



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas
Company S.A.C. Trujillo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Irving Luigui León Reyes (ORCID: 0000-0003-3766-8867)

ASESORA:

Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez (ORCID: 0000-0003-1140-4759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por la bendición de contar con una excelente familia que siempre están apoyándome y velan por mí, y eso siempre me motiva a mejorar con el día a día.

A mis padres, Elvia Reyes Abanto y Guilmer León Cruz, ya que ellos me enseñaron la importancia del trabajo, las cuales me enseñaron lo que significa el trabajo y salir adelante con valores y principios inculcados por ellos, para así crecer personalmente.

A mi querida hermana, Gisela Melisa Landauro Reyes por su constante y particular apoyo para hacer bien las cosas y sobre todo por esa unión y confidencialidad que solo nosotros tenemos.

Agradecimiento

A mi familia, porque ellos siempre están pendientes de mí, apoyándome constantemente para tomar buenas decisiones, superarme como persona, fortaleciendo esa unión que nos caracteriza.

A mis amistades y profesores de la universidad cesar vallejo que me brindaron su apoyo y me ayudaron a la culminación de mi tesis de una manera desinteresada.

A mis compañeros de trabajo y mi coordinadora comercial por permitirme la facilidad de realizar con éxito el proceso de investigación.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	10
2.1Diseño de investigación.....	10
2.2Operacionalización de variables	10
2.3Población, muestra y muestreo.....	13
2.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5Método de Análisis.....	16
2.6Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VII. PROPUESTA.....	28
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	33

Resumen

Esta investigación presenta como objetivo establecer el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019, y responde a la siguiente situación problemática ¿Cuál es el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Natural Gas Company SAC, Trujillo 2019?. Siendo un estudio de modalidad aplicada, pues plantea soluciones específicas a todos los problemas detallados, además el grado de estudio es descriptivo, debido a que detallará cada variable, enfatizando las características de la población materia de estudio. Presenta un diseño no experimental, de corte transversal. La población fue integrada por 30 colaboradores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Para procesar los datos se empleó el programa estadístico SPSS VER.25. En las conclusiones, se admitió la hipótesis de estudio, la misma que señala que los valores organizacionales tienen un efecto positivo en el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019. Además, el nivel de los valores a nivel de organización de la compañía Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es moderado con un porcentaje del 76.7%, y el grado de desenvolvimiento en el trabajo del 96,7% de los trabajadores evaluados, de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es destacado.

Palabras clave: Desempeño laboral, valores organizacionales, responsabilidad.

Abstract

The purpose of this work is to determine the effect of organizational values on the labor performance of workers in the Company Natural Gas Company SAC, Trujillo 2019, and responds to the following problematic situation What is the effect of organizational values in The work performance of the employees of the company Natural Gas Company SAC, Trujillo 2019? The research is of applied type, since it raises specific solutions to all the detailed problems, in addition the level of research is descriptive, because each of the variables will be detailed, emphasizing the characteristics of the population studied. It presents a non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of 30 employees from Empresa Natural Gas Company S.A.C. The statistical program SPSS VER.25 was used for data processing. In the conclusions, the research hypothesis was accepted, which indicates that the organizational values have a positive effect on the work performance of the workers of the Natural Gas Company SAC, Trujillo 2019. In addition, the level of organizational values of the company Natural Gas Company SAC, in 2019 it is moderated with a percentage of 76.7%, and the level of work performance of 96.7% of the employees evaluated, of the company Natural Gas Company SAC, in the year 2019 is outstanding.

Keywords: Organizational values, work performance, responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

Los valores son cualidades que caracterizan a cada una de las personas permitiendo orientar nuestros comportamientos de manera ética, por lo tanto, podemos decir que es muy importante para la sociedad para que así se pueda convivir de manera armoniosa, pacífica y sobre todo correcta. Es así que los valores humanos se han ido perdiendo de acuerdo como la globalización ha ido avanzando, esto ha generado que las organizaciones se vean afectadas por la falta de valores en los seres humanos con el transcurrir de los años. Sin embargo, estos últimos años la globalización ha logrado ciertas diferencias entre personas con valores de aquellas que ven oportunidades de negocio, crecimiento y riqueza; por otro lado, se visualiza la pérdida de éstos por falta de inculcamiento y práctica de los mismos.

El valor organizacional dentro de un ámbito profesional es vital, pero, la sociedad afectada por las realidades del entorno tiene necesidad de ser aceptada y los valores también deben estar presentes en las mismas personas que trabajan, especialmente en sus autoridades, para que sean promovidas y copiadas dentro de la organización.

Por consiguiente, sí las organizaciones llegan a establecer buenos valores organizacionales, podrían obtener cambios y beneficios en el mejoramiento ético dentro de los comportamientos individuales; quiere decir cuando los trabajadores se encuentran comprometido con la organización y a su vez empiezan a incorporar valores de la empresa en su misma escala de valores, es decir, los personales; llegando a demostrar comportamientos que favorecen en las metas de la organización, de esta manera ayudara a resolver de forma prudente y a prevenir conflictos que puedan llegar desarrollarse.

Los trabajadores, miembros de la junta directiva, los socios al momento de tomar una decisión; tendrán que involucrar los valores de la organizacionales y esto conllevará un mejor resultado y esta a su vez aumentaría el desempeño laboral ya que al tener claro los valores organizacionales, las decisiones son más asertivas y las se toman más rápido llegando a aumentar su productividad en la organización.

Por otro lado, el rendimiento laboral son aquellas capacidades, habilidades, actitudes y cualidades que el trabajador posee y demuestra dentro de la organización a través de competencias y poder afirmar de qué manera está respondiendo en los objetivos determinados, por ende, es recomendable para las organizaciones evalúen el trabajo de sus colaboradores para ver si están cumpliendo con la meta para la empresa, teniendo en cuenta que el componente central y más influyente en el desarrollo profesional es el ambiente de trabajo.

Por todo lo mencionado anteriormente; Natural Gas Company S.A.C – compañía de gas a la que nos referiremos en adelante de la investigación por sus siglas NAGASCO, está constituido en una agrupación a nivel mundial integrada por 4 organizaciones, empezando sus funciones en Colombia a partir de 1996, insertándose en nuestro país en noviembre del año 2004; fomentando el consumo del Gas Natural de Camisea, para los posibles clientes de industrias, comercios, construcción y automotrices.

La empresa es pionera en el plan de expansión, en el consumo de Gas Natural, en la ciudad de Lima y Callao; y otros lugares como por ejemplo Pisco Chincha e Ica; compañía que está desarrollando planes de construcción y manejo de la repartición del Gas Natural. Además ejecuta proyectos urbanos y mecánicos para organizaciones destacadas en el rubro de electricidad, telefonía entre otras.

En la actualidad la compañía Natural Gas Company S.A.C presenta ciertas dificultades las cuales han permitido elaborar esta investigación; luego de varias entrevistas con la Coordinadora Comercial de NAGASCO en Trujillo, se obtuvo la información relevante correspondiente al área comercial.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se precedió a realizar esta investigación, para demostrar el efecto que tienen los valores organizacionales en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

Luego de revisar diversidad de base de datos obtuve los siguientes antecedentes que sirven ayudan a proceder con sustento esta investigación.

A nivel internacional se resalta los trabajos siguientes:

Hernández, Espinoza y López (2017) realizaron la publicación de un artículo en la revista internacional *Administración & Finanzas* titulada *Valores organizacionales en las MIPYMES*, la misma que presentó un diseño cuantitativo y fue de tipo descriptiva, cuyo objetivo fue analizar y describir como influyen los valores de las organizaciones en el desempeño de trabajo de las Mipymes. En las conclusiones de dichos autores se destaca, la existencia de una relación estadísticamente importante entre los valores de la empresa y el desarrollo, establecidos por el comportamiento organizacional basado en valores, además afirman que ello no es una opción sino un requisito para sobrevivir.

Además, Cabezudo Cerpa (2017), desarrolló la investigación titulada *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017*, cuyo objetivo residió en sustentar si los principios de la administración de la filosofía de valores empresariales, influyen en el desempeño profesional, dentro del sector público. El estudio realizado por dicho autor fue de tipo aplicado, empleando un método cuantitativo con una perspectiva hipotética deductiva, con ambas variables, con un el diseño de estudio no experimental, de sentido transversal, correlacional; la información fue obtenida a través de una encuesta. Dicho estudio enfatizó su problemática en el Organismo Público Ejecutor de la Recaudación Tributaria, año 2017; con el fin de exponer si verdaderamente la administración de una filosofía de valores en centros de trabajo influye de manera positiva en el desempeño profesional. Se concluyó que: sí existe una incidencia positiva considerable de Gestión de la Filosofía de Valores en organizaciones sobre el Desempeño Laboral, en el sector público. La Administración de la Filosofía en Valores en un centro laboral es responsable del 76,7% del Desempeño Laboral. Asimismo, cuando la Administración de la Filosofía en Valores de la organización incrementa en ,865 el Desempeño Laboral aumenta en ,865 puntos.

Asimismo, Reyes Alencastro (2016), realizó un estudio titulado *Valores organizacionales y el desempeño del recurso humano*, con el fin de consolidar los diversos valores de la organización, hacer entender a los socios y gerentes su gran escala comercial relacionado al desarrollo, alineando metas empresariales con el factor humano mediante determinados procedimientos, identificando los problemas generados a causa de la ausencia

de valores compartidos, para luego proceder con la identificación de los mismos, destacando la intervención de gerentes y accionistas, analizando políticas, normativas internas y procesos existentes. Para ello la autora desarrolló un estudio descriptivo, obteniendo información a través de una encuesta aplicada a 218 trabajadores de la empresa Plastlit S.A. Se concluyó que, la organización tiene la necesidad de afianzar distintos valores a nivel de organización alineándolo a las metas de la empresa a través de una metodología. Identificando fundamentos metodológicos que sustentan este trabajo, definiendo valores y alineándolos a comportamientos medibles.

Por su parte, Valdez (2015), en su investigación titulada “Valores Organizacionales y su Influencia en el Desempeño laboral de los Trabajadores de la Empresa TRC Express S.A.C. Agencia Trujillo- 2015”, ostentando el título de licencia en administración. La investigación presentó como fin establecer como influyen los valores de las organizaciones en el desempeño profesional de los empleados de la compañía. La población de estudio fue integrada por 74 colaboradores administrativos, como instrumento se empleó un cuestionario, una vez aplicado y procesado se llegó a la conclusión que la empresa está muy concentrada en el mdesarrollo de su razón de ser y de lo que anhela llegar a ser, mediante la consecución de sus valores en el centro de trabajo que son: ser responsable, ser productivo y ser eficiente, esta última es el cimiento principal de la formación de la identidad corporativa”. Asimismo, se corroboró cuan influyentes son las dimensiones de cada valor organizacional en el desempeño profesional de trabajadores, así también la incidencia de la variable valores de la organización con el desempeño profesional (p. 14).

Se citó teorías relacionadas con los valores organizacionales la cual se menciona a continuación:

Montero (2018) define a los valores organizacionales como las cualidades, virtudes y principio que emplean los colaboradores para mantener un ambiente pacífico, agradable, respetuoso y eficaz. El autor indica que los valores son tan antiguos como los hombres, pues su génesis está ligada al desarrollo psicosocial de la especie humana en su constante relación con el entorno y consigo misma. Es por ello que diferentes corrientes de pensamiento han intentado responder qué son los valores, esperando encontrar un fundamento definitivo a la relación dialéctica pensar - actuar - ser que define al hombre. Aunque los valores han sido

abordados por científicos de diferentes áreas del conocimiento, persiste la discordancia en cuanto a cómo se definen y cómo influyen en el hombre (p. 7).

Por otro lado, si contamos con valores buenos alcanzaremos, provocar una creatividad en los empleados El factor principal de la filosofía organizacional es la Moralidad: aquella que busca integrar valores similares en empleados, transformado su vida y herramientas necesaria para que a su vez puedan transmitir a los demás, logrando una mejor productividad para la organización” (Cubillo & Blanco, 2014, p. 52)

Guédez (2001) señala que, los valores en la mayoría de ocasiones facilitan el crecimiento de empresas, desde una forma esquemática se puede identificar cuatro prototipos: los valores perennes, influyentes, emergentes y recurrentes.” En primer lugar, los valores perennes, son de tipo global y encajan en el veraz estatus humano. Se extienden de forma constante dejando de lado condiciones temporales. Actuando como un centro que avala la naturaleza humana de la historia. Asimismo, el segundo prototipo de valores, se integran a las creencias empresariales que denotan los rasgos de una filosofía organizacional. Son dichas creencias y actitudes primordiales que ocasionan que cada empresa sea distinta a las demás. También se presentan, los valores emergentes que aparecen en un momento exacto y casi siempre, dan respuesta a una energía motivada por las situaciones que debe hacer frente las consistencias originarias que se muestran ante lo novedoso (p. 83). Por último, encontramos los valores recurrentes. siendo los que se desarrollaron en un punto exacto pero que, gracias al contexto y a las tácticas empresariales, se ocultaron y buscaron resurgir otra vez con nuevas aspiraciones de permanencia, actuando con veracidad, decidiendo oportunamente, siendo en el proceso mucho más tolerantes (Guédez, 2001, pp. 82 - 83). Los valores tienen gran importancia en el análisis de la forma de ser de las empresas debido a que cuentan con las bases necesarias para entender las acciones y la motivación y como llegan a influir en las propias formas de ver el mundo (Robbins, 2002, p. 64).

Cada valor se encuentra muy integrado a lo ético, tal es así que el análisis de los valores pertenecería al análisis de la misma ética. Hay ciertas posturas que podrían informar las formas que se presentan en el marco de posturas dentro de una empresa, de esta manera encontramos el lado más útil relacionado a ética, es decir, cada decisión se piensa en base a sus posibles resultados. Encontramos también otra postura ética que hace referencia a los derechos exigiendo que cada individuo realice su toma de decisión de forma prudente

tomando en cuenta los derechos declarados; un ejemplo sería una lista con cada deber y derecho del trabajador de una empresa. Existe una tercera postura, la que hace referencia a la justicia, lo que hace que los seres humanos admitan y cumplan con sensatez e imparcialidad, con el fin de que las ventajas y desventajas se dividan de forma igual. Los integrantes de los sindicatos son en su mayoría solidarios con esta postura, pues justifican su accionar con el reclamo de igualdad en cuanto a remuneraciones, dando mayor importancia a la experiencia y años de servicio al momento de renovar o prescindir de trabajadores. (Pulido & Burgos, 2003, p. 9)

Cada valor de una organización se enmarca en determinados requisitos. Para (Pulido & Burgos, 2003, p.14), éstos proporcionan el panorama más motivador para los trabajadores de una empresa. Sumado a ello, fomenta el grado de productividad y éxito, puesto que ejecutar una función dada, es una actividad que exige compromiso más si esto se tiene que realizar en un contexto donde las reglas no son claras o simplemente no se respetan. Además disminuye la dificultad de las organizaciones y de la movilidad de trabajadores que se llevan a cabo, motivando la veracidad y legalidad de las decisiones tomadas, afianzando la dirección de la compañía, conceptualizando tácticas y dando respuesta a problemas de beneficios individuales o conflictos no esperados en el ambiente de trabajo.

A su vez se citó las teorías acerca del desempeño profesional que a continuación se menciona a los autores Araujo y Guerra (2007), los que definieron al desempeño profesional como el grado de desarrollo obtenido por cada colaborador con respecto a la realización de sus tareas y actividades en una empresa, en un periodo en específico (p. 79).

Robbins (2013), tildó al desempeño en el centro de trabajo como aquellas aptitudes y comportamientos de los trabajadores, susceptibles a evaluación y muy importante en el logro de las metas de cada empresa (p. 82).

Al igual que Palaci (2005), define al desempeño en los centros de trabajo como el rasgo característico que aporta mayor beneficio a la empresa, pues las diversas reacciones y actitudes de los colaboradores en un periodo determinado, como también aquellas conductas de forma individual o en grupo, en diversas situaciones, permite la realización de un análisis así como de conclusiones que contribuyen a la eficacia de la empresa (p. 155).

De tal forma, Chiavenato (2000) conceptualizó al desempeño como la eficiencia de trabajadores que laboran dentro de una determinada empresa, lo que resulta muy necesario para dicha organización, debido a que cada actitud y comportamiento analizado en cada colaborador resultan ser de gran importancia en el cumplimiento de metas organizacionales. Sosteniendo que un ótimo desempeño en el centro de trabajo es la cualidad más importante que tiene cada empresa (p. 83).

Según Palaci (2005, p. 237) afirma en la publicación de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, No. 3, 2010, la existencia de algunos criterios que influyen sobre el desempeño en los centros de trabajo, dándo como resultado un elevado o ínfimo desarrollo profesional (p. 102).

Robbins, Stephen, Coulter (2010), estos autores plantearon el desempeño en los centros laborales como el procedimietno utilizado en el alcance del éxito o responsable del fracaso de una determinada empresa, en cuanto a cumpliemientos de metas y funciones, de manera individual y a nivel grupal. Ello afirma que sabiendo el nivel de desempeño de cada empleado se evalua el cumplimiento de metas a nivel individual y de empresa (p. 75).

Es así que Robbins y Judge (2013) sostienen que, las empresas, únicamente analizan la manera en que cada trabajador cumple con sus tareas, incluyendo en este proceso, los detalles de su cargo laboral, así también el nivel jerárquico que se ocupa en la empresa (p. 87).

Las diversas Dimensiones de lo que se entiende por desempeño en los centros d etrabajo han sido tomados como criterios para la realización de este estudio: las competencias funcionales, evaluadas a partir de las funciones desempeñadas por los colaboradores, la responsabilidad y cumplimiento de metas, y las competencias conductuales, tales como; relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y disciplina. Las habilidades en cuanto a conducta, las capacidades y y carácter muestran a partir de los rasgos personales de los colaboradores, la proactividad, los desempeños que realizan, la innovación, entre otras. Mientras que las competencias funcionales están relacionadas a las habilidades técnicas, las mismas que son imprescindibles en la ejecución de las actividades así como sus funciones a corde a lo establecido por la empresa. Madwave (2005).

Según Robbins (2013) afirma que el desempeño es el desarrollo de deberes y funciones que motivan la productividad en una empresa, mejorando el producto ofrecido (p. 84). Además, sostiene que la remuneración puede concebirse como una forma de incentivo que motive aún más a los empleados, pero ello no es la única manera de mejorar el rendimiento de personal también puede ser un reconocimiento público o beneficios sociales (p. 84). En otro ámbito afirma que muchas veces no hay una relación directa en los logros alcanzados con los objetivos establecidos por cada empresa (p. 84).

Robbins (2013) hace referencia a las actividades que facilitan la mejora del aspecto mental en la empresa, como por ejemplo el ser solidario con los demás colegas de trabajo, a pesar que ello no sea necesariamente una regla establecida en la compañía, también lo es brindar un trato amable y cortés a cada persona que labore en la empresa, brindando opiniones que motiven la confraternidad en el contexto laboral (p. 86). El cual se debe desarrollar en los colaboradores a través de la: Motivación, buen trato entre compañeros y finalmente el reconocimiento por su trabajo. Según Robbins (2013) resulta de mucha importancia tener presente que el trabajo ejecutado por los empleados se optimiza siempre y cuando haya un trato abierto y sincero entre los integrantes de un área de trabajo, donde prime el compañerismo y se apunte hacia una misma dirección, el logro de las metas organizacionales (p. 86).

Cada vez que los empleados realicen reuniones, están satisfaciendo sus necesidades sociales y de estima, lo que propicia el surgimiento de un ambiente sólido propicio para el desarrollo de relaciones interpersonales, naciendo en este ambiente los equipos de trabajo, con sus respectivas características como unión, respeto, trabajo, estima, optimismo entre otras, puesto que cada función que desarrolla el equipo de trabajo refleja el carácter de sus miembros (p. 87).

Un punto muy importante de recordar, es la formación constante del empleado, acorde a lo señalado por Drovett (1992), esto es un esquema diseñado por la gerencia para lograr que el personal ejecute mejor sus funciones aumentando la productividad empresarial (p. 47). Según Nash (1989), las capacitaciones generan consecuencias favorables en los trabajadores en la mayoría de casos.

Para, Araujo y Guerra (2007), nombran a Bohórquez, autor que afirmó que el desempeño en los centros de trabajo es el grado de desarrollo logrado por cada empleado, en el marco del cumplimiento de objetivos de cada empresa en un periodo específico (p. 79).

Se planteó la siguiente pregunta, ¿Cuál es el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C., Trujillo 2019?

De acuerdo al estudio realizado se llegó a la siguiente justificación, el desarrollo de este trabajo permitió dar la relevancia adecuada a la interrogante, para poder brindar una propuesta de solución. Además, el valor organizacional apoyará a la organización a desarrollar estrategias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de Natural Gas Company S.A.C, la cual ayudará de manera positiva a mejorar la producción, clima laboral, compromiso y mejora de objetivos personales y en común. Ya que la importancia de la recolección de datos efectuada beneficiará a la empresa de Natural Gas Company S.A.C en mejorar la captación y fidelización de sus clientes y a la vez los clientes recibirán un mejor servicio debido a las estrategias que se mostrarán posteriores a esta investigación. Por consiguiente, el Sistema de Natural Gas Company S.A.C con la aplicación de los valores organizacionales mejorará el compromiso de cada colaborador, esto a su vez se verá reflejada con el buen desempeño de ellos y en el desarrollo de sus metas. En el estudio se citó teorías relevantes para poder darle consistencia al tema, teniendo como eje central nuestras dos variables, estas teorías permitieron tener un conocimiento más amplio de los valores organizacionales. El estudio de este trabajo es de gran apoyo para la organización, ya que se realizó una investigación teniendo como instrumento la encuesta, para poder medir las variables y poder relacionarlas y así llegar a nuestra hipótesis planteada.

Se plantea la siguiente hipótesis, los valores organizacionales tienen un efecto positivo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019.

II. MÉTODO

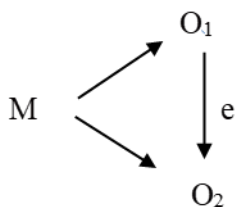
2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada según el fin que persigue, porque se utiliza conocimientos y teorías ya establecidas para la solución de problemas en la sociedad. Según su enfoque es de tipo cuantitativo y según el alcance es descriptivo.

2.1.2 Diseño de investigación

No experimental de corte transversal, es un estudio descriptivo porque permitirá ver el efecto o incidencia que hay entre Valores organizacionales y el Desempeño laboral del cliente de la empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019.



M= Muestra: Los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

O₁= Observación de la variable independiente: Valores organizacionales.

O₂= Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral.

e = Efecto

2.2 Operacionalización de variables

Variable independiente: Valores organizacionales.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Tabla 2.1*Operacionalización de la variable valores organizacionales.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Valores organizacionales	Cualidades, virtudes y principio que emplean los colaboradores para mantener un ambiente pacífico, agradable, respetuoso y eficaz. (Montero, 2018)	Para medir la variable de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 21 ítems, realizado a los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C.	Valores permanentes	El bien La justicia La verdad La confianza	Ordinal
			Valores influyentes	Excelencia Compromiso Servicio Preservación ambiental	
			Valores emergentes	Igualdad Libre expresión Valores establecidos	
			Valores recurrentes	Digo la verdad Toma de decisiones Tolerante	

Tabla 2.2*Operacionalización de la variable desempeño laboral.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. (Araujo y Guerra, 2007)	Se evaluó la con una matriz de evaluación del desempeño según rúbrica adjunta. Constituida por 19 ítems, divididos en dos dimensiones; competencias funciones y competencias conductuales. Aplicados a los asesores comerciales, asistentes administrativos y coordinador comercial.	Competencias funcionales	Desempeño de funciones	Ordinal
				Responsabilidad	
				Cumplimiento de metas	
				Relaciones interpersonales	
				Trabajo en equipo	
Disciplina					

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población estuvo conformada por todos los 30 colaboradores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C. del año 2019.

2.3.2 Muestra

La muestra son los 30 colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C. que son la misma la población.

Unidad de Análisis.

La unidad de análisis en la investigación es un colaborador de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

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

Técnica e instrumento

En esta investigación para medir las variables se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, que permitirá medir el efecto de los Valores Organizacionales con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

Tabla 2.3

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Valores Organizacionales	Encuesta	Cuestionario	Colaborador
Desempeño Laboral	Encuesta	Matriz de evaluación de desempeño laboral	Colaborador

Validez y Confiabilidad

La validez se realizó a través del juicio de expertos profesionales para su evaluación, utilizando la siguiente fórmula para determinar la V de Aiken:

Validez

La validez se realizó a través del juicio de expertos profesionales para su evaluación, utilizando la siguiente fórmula para determinar la V de Aiken:

$$V = \frac{S}{(n(e - 1))}$$

Dónde

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.4

V Aiken con intervalos de confianza

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

El coeficiente obtenido fue 1.00 de validez de contenido para ambos instrumentos, por lo que se confirma que el cuestionario empleado fue válido para su aplicación, ya que el coeficiente es mayor a 0.60. (Ver anexo 1).

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad, los instrumentos se aplicaron una muestra piloto a 15 colaboradores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C., y a través del coeficiente alfa de *Cronbach*:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Dónde

k : Número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de la varianza de ítems

s_T^2 : Varianza de la suma total de ítems.

Tabla 2.5
Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

α	Interpretación
> 0.9	Excelente
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Malo
< = 0.5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

Tabla 2.6
Estadística de fiabilidad de los valores organizacionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
.768	21

Fuente: Salida del programa SPSS V.25

Nota. El nivel de alfa de Cronbach del primer cuestionario es 0.768, por lo que los datos son buenos, o dicho de otra manera son confiables.

Tabla 2.7
Estadística de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.727	19

Fuente: Salida del programa SPSS V.25

Nota. El nivel de alfa de Cronbach del primer cuestionario es 0.727, por lo que los datos son aceptables, o dicho de otra manera son confiables.

2.5 Método de Análisis

El análisis de datos en la presente investigación se realizó iniciando con una base de datos elaborada en Excel, la misma que facilitó el uso del programa SPSS V.25. a partir de ella se trabajó estadística descriptiva, mostrando tablas, figuras y las estadísticas con sus respectivos porcentajes, descripción e interpretación.

Tabla 2.8

Criterios para determinar los niveles de la variable Valores organizacionales por dimensiones

Niveles	Permanente	Influyente	Emergente	Recurrente
Débil	5 - 12	5 - 12	5 - 12	6 - 14
Moderado	13 - 18	13 - 18	13 - 18	15 - 22
Fuerte	19 - 25	19 - 25	19 - 25	23 - 30

Así mismo se usó el programa estadístico SPSS V.25, con en el cuál se obtuvo tablas para determinar el efecto entre las variables Valor organizacional y el Desempeño Laboral, de igual manera se obtendrá los resultados para medir el efecto entre las dimensiones de los Valores Organizacionales en el Desempeño Laboral.

Tabla 2.9

Criterios para determinar los niveles de la variable Desempeño laboral por dimensiones

Niveles	Competencias funcionales	Competencias conductuales
Deficiente	11 - 25	8 - 18
Esperado	26 - 40	19 - 29
Destacado	41 - 55	30 - 40

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo a la información obtenida en esta presente investigación se citó correctamente de acuerdo a las diferentes definiciones respecto a cada autor que se toma para enriquecer el tema, además no se manipulará ninguna información a conveniencia de la investigación, será una información objetiva y veras. Se tendrá en cuenta el consentimiento informado de los colaboradores para el desarrollo de la investigación realizada.

III. RESULTADOS

3.1 Generalidades de la Empresa

Natural Gas Company S.A.C - NAGASCO, está conformado por un grupo Internacional de 4 empresas, que inició sus actividades en Colombia en el año 1996, llegando al Perú en noviembre del 2004; promoviendo el uso del Gas Natural de Camisea, para los potenciales consumidores industriales, comerciales, residenciales y vehiculares. La Dirección de NAGASCO, consciente del compromiso que representa la prestación de servicios de comercialización, construcción de obras civiles y redes para suministro de gas natural, aporta valor agregado en sus actividades y busca permanentemente la satisfacción de sus clientes, mediante la aplicación de un sistema de gestión de calidad acorde a la norma ISO 9001: 2015.

Misión

Natural Gas Company S.A.C - NAGASCO, presta servicios de comercialización, construcción de obras civiles y redes para suministro de gas natural; nuestro compromiso es satisfacer oportunamente los requerimientos y las necesidades de nuestros clientes, contando para ello con tecnología apropiada y personal con la experiencia requerida para la ejecución de estas actividades.

Visión

Natural Gas Company S.A.C - NAGASCO, se proyecta para ser la empresa líder en los servicios de ingeniería ofrecidos, fortaleciendo sus operaciones a nivel nacional, buscando constantemente la satisfacción en el servicio, el respeto al cliente interno, externo y la rentabilidad que permita permanecer, crecer y posicionar la imagen de la organización.

Valores

Respeto. La empresa establece normas de convivencia, que deben ser demostradas en la atención, cortesía y trato adecuado a cada persona con la cual se relaciona como producto de su trabajo.

Responsabilidad. En la ejecución de sus actividades, cumpliendo con los requisitos del cliente y con los requisitos legales aplicables; identificando y controlando los impactos que puedan afectar a la sociedad y medio ambiente.

Seriedad. En el buen manejo y administración de sus recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros para actuar con sinceridad, exactitud y puntualidad.

3.2 Niveles de los valores organizacionales en los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

Para identificar el nivel de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019, se tomó en cuenta los niveles establecidos en el método de análisis de datos, los mismos que clasifica a los datos por niveles, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3.2

Niveles de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

Valores organizacionales	fi	hi (%)
Débil	0	,0
Moderado	23	76,7
Fuerte	7	23,3
Total	30	100,0

Nota. La tabla 3.2, muestra que el nivel de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 son moderados, de acuerdo al 76,7 % de los encuestados y fuerte, de acuerdo al 23,3 % restante.

3.3 Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

De igual manera, para identificar el nivel del desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019, se tomó en cuenta los niveles establecidos en el método de análisis de datos, los mismos que clasifica a los datos por

niveles, de acuerdo a la puntuación obtenida en el cuestionario aplicado. Dichos niveles son: deficiente, esperado y destacado, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3.3

Niveles del desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

Desempeño laboral	fi	hi (%)
Deficiente	0	,0
Esperado	1	3,3
Destacado	29	96,7
Total	30	100,0

Nota. La tabla 3.3, muestra que el nivel del desempeño laboral del 96,7% de los colaboradores evaluados, de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es destacado, mientras que el 3,3 % de los mismos presentan un nivel de desempeño esperado.

3.4 Efecto de la dimensión de los valores permanentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

Tabla 3.4

Efecto de la dimensión de los valores permanentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Esperado	Destacado	Total	
Valores permanentes	Débil	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Fuerte	Recuento	0	1	29	30
		% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%
Total	Recuento	0	1	112935	30	
	% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 3.4, se observa que, con fuertes valores permanentes en la empresa, se tiene un destacado nivel de desempeño laboral según el 96,7 % de los colaboradores evaluados en la empresa, lo que se interpreta que sí existe incidencia de los valores permanentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

3.5 Efecto de la dimensión de los valores influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

Tabla 3.5

Efecto de la dimensión de los valores influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Esperado	Destacado		
Valores influyentes	Débil	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Fuerte	Recuento	0	1	28	29
		% del total	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%
Total	Recuento	0	1	29	30	
	% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 3.5, se observa que, con fuertes valores influyentes en la empresa, se tiene un destacado nivel de desempeño laboral según el 96,6 % de los colaboradores evaluados en la empresa, lo que se interpreta que sí existe incidencia de los valores influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

3.6 Efecto de de la dimensión de los valores emergentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

Tabla 3.6

Efecto de la dimensión de los valores emergentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Esperado	Destacado		
Valores emergentes	Débil	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Moderado	Recuento	0	1	27	28
		% del total	0,0%	3,6%	96,4%	100,0%
	Fuerte	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	0	1	29	30	
	% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 3.6, se observa que, con moderados valores emergentes en la empresa, se tiene un destacado nivel de desempeño laboral según el 96,4 % de los colaboradores evaluados en la empresa, lo que se interpreta que sí existe incidencia de los valores

emergentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

3.7 Efecto de de la dimensión de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

Tabla 3.7

Efecto de la dimensión de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019

		Desempeño Laboral				
		Deficiente	Esperado	Destacado	Total	
Valores recurrentes	Débil	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	1	29	30
		% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%
	Fuerte	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	0	1	29	30	
	% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 3.7, se observa que, con moderados valores recurrentes en la empresa, se tiene un destacado nivel de desempeño laboral según el 96,7 % de los colaboradores evaluados en la empresa, lo que se interpreta que sí existe incidencia de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

3.8 Contratación de hipótesis

H₀: Los valores organizacionales no tienen un efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019.

H₁: Los valores organizacionales tienen un efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019.

Tabla 3.8

Efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019

		Desempeño Laboral				
			Deficiente	Esperado	Destacado	Total
Valores organizacionales	Débil	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	1	22	23
		% del total	0,0%	3,3%	73,3%	76,7%
	Fuerte	Recuento	0	0	7	0
		% del total	0,0%	0,0%	23,3%	23,3%
Total	Recuento	0	1	29	30	
	% del total	0,0%	3,3%	96,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 3.8, se observa que, con moderados y fuertes valores organizacionales en la empresa, se tiene un destacado nivel de desempeño laboral según el 76,7 % de los colaboradores y 23.3% respectivamente, contrastando la hipótesis de la investigación: sí existe un efecto positivo de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue determinar el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019. Para lo cual fue necesario definir las variables de estudio. Montero C. (2018) define a los valores organizacionales como las cualidades, virtudes y principio que emplean los colaboradores para mantener un ambiente pacífico, agradable, respetuoso y eficaz., por lo que sí las organizaciones llegan a establecer buenos valores organizacionales, podrían obtener ciertos cambios y beneficios en el mejoramiento ético dentro de los comportamientos individuales; quiere decir cuando los trabajadores se encuentran comprometido con la organización y a su vez empiezan a incorporar valores de la organización en su propio sistema de valores, es decir, los personales. Por otro lado, que Araujo y Guerra (2007) definió al desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En consecuencia, son aquellas capacidades, habilidades, actitudes y cualidades que el trabajador posee y demuestra dentro de la organización a través de competencias y poder afirmar de qué manera está respondiendo en los objetivos determinados, por ende, es recomendable para las organizaciones evalúen el trabajo de sus colaboradores para ver si están cumpliendo con la meta para la empresa, teniendo en cuenta que uno de los factores primordiales influyentes en el desempeño laboral es el ambiente de trabajo.

A partir de dichas dimensiones, se utilizaron las técnicas e instrumentos más convenientes para la recolección de datos, por lo que se definieron un total de 21 ítems, para aplicarlos a través de un cuestionario a los colaboradores de la empresa, mientras que se evaluó el desempeño laboral de los colaboradores a partir de una matriz de evaluación de desempeño laboral constituida por 19 ítems. Dichos resultados fueron procesados y plasmados a través de tablas cruzadas para determinar el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el nivel de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es moderado, debido a que no todos los colaboradores han internalizado dichos valores a sus actividades diarias, no todos los colaboradores están comprometidos en la misma

magnitud, además el ambiente de trabajo varía de acuerdo a los puestos de trabajo y funciones que desarrollan los colaboradores, siendo ello también la clave para mantener un buen clima organizacional. Estos resultados son similares a los obtenidos por Hernández, Espinoza y López (2017), quienes realizaron la publicación de un artículo en la revista internacional *Administración & Finanzas* titulada *Valores organizacionales en las MIPYMES*, ya que dichos autores concluyeron que el comportamiento organizacional basado en los valores organizacionales no es una opción sino un requisito para sobrevivir.

Como parte del segundo objetivo específico de la investigación, se midió el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa *Natural Gas Company S.A.C.*, encontrando que el nivel del desempeño laboral del 96,7% de los colaboradores evaluados es destacado, es decir que superan las expectativas de la empresa, de acuerdo a los criterios establecidos en la rúbrica de evaluación (Anexo 03). Así mismo, el 3,3 % de los colaboradores evaluados presentan un nivel de desempeño esperado, es decir que cumplen con las expectativas de la empresa. Ello se debe a que se cuenta con jefes y supervisores que apoyan a sus equipos de trabajo, motivándolos constantemente para llegar a sus metas. Otro punto importante de destacar es que no se espera a finalizar un año para evaluar el desempeño del colaborador, sino que por el contrario el coordinador comercial, mide de manera mensual los indicadores más importantes como ventas, ventas observadas, planillas de visitas, ubicación de campo, entre otras, lo que le permite corregir y tomar medidas para el logro de objetivos institucionales con el fin de que todos puedan tener un nivel destacado. Ello tiene relación con lo mencionado por Cabezudo Cerpa (2017), quien realizó una investigación titulada *Gestión de la cultura de valores organizacionales y su incidencia en el desempeño laboral*, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017, dentro de sus principales conclusiones señala que la gestión de la cultura de valores organizacionales incide positivamente sobre el desempeño laboral, y este aumenta en relación proporcional, evaluando así el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización.

Los siguientes objetivos específicos estuvieron enfocados en determinar el efecto de las dimensiones de la variable valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa *Natural Gas Company S.A.C.* Trujillo 2019. Es por ello que, al determinar el efecto de los valores permanentes en el desempeño

laboral de los trabajadores de la empresa, se determinó que sí existe incidencia, puesto que, con fuertes valores permanentes, se tiene un destacado nivel de desempeño laboral según el 96,7 % de los colaboradores evaluados en la empresa, demostrando la incidencia, cosa que no ocurre en comparación con otros niveles. De igual manera, al evaluar el efecto de los valores influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019, se determinó que también existe incidencia de acuerdo al 96,6 % de los colaboradores evaluados. Además, se demostró que sí existe incidencia de los valores emergentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019, así como la influencia de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los mismos. Finalmente se comprobó que los valores organizacionales tienen un efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019. Todo ello tiene relación con lo concluido por Valdez (2015), quien concluyó que efectivamente existió influencia de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC Express S.A.C. Agencia Trujillo, en el año 2015, así como de las dimensiones de la variable valores organizacionales en el desempeño laboral de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Se logró concluir lo siguiente, en base a los resultados obtenidos en la presente investigación:

1. Se acepta la hipótesis de la investigación, la misma que señala que los valores organizacionales tienen un efecto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C, Trujillo 2019.
2. El nivel de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es moderado.
3. El nivel del desempeño laboral del 96,7% de los colaboradores evaluados, de la empresa Natural Gas Company S.A.C., en el año 2019 es destacado.
4. Sí existe incidencia de los valores permanentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.
5. Sí existe incidencia de los valores influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.
6. Sí existe incidencia de los valores emergentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.
7. Sí existe incidencia de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.

VI. RECOMENDACIONES

1. Inculcar los valores organizacionales de una mejor manera en los colaboradores de la empresa, a fin de mejorar el nivel del mismo, ya que en la actualidad presenta un nivel moderado.
2. Se recomienda seguir evaluando permanentemente el desempeño de los colaboradores, y poder corregirlos, para el logro de objetivos con el fin de que todos puedan tener un nivel destacado en la evaluación pertinente.
3. Se recomienda incentivar a las demás áreas de la empresa, como el área administrativa, a fin de tener un mejor desempeño, ya que es el área que menos comisiona, a diferencia de los asesores comerciales.

VII. PROPUESTA

7.1. Nombre de la propuesta

Implementación de estrategias para difundir los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., año 2019.

7.2. Fundamentación

La empresa Natural Gas Company S.A.C., con nombre comercial: NAGASCO, es una organización que inició sus actividades en Colombia en el año 1996, llegando al Perú en noviembre del 2004; promoviendo el uso del Gas Natural de Camisea, para los potenciales consumidores industriales, comerciales, residenciales y vehiculares. El compromiso de la empresa, se basa en satisfacer oportunamente las necesidades y requerimientos de sus clientes, cumpliendo sus requisitos, ofreciendo calidad en el desarrollo de las actividades, con personal competente y con capacidad técnica apropiada. Motivo por el cual, dentro de su gestión estratégica, la empresa necesita difundir sus tres valores organizacionales, los mismos que aún no se encuentran plasmados en un nivel fuerte, estos son: respeto, responsabilidad y seriedad. El primero de ellos, significa que la empresa establece normas de convivencia, que deben ser demostradas en la atención, cortesía y trato adecuado a cada persona con la cual se relaciona como producto de su trabajo. El segundo de ellos, se define como la ejecución de sus actividades, cumpliendo con los requisitos del cliente y con los requisitos legales aplicables; identificando y controlando los impactos que puedan afectar a la sociedad y medio ambiente. El tercero de ellos, se fundamenta en el buen manejo y administración de sus recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros para actuar con sinceridad, exactitud y puntualidad.

7.3. Objetivo General

Difundir los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., año 2019.

7.4. Objetivos Específicos

- Describir los valores organizacionales de la empresa de manera clara y entendible.
- Identificar los canales de comunicación interna más efectivos en la empresa.
- Diseñar material informativo para transmitir los valores organizacionales de la empresa.
- Implementar la difusión de los valores organizacionales de la empresa.

7.5. Beneficiarios

Los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C., año 2019.

7.6. Justificación

La presente propuesta enfocada en difundir los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., nace como estrategia de solución a uno de los problemas identificados en la presente investigación, además de ser una de las recomendaciones de la misma. A través de esta propuesta, se busca tener una serie de actividades que ayuden al logro del objetivo general, la difusión de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C.

7.7. Factibilidad

La presente propuesta es factible en su realización debido a que existe la posibilidad de llevar a cabo estas actividades y el presupuesto que se requiere no es elevado, además de disponer con los recursos necesarios para su implementación.

7.8. Plan de trabajo

Describir los valores organizacionales de la empresa de manera clara y entendible, es la realización previa, antes de la difusión, por lo que es necesaria la definición clara y objetiva, de los valores organizacionales de la empresa, con el fin de que no halla doble interpretación de lo que realmente se trata cada uno de ellos.

Identificar los canales de comunicación interna más efectivos en la empresa, a través de medios físicos como digitales, por ejemplo, se encuentran los correos institucionales, periódicos murales, comunicados, avisos, cartillas informativas, publicaciones en redes, etc.

Diseñar material informativo para transmitir los valores organizacionales de la empresa, una vez elegidos los canales más efectivos a utilizar, de trata de la creación de material dinámico y sencillo de entender, con los valores organizacionales que se desea difundir.

Implementar la difusión de los valores organizacionales de la empresa, esta es la parte más importante de la propuesta, se trata de la ejecución de lo planificado con el fin de difundir los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., y con ello obtener un mejor nivel de internalización de los valores en la empresa, a través de entrega de material físico y digital, así como de capacitaciones y charlas informativas.

7.9. Presupuesto

Para la realización de las actividades propuestas para difundir los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., se necesita el siguiente presupuesto, valorizado en S/ 1,875.00 (Mil ochocientos setenta y cinco).

Actividades	Acciones	Responsable	Costo Total
Describir los valores organizacionales de la empresa de manera clara y entendible	Realizar un listado de los valores organizacionales propuestos		
	Seleccionar y definir los valores que estan alineados al planeamiento estratégico de la empresa	Directorio	500.00

Identificar canales de comunicación interna más efectivos en la empresa	<p>los de los canales de comunicación más efectivos.</p> <hr/> <p>Realizar pruebas de comunicación para corroborar las recepción de mensajes</p>	Jefe de Recursos Humanos	250.00
Diseñar material informativo para transmitir los valores organizacionales de la empresa	<p>Diseño de material impreso</p> <hr/> <p>Creación de videos interactivos e información digital</p>	Jefe de Gerencia Administrativa	325.00
Implementar la difusión de los valores organizacionales de la empresa	<p>Impresión y entrega de material físico</p> <hr/> <p>Envío de material informativo digital</p> <hr/> <p>Charlas y capacitaciones informativas</p>	Jefe de Recursos Humanos	800.00
TOTAL			1875.00

7.10. Cronograma

Actividades	Acciones	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Definir los valores organizacionales de la empresa de manera clara y entendible	Realizar un listado de los valores organizacionales propuestos						
	Seleccionar y definir los valores que estan alineados al planeamiento estratégico de la empresa						
Identificar los canales de comunicación interna más efectivos en la empresa	Realizar un diagnóstico de los canales de comunicación más efectivos.						
	Realizar pruebas de comunicación para corroborar las recepción de mensajes						
Diseñar material informativo para transmitir los valores organizacionales de la empresa	Diseño de material impreso						
	Creación de videos interactivos e información digital						
Implementar la difusión de los valores organizacionales de la empresa	Impresión y entrega de material físico						
	Envío de material informativo digital						
	Charlas y capacitaciones informativas						

REFERENCIAS

- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. 4, 105-131.
- Bustamante, C. (2015) Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de Cineplanet Trujillo centro periodo 2012-2013, recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2520/bustamante_carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, V. (2017) en su tesis “Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito pueblo libre, año 2017”, recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17355/Cabezas_CVR.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Chávez, L. (2014) Efectividad de un programa de valores organizacionales para aumentar el sentido de pertenencia en los colaboradores de corporación del ahorro, recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Chavez-Linda.pdf>
- Chávez, L. (2014) en su tesis “CLIMA LABORAL Y VALORES ORGANIZACIONALES EN LOS COLABORADORES DE CREDIVARGAS HONDA FILIAL TARAPOTO 2014” http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10401/flores_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. 5ª ed. Colombia: McGraw Hill.
- Guédez, V. (2001). La Ética Gerencial. Instrumentos Estratégicos que facilitan decisiones correctas. Venezuela: Editorial Planeta
- Hernández, Gabriel (2012), ensayo evaluación del desempeño, rescatado de: <https://es.scribd.com/doc/110907750/Ensayo-Evaluacion-del-desempeno>
- Jiménez, J. (2008). El valor de los valores en las organizaciones. (1ª. Ed.) Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones

- Medwave (2005) Management by competencias. Vol. 5, Núm. 6, Recuperado de:
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/enfermeriaquirurgica05/1/2686>
- Montero C. (2018) Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social. Unavmirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual. Revista electrónica de la Facultad de Economía Universidad de la Habana, Cuba. Vol. 161, Núm. 1, Recuperado de:
<http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/625/471>
- Muñoz, M. (2017). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. (Tesis de maestría), Lima , Perú: Universidad César Vallejo.
- Paulo Reis (2007) evaluación del desempeño, 1era edición.
- Pérez, Anna (2009) evaluación del desempeño laboral, recuperado de:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1552267122&Signature=a5HHW1iVHygO7Z8BCTBpt%2FcKax8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral.pdf
- Pulido & Burgos (2003) ensayo “Aporte de los Valores al Desarrollo de las Organizaciones”, recuperado de: <http://athanorperu.com/descargas/12Valores%20Organizacionales.pdf>
- Revilla, (2013) Valores Organizacionales. El caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima, recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4624/REVILLA_FI_GUEROA_ENRIQUE_VALORES_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen, (2002) comportamiento organizacional 10ª edición
<https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=>

PP23&dq=seg%C3%BAAn+Robbins,+S.+2002&ots=YK87cjqd06&sig=gJBybOKg3xI3ub1tXj__5zq-sJg#v=onepage&q=importancia&f=false

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.

Rodríguez, J. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017, recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdez, G. (2015) Valores Organizacionales y su Influencia en el Desempeño laboral de los Trabajadores de la Empresa TRC Express S.A.C. Agencia Trujillo- 2014, recuperada de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1968/vargasvaldez_lesly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*, rescatado de; <https://www.redalyc.org/html/440/44015082010/>

Hernández, Espinoza y López (2017). *Valores Organizacionales en las Mipymes*. Revista Internacional Administración & Finanzas. Ciudad de Juárez, México. Recuperada de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/RIAF-V5N2-2017-3.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

Título: Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C., Trujillo 2019?	<p>Objetivo general: Determinar el efecto de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>O1: Identificar el nivel de los valores organizacionales de la empresa Natural Gas Company S.A.C., Trujillo 2019</p> <p>O2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019</p> <p>O3: Identificar el efecto de la dimensión de los valores permanentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.</p> <p>O4: Identificar el efecto de la dimensión de los valores influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.</p> <p>O5: Identificar el efecto de la dimensión de los valores emergentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.</p> <p>O6: Efecto de la dimensión de los valores recurrentes en el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Natural Gas Company S.A.C. Trujillo 2019.</p>	<p>Hipótesis:</p> <p>los valores organizacionales tienen un efecto positivo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Natural Gas Company S.A.C., Trujillo 2019.</p>	Valores Organizacionales	Valores Permanentes	El bien	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicativa</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>no experimental</p> <p>Población-muestra:</p> <p>los trabajadores de la empresa</p> <p>Técnicas e instrumentos de encuesta</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <p>SPSS V.25</p>
	La justicia					
	La verdad					
	La confianza					
	Valores Influyentes			Excelencia		
				Compromiso		
	Valores emergentes		Servicio			
			Preservación ambiental			
			Igualdad			
	Desempeño Laboral		Valores Recurrentes	Libre expresión		
				Valores establecidos		
				Digo la verdad		
Competencia Funcionales		Toma de decisiones				
		Tolerante				
		Desempeño de funciones				
Competencial Conductuales	Responsabilidad					
	Cumplimiento de metas					
	Relaciones interpersonales					
				Trabajo en equipo		
				Disciplina		

Anexo 02. Cuestionario

Cuestionario para evaluar los valores organizacionales en la empresa Natural Gas Company S.A.C. 2019.

Instrucciones: estimado colaborador a continuación, se presenta los siguientes enunciados, marque dentro del recuadro con un (x).

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

N°	Ítems	5	4	3	2	1
PERMANENTES						
1	Me interesa hacer el bien en el trabajo.					
2	Siempre he actuado de manera justa en la empresa.					
3	La verdad es una virtud que muestro en el trabajo.					
4	Es conveniente decir la verdad en el trabajo.					
5	En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada.					
INFLUYENTES						
6	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa.					
7	Los valores organizacionales me permiten comprometerme con mi trabajo.					

8	El servicio brindado es bueno.						
9	Los valores organizacionales influyen en mi trabajo de manera positiva.						
10	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día.						
EMERGENTES							
11	Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.						
12	Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización.						
13	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente.						
14	En la empresa es libre de decir lo que piensa.						
15	Usted cuenta con valores ya establecidos.						
RECURRENTES							
16	En la empresa siempre digo la verdad.						
17	Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo.						
18	Tomo buenas decisiones en el trabajo.						
19	En el trabajo hago las cosas a mi manera.						
20	Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente.						
21	Soy paciente cuando realizo mi trabajo.						

Anexo 03. Rubrica de desempeño

Rúbrica de evaluación del desempeño – Coordinadora Comercial

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS FUNCIONALES						
Desempeño de funciones	Conocimiento del cargo	Sólo conoce el mínimo de trabajo de rutina.	Conoce parcialmente su puesto.	Conoce las funciones a realizar, mas no sabe de otras labores relacionadas.	Conoce bien su trabajo y sabe bastante de otras labores relacionadas con él.	Conoce perfectamente su trabajo así mismo conoce todas las demás labores en relación con éste.
	Calidad en el trabajo	Comete errores constantemente; no puede confiársele un trabajo. Es descuidado.	Comete pocos errores. De vez en cuando es necesario rectificar su trabajo, pero puede trabajar.	Raras veces comete errores en el trabajo.	Buena presentación de su trabajo. Es exacto en lo que realiza	Realiza un excelente trabajo. No es necesario verificar su trabajo.
	Cantidad de trabajo	Rara vez termina el trabajo que se le asigna.	Rinde poco. Constantemente se atrasa.	Cumple con el mínimo indispensable. En ocasiones pierde tiempo.	Cumple muy bien. Su trabajo se encuentra generalmente al día. Salvo en ocasiones extraordinarias.	Su trabajo nunca se atrasa; aun en situaciones extraordinarias cumple su cometido.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	Necesita supervisión constante. Si se le deja, no es capaz de cumplir sus funciones.	A veces es irresponsable, necesita cierta supervisión para cumplir con su trabajo.	Es responsable bajo supervisión.	No requiere de supervisión continua. Se responsabiliza y cumple.	Muy responsable, no requiere de supervisión alguna. Es un ejemplo para el departamento.
	Planificación del trabajo	Nunca planifica el trabajo a realizar.	Casi nunca planifica el trabajo a realizar.	A veces planifica el trabajo a realizar.	Casi siempre planifica el trabajo a realizar.	Siempre planifica el trabajo a realizar.
	Orden en su trabajo	Nunca es ordenado en su trabajo, trabaja en desorden todo el tiempo.	Casi nunca es ordenado en su trabajo.	A veces es ordenado en su trabajo.	Casi siempre es ordenado en su trabajo.	Siempre es ordenado en su trabajo.
Cumplimiento de metas	Cumple metas diarias	Planilla de visitas al 20%	Planilla de visitas al 40%	Planilla de visitas al 60%	Planilla de visitas al 80%	Planilla de visitas al 100%
	Cortesía con los colaboradores	Nunca se muestra cortés con los colaboradores.	Casi nunca se muestra cortés con los colaboradores.	A veces se muestra cortés con los colaboradores.	Casi siempre se muestra cortés con los colaboradores.	Siempre se muestra cortés con los colaboradores.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Orientación a los colaboradores	No brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	en ciertos casos brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	A veces brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	Casi siempre brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	Siempre brinda una adecuada orientación a los colaboradores.
	Cumple metas mensuales	200 ventas mensuales	400 ventas mensuales	600 ventas mensuales	1000 ventas mensuales	1200 ventas mensuales
	Logro de objetivos	No colabora en el logro de objetivos grupales.	Casi nunca apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.	Apoya a sus compañeros para el logro de objetivos cada cierta ocasión.	Casi siempre apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.	Siempre apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.
COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
Relaciones interpersonales	Comunicación	La comunicación nunca es clara, fluida ni precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación casi nunca es clara, fluida ni precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación a veces es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación casi siempre es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación siempre es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Escucha de opiniones	No escucha ni toma en cuenta las opiniones de otros.	Casi nunca escucha ni toma en cuenta las opiniones de otros.	A veces escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.	Casi siempre escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.	Siempre escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.
Trabajo en equipo	Integración al equipo de trabajo	No contribuye a la integración del trabajo en equipo	A veces muestra buena actitud para integrarse al equipo	Regularmente contribuye a la integración del trabajo en equipo	Casi siempre contribuye a la integración del trabajo en equipo	Siempre contribuye a la integración del trabajo en equipo
	Iniciativa y participación	Raramente tiene sugerencias: con frecuencia necesita recordatorios.	Acción adecuada por iniciativa propia.	Iniciativa propia, resuelve problemas.	Ingenioso, asume responsabilidades por sí mismo.	Dinámico, asume responsabilidades más allá de las requeridas en su trabajo. Resuelve adecuadamente los problemas.
	Espíritu de colaboración	Se aísla. No es capaz de formar un equipo de trabajo. .	A veces se presta a realizar una labor fuera de su rutina. A veces se convierte en un obstáculo.	Se integra al grupo de trabajo con cierta dificultad. Algunas veces se presta, aunque con cierta renuencia, a realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra adecuadamente al grupo de trabajo. Brinda su ayuda sólo cuando se le pide realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra perfectamente al grupo de trabajo. Brinda espontáneamente su ayuda en relación con otras labores fuera de su rutina.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Disciplina	Adecuado uso de recursos	Nunca hace uso racional de los recursos.	Casi nunca hace uso racional de los recursos.	Regularmente hace uso racional de los recursos.	Casi siempre hago uso racional de los recursos.	Siempre hago uso racional de los recursos.
	Disciplina	Protesta y se resiste a obedecer órdenes adecuadas.	Las disposiciones generales parecen no importarle y reacciona desfavorablemente ante las disposiciones generales	En alguna ocasión protesta y en otras cumple sin objetar órdenes.	Cumple sin objetar las órdenes y disposiciones a menos que exista una razón poderosa; lo cual hace saber a sus superiores.	Acepta, cumple con prontitud y acata las órdenes y disposiciones generales. Muy cuidadoso en su observancia.
	Profesionalismo	No muestra profesionalismo en el trabajo.	No siempre muestra profesionalismo en el trabajo.	Regularmente se muestra profesional en el trabajo.	Casi siempre se muestra profesional en el trabajo.	Siempre se muestra profesional en el trabajo

Rúbrica de evaluación del desempeño – Asistente administrativo

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS FUNCIONALES						
Desempeño de funciones	Conocimiento del cargo	Sólo conoce el mínimo de trabajo de rutina.	Conoce parcialmente su puesto.	Conoce las funciones a realizar, mas no sabe de otras labores relacionadas.	Conoce bien su trabajo y sabe bastante de otras labores relacionadas con él.	Conoce perfectamente su trabajo así mismo conoce todas las demás labores en relación con éste.
	Calidad en el trabajo	Comete errores constantemente; no puede confiársele un trabajo. Es descuidado.	Comete pocos errores. De vez en cuando es necesario rectificar su trabajo, pero puede trabajar.	Raras veces comete errores en el trabajo.	Buena presentación de su trabajo. Es exacto en lo que realiza	Realiza un excelente trabajo. No es necesario verificar su trabajo.
	Cantidad de trabajo	Rara vez termina el trabajo que se le asigna.	Rinde poco. Constantemente se atrasa.	Cumple con el mínimo indispensable. En ocasiones pierde tiempo.	Cumple muy bien. Su trabajo se encuentra generalmente al día. Salvo en ocasiones extraordinarias.	Su trabajo nunca se atrasa; aun en situaciones extraordinarias cumple su cometido.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	Necesita supervisión constante. Si se le deja, no es capaz de cumplir sus funciones.	A veces es irresponsable, necesita cierta supervisión para cumplir con su trabajo.	Es responsable bajo supervisión.	No requiere de supervisión continua. Se responsabiliza y cumple.	Muy responsable, no requiere de supervisión alguna. Es un ejemplo para el departamento.
	Planificación del trabajo	Nunca planifica el trabajo a realizar.	Casi nunca planifica el trabajo a realizar.	A veces planifica el trabajo a realizar.	Casi siempre planifica el trabajo a realizar.	Siempre planifica el trabajo a realizar.
	Orden en su trabajo	Nunca es ordenado en su trabajo, trabaja en desorden todo el tiempo.	Casi nunca es ordenado en su trabajo.	A veces es ordenado en su trabajo.	Casi siempre es ordenado en su trabajo.	Siempre es ordenado en su trabajo.
Cumplimiento de metas	Cumple metas diarias	Planilla de visitas al 20%	Planilla de visitas al 40%	Planilla de visitas al 60%	Planilla de visitas al 80%	Planilla de visitas al 100%
	Cortesía con los colaboradores	Nunca se muestra cortés con los colaboradores.	Casi nunca se muestra cortés con los colaboradores.	A veces se muestra cortés con los colaboradores.	Casi siempre se muestra cortés con los colaboradores.	Siempre se muestra cortés con los colaboradores.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Orientación a los colaboradores	No brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	en ciertos casos brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	A veces brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	Casi siempre brinda una adecuada orientación a los colaboradores.	Siempre brinda una adecuada orientación a los colaboradores.
	Cumple metas mensuales	200 ventas mensuales	400 ventas mensuales	600 ventas mensuales	1000 ventas mensuales	1200 ventas mensuales
	Logro de objetivos	No colabora en el logro de objetivos grupales.	Casi nunca apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.	Apoya a sus compañeros para el logro de objetivos cada cierta ocasión.	Casi siempre apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.	Siempre apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.
COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
Relaciones interpersonales	Comunicación	La comunicación nunca es clara, fluida ni precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación casi nunca es clara, fluida ni precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación a veces es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación casi siempre es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación siempre es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Escucha de opiniones	No escucha ni toma en cuenta las opiniones de otros.	Casi nunca escucha ni toma en cuenta las opiniones de otros.	A veces escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.	Casi siempre escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.	Siempre escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.
Trabajo en equipo	Integración al equipo de trabajo	No contribuye a la integración del trabajo en equipo	A veces muestra buena actitud para integrarse al equipo	Regularmente contribuye a la integración del trabajo en equipo	Casi siempre contribuye a la integración del trabajo en equipo	Siempre contribuye a la integración del trabajo en equipo
	Iniciativa y participación	Raramente tiene sugerencias: con frecuencia necesita recordatorios.	Acción adecuada por iniciativa propia.	Iniciativa propia, resuelve problemas.	Ingenioso, asume responsabilidades por sí mismo.	Dinámico, asume responsabilidades más allá de las requeridas en su trabajo. Resuelve adecuadamente los problemas.
	Espíritu de colaboración	Se aísla. No es capaz de formar un equipo de trabajo. .	A veces se presta a realizar una labor fuera de su rutina. A veces se convierte en un obstáculo.	Se integra al grupo de trabajo con cierta dificultad. Algunas veces se presta, aunque con cierta renuencia, a realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra adecuadamente al grupo de trabajo. Brinda su ayuda sólo cuando se le pide realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra perfectamente al grupo de trabajo. Brinda espontáneamente su ayuda en relación con otras labores fuera de su rutina.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Disciplina	Adecuado uso de recursos	Nunca hace uso racional de los recursos.	Casi nunca hace uso racional de los recursos.	Regularmente hace uso racional de los recursos.	Casi siempre hago uso racional de los recursos.	Siempre hago uso racional de los recursos.
	Disciplina	Protesta y se resiste a obedecer órdenes adecuadas.	Las disposiciones generales parecen no importarle y reacciona desfavorablemente ante las disposiciones generales	En alguna ocasión protesta y en otras cumple sin objetar órdenes.	Cumple sin objetar las órdenes y disposiciones a menos que exista una razón poderosa; lo cual hace saber a sus superiores.	Acepta, cumple con prontitud y acata las órdenes y disposiciones generales. Muy cuidadoso en su observancia.
	Profesionalismo	No muestra profesionalismo en el trabajo.	No siempre muestra profesionalismo en el trabajo.	Regularmente se muestra profesional en el trabajo.	Casi siempre se muestra profesional en el trabajo.	Siempre se muestra profesional en el trabajo

Rúbrica de evaluación del desempeño – Asesor comercial

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS FUNCIONALES						
Desempeño de funciones	Conocimiento del cargo	Sólo conoce el mínimo de trabajo de rutina.	Conoce parcialmente su puesto.	Conoce las funciones a realizar, mas no sabe de otras labores relacionadas.	Conoce bien su trabajo y sabe bastante de otras labores relacionadas con él.	Conoce perfectamente su trabajo así mismo conoce todas las demás labores en relación con éste.
	Calidad en el trabajo	Comete errores constantemente; no puede confiársele un trabajo. Es descuidado.	Comete pocos errores. De vez en cuando es necesario rectificar su trabajo, pero puede trabajar.	Raras veces comete errores en el trabajo.	Buena presentación de su trabajo. Es exacto en lo que realiza	Realiza un excelente trabajo. No es necesario verificar su trabajo.
	Cantidad de trabajo	Rara vez termina el trabajo que se le asigna.	Rinde poco. Constantemente se atrasa.	Cumple con el mínimo indispensable. En ocasiones pierde tiempo.	Cumple muy bien. Su trabajo se encuentra generalmente al día. Salvo en ocasiones extraordinarias.	Su trabajo nunca se atrasa; aun en situaciones extraordinarias cumple su cometido.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	Necesita supervisión constante. Si se le deja, no es capaz de cumplir sus funciones.	A veces es irresponsable, necesita cierta supervisión para cumplir con su trabajo.	Es responsable bajo supervisión.	No requiere de supervisión continua. Se responsabiliza y cumple.	Muy responsable, no requiere de supervisión alguna. Es un ejemplo para el departamento.
	Planificación del trabajo	Nunca planifica el trabajo a realizar.	Casi nunca planifica el trabajo a realizar.	A veces planifica el trabajo a realizar.	Casi siempre planifica el trabajo a realizar.	Siempre planifica el trabajo a realizar.
	Orden en su trabajo	Nunca es ordenado en su trabajo, trabaja en desorden todo el tiempo.	Casi nunca es ordenado en su trabajo.	A veces es ordenado en su trabajo.	Casi siempre es ordenado en su trabajo.	Siempre es ordenado en su trabajo.
Cumplimiento de metas	Cumple metas diarias	Realiza 1 ventas diarias por visitas en campo.	Realiza 2 ventas diarias por visitas en campo.	Realiza 3 ventas diarias por visitas en campo.	Realiza 4 ventas diarias por visitas en campo.	Realiza 5 ventas diarias por visitas en campo.
	Cortesía con los clientes	Nunca se muestra cortés con los clientes.	Casi nunca se muestra cortés con los clientes.	A veces se muestra cortés con los clientes.	Casi siempre se muestra cortés con los clientes.	Siempre se muestra cortés con los clientes.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Orientación a los clientes	No brinda una adecuada orientación a los clientes.	en ciertos casos brinda una adecuada orientación a los clientes.	A veces brinda una adecuada orientación a los clientes.	Casi siempre brinda una adecuada orientación a los clientes.	Siempre brinda una adecuada orientación a los clientes.
	Cumple metas mensuales	Presenta Documentación observada, 20% a menos por NAGASCO.	Presenta Documentación observada, 15% a menos por NAGASCO.	Presenta Documentación observada, 10% a menos por NAGASCO.	Presenta Documentación observada, 5% a menos por NAGASCO	Sin documentación observada por NAGASCO.
	Logro de objetivos	No colabora en el logro de objetivos grupales.	Casi nunca apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.	Apoya a sus compañeros para el logro de objetivos cada cierta ocasión.	Casi siempre apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.	Siempre apoya a sus compañeros para el logro de objetivos.
COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
Relaciones interpersonales	Comunicación	La comunicación nunca es clara, fluida ni precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación casi nunca es clara, fluida ni precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación a veces es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación casi siempre es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.	La comunicación siempre es clara, fluida y precisa con otros colaboradores de la empresa.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Escucha de opiniones	No escucha ni toma en cuenta las opiniones de otros.	Casi nunca escucha ni toma en cuenta las opiniones de otros.	A veces escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.	Casi siempre escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.	Siempre escucha y toma en cuenta las opiniones de otros.
Trabajo en equipo	Integración al equipo de trabajo	No contribuye a la integración del trabajo en equipo	A veces muestra buena actitud para integrarse al equipo	Regularmente contribuye a la integración del trabajo en equipo	Casi siempre contribuye a la integración del trabajo en equipo	Siempre contribuye a la integración del trabajo en equipo
	Iniciativa y participación	Raramente tiene sugerencias: con frecuencia necesita recordatorios.	Acción adecuada por iniciativa propia.	Iniciativa propia, resuelve problemas.	Ingenioso, asume responsabilidades por sí mismo.	Dinámico, asume responsabilidades más allá de las requeridas en su trabajo. Resuelve adecuadamente los problemas.
	Espíritu de colaboración	Se aísla. No es capaz de formar un equipo de trabajo. .	A veces se presta a realizar una labor fuera de su rutina. A veces se convierte en un obstáculo.	Se integra al grupo de trabajo con cierta dificultad. Algunas veces se presta, aunque con cierta renuencia, a realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra adecuadamente al grupo de trabajo. Brinda su ayuda sólo cuando se le pide realizar alguna labor fuera de su rutina.	Se integra perfectamente al grupo de trabajo. Brinda espontáneamente su ayuda en relación con otras labores fuera de su rutina.

Indicador	Factor de evaluación	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Disciplina	Adecuado uso de recursos	Nunca hace uso racional de los recursos.	Casi nunca hace uso racional de los recursos.	Regularmente hace uso racional de los recursos.	Casi siempre hago uso racional de los recursos.	Siempre hago uso racional de los recursos.
	Disciplina	Protesta y se resiste a obedecer órdenes adecuadas.	Las disposiciones generales parecen no importarle y reacciona desfavorablemente ante las disposiciones generales	En alguna ocasión protesta y en otras cumple sin objetar órdenes.	Cumple sin objetar las órdenes y disposiciones a menos que exista una razón poderosa; lo cual hace saber a sus superiores.	Acepta, cumple con prontitud y acata las órdenes y disposiciones generales. Muy cuidadoso en su observancia.
	Profesionalismo	No muestra profesionalismo en el trabajo.	No siempre muestra profesionalismo en el trabajo.	Regularmente se muestra profesional en el trabajo.	Casi siempre se muestra profesional en el trabajo.	Siempre se muestra profesional en el trabajo

Anexo 04. Fichas de validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Armas Chang Juan Carlos	Docente UCV	Cuestionario sobre los valores organizacionales y el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C	León Reyes Irving Luigui
Título del estudio: Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de Respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
VALORES ORGANIZACIONALES	Permanentes	El bien	Me interesa hacer el bien en el trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		La justicia	Siempre he actuado de manera justa en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		La verdad	La verdad es una virtud que se adecúa a mi persona.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Es conveniente decir la verdad en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Influyentes	Excelencia	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Compromiso	Los valores me permiten comprometerme con mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Servicio	El servicio brindado es bueno.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Emergentes	Preservación ambiental	Los valores influyen en mi trabajo de manera positiva.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Preservación ambiental	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Recurrentes	Igualdad	Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Libre expresión	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		En la empresa es libre de decir lo que piensa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Valores establecidos	Usted cuenta con valores ya establecidos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Decir la verdad	En la empresa siempre digo la verdad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	DESEMPEÑO LABORAL	Competencias funcionales	Desempeño de funciones		Conoce el cargo en que desarrolla sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comete errores en el desarrollo de sus funciones				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cumple con sus funciones en el tiempo establecido				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidad		Cumple con sus funciones sin la necesidad de supervisión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Planifica su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Es ordenado en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Cumplimiento de metas		Cumple con las metas diarias establecidas en su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Morales Muñoz, Verónica	Jefe PEA.	Cuestionario sobre los valores organizacionales y el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C	León Reyes Irving Luigui
Título del estudio: Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA	
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
VALORES ORGANIZACIONALES	Permanentes	El bien	Me interesa hacer el bien en el trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		La justicia	Siempre he actuado de manera justa en la empresa.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		La verdad	La verdad es una virtud que se adecúa a mi persona. Es conveniente decir la verdad en el trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		La confianza	En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Excelencia	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa.		P	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	P	P	X	X
	Influyentes	Compromiso	Los valores me permiten comprometerme con mi trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Servicio	El servicio brindado es bueno. Los valores influyen en mi trabajo de manera positiva.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Preservación ambiental	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día. Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Emergentes	Igualdad	Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización.		P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Libre expresión	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente. En la empresa es libre de decir lo que piensa.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Valores establecidos	Usted cuenta con valores ya establecidos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Recurrentes	Decir la verdad	En la empresa siempre digo la verdad. Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Toma de decisiones	Tomo buenas decisiones en el trabajo. En el trabajo hago las cosas a mi manera.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Tolerancia	Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente. Soy paciente cuando realizo mi trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	DESEMPEÑO LABORAL	Competencias funcionales	Desempeño de funciones		Conoce el cargo en que desarrolla sus funciones	Escala valorativa según rúbrica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Comete errores en el desarrollo de sus funciones				X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Cumple con sus funciones en el tiempo establecido				X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Responsabilidad		Cumple con sus funciones sin la necesidad de supervisión	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Planifica su trabajo	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Cumplimiento de metas		Es ordenado en su trabajo	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Cumple con las metas diarias establecidas en su puesto de trabajo	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Competencias conductuales	Relaciones interpersonales	Muestra cortesía con los clientes	Escala valorativa según rúbrica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Brinda una adecuada orientación a los clientes		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Cumple con las metas mensuales establecidas en su puesto de trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Colabora en el logro de objetivos grupales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Trabajo en equipo	La comunicación es clara, fluida y precisa con otros colaboradores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Escucha y toma en cuenta las opiniones de otros		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Contribuye a la integración del trabajo en equipo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Resuelve problemas y tiene iniciativa en el trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Disciplina	Se integra al equipo de trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Hace uso racional de los recursos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Cumple órdenes y disposiciones generales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Muestra profesionalismo en el trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

14/noviembre Trujillo	41428481		940 338 899
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones

No se colocó la opinión R: Regular.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista <i>Jorge Carlos Leon M.</i>	Cargo e institución donde labora <i>S.A</i>	Nombre del instrumento Cuestionario sobre los valores organizacionales y el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C	Autor(a) del instrumento León Reyes Irving Luigui
Título del estudio: Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
VALORES ORGANIZACIONALES	Permanentes	El bien	Me interesa hacer el bien en el trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		La justicia	Siempre he actuado de manera justa en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		La verdad	La verdad es una virtud que se adecúa a mi persona. Es conveniente decir la verdad en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		La confianza	En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Influyentes	Excelencia	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Compromiso	Los valores me permiten comprometerme con mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Servicio	El servicio brindado es bueno. Los valores influyen en mi trabajo de manera positiva.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Emergentes	Preservación ambiental	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día. Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Igualdad	Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Libre expresión	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente. En la empresa es libre de decir lo que piensa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Recurrentes	Valores establecidos	Usted cuenta con valores ya establecidos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Decir la verdad	En la empresa siempre digo la verdad. Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Toma de decisiones	Tomo buenas decisiones en el trabajo. En el trabajo hago las cosas a mi manera.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Tolerancia	Cumple con sus funciones		Cumple con sus funciones en el tiempo establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			Responsabilidad		Cumple con sus funciones sin la necesidad de supervisión. Planifica su trabajo. Es ordenado en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	DESEMPEÑO LABORAL	Competencias funcionales	Desempeño de funciones		Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conoce el cargo en que desarrolla sus funciones				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Comete errores en el desarrollo de sus funciones				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Cumplimiento de metas	Cumplimiento de metas	Cumple con las metas diarias establecidas en su puesto de trabajo.	Cumple con sus funciones en el tiempo establecido	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Cumple con sus funciones sin la necesidad de supervisión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Planifica su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Competencias conductuales	Relaciones interpersonales	Muestra cortesía con los clientes	Escala valorativa según rúbrica	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		Brinda una adecuada orientación a los clientes		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Cumple con las metas mensuales establecidas en su puesto de trabajo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Colabora en el logro de objetivos grupales		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Trabajo en equipo	La comunicación es clara, fluida y precisa con otros colaboradores		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Escucha y toma en cuenta las opiniones de otros		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Contribuye a la integración del trabajo en equipo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Disciplina	Resuelve problemas y tiene iniciativa en el trabajo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Se integra al equipo de trabajo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Hace uso racional de los recursos		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Cumple órdenes y disposiciones generales		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
				Muestra profesionalismo en el trabajo		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo - 19/11/19	42507062		485000 - 7408
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y selló del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
FRED ANDRÉ ZAVALA VELASQUEZ	INGENIERO ESTADISTICO	Cuestionario sobre los valores organizacionales y el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C	León Reyes Irving Luigui
Título del estudio: Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
VALORES ORGANIZACIONALES	Permanentes	El bien	Me interesa hacer el bien en el trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		
		La justicia	Siempre he actuado de manera justa en la empresa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La verdad	La verdad es una virtud que se adecúa a mi persona. Es conveniente decir la verdad en el trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		La confianza	En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Influyentes	Excelencia	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Compromiso	Los valores me permiten comprometerme con mi trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Servicio	El servicio brindado es bueno. Los valores influyen en mi trabajo de manera positiva.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Emergentes	Preservación ambiental	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día. Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Igualdad	Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Libre expresión	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente. En la empresa es libre de decir lo que piensa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Valores establecidos	Usted cuenta con valores ya establecidos.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Recurrentes	Decir la verdad	En la empresa siempre digo la verdad. Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Toma de decisiones	Tomo buenas decisiones en el trabajo. En el trabajo hago las cosas a mi manera.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Tolerancia	Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Soy paciente cuando realizo mi trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	DESEMPEÑO LABORAL	Competencias funcionales	Desempeño de funciones		Conoce el cargo en que desarrolla sus funciones	Escala valorativa según rúbrica	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Comete errores en el desarrollo de sus funciones				/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Cumple con sus funciones en el tiempo establecido				/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Responsabilidad		Cumple con sus funciones sin la necesidad de supervisión	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Planifica su trabajo	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Cumplimiento de metas		Es ordenado en su trabajo	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Cumple con las meras diarias establecidas en su puesto de trabajo	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
OLANO BRACAMONTE OSCAR EDUARDO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO NABASCO	Cuestionario sobre los valores organizacionales y el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C	León Reyes Irving Luigui
Título del estudio: Los valores organizacionales y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Natural Gas Company S.A.C – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
VALORES ORGANIZACIONALES	Permanentes	El bien	Me interesa hacer el bien en el trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
		La justicia	Siempre he actuado de manera justa en la empresa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La verdad	La verdad es una virtud que se adecúa a mi persona.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Es conveniente decir la verdad en el trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		La confianza	En el trabajo soy confiable con la labor desempeñada.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Excelencia	Realizo un trabajo con excelencia dentro de la empresa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Influyentes	Compromiso	Los valores me permiten comprometerme con mi trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Servicio	El servicio brindado es bueno.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Los valores influyen en mi trabajo de manera positiva.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Emergentes	Preservación ambiental	Preserva el medio ambiente en mi labor de día a día.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Igualdad	Hay igualdad entre los colaboradores de la empresa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Hay afectividad por algunos colaboradores dentro de la organización.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Recurrentes	Libre expresión	Dentro del trabajo cambia de humor rápidamente.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			En la empresa es libre de decir lo que piensa.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Valores establecidos	Usted cuenta con valores ya establecidos.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Decir la verdad	En la empresa siempre digo la verdad.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Toma de decisiones	Miento frecuentemente cuando realizo mi trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Tomo buenas decisiones en el trabajo.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Tolerancia	En el trabajo hago las cosas a mi manera.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Cuando desempeño mis labores me altero de manera frecuente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
DESEMPEÑO LABORAL	Competencias funcionales	Desempeño de funciones	Conoce el cargo en que desarrolla sus funciones	Escala valorativa según rúbrica	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
			Comete errores en el desarrollo de sus funciones		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			Cumple con sus funciones en el tiempo establecido		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Responsabilidad	Cumple con sus funciones sin la necesidad de supervisión	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Planifica su trabajo	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Es ordenado en su trabajo	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Cumplimiento de metas	Cumple con las meras diarias establecidas en su puesto de trabajo	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

Competencias conductuales	Relaciones interpersonales	Muestra cortesía con los clientes	Escala valorativa según rúbrica	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Brinda una adecuada orientación a los clientes		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Cumple con las metas mensuales establecidas en su puesto de trabajo		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Colabora en el logro de objetivos grupales		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Trabajo en equipo	La comunicación es clara, fluida y precisa con otros colaboradores		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Escucha y toma en cuenta las opiniones de otros		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Contribuye a la integración del trabajo en equipo		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Disciplina	Resuelve problemas y tiene iniciativa en el trabajo		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se integra al equipo de trabajo		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Hace uso racional de los recursos		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Cumple órdenes y disposiciones generales		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
				Muestra profesionalismo en el trabajo		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	70456354		9148 520 477
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello profesional de Oscar Lic. Adm. Oscar Brancaccio experto CLAD 11058	Teléfono

Anexo 05: Base de datos para confiabilidad

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	V1	V2	VAR1	VAR12	DIM1	DIM2	DIM3	DIM4
19	20	15	17	12	17	18	37	16	71	100	2	3	3	3	2	2
20	21	15	18	14	19	20	40	15	74	108	2	3	3	3	2	2
21	22	17	17	11	19	18	37	15	77	100	3	3	3	3	2	2
19	20	17	15	13	18	18	36	14	71	99	2	3	3	3	2	2
21	21	15	18	12	19	18	34	16	75	99	2	3	3	3	2	2
21	22	14	17	14	19	17	36	16	74	102	2	3	3	3	2	2
21	20	15	19	13	19	19	35	17	75	103	2	3	3	3	2	2
22	21	17	17	14	18	19	38	17	77	106	3	3	3	3	2	2
23	21	15	20	14	18	16	36	12	79	96	3	3	3	3	2	2
23	21	17	19	15	18	19	35	14	80	101	3	3	3	3	2	2
22	22	18	17	14	17	19	36	14	79	100	3	3	3	3	2	2
24	20	15	18	14	18	21	34	16	77	103	3	3	3	3	2	2
20	20	17	17	10	18	21	29	13	74	91	2	2	3	3	2	2
21	20	16	15	14	18	21	35	14	72	102	2	3	3	3	2	2

21	20	17	16	13	17	20	35	16	74	101	2	3	3	3	2	2
20	22	14	16	12	18	22	35	16	72	103	2	3	3	3	2	2
20	20	13	16	12	17	21	38	15	69	103	2	3	3	3	2	2
20	20	13	16	13	17	20	37	16	69	103	2	3	3	3	2	2
20	22	15	16	12	18	21	38	16	73	105	2	3	3	3	2	2
21	20	14	15	13	18	16	37	16	70	100	2	3	3	3	2	2
20	22	13	17	12	17	19	33	16	72	97	2	3	3	3	2	2
21	22	15	17	15	20	21	43	18	75	117	2	3	3	3	2	2
20	22	13	17	12	17	18	36	16	72	99	2	3	3	3	2	2
22	20	13	17	12	17	17	36	16	72	98	2	3	3	3	2	2
21	20	12	17	12	17	17	36	16	70	98	2	3	3	3	1	2
22	18	12	18	12	17	23	40	18	70	110	2	3	3	2	1	2
21	19	13	17	13	17	23	37	18	70	108	2	3	3	3	2	2
21	20	15	16	13	19	21	38	17	72	108	2	3	3	3	2	2
22	20	14	16	12	18	21	37	19	72	107	2	3	3	3	2	2
22	23	15	18	15	20	25	44	18	78	122	3	3	3	3	2	2