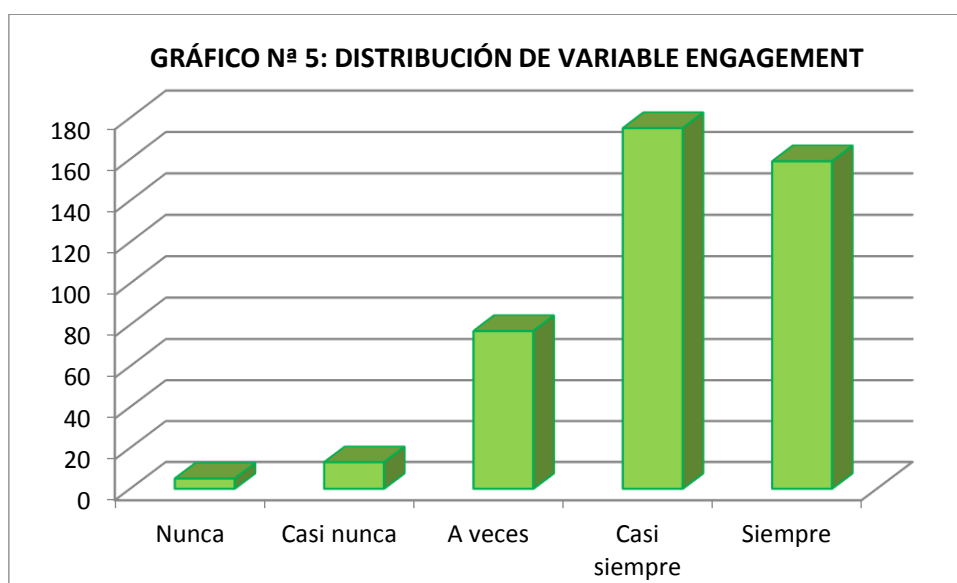
## Variable II: Engagement

**TABLA N° 11 Frecuencias y porcentajes de la variable engagement**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
ENGAGEMENT	Nunca	5	1,2%	11,6%
	Casi nunca	13	3,0%	30,2%
	A veces	77	17,9%	179,1%
	Casi siempre	175	40,8%	407,0%
	Siempre	159	37,1%	369,8%
Total		429	100,0%	997,7%

a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Elaboración propia*

### Interpretación:

La tabla N° 11 y gráfico N° 5 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 77.9% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre su “engagement”, mientras que el 17.9% opinó que a veces había “engagement” y a veces no. Por último, el resto que representó el 4.2% tuvieron una percepción negativa (casi nunca y nunca).



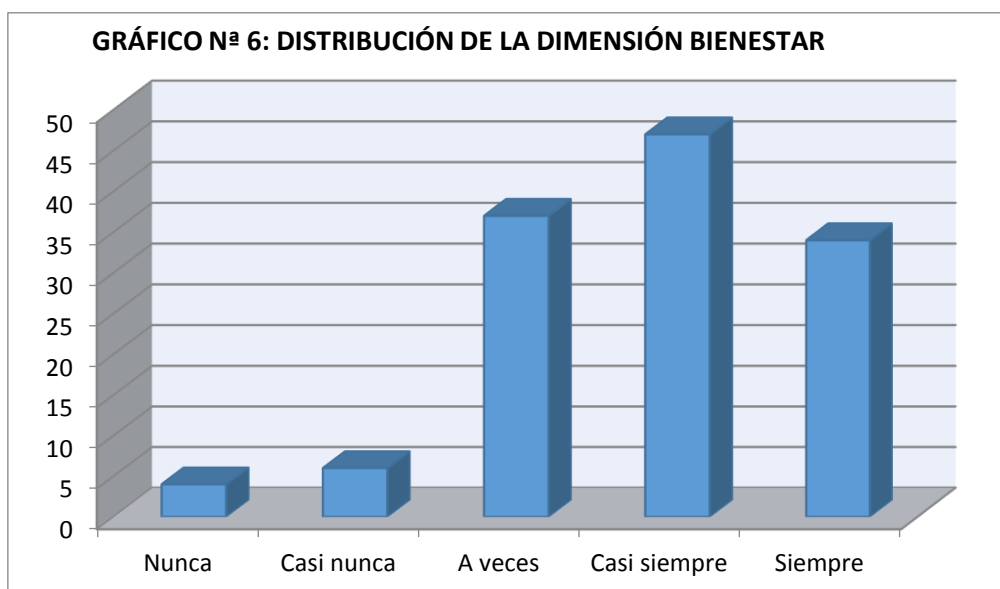
## Dimensión IV: Bienestar

**TABLA N° 12 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Bienestar**

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
BIENESTAR	Nunca	4	3,1%	9,3%
	Casi nunca	6	4,7%	14,0%
	A veces	37	28,9%	86,0%
	Casi siempre	47	36,7%	109,3%
	Siempre	34	26,6%	79,1%
Total		128	100,0%	297,7%

### a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*

### Interpretación:

La tabla N° 12 y gráfico N° 6 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 63.3% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre su bienestar en la empresa, mientras que el 28.9% opinó que a veces el bienestar era adecuada y a veces no. Por último, el resto que representó el 7.8% tuvieron una percepción negativa (casi nunca y nunca).

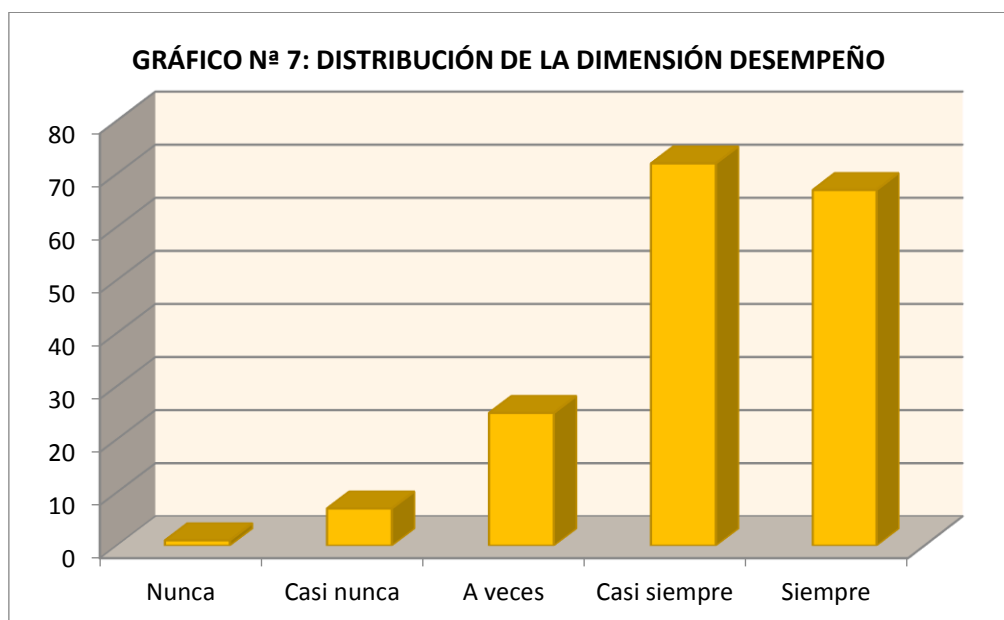
## Dimensión V: Desempeño

**TABLA N° 13 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Desempeño**

DESEMPEÑO		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
DESEMPEÑO	Nunca	1	0,6%	2,3%
	Casi nunca	7	4,1%	16,3%
	A veces	25	14,5%	58,1%
	Casi siempre	72	41,9%	167,4%
	Siempre	67	39,0%	155,8%
Total		172	100,0%	400,0%

### a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*

### Interpretación:

La tabla N° 13 y gráfico N° 7 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 80,9% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre el desempeño en la empresa, mientras que el 14,5% opinó que a veces el desempeño era adecuado y a veces no. Por último, el resto que representó el 4,7% tuvo una percepción negativa (casi nunca y nunca).

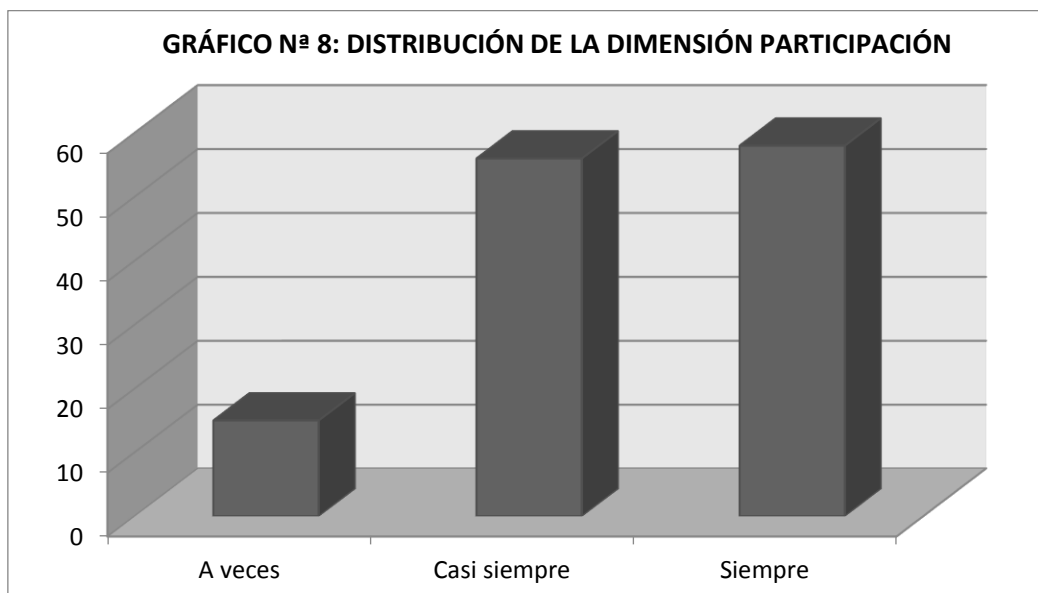
## Dimensión VI: Participación

**TABLA N° 14 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Participación**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PARTICIPACIÓN	A veces	15	11,6%	34,9%
	Casi siempre	56	43,4%	130,2%
	Siempre	58	45,0%	134,9%
Total		129	100,0%	300,0%

a. Grupo

*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*



*Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019*

### Interpretación:

La tabla N° 14 y gráfico N° 8 reflejaron los resultados obtenidos a través del cuestionario, se evidenció que el 88.4% de los trabajadores demostraron una percepción positiva (casi siempre y siempre) sobre la participación en la empresa, mientras que el 11.6% opinó que a veces la participación se daba y a veces no.

## Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Delgado (2004) manifiesta que la prueba de normalidad se basa en que la distribución normal es una constante y busca descartar muestras que no provienen de una variable normal (p. 140)

Hipótesis de normalidad:

Ha: La distribución de la muestra no es normal

Ho: La distribución de la muestra es normal

Valor de significancia:  $\alpha$  es igual a 0.05

Criterios:  $p < \alpha$  se rechaza  $h_0$  y se acepta  $h_a$

$p > \alpha$  se rechaza  $h_a$  y se acepta  $h_0$

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMA	,151	43	,016	,953	43	,076
ORGANIZACIONAL						
ENGAGEMENT	,113	43	,198	,961	43	,154

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Spss versión 23.

En la tabla N° 15 nos mostró dos estadísticos de los cuales se escogió el estadístico de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es de 43 trabajadores, basado en el comentario de Moraña etl al. (2016) el test Shapiro-Wilk es recomendable para muestras pequeñas igual o menores de 50.

Así mismo, se obtuvo que el resultado es mayor al nivel de significancia de 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, es decir, la muestra tiene una distribución de probabilidad normal.

Para Vargas (1995) la prueba no paramétrica no exige la normalidad en la distribución y se utiliza para escala ordinal variable cualitativa. Además son más fáciles de ordenar los cálculos y se usa en muestras no muy grandes.

## Prueba de hipótesis

**Tabla Nª 16. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman**

-1.00 = correlación negativa perfecta
-0.90 =Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.10 = Correlación negativa débil.
<b>0.0 = No existe correlación alguna entre las variables.</b>
+ 0.10 = Correlación positiva débil.
+ 0.50 = Correlación positiva media.
+ 0.75 = Correlación positiva considerable.
+ 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+ 1.00 = Correlación positiva perfecta.

### **Prueba de hipótesis general**

#### **1. Hipótesis general:**

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

#### **2. Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05$ , debido a nivel de confianza es 95%

#### **3. Regla de decisión:**

$p < \alpha$  se rechaza ho y se acepta ha

$p > \alpha$  se rechaza ha y se acepta ho

#### **4. Valor significativos: “p”**

#### **5. Prueba de hipótesis**

**Tabla N° 17: Correlación de las variables de hipótesis generales**

			CLIMA	ENGAGEMENT
			ORGANIZA	
Rho de	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
Spearman	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Fuente: Spss versión 23.

### INTERPRETACIÓN:

Basándonos en la prueba estadística de Rho de Spearman, existe una relación moderada entre la variable Clima organizacional y engagement, debido a que la correlación resultó ser 0.583 con un nivel de significancia de 0.000, entonces se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

### Prueba de hipótesis específica I

#### 1. Hipótesis general:

Ho: El clima organizacional no tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Ha: El clima organizacional tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

#### 2. Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ , debido a nivel de confianza es 95%

#### 3. Regla de decisión:

$p \leq \alpha$  se rechaza ho y se acepta ha

$p > \alpha$  se rechaza ha y se acepta ho

#### 4. Valor significativos: “p”

#### 5. Prueba de hipótesis:

**Tabla N° 18: Correlación de la variable 1 y dimensión 1 Bienestar**

			CLIMA	BIENESTAR
			ORGANIZAI	
Rho de	CLIMA	Coefficiente de correlación	1,000	,420**
Spearman	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	43	43
	BIENESTAR	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	43	43

Fuente: Spss versión 23.

#### INTERPRETACIÓN:

Basándonos en la prueba estadística de Rho de Spearman, existe una relación moderada entre la variable Clima organizacional y la dimensión de la variable engagement denominada bienestar, debido a que la correlación resultó ser 0.420 con un nivel de significancia de 0.005, entonces se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que el clima organizacional tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

#### **Prueba de hipótesis específica II**

##### **1. Hipótesis general:**

Ho: El clima organizacional no tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Ha: El clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

##### **2. Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05$ , debido a nivel de confianza es 95%

##### **3. Regla de decisión:**

$p < \alpha$  se rechaza ho y se acepta ha

$p > \alpha$  se rechaza ha y se acepta ho

##### **4. Valor significativos: “p”**

##### **5. Prueba de hipótesis:**

Tabla N <sup>o</sup> 19: Correlación de la variable 1 y dimensión 2 Desempeño			CLIMA	DESEMPE
			ORGANIZAI	ÑO
Rho de	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,382*
Spearman	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.	,012
		N	43	43
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	43	43

Fuente: Spss versión 23.

### INTERPRETACIÓN:

Basándonos en la prueba estadística de Rho de Spearman, existe una relación baja entre la variable Clima organizacional y la dimensión 2 de la variable engagement denominada desempeño, debido a que la correlación resultó ser 0.382 con un nivel de significancia de 0.012, entonces se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que el clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

### Prueba de hipótesis específica III

#### 1. Hipótesis general:

Ha: El clima organizacional tiene relación con la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

#### 2. Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ , debido a nivel de confianza es 95%

#### 3. Regla de decisión:

$p < \alpha$  se rechaza ho y se acepta ha

$p > \alpha$  se rechaza ha y se acepta ho

#### 4. Valor significativos: “p”

#### 5. Prueba de hipótesis:



**Tabla N<sup>o</sup> 20: Correlación de la variable 1 y dimensión 3 Participación**

			CLIMA	PARTICIPACIÓN
			ORGANIZA	
Rho de	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,510
Spearman	ORGANIZACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	,510	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Fuente: Spss versión 23.

#### INTERPRETACIÓN:

Basándonos en la prueba estadística de Rho de Spearman, existe una relación moderada entre la variable Clima organizacional y la dimensión 3 de la variable engagement denominada participación, debido a que la correlación resultó ser 0.510 con un nivel de significancia de 0.000, entonces se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que el clima organizacional tiene relación con la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019

## **IV. DISCUSIÓN**

### **Discusión por objetivos**

Se tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019. Mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman se demuestra la existencia de la relación entre ambas variables ya que se obtuvo un coeficiente moderado de 0.583. Dicho resultado tiene coherencia con el estudio realizado por Crespo (2016) en sus tesis, que a través de la prueba estadística Rho de Spearman acepta una correlación 0.6444 y concluye que existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Adicional, Córdoba (2015) en su tesis obtiene que el nivel de engagement es alto ya que el 86.96% presentaron un nivel alto de vigor, el 98.55% presentaron un nivel alto de dedicación y el 85.51% un nivel alto de absorción, lo que significa que sus trabajadores se encontraron comprometidos y entusiastas sobre las labores que realizan.

Considerando los resultados obtenidos por los autores antes mencionados, Silvera (2016) menciona que es importante considerar el clima organizacional ya que es el ambiente de trabajo y que las relaciones interpersonales en la empresa son necesarias para que haya comunicación e involucramiento de los trabajadores.

El primer objetivo específico del estudio es determinar la relación del clima organizacional en el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019. Mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman se demuestra que existe relación moderada de 0.420. Dicho resultado tiene coherencia con el estudio realizado por García & Mercado (2018) cuyo resultado es que el clima organizacional tiene relación con el compromiso organizacional y sus dimensiones desde 0.525 hasta 0.9241. El autor concluye que la percepción negativa o positiva del clima organizacional tiene consecuencias en el compromiso del personal y que se debe alcanzar el bienestar individual de sus integrantes y de la empresa para obtener mejor rendimiento y productividad.

El segundo objetivo específico del estudio es determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019. Mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman se demuestra

que existe relación baja de 0.382. Dicho resultado tiene coherencia con el estudio realizado por De la Cruz & Huaman (2015) en su tesis, que a través del estadístico Rho de Spearman concluye que existe una correlación positiva considerable de 0.71 entre el clima organizacional y el desempeño.

El tercer objetivo específico del estudio es determinar la relación del clima organizacional en la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019. Mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman se demuestra la existencia de relación moderada de 0.510. Dicho resultado tiene coherencia con el estudio realizado por Callán (2017) en su tesis concluye que existe correlación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional debido a que el estadístico Rho de Spearman arrojó 0.514.

### **Discusión por metodología**

El estudio es de tipo aplicado porque se busca crear métodos a partir de información ya existente, se usa un método hipotético-deductivo con un nivel descriptivo correlacional porque se describe las características de las variables y se detalla su relación, y de diseño no experimental de corte transversal debido a que el instrumento cuestionario se aplica una sola vez a los 43 trabajadores que se escogieron a través de un muestreo no probabilístico censal, es decir, se está escogiendo toda la población. Una investigación que tiene similitud es la de García (2016) cuya metodología es de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional y método hipotético-deductivo de diseño no experimental que realizó a 69 trabajadores. Otro estudio desarrollado por García & Mercado (2018) tuvo la misma metodología para 22 colaboradores escogidos a través de un muestreo no probabilístico pero por conveniencia.

Martinez (2018) en su tesis desarrolló la misma metodología para 37 asistentes administrativos, solo que aplicó la encuesta y el focus group.

### **Discusión por resultados**

La hipótesis general que se propone es que existe relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019, que a través de la prueba del estadístico Rho de Spearman se obtiene que el nivel de significancia es de 0.000 (valor menor a 0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula planteada y se acepta la alternativa, entonces la hipótesis general es cierta así que existe relación entre las

variables clima organizacional y el engagement. Dicho resultado tiene similitud con el estudio de Fernandez (2018) cuyo nivel de significancia fue 0.000, y se rechazó la  $h_0$  y se aceptó  $h_a$ , quiere decir que en su investigación existe correlación entre el engagement y el desempeño. Otro autor fue Hernández (2017) quien obtuvo el mismo resultado con un nivel de significancia de 0.000 y concluyó que el compromiso y el engagement tienen relación.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Del análisis de correlación de las variables a través del estadístico Rho de Spearman se obtiene una correlación moderada de 0.583 con un nivel de significancia de 0.000, entonces se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Basándonos en los resultados, existe relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019.
  
- 5.2. Del análisis de correlación de las variables a través del estadístico Rho de Spearman se obtiene una correlación moderada de 0.420 con un nivel de significancia de 0.005. Se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Basándonos en los resultados, el clima organizacional tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019.
  
- 5.3. Del análisis de correlación de las variables a través del estadístico Rho de Spearman se obtiene una correlación baja de 0.382 con un nivel de significancia de 0.012, entonces, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Basándonos en los resultados, el clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019.
  
- 5.4. Del análisis de correlación de las variables a través del estadístico Rho de Spearman se obtiene una correlación moderada de 0.510 con un nivel de significancia de 0.000, entonces se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Basándonos en los resultados, el clima organizacional tiene relación con la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019.

## VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda a la gerencia enfocarse en la situación en la que se encuentra el clima organizacional en su interior porque se relaciona con el “engagement” de los trabajadores y una alternativa es identificar la situación y realizar un plan de acción para obtener mejor información sobre herramientas que le ayuden a obtener mejores resultados en el área de recursos humanos tales como actividades o decisiones que permitan el involucramiento del personal, considerando que las variables tienen una correlación moderada de 0.583.
- 6.2. Si la gerencia quiere mejorar el clima organizacional dentro de su estructura tiene que enfocarse en el bienestar de los trabajadores mediante estrategias que busquen reducir el riesgo que vive el trabajador en su área, considerando que se tiene una correlación moderada de 0.420 que indica que un mejor bienestar hará que haya mejor clima organizacional.
- 6.3. Se debe diseñar métodos de evaluación de desempeño para mejorar los resultados dentro de la empresa, el cual debe considerar el rendimiento de los trabajadores, que desarrollen sus habilidades y desarrollo profesional, y la efectividad con la que están trabajando, teniendo en cuenta que se tiene una correlación baja de 0.382 que indica que un mejor desempeño hará que haya mejor clima organizacional.
- 6.4. Si la gerencia quiere mejorar su clima organizacional debe considerar mejorar la participación de los trabajadores dentro de la empresa al motivar a que haya mayor voluntariado, integración e iniciativa de ellos en las actividades que se organizan que puede darse a través de un foro anónimo, considerando que las variables tienen una correlación moderada de 0.510 que indica que un mejor participación hará que haya mejor clima organizacional.

## REFERENCIAS

- Asfahl, C. & Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. (6ta ed.). México: Pearson Educación.
- BambooHr. Employee engagement in Hr (Trabajadores involucrados en HR [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/30W7oRN>
- Bleger, J. (2013). *Psicología de la conducta*. Recuperado el 10 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/Bd7Cfa>
- Callán Zavaleta, R. B. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú, 2017*. (Tesis de maestría en Gestión de Talento Humano). Universidad César Vallejo.
- Castellanos, C. (febrero de 2012). Teoría estructuralista [Mensaje en un blog]. Teoría Administrativa. Recuperado de <https://goo.gl/bhgJUw>
- Córdoba Reyes, N. J. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar). Recuperado el 08 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/73MGct>
- Crespo Bravo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí). Recuperado el 19 de setiembre de <https://goo.gl/XuujFC>
- De la Cruz Ortiz, E. & Huaman Ruiz, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica). Recuperado el 13 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/rp4txL>
- E-learning. (21 de abril de 2017). *La iniciativa como competencia profesional* [Mensaje en un blog]. Recuperado el 04 de noviembre de 2018 de <https://goo.gl/p1cZu5>
- El espectador*. Aseguradora Solidaria de Colombia crece 20% en lo que va del año. (2018, 15 de agosto). Recuperado el 13 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/7QEb43>
- Farji-Brener, A. (2017). *Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo*. Editorial: Redalyc.

- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Santiago, Chile: Ediciones B Chile S.A.
- Fernandez Morante, G. I. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys*. (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres). Recuperado el 08 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/NqEqU4>
- García González, C. (2016). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Veracruzana). Recuperado el 08 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/xRJYa7>
- García Orihuela, D. S. & Mercado Salgado, P. (2018). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un Centro de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca (2016), como base para la propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma del estado de México). Recuperado el 19 de <https://goo.gl/CU5WKG>
- Gaúlt, D. (2014). *Sistema de evaluación de desempeño para organizaciones públicas*. México: Editorial Ink
- Gestión*. 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. (2018, 20 de agosto. Recuperado el 13 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/LXowW6>
- Grupo A Servicio de Salud de Castilla y León. (2005). *Temario común volumen II*. Madrid, España: Editorial Mad.
- Hernández Zúñiga, H. A. (2017). *Compromiso organizacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa call center del Callao, 2017*. (Tesis de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Editorial McGraw Hill.
- Jover, I. & Fernández del Río, E. (2015). *La formación y la profesión del graduado en relaciones laborales y recursos humanos*. España: Prensa de Universidad de Zaragoza.



- Krizanovic, P. (02 de abril de 2018). Radiografía del empleado argentino: apasionado, esforzado y “ventajista”, valora el buen clima tanto como el sueldo. Recuperado el 13 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/dVye2Y>
- López, C. (11 de julio de 2001). Teoría X y teoría Y de Douglas McGregor, sus fundamentos [Mensaje en un blog]. Gestiopolis. Recuperado de <https://goo.gl/K5Fqo5>
- Madhukar, V. & Sharma, S. (8 de agosto de 2017). Organisational climate: a conceptual perspective [Clima organizacional: Una perspectiva conceptual]. *International Journal of Management*. Volumen (7).
- Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. (2018, 06 de septiembre). *Gestión*. Recuperado el 13 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/nrBrss>
- Malaga, J., Vera, G. & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma
- Martínez, B. & Céspedes, N. (2008). *Metodología de la investigación*. Perú, Lima: Ediciones Libro Amigo
- Martinez Briones, L. B. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los asistentes administrativos de una Institución De Educación Superior Universitaria, los olivos, 2018*. (Tesis de Licenciada en Administración). Universidad César Vallejo.
- Mokate, K. (1999). Eficacia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? Recuperado el 04 de noviembre de 2018 de <https://goo.gl/aQrsRQ>
- Nieto, C. (2014). *Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas*. Recuperado el 10 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/Yto4Q8>
- Pérez Chamorro, F. J. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). Recuperado el 13 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/TF1zPz>
- Perez, J. (27 de julio de 2014). *Asesoría de tesis y trabajos de grado*. [Mensaje en un blog]. Recuperado el 15 de noviembre de 2018 de <https://goo.gl/ALRhQL>

- Perez, R. (1986). *Nociones básicas de estadística*. Recuperado el 15 de noviembre de 2018 de <https://goo.gl/qwygfP>
- Risela, S. (2016). *Estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia*. Recuperado el 09 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/9o8CHa>
- Robbins, S. & Decenzo, D. (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Recuperado el 10 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/jBmyAS>
- Serrano, J. (2014). El voluntariado: De fórmula de participación social a instrumento para el empleo. *Revista temas laborales*. (126), p. 131.
- Silvera, A. (2016). PYMES: *Gestión y Clima organizacional*. Barranquilla, Colombia. Sello Editorial Corporación Universitaria Americana.
- Smith, J. (diciembre de 2009). 12 reasons employees leave organization (Doce razones por las que los trabajadores dejan la organización) [Mensaje en un blog]. Peoria. Recuperado de <https://bit.ly/310cbll>
- Urcola, J. & Urcola, N. (2017). Dirección participativa, cómo potenciar la participación de los trabajadores; un reto para todos. Recuperado el 10 de setiembre de 2018 de <https://goo.gl/wZ3DFX>
- Yakubova, D. (enero de 2016). Concepto de bienestar en las lenguas española y ruda. Recuperado el 18 de octubre de 2018 de <https://goo.gl/SC9hAo>

## **ANEXOS**

**Anexo N° 1. Matriz de Consistencia**

**Título:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>MÉTODO</b>	
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Clima organizacional</b>	<b>Condición de trabajo</b>	Seguridad	<b>TIPO:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional  <b>Método de investigación:</b> Enfoque cuantitativo Hipotético-deductivo  <b>Población:</b> Trabajadores de PLASTIFORM S.A.C.  <b>Muestra:</b> 43 colaboradores  <b>Instrumento:</b> Encuesta Cuestionario – Escala Likert	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	Existe una relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019			<b>Conducta</b>		Calidad de infraestructura
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específico</b>					Interés
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación del clima organizacional en el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	El clima organizacional tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019		<b>Relaciones interpersonales</b>	Adaptación		
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>			Compromiso		
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	El clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019			<b>El engagement</b>		Responsabilidad
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específico</b>	<b>Bienestar</b>	Comunicación			
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación del clima organizacional en la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	El clima organizacional tiene relación con la participación de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019		Satisfacción		Trabajo en equipo	
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				Estabilidad económica	Empatía
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	Existe una relación entre el clima organizacional y el engagement en los trabajadores de la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	<b>Desempeño</b>	Equilibrio			
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específico</b>		Rendimiento		Desarrollo de habilidades	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación del clima organizacional en el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	El clima organizacional tiene relación con el bienestar de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019			Desarrollo profesional	Efectividad	
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Participación</b>	Voluntariado			
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019?	Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019	El clima organizacional tiene relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Plastiform S.A.C., S.M.P., año 2019		Integración	Iniciativa		
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específico</b>					

## Anexo N° 2. Instrumento



### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019

#### A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Clima Organizacional y El Engagement en los trabajadores de la empresa PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., año 2019.

#### B. INDICACIONES:


- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Conteste a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condición de trabajo	1. La empresa le brinda el equipo necesario para realizar sus actividades de manera segura					
	2. La calidad de la infraestructura de su área de trabajo se encuentra en buenas condiciones					
	3. La limpieza del área le genera una buena condición de trabajo					
Dimensión 2: Conducta	4. Le interesa aportar nuevas ideas para mejorar los procesos en su área.					
	5. Se adapta al entorno y al ritmo de sus compañeros del trabajo con facilidad					
	6. Se compromete a terminar las tareas del día					
Dimensión 3: Relaciones interpersonales	7. Cumple responsablemente con sus tareas asignadas					
	8. Es buena la comunicación con sus compañeros y jefe					
	9. La empresa fomenta el trabajo en equipo					
	10. Es empático al ayudar a sus compañeros y jefe cuando lo necesitan					
VARIABLE EL ENGAGEMENT						
Dimensión 1: Bienestar	11. Se siente satisfecho de los logros que ha conseguido en la empresa					
	12. La empresa le ofrece estabilidad económica					
	13. Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar					
Dimensión 2: Desempeño	14. Su rendimiento es mayor de lo esperado					
	15. Desarrolla sus habilidades al realizar sus actividades diarias					
	16. La empresa promueve su desarrollo profesional					
Dimensión 3: Participación	17. Demuestra su efectividad al solucionar los errores de sus tareas					
	18. Esta dispuesto a ofrecerse como voluntario para realizar actividades fuera de sus responsabilidades					
	19. Se integra para ayudar cuando hay una nueva actividad					
	20. Tiene iniciativa de dar ideas para resolver un problema					

### Anexo N° 3. Validación del instrumento: Juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: ASENCIOS MORALES, Sheyla Charito							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Mariano Lopez Ruiz							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Clima organizacional	Condición de trabajo	Seguridad	1. La empresa le brinda el equipo necesario para realizar sus actividades de manera segura	Ordinal (Likert)  1 = N 2 = C 3 = A 4 = C 5 = S	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Calidad de infraestructura	2. La calidad de la infraestructura de su área de trabajo se encuentra en buenas condiciones		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Limpieza	3. La limpieza del área le genera una buena condición de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Conducta	Interés	4. Le interesa aportar nuevas ideas para mejorar los procesos en su área.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adaptación	5. Se adapta al entorno y al ritmo de sus compañeros del trabajo con facilidad		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	6. Se compromete a terminar las tareas del día		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	7. Cumple responsablemente con sus tareas asignadas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Comunicación	8. Es buena la comunicación con sus compañeros y jefe		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	9. La empresa fomenta el trabajo en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Empatía	10. Es empático al ayudar a sus compañeros y jefe cuando lo necesitan		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto				Fecha __/__/__	DNI: 09869191		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: ASENCIOS MORALES, Sheyla Charito							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Mariano Lopez Ruiz							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Bienestar	Satisfacción	11. Se siente satisfecho de los logros que ha conseguido en la empresa	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estabilidad económica	12. La empresa le ofrece estabilidad económica		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Equilibrio	13. Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño	Rendimiento	14. Su rendimiento es mayor de lo esperado	Likert 1 = N 2 = C 3 = A 4 = C 5 = S	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo de habilidades	15. Desarrolla sus habilidades al realizar sus actividades diarias		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo profesional	16. La empresa promueve su desarrollo profesional		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Efectividad	17. Demuestra su efectividad al solucionar los errores de sus tareas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Participación	Voluntariado	18. Esta dispuesto a ofrecerse como voluntario para realizar actividades fuera de sus responsabilidades	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Integración	19. Se integra para ayudar cuando hay una nueva actividad	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	20. Tiene iniciativa de dar ideas para resolver un problema	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto			Fecha 12 / 11 / 18				
			DNI : 09869191				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: ASENCIOS MORALES, Sheyla Charito							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Clima organizacional	Condición de trabajo	Seguridad	1. La empresa le brinda el equipo necesario para realizar sus actividades de manera segura	Ordinal (Likert)  1 = N 2 = C 3 = A 4 = C 5 = S	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Calidad de infraestructura	2. La calidad de la infraestructura de su área de trabajo se encuentra en buenas condiciones		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Limpieza	3. La limpieza del área le genera una buena condición de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Conducta	Interés	4. Le interesa aportar nuevas ideas para mejorar los procesos en su área.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adaptación	5. Se adapta al entorno y al ritmo de sus compañeros del trabajo con facilidad		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	6. Se compromete a terminar las tareas del día		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	7. Cumple responsablemente con sus tareas asignadas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Comunicación	8. Es buena la comunicación con sus compañeros y jefe		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	9. La empresa fomenta el trabajo en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Empatía	10. Es empático al ayudar a sus compañeros y jefe cuando lo necesitan		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto <i>Vasquez</i>			Fecha <i>03/12/2018</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

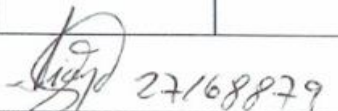


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: ASENCIOS MORALES, Sheyla Charito							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Bienestar	Satisfacción	11. Se siente satisfecho de los logros que ha conseguido en la empresa	Ordinal  Likert  1 = N 2 = C 3 = A 4 = C 5 = S	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estabilidad económica	12. La empresa le ofrece estabilidad económica		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Equilibrio	13. Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño	Rendimiento	14. Su rendimiento es mayor de lo esperado		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo de habilidades	15. Desarrolla sus habilidades al realizar sus actividades diarias		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo profesional	16. La empresa promueve su desarrollo profesional		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Efectividad	17. Demuestra su efectividad al solucionar los errores de sus tareas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Participación	Voluntariado	18. Esta dispuesto a ofrecerse como voluntario para realizar actividades fuera de sus responsabilidades		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Integración	19. Se integra para ayudar cuando hay una nueva actividad		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Iniciativa	20. Tiene iniciativa de dar ideas para resolver un problema		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto 			Fecha <i>03/12/2018</i>				

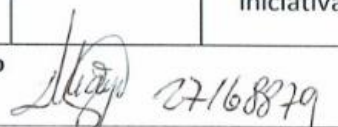
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

<b>Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019</b>							
<b>Apellidos y nombres del Investigador: ASENCIOS MORALES, Sheyla Charito</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: Dr. David Fernando Aliaga Correa</b>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Clima organizacional	Condición de trabajo	Seguridad	1. La empresa le brinda el equipo necesario para realizar sus actividades de manera segura	Ordinal (Likert)  1 = N 2 = C 3 = A 4 = C 5 = S	/		
		Calidad de infraestructura	2. La calidad de la infraestructura de su área de trabajo se encuentra en buenas condiciones		/		
		Limpieza	3. La limpieza del área le genera una buena condición de trabajo.		/		
	Conducta	Interés	4. Le interesa aportar nuevas ideas para mejorar los procesos en su área.		/		
		Adaptación	5. Se adapta al entorno y al ritmo de sus compañeros del trabajo con facilidad		/		
		Compromiso	6. Se compromete a terminar las tareas del día		/		
		Responsabilidad	7. Cumple responsablemente con sus tareas asignadas		/		
	Relaciones interpersonales	Comunicación	8. Es buena la comunicación con sus compañeros y jefe		✓		
		Trabajo en equipo	9. La empresa fomenta el trabajo en equipo		✓		
		Empatía	10. Es empático al ayudar a sus compañeros y jefe cuando lo necesitan		/		
Firma del experto			Fecha				
 27/68879			12/11/2018				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: ASENCIOS MORALES, Sheyla Charito							
Apellidos y nombres del experto: Dr. David Fernando Aliaga Correa							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Engagement	Bienestar	Satisfacción	11. Se siente satisfecho de los logros que ha conseguido en la empresa	Ordinal	✓		
		Estabilidad económica	12. La empresa le ofrece estabilidad económica		✓		
		Equilibrio	13. Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar		✓		
	Desempeño	Rendimiento	14. Su rendimiento es mayor de lo esperado	Likert 1 = N 2 = C 3 = A 4 = C 5 = S	✓		
		Desarrollo de habilidades	15. Desarrolla sus habilidades al realizar sus actividades diarias		✓		
		Desarrollo profesional	16. La empresa promueve su desarrollo profesional		✓		
		Efectividad	17. Demuestra su efectividad al solucionar los errores de sus tareas		✓		
	Participación	Voluntariado	18. Esta dispuesto a ofrecerse como voluntario para realizar actividades fuera de sus responsabilidades		✓		
		Integración	19. Se integra para ayudar cuando hay una nueva actividad		✓		
		Iniciativa	20. Tiene iniciativa de dar ideas para resolver un problema		✓		
Firma del experto				Fecha	12/11/2018		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### Anexo N° 4. Base de datos

	CONDICIÓN DE TRABAJO				CONDUCTA					RELACIONES INTERPERSONALES				BIENESTAR				DESEMPEÑO					PARTICIPACIÓN			
	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	D3	P11	P12	P13	D4	P14	P15	P16	P17	D5	P18	P19	P20	D6
ENCUESTADO 1	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4
ENCUESTADO 3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5
ENCUESTADO 4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
ENCUESTADO 5	4	1	1	2	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4
ENCUESTADO 6	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4
ENCUESTADO 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
ENCUESTADO 8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 9	2	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	5	4	3	4	4	4
ENCUESTADO 10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
ENCUESTADO 11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
ENCUESTADO 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 13	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
ENCUESTADO 14	3	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
ENCUESTADO 15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
ENCUESTADO 16	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	5	1	3	3	4	5	5	2	4	3	5	4	4
ENCUESTADO 17	5	3	5	4	2	5	5	5	4	4	3	3	3	5	2	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5
ENCUESTADO 18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 19	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4
ENCUESTADO 20	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	4
ENCUESTADO 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5
ENCUESTADO 22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5
ENCUESTADO 23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5
ENCUESTADO 24	5	1	5	4	2	5	4	5	4	4	3	5	4	1	3	3	2	4	3	2	4	3	5	3	5	4
ENCUESTADO 25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
ENCUESTADO 26	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5
ENCUESTADO 27	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	3	3	5	3	2	5	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 29	4	2	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4
ENCUESTADO 30	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 31	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
ENCUESTADO 32	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5
ENCUESTADO 33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5
ENCUESTADO 34	3	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
ENCUESTADO 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTADO 37	5	3	4	4	3	4	5	5	4	2	1	4	2	3	4	4	4	5	3	5	2	4	5	3	3	4
ENCUESTADO 38	4	2	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
ENCUESTADO 39	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5

ENCUESTADO 40	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5
ENCUESTADO 41	3	3	4	3	4	4	5	5	5	3	1	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4
ENCUESTADO 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

\*FORMATO SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	La empresa le brinda el equipo necesario para realiz...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	La calidad de la infraestructura de su área de trabajo...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	La limpieza del área le genera una buena condición ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	Le interesa aportar nuevas ideas para mejorar los pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	Se adapta al entorno y al ritmo de sus compañeros ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	Se compromete a terminar las tareas del día	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	Cumple responsablemente con sus tareas asignadas	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	Es buena la comunicación con sus compañeros y jefe	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	La empresa fomenta el trabajo en equipo	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	Es empático al ayudar a sus compañeros y jefe cua...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	Se siente satisfecho de los logros que ha consiguid...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	La empresa le ofrece estabilidad económica	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	Existe un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	Su rendimiento es mayor de lo esperado	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	Desarrolla sus habilidades al realizar sus actividade...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	La empresa promueve su desarrollo profesional	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	Demuestra su efectividad al solucionar los errores d...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	Esta dispuesto a ofrecerse como voluntario para real...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	Se integra para ayudar cuando hay una nueva activid...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	Tiene iniciativa de dar ideas para resolver un problema	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21											

Yo, **CARLOS ANTONIO, CASMA ZÁRATE** docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA PLASTIFORM S.A.C., S.M.P., AÑO 2019"**

del (de la) estudiante **ASENCIOS MORALES, SHEYLA CHARITO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 05 de Julio de 2019



.....  
Carlos Antonio, Casma Zárate

DNI: 06153553

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

