



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito san Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA**

Aguilar Huamán, Angélica Paola (ORCID: 0000-0001-6182-9099)

**ASESOR**

Dra. Narváez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000- 0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2017

## Dedicatoria

“Dedico esta tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha sido la fortaleza o pilar para cumplir mis metas, cuidándome y apoyándome a lo largo de mis estudios universitarios; a mis padres, quienes han velado por mi bienestar y educación que ha sido fuente de motivación, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba y sin dudar ni un solo momento en mi esfuerzo y capacidad”

## Agradecimiento

“A todos los maestros que han contribuido significativamente en mi educación y formación gerencial. Al recordado profesor, quien marcó el inicio de mi etapa en mi experiencia académica, con sabiduría y buen humor. Finalmente a la empresa, por darme la oportunidad laboral y aplicar mi investigación, especialmente a mi jefe, por su apoyo incondicional”.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestero, unidad de analisis	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable (1) clima organizacional	40
Tabla 2: Operacionalización de la variable (2) desempeño laboral	41
Tabla 3: Validez del cuestionario sobre clima organizacional	43
Tabla 4: Validez del cuestionario sobre desempeño laboral	43
Tabla 5: Validez de cuestionario de los expertos	43
Tabla 6: Confiabilidad del cuestionario sobre el clima organizacional	44
Tabla 7: Confiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral	44
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y variable 2 desempeño laboral	45
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión 1 autorrealización y variable 2 desempeño laboral	46
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la dimensión 2 involucramiento laboral y variable 2 desempeño laboral	47
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la dimensión 3 supervisión y variable 2 desempeño laboral	48
Tabla 12: Distribución de frecuencias de la dimensión 4 comunicación y variable 2 desempeño laboral	49
Tabla 13: Distribución de frecuencias de la dimensión 5 condiciones laborales y variable 2 desempeño laboral	50

## Resumen

La presente investigación está enfocada al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga - San Juan de Lurigancho 2017, en ese sentido, se ha analizado cada una de las variables con sus respectivas dimensiones específicas, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga - San Juan de Lurigancho, el diseño de estudio corresponde al tipo descriptivo correlacional, se enfoca bajo las teorías del modelo de las seis cajas de marvin weisbord de la clima organizacional. La población de estudio estuvo conformado por 30 colaboradores de la cooperativa, la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta con 50 preguntas para la variable clima organizacional y 30 preguntas para la variable desempeño laboral, que fueron recogidos y procesados en un momento determinado. los resultados en la investigación se obtuvieron con el contraste de la hipótesis general, nos demuestra que existe una relación alta entre dichas variables de estudio, el nivel de significancia fue de 0,000 (bilateral) con un grado de correlación de pearson que resultó de 0,534, concluyendo que existe una correlación moderada entre las variables de estudio.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, cooperativa.

## Abstract

The present investigation is focused on the organizational climate and labor performance of the workers of the savings and credit cooperative San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho 2017, in that sense, we have analyzed each of the variables with their respective specific dimensions, the present investigation had like general objective to determine the existent relation between the organizational climate the labor performance of the workers of the cooperative of saving and credit San Cristóbal de Huamanga - San Juan de Lurigancho, the design of study corresponds to the descriptive type correlacional, focuses under the theories of the model of the six boxes of marvin weisbord of the organizational climate. The study population consisted of 30 collaborators of the cooperative, the technique of data collection that was used was the survey with 50 questions for the variable organizational climate and 30 questions for the variable labor performance, which were collected and processed in a moment determined. the results in the investigation were obtained with the contrast of the general hypothesis, it shows us that there is a high relation between these study variables, the level of significance was 0.000 (bilateral) with a degree of pearson correlation that was 0.534, concluding that there is a moderate correlation between the study variables.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, cooperative.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el caso a nivel mundial el ámbito laboral, es el elemento que tiene los aspectos determinantes que posibilitan a las empresas públicas y privadas, diferenciarse y ser más exitosos que sus competidores; por ello, se destaca que en el medio empresarial en los últimos años aplicaron distintas modalidades para tener un adecuado ambiente profesional y esto es realizado por los gerentes para encaminar y cooperar al lucro de los fines institucionales. Además, se debe poder identificar su satisfacción de todos los indicadores del progreso dependiente y el talento de los involucrados, que pueden desarrollar todas sus acciones, características y experiencias más relevantes. Por lo tanto, el clima institucional, se convierte en el socio estratégico de todas las áreas, puesto que el trabajador que cuenta con un ámbito adecuado y apropiado, tiene el mejor desenvolvimiento en su cargo.

En el ámbito internacional, las cooperativas consideraron esenciales examinar el clima organizacional, donde los agrupados y los trabajadores son los empleados, encargado de realizar las funciones administrativas asignadas por la cooperativa. De acuerdo con la revista Desarrollo y Gestión (2015), que encuestó a COOTRAEMUN, la principal cooperativa de Bogotá, Colombia, se comprobó el clima organizativo observando las relaciones laborales y la interacción entre funcionarios y empleados, y se determinó que el 25% de las personas como trabajar en la sala de examen, la supervisión allí no es tan estricta, lo que les permite tomar decisiones con libertad; el 10% cree que hay un ambiente amigable y sin presiones, lo que permite la creación de un equipo de trabajo; y el 37% se siente motivado y comprometidos con la organización porque las Recompensas se basan en el trabajo duro y el trabajo; no obstante, el 28% de las personas están insatisfechas con su entorno laboral por la falta de relaciones interpersonales y laborales, lo que afecta la productividad, efectividad y eficiencia de la organización.

En nuestro país, según el diario la República (2016), se destaca una encuesta realizada por la INEI en los últimos 10 años a las cooperativas como PETROPERU, Alas Peruanas y El progreso, para analizar las condiciones del clima organizacional, del cual se obtuvo que el 41 % de los trabajadores tienen valores fundamentales, como el compromiso para desarrollar un interés sobre la problemática social, con disposición de servicio en la empresa; sin embargo el 59 % se siente inconforme, debido a que la noción de los involucrados es notorio para



verificar si se conozca la posición de compromiso es limitado, porque la decisión desciende desde arriba por los superiores inmediatos. Por otro lado, según una encuesta realizada por el portal de búsqueda de empleo, alrededor del 86% de la población peruana renuncia a sus trabajos debido a las malas condiciones laborales. Según los entrevistados, los temas más importantes a considerar en el trabajo están determinados por el 27% de los salarios, el 23% en un buen clima laboral, el 22% de los beneficios laborales a tiempo completo y el 19% de las formaciones de línea. 9% como incentivo para carreras y horarios laborales flexibles (Zumaeta, 2018, p.1). Las organizaciones tienen como objetivo recompensar las necesidades de los usuarios externos, pero no están comprometidas con la retención del talento en la organización, y es importante entender a la nueva generación porque valoran diferentes elementos. Por ello, las organizaciones peruanas deben adaptarse a los cambios globales y los requerimientos de la nueva generación en función de las expectativas de los empleados de ingresar a los nuevos espacios de trabajo que esperan encontrar en la organización.

En el presente estudio, tenemos a la intuición San Cristóbal de Huamanga, que brinda beneficios crediticios competitivos y servicios satisfacen las necesidades de los colaboradores. Recientemente en la empresa, los trabajadores se sienten insatisfechos y desmotivados porque no están satisfechos y porque no tienen oportunidad de avanzar, además el involucramiento laboral es pésimo porque no se sienten comprometidos con la empresa al no identificarse con los valores de la organización y la supervisión realizada por los jefes es desfavorable provocando deficiencias en el cumplimiento de las tareas, Porque no tienen apoyo para afrontar obstáculos. El propósito es poder vincular factores como el ambiente profesional con el desempeño laboral, mejorar el clima laboral o el ambiente de los empleados, para lograr el mejor desempeño laboral.

En efecto se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cuál es el vínculo del clima organizacional con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017?, al mismo tiempo los problemas específicos: ¿Cuál es el vínculo de la autorrealización con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017?, ¿Cuál es el vínculo del involucramiento laboral con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017?, ¿Cuál es el vínculo de la supervisión

con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017?, ¿Cuál es el vínculo de la comunicación con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017?, ¿Cuál es el vínculo de las condiciones laborales con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017?

Con respecto a la justificación, se plantea como primera la justificación práctica, la finalidad de la pesquisa o estudio fue entender cómo se encuentra el factor clima profesional de la entidad, para propiciar ciertos fines de acciones más detallados en búsqueda de la asertividad y veracidad de las funciones para debatir o explicar cómo se genera el rendimiento dispuesto para mejorar los obstáculos que se dan en el escenario de la labor. En consecuencia, se buscó comprender como el clima influye en el desempeño para llegar a la meta organizacional con fines de participación influyente en el mercado.

Por otra parte, la justificación teórica, en el estudio se tuvo cierto interés por basarse en múltiples trabajos o temáticos, que trataron sobre los factores o variables, de esta forma se pudo destacar a temáticos como Palma (2004) para entender el clima; y a Sánchez (2011) para tratar al desempeño laboral, de modo que se pueda tomar interés por mejorar ciertas implicancias identificadas durante las circunstancias que motivo a realizar una labor de forma oportuna, y de esta tener cierta preocupación para motivar una mejora más adecuada para que la institución tenga o llegue a los fines propuestos donde los involucrados puedan desenvolverse con principios de innovación y disciplina laboral.

Por otra parte, la justificación Social, el estudio fue relevante porque trato sobre factores como el clima y desempeño, para poder verificar como se puede motivar de forma oportuna al personal, para seguir ciertos planes trazados para cumplir la función en favor de la mejor imagen de la institución durante los procedimientos administrativos. Además, se pudo destacar cierta relevancia, porque el tema es principal para otros estudios que desean basarse en la información tratada de acuerdo a estos factores expuestos, para entender y explicar ciertas problemáticas que suceden en otras instituciones.

Por último, la justificación Metodológica, en el caso de la metodología, se pudo determinar que la pesquisa o estudio fue relevante porque se incorporó ciertos métodos para poder tener alcance sobre las descripciones, tomando consideración

de una evaluación de encuesta, de manera que estos alcances informativos se acogieron en una data para tener resultantes según problemáticas identificadas asociadas a los factores o variables, con el fin de poder explicar las causas mediante la interpretación de los cuadros, para determinar el punto de vista o respuestas estadísticas más influyentes respecto a dimensiones tratadas durante el análisis.

Por otro lado, se llegó a plantear la hipótesis general: existe asociación del clima organizacional con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017. , así como hipótesis específicas: (a) existe vinculo de la autorrealización con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017 (b) existe vinculo del involucramiento laboral con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017 (c) existe vinculo de la supervisión con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017 (d) existe vinculo de la comunicación con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017 (e) existe vinculo de las condiciones laborales con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017.

Por último, se ha propuesto el objetivo general: Verificar la asociación del clima organizacional con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017, también como objetivos específicos: Verificar la asociación de la autorrealización con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017, verificar la asociación del involucramiento laboral con el desempeño de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017, verificar la asociación de la supervisión con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017, verificar la asociación de la comunicación con el desempeño de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017, verificar la asociación de las condiciones laborales con el desempeño en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de huamanga, 2017.

## II. MARCO TEORICO

Continuando con el estudio, se llega a internacionales precedentes, que es inevitable al hablar de ellos, ya que fortalecen el desarrollo de la investigación, pues según Palomino y Peña (2016), en su estudio nombrado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda”. Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena, Colombia. De manera que, es de descripción asociativa, cuya finalidad es poder observar la correspondencia del clima profesional con el rendimiento de los involucrados en la labor, así mismo, fueron para el Clima profesional se refirió en Dessler (1979), mientras que, en el rendimiento se trata con Olvera (2013). La investigación tuvo como población a 35 colaboradores, por lo tanto, se empleó el censo, ya que el estudio abarco a la población en su totalidad, es decir el 100 %. Vale destacar que el desempeño laboral se ve beneficiado ya que se tuvo el asunto con un tiempo dictador, donde se garantizó la notificación los informes de manera notoria, conjuntamente con la aprobación de ideales para dar prosperidad al impulso sobre el acatamiento de las finalidades. Para poder finalizar, estuvo un valor asociativo de 0.541 como también un grado significativo 0.002, de modo que se tuvo la aceptación de la suposición o hipótesis.

Fue de relevancia porque se contó con una notoria declaración como guía sobre los informes de labor, como un punto a favor para poder sobrellevar los obstáculos y desafíos en la institución de manera que se cumplieron las funciones de docencia. Estas aclaraciones u observaciones fueron comparadas con la realidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, ya que el eficaz memorándum servirá de corroborar que los involucrados puedan dar sus ideales para captar lo planeado.

Por otro lado, Quiñones (2016), estudio titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la misión ecuatoriana del norte”, para optar el título profesional de licenciado de Administración y negocios internacionales, de la universidad de Guayaquil. Fue transeccional, de no experimentación, descripción correlativa, su finalidad u objetivo, fue verificar la correspondencia de los factores, para corroborar las supuestas medidas para cambiar la problemática. Los temáticos precursores del estudio estuvieron Goncalvez (1987) y Chiavenato (2000) para tratar los factores.

El estudio se realizó sobre una muestra aleatoria simple de 78 docentes. En la Institución, a los involucrados no se les dio un reconocimiento por su logros individuales y grupales en el desarrollo de la enseñanza académica, además se les no se les brinda las circunstancias profesionales adecuadas, en el cual los docentes cuenten con eficaces medios y tecnologías para optimar la aptitud de las clases. Para concretar, se tuvo un coeficiente asociativo de 0.584, como también la significativa de 0.001. Este estudio nos mostró que, aunque no existen las buenas condiciones laborales en favor de los docentes, se mantuvo un clima organizacional positivo. Esta evidencia será de alternativa útil para comprobar los escenarios de la institución San Cristóbal de Huamanga, ya que al comparar los resultados de la dimensión condiciones laborales con el rendimiento laboral, se comprobará si la empresa da el reconocimiento adecuado para la observancia de las funciones notorias, ya sea económicos, materiales o psicosociales.

Por último, Lasluisa (2016) en su estudio nombrado “Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA”. Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Fue transeccional, de no experimentación, descripción correlativa, su finalidad principal fue destacar la correspondencia del ambiente institucional en el rendimiento profesional de los involucrados. Los teóricos más notorios fueron Marroquín (2011) y Ohtman (2014) para los factores estudiados. La organización tuvo a 50 involucrados; de modo que, solo se practicó con el censo. Los trabajadores realizan actividades como; el impuesto de elevador de varios desarrollos y amplitud, la fabricación de componentes plásticos de maquinaria pesada para complacer las expectativas de compradores. Para concretar, se tuvo un grado asociativo 0.625, 0.000, se conoce que como también el inconveniente fue la inspección menoscabado sobre el rendimiento del particular, inmediatamente que se desconoció la categoría de las tareas más y más importantes en la jornada profesional. La indagación sirvió de gran aporte porque nos detalló que, no obstante, la inspección en vigencia o porción del director fue defectuoso, de modo que, los involucrados se notaron en conformidad con su círculo profesional, esto tiempo después ayudara a que se incremente la creación y la vigencia. Estos alcances serán tomados en cuenta para confirmar si la supervisión en la institución crediticia de Huamanga se realizada de buena manera en el tipo de asociación jefe y empleado o colaborador.

Del mismo modo, es primordial examinar y determinar los antecedentes nacionales, acorde con Pastor (2018), en su estudio nombrado “Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa privada de combustibles e hidrocarburos de la Universidad San Ignacio de Loyola”. De manera que, fue de descripción, correlativo, aplicado y de no experimentación, para verificar la asociación del ambiente institucional con el rendimiento profesional. En el caso de los temáticos estuvo Orbegoso (2010) y, Jurado y Vizcarra (2012) para tratar los factores de estudio. En esta investigación se consolidó en el empleo del subgrupo y la aplicación del censo, porque se tuvo a 58 empleados que conforman la municipalidad. En terminación en el valor correlativo fue 0.534 como también una significativa de 0.001. Además, se puede destacar resultados como, el 45% consideran que la estructura del establecimiento tiene escenarios de compromiso que no fueron relevantes, puesto que la luminosidad de los servicios básicos no fueron ejemplares, de modo que, el 49% verificó el grado, mientras el 45% detallan que la notificación fue insuficiente ya que la ordenación de las funciones fue rígida, lo que dificultó la compensación. Esta averiguación fue de contribución, donde la declaración limitó la reciprocidad de ideales y principios sugeridos. De forma que estos hallazgos fueron de contraste con la notificación en la institución indagada, para poder dar relevancia o descripción sobre la predisposición o la intención de acrecentar la obtención y conseguir los fines.

Por otro lado, Ortiz, E. (2014), se tuvo la pesquisa o estudio nombrado “importancia del ambiente institucional en el rendimiento de los funcionarios de la institución Ripley S.A. La finalidad fue destacar la correspondencia del ambiente institucional con el rendimiento de los funcionarios. Entre los temáticos más resaltantes estuvo Litwin y Stringer, como también de la mano con Chiavenato para poder describir los factores resaltantes. También el estudio fue de descripción correlativo, de no experimentación. La institución contó con 70 involucrados en los quehaceres laborales. La investigación tuvo como conclusión que se tuvo una categoría correlativa de 0.612 y una significativa 0.000, así mismo, se pudo asentar que consiguió el unánime sobre las circunstancias profesionales más destacables, bajo un régimen para incentivar a la observancia de los fines del laborioso con la institución.

El aporte de esta tesis, fueron los temas que estuvieron relacionados con

las variables clima institucional y desempeño laboral, ya que se percibió que los medios fueron relevantes para consignar o influenciar que se concrete los proyectos sobre las tareas, como un indicador posteriormente tomados en la tesis a realizar.

Asimismo, Mino (2013), tema de investigación “El clima laboral como factor indispensable para motivar el mejor rendimiento de los trabajadores del restaurante Marakos”, la finalidad fue destacar el clima laboral como factor indispensable para motivar el mejor rendimiento de los colaboradores. Entre los fundamentos influyentes estuvo el de Ivancevish (2007) y Mendoza (2009) para describir las implicancias teóricas de los factores. La indagación fue de descripción correlativo, transeccional y deductivo. Se contó con 42 empleados del restaurante. En los datos de se puede afirmar que el análisis de asociación fue de 0.735, que corresponde a una correlación fuerte entre la variable I y II, se destaca además el valor de significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alternativa, así equivalente se destacó que el progreso donde se efectuó el encargo de poder optimizar el compromiso en agrupación y tener el involucramiento laboral por parte de los trabajadores. El estudio nos mostró que los empleados no estuvieron conformes o no tienen autorrealización, inmediatamente que el intermedio profesional no influencia el progreso exclusivo y de experiencia, pero es la supervisión es adecuada, ya que se refleja que la valoración de la funcionalidad y significación de los líderes como identificador. Por lo tanto, el estudio nos muestra que ante el indiviso presagio nocivo se mantiene un ámbito profesional favorable, y lo mencionado por esta indagación servirá de noción para el efectuado a la institución San Cristóbal, para comparar los resultados de las dimensiones de autorrealización y supervisión con relación al rendimiento profesional.

Por otro lado, Calachua (2018), en su estudio nombrado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Laberinto, 2018”. Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Puerto Maldonado. La finalidad principal fue identificar el impacto de la primera variable sobre la segunda variable del municipio de Rabellinto, pues como base teórica de la primera variable eligió a Chiavenato (1992). Señaló que constituye una empresa relacionada con la tecnología. metas y regulaciones internas; para la segunda variable también se considera Chiavenato (2000), mencionó que las actividades y comportamientos de los empleados inciden en la

realización de metas. El estudio es un tipo de explicación de correlación, no un estudio experimental de corte transversal, se estima que hay 42 encuestados, que son los mismos que la muestra. Los investigadores concluyeron que según el valor Rho de Pearson de 0.858,  $p = 0.000 < 0.05$ , existe una correlación positiva considerable entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral. Por último, el aporte es identificar la base teórica del autor Chiavenato para las 2 variables, así como los problemas que confronta la organización, si bien existió relación entre las variables, existen dimensiones por optimizar como la motivación, relación interpersonal y autonomía.

En relación al marco teórico asociados con la indagación tenemos a la primera variable: Clima organizacional, Palma (2004) señaló que: el clima institucional es como primer punto especial de la ambiente propio de la empresa, que es percibido por los Colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y es la estructura organizacional manifestada por variables. Estas percepciones pueden diferir de una organización a la siguiente en función de los personales suposiciones, creencias, y valores. (p.54). Por lo tanto, el autor destacó que el clima o ambiente en el área, se debe resaltar las actividades que se tiene en el cargo, para poder generar una mayor participación de todos los involucrados durante la labor, imponiendo buenas acciones para tomar decisiones y de esta forma lograr el mayor incremento del rendimiento para demostrar un desarrollo personal y profesional.

Seguidamente haciendo referencia a las dimensiones estimadas por el autor principal, se consideró a la primera dimensión 1: autorrealización: es la estimación que los colaboradores tienen sobre el entorno laboral, en base de una las Oportunidades con las que cuentan para tomar decisiones, y que eso les permite obtener personal desarrollo.

Con respecto a la dimensión 2: involucramiento laboral: El aspecto humano es visto como el intangible más esencial; esto es dependiente en tener una clara comprensión de las misión, visión, y valores en orden a llevar a cabo el trabajo de manera eficiente, completar tareas que son percibidos como incentivar personal de desarrollo.

Con respecto a la dimensión 3: supervisión: Los inmediatos supervisores supervisan a los empleados, la formación de ellos para lograr las metas



establecidas a cabo, como así como la asistencia y la dirección de ellos en su diario el rendimiento, mejorando de trabajo métodos de acuerdo con las responsabilidades señaladas en el trabajo de descripción.

Por otro lado, dimensión 4: comunicación: Que se define como la percepción de la medida de la claridad, la coherencia, y la precisión de la información compartida entre los miembros de la trabajo en equipo; esta información es importante para el interno de funcionamiento de la empresa, donde se es necesaria para mantener la cooperación relaciones entre empleados en la misma zona.

Por último, dimensión 5: condiciones laborales: Reconocido por la empresa por brindar material económico y psicosocial para el cumplimiento de funciones, donde se resalta las remuneraciones, como también la administración de los recursos que son otorgados, para cumplir los objetivos en el área y adecuar el logro de las metas.

Adicionalmente los autores, Weisbord (2003) señala que: el clima organizacional es el ambiente psicológico y social, que es el conjunto de propiedades medibles en el medio ambiente de trabajo, percibidos directa o indirectamente por el personal e influye en su comportamiento y su motivación, además una moral elevada es primordial para generar un clima agradable y receptivo (p.215). De esta forma, de acuerdo a las competencias entre los ambientes responsables se puede tratar ciertas temáticas apropiadas para verificar un desarrollo más primordial durante el logro de los fines organizacionales, de modo que se resalta, seis elementos o dimensiones para poder explicar el cumplimiento de las acciones que permiten afrontar los desafíos y los fines resultantes mas apropiados. De manera que las dimensiones fueron las siguientes; propósitos, estructura, relaciones, recompensas y liderazgo.

Adicionalmente los autores Ivancevish (2004) señala que: es el estudio de los comportamientos, como también actitudes, del cual se puede tener ciertas interpretaciones sobre las acciones que pueden percibirse bajo ciertas normas, creencias y relación con el directivo, de manera que se puede afrontar ciertos escenarios donde la actividad sea influyente para adoptar un mejor desempeño ya que el ambiente interno del área es apropiado (p.78). El autor entonces destacó cierto interés por el ambiente laboral, debido que yace de este factor, ciertos

resultados sobre las acciones impuestas, donde los gerentes pueden destacar ciertos puntos de oportunidad y debilidad de los incluidos en la labor, de modo que, el autor impuso una serie de dimensiones o elementos, para comprender o revelar ciertas necesidades del grupos de interés o incluidos en la labor, para poder comprender el escenario o ambiente que perciben y verificar si existe un provecho influenciado en sus actividades. De esta manera sus dimensiones fueron; elaciones interpersonales, cooperación, motivación y autonomía.

Adicionalmente los autores Variable 2: Desempeño laboral, tiene como principal autor a Sánchez (2008), señaló que: se refiere a las competencias laborales, con la finalidad de identificar el logro de los resultados propuestos, donde el incluido en la labor demuestra cierto detalle por entender el proceso para ejecutar las tareas principales, influenciado por el empleo de técnicas más eficientes para demostrar asertividad en sus actividades en correspondencia con la institución (p.214). Por lo tanto, el autor detalló que el rendimiento se puede conseguir gracias a la búsqueda del mejoramiento del personal, ya sea aplicando ciertos concursos, para motivar a los trabajadores a poder adoptar cierto grado de interés por innovar en sus acciones, además el autor planteo una serie de dimensiones para que el desempeño se logre bajo ciertos planes impuestos por la institución, para afrontar momentos difíciles durante la labor y exigiendo mejoras en los procedimientos fijados, de manera que las dimensiones fueron; liderazgo de grupos de trabajo, decisiones acertadas, conocimiento continuo y equipo laboral.

Con respecto a la segunda variable, los autores Byars y Rue (2011) afirmaron que: es un procedimiento para garantizar el conocimiento por el nivel de rendimiento de parte de los incluidos en la labor para poder llegar a las finalidades impuestas, adoptando ciertos caracteres o actitudes en beneficio de ciertas expectativas laborales para llegar a un mejor desempeño, de esta forma se puede acceder a una formación donde la institución ponga interés por preparar a su personal (p.217). De esta manera el autor destaca que el desempeño cumple cierto valor para poder alcanzar una organización sobre las acciones que hace el grupo para que se puede tratar una funciones bajo una concentración mayor llegando a ciertas metas impuestas por el líder y la institución, dando alcance a la comprensión del líder para entender cierto interés de su personal a disposición. Así mismo, el autor plantea ciertas dimensiones para poder, mantener una innovación de ciertas

medidas más influyentes para favorecer los proyectos de la institución para conseguir las finalidades más destacables; por consiguientes las dimensiones fueron, características individuales, vinculación profesional y eficacia.

Con respecto al autor Iturralde, (2010), afirmó que, “para entender el desempeño se debe apreciar el desenvolvimiento de las personas de acuerdo a su potencial, donde es necesario dar ciertos utensilios, como también recursos o notas informativas, sobre su trayectoria o acciones tomadas en las labores” (p.95)

Por lo tanto, el autor tomó cierta relevancia al desempeño como un factor que puede ser estudiado para identificar ciertos indicadores sobre los fines resultantes mas esperados o valorados por los involucrados en la institución, es así que se puede tener detalle sobre los comportamientos que se reflejan en la labor; por consiguiente el autor planteó ciertas dimensiones para medir el desempeño e influenciar a comprender la razón de ciertos resultantes durante los procedimientos que se ejecutan con tal de complementar la labor en búsqueda de una innovación y esmero más influyente para llegar al fin esperado. En consecuencia, las dimensiones fueron; relevancia, equidad, confiabilidad, consecuencia, interdependencia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

##### **Tipo de estudio**

Según Lamanuskas (2020) alude que, “todo estudio puede tratarse bajo un nivel aplicado, para entender sobre ciertos interés del conocimiento para debatir los factores de estudio, de modo que se tiene cierto énfasis sobre explicaciones más concisas” (p. 137). En efecto, el tipo de averiguación es aplicado ya que su finalidad es buscar y ampliar la mayor parte de conocimiento en base a las variables, para lograr obtener información precisa y buena que sea necesaria para minimizar los inconvenientes dados en el estudio.

##### **Nivel**

Según Sánchez (2019), señaló que, “cuando se opta es descriptivo, cuando se opta por la descripción de ciertas percepciones o respuestas fijadas por personas frente a una problemática, de modo que se tiene conocimiento sobre las causas que suceden. Asimismo, se puede evaluar un estudio correlativo para poder destacar una asociación o relación entre factores”. (p.108). Por lo tanto, en el estudio se trató de tener descripciones para poder debatir si hay una asociación o vínculo entre los factores clima y desempeño, para entender más a menudo sobre los elementos identificables en la problemática.

Según Hernández y Mendoza, (2018), afirmó que, “El diseño de investigación se refiere al plan creado para obtener los datos que se desea alcanzar con el propósito de responder a la formulación del problema y siendo que el diseño no experimental mide sucesos y variables como se muestran en su contexto natural y el corte transversal recopila la información en un momento específico” (p.158).

Por otro lado, Rodríguez y Menivelso (2018) afirman que, “puede caracterizarse por su dimensión temporal, o sea las veces que en el tiempo se recolectarán los datos, de manera que, se emplean cuando el método o los métodos o técnicas a emplear, se aplican una sola vez” (p.143).

De manera que la pesquisa toma relevancia, ya que se elaboró durante una temporalidad de un año, en el cual se pudo tratar ciertas observaciones y descripciones sobre la problemática tratada en la institución, y de esta poder entender y explicar los factores o variables clima y desempeño.

##### **Enfoque**

Mientras que, el enfoque es cuantitativo, en el cual Príncipe (2016) afirma que, “un estudio es cuantitativo siempre y cuando se puede terminar una medición numérica sobre factores o variables, de modo que, se busca ciertos resultados que demuestran si se acepta o rechaza la hipótesis de investigación” (p.66). El estudio es cuantitativo porque se basa en el análisis cuantitativo bajo resultados estadísticos, mediante la prueba de hipótesis y corroborar si se acepta la hipótesis alternativa, en el cual existe relaciones entre ambas variables indagada.

### **3.2. Variables y operacionalización**

El proyecto que se indaga en el estudio, se fundamenta con la variable, que es una cualidad o idea con la capacidad de cambiar y cuya fluctuación permite cuantificarse u observarse (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **Variable 1: Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Para la primera variable se encuentra el autor Palma (2004) señaló que: el clima organizacional es el ambiente corporativo, es decir, el ambiente que los empleados perciben y se asocia a la estructura organizacional representada por las condiciones y variables del proceso de interacción social. Por lo que, estas imágenes corporativas y cultura organizacional pueden variar de una organización a otra, dependiendo de los supuestos compartidos por los empleados (p.54).

##### **Definición operacional**

La variable de clima organizacional se lleva a cabo con las dimensiones de, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

##### **Escala de medición**

Para la variable de investigación a determinar, se utilizara el Likert escala técnica se puede utilizar para llevar a cabo el estudio, que se pueden utilizar para obtener estadística de datos utilizando el programa cualitativo SPSS versión 23. Por lo que se tomará en cuenta los siguientes valores: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

#### **Variable 2: Desempeño Laboral**

Sánchez (2008) señaló que: se refiere a las competencias laborales, con la finalidad de identificar el logro de los resultados propuestos, donde el incluido en la labor demuestra cierto detalle por entender el proceso para ejecutar las tareas

principales, influenciado por el empleo de técnicas más eficientes para demostrar asertividad en sus actividades en correspondencia con la institución (p.214).

### **Definición operacional**

La variable de desempeño laboral se lleva a cabo con las dimensiones aprendizaje continuo, trabajo en equipo, liderazgo de grupo de trabajo, toma de decisiones, experticia profesional.

### **Escala de medición**

Para la variable de investigación a determinar, se utilizara el Likert escala técnica se puede utilizar para llevar a cabo el estudio, que se pueden utilizar para obtener estadística de datos utilizando el programa cualitativo SPSSversión 23. Por lo que se tomará en cuenta los siguientes valores: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

## **3.3. Población y muestra**

### **Población**

Es un grupo de todos los sucesos que coinciden con detalles definidos que deben colocarse de manera concreta por sus singularidades de contenido, lugar, tiempo y accesibilidad (Hernández y Mendoza, 2018). De modo que, se tuvo cierto interés por destacar a un valor o universo general de 30 personas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, de cual se tendrá ciertas respuestas o descripciones.

### **Censo**

Según Sabino (2004) señaló que, “es un proceso por el cual se puede tratar a todos los involucrados o incluidos en un universo completo, ya que al ser un número mínimo comparativo entonces se toma a todos por igual para estudiar sus caracteres y posiciones o respuestas (pg.125).De manera que, se dio consigo este método que es el censo, porque es mínimo la cantidad de personas, y por tanto se optó por el número máximo de involucrados, que se trato a las 30 personas.

## **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Encuesta**

Según García, (2004) “En este caso la mejor técnica involucrado en el oficio de observaciones y tener respuestas, se tuvo a la encuesta, para poder presentarse a las personas de una forma más directa y tener de ello una condición más veraz hacia los evaluados” (p.19)

## Cuestionario

Según Naghi, M. (2000) señaló que, “en un estudio s valioso tener un instrumento para motivar respuestas, es así que se toma interés poder el cuestionario, que es un compendio de interrogantes creados con una forma concisa y entendible para las personas encuestadas” (p. 95).

Tabla 1

*Tabla de relación de expertos*

VARIABLE N° 1: Clima Organizacional						
CRITERIOS	Jueces Expertos					TOTAL
	EXP. 1	EXP. 2	EXP. 3	EXP. 4	EXP. 5	
+Claridad	80%	75%	76%	77%	75%	383%
+Objetividad	80%	75%	76%	77%	75%	383%
+Pertinencia	80%	75%	74%	77%	75%	381%
+Actualidad	80%	75%	74%	77%	75%	381%
+Organización	80%	75%	76%	77%	75%	383%
+Suficiencia	80%	75%	76%	77%	75%	383%
+Intencionalidad	80%	75%	74%	77%	75%	381%
+Consistencia	80%	75%	76%	77%	75%	383%
+Coherencia	80%	75%	74%	77%	75%	381%
+Metodología	80%	75%	76%	77%	75%	383%
TOTAL	80%	75%	75%	77%	75%	3822%

NOTA: Elaboración propia

Tabla 2

*Tabla de relación de expertos*

VARIABLE N° 2: Desempeño Laboral						
CRITERIOS	Jueces Expertos					TOTAL
	EXP. 1	EXP. 2	EXP. 3	EXP. 4	EXP. 5	
+Claridad	80%	75%	78%	86%	76%	395%
+Objetividad	80%	75%	78%	86%	76%	395%
+Pertinencia	80%	75%	76%	86%	76%	393%
+Actualidad	80%	75%	76%	86%	76%	393%
+Organización	80%	75%	76%	86%	76%	393%
+Suficiencia	80%	75%	78%	86%	76%	395%
+Intencionalidad	80%	75%	78%	86%	76%	395%
+Consistencia	80%	75%	76%	86%	76%	393%
+Coherencia	80%	75%	76%	86%	76%	393%
+Metodología	80%	75%	78%	86%	76%	395%
TOTAL	80%	75%	77%	86%	76%	3940%

NOTA: Elaboración propia

Tabla 3

*Relación De Expertos*

Experto N° 1	Suasnabar Ugarte Federico Alfredo
Experto N° 2	Flores Bolívar Luis Alberto
Experto N° 3	Romero Pacora Jesús
Experto N° 4	Paca Pantigoso Flavio Romero
Experto N° 5	Narváez Aranibar Teresa

**Confiabilidad**

Según Hernández et al. (2013) Alude que la precisión en base a fiabilidad de una medición de proyección del instrumento llega a explicar el rango en que su medida es repetida al mismo objeto que llega a producir resultados fiables [...]” (p.185).

Tabla 4

*Fiabilidad de la variable Clima Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	50

En la tabla 4, se analizó la determinación de los datos estadísticos procesados en el programa numérico del SPSS, se logró alcanzar como resultados determinada un 0.924 de fiabilidad en el cuestionario de la variable Clima Organizacional, que se realizó a 30 de los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, 2017, teniendo una confiabilidad muy elevada y buena.

Tabla 5

*Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	30

En la tabla 5, se analizó la determinación de los datos estadísticos procesados en el programa numérico del SPSS, se logró alcanzar como resultados determinada un



0.969 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Desempeño Laboral, que se realizó a 30 de los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, 2017, teniendo una confiabilidad muy elevada y buena.

### 3.5 Procedimientos

Se mediaran y se validara los instrumentos por veredicto de los especialistas profesionales con grado de licenciado o Magíster. Se realizará el test de fiabilidad con la muestra de 30 trabajadores mediante el estadístico Alpha de Cronbach. Una vez validado el cuestionario y determinada la confiabilidad, se empleará el cuestionario a la muestra de 30 trabajadores utilizando la escala de Likert para realizar la medición y conocer los datos estadísticos por medio del programa SPSS.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Para poder tener un alcance sobre los fines resultantes se tuvo que tener en cuenta una evaluación de datos en el SPSS, para conseguir ciertos cuadros estadísticos para comprender la distribución y porcentajes, como también el coeficiente de correlación de Spearman, para poder debatir la asociación entre los factores Clima y Desempeño. De manera que se puede también adquirir cierto conocimiento sobre las percepciones de los trabajadores sobre los factores y saber ciertos elementos que repercuten en la problemática tratada.

### 3.7 Aspectos éticos

Se obtendrá el consentimiento informado de parte de los trabajadores para la realización de la encuesta, con la condición de que las respuestas sean anónimas.

Todos los textos utilizados en este estudio se citan con sus autores correspondientes, por lo que no hay lugar para el plagio. Además, el software Turnitin se utilizará para el análisis de similitud correspondiente para transferir cuestiones éticas al personal responsable del correcto manejo del software anterior. La información técnica es recopilada por profesionales con una rica experiencia en investigación científica y en la preparación de instrumentos de recolección de datos. Del mismo modo, el presente trabajo de investigación, cumplirá con las indicaciones establecidas por la guía de elaboración de tesis brindada por la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se describen las finalidades del procesamiento de resultados en la investigación teniendo como determinación las variables, dimensiones e indicadores seleccionados en secciones anteriores.

Tabla 6

*Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

clima organizacional	desempeño laboral				total	rho de spearman
	malo	regular	bueno	muy bueno		
regular	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	20.0%	rho = 0.534** sig. (bilateral) = 0.000)
bueno	3.3%	13.3%	6.7%	23.3%	46.7%	
muy bueno	0.0%	6.7%	20.0%	6.7%	33.3%	
total	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

*Fuente:* Elaboración propia en base a las encuestas.

#### **Interpretación:**

En la tabla 6, se puede destacar que un porcentaje de trabajadores como el 46.7, determina que el clima esta en un nivel bueno, y en el caso de la segunda variable es considerable en un nivel bueno de 36.7%.

De acuerdo al objetivo general, se puede debatir que el 20% de trabajadores considera el clima y el desempeño en un nivel bueno, así mismo se verifica que el 13.3% lo califican a ambos en un nivel regular, y finalmente el 0.0% es considerable a ambos factores en una categoría regular.

Así mismo se verifica una evaluación de asociación de spearman bajo un valor de 0.534 y además se resalta que la categoría significativa es menor al margen de error, de modo que se evidencia una asociación o relación entre los factores o variables.

Tabla 7

*Distribución de frecuencia para Autorrealización y Desempeño Laboral*

autorrealización	desempeño laboral					rho de spearman
	malo	regular	bueno	muy bueno	total	
malo	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	rho = 0.645** sig. (bilateral) = 0.000)
regular	0.0%	3.3%	10.0%	13.3%	26.7%	
bueno	0.0%	13.3%	10.0%	16.7%	40.0%	
muy bueno	3.3%	3.3%	16.7%	6.7%	30.0%	
total	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

*Fuente:* Elaboración propia en base a las encuestas.

**Interpretación:**

En la tabla 7, se puede destacar que un porcentaje de trabajadores como el 40.0, determina que la autorrealización está en un nivel bueno, y en el caso de la segunda variable es considerable en un nivel bueno de 36.7%.

De acuerdo al objetivo específico 1, se puede debatir que el 10.0% de trabajadores considera el clima y el desempeño en un nivel bueno, así mismo se verifica que el 3.3% lo califican a ambos en un nivel regular, y finalmente el 0.0% es considerable a ambos factores en una categoría regular.

Así mismo se verifica una evaluación de asociación de spearman bajo un valor de 0.645 y además se resalta que la categoría significativa es menor al margen de error, de modo que se evidencia una asociación o relación entre los factores o variables.

Tabla 8

*Distribución de frecuencia para Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral*

involucramiento laboral	desempeño laboral					rho de spearman
	malo	regular	bueno	muy bueno	total	
malo	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%	rho = 0.351** sig. (bilateral) = 0.001)
regular	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%	
bueno	0.0%	10.0%	10.0%	13.3%	33.3%	
muy bueno	3.3%	10.0%	16.7%	10.0%	40.0%	
total	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

*Fuente:* Elaboración propia en base a las encuestas.

**Interpretación:**

En la tabla 8, se puede destacar que un porcentaje de trabajadores como el 33.3, determina que el involucramiento laboral está en un nivel bueno, y en el caso de la segunda variable es considerable en un nivel bueno de 36.7%.

De acuerdo al objetivo específico 2, se puede debatir que el 10.0% de trabajadores considera el clima y el desempeño en un nivel bueno, así mismo se verifica que el 0.0% lo califican a ambos en un nivel regular, y finalmente el 0.0% es considerable a ambos factores en una categoría regular.

Así mismo se verifica una evaluación de asociación de spearman bajo un valor de 0.351 y además se resalta que la categoría significativa es menor al margen de error, de modo que se evidencia una asociación o relación entre los factores o variables.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia para Supervisión y Desempeño Laboral*

supervisión	desempeño laboral				total	rho de spearman
	malo	regular	bueno	muy bueno		
malo	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	rho = 0.412** sig. (bilateral) = 0.000)
regular	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	
bueno	3.3%	10.0%	13.3%	30.0%	56.7%	
muy bueno	0.0%	6.7%	10.0%	10.0%	26.7%	
total	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

*Fuente:* Elaboración propia en base a las encuestas.

**Interpretación:**

En la tabla 9, se puede destacar que un porcentaje de trabajadores como el 56.7, determina que la supervisión está en un nivel bueno, y en el caso de la segunda variable es considerable en un nivel bueno de 36.7%.

De acuerdo al objetivo específico 3, se puede debatir que el 13.3% de trabajadores considera la supervisión y el desempeño en un nivel bueno, así mismo se verifica que el 0.0% lo califican a ambos en un nivel regular, y finalmente el 0.0% es considerable a ambos factores en una categoría regular.

Así mismo se verifica una evaluación de asociación de spearman bajo un valor de 0.412 y además se resalta que la categoría significativa es menor al margen de error, de modo que se evidencia una asociación o relación entre los factores o variables.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia para Comunicación y Desempeño Laboral*

comunicación	desempeño laboral					rho de spearman
	malo	regular	bueno	muy bueno	total	
malo	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	rho = 0.727** sig. (bilateral) = 0.000)
regular	0.0%	0.0%	10.0%	3.3%	13.3%	
bueno	3.3%	13.3%	10.0%	26.7%	53.3%	
muy bueno	0.0%	6.7%	13.3%	10.0%	30.0%	
total	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

*Fuente:* Elaboración propia en base a las encuestas.

**Interpretación:**

En la tabla 10, se puede destacar que un porcentaje de trabajadores como el 53.3, determina que la comunicación está en un nivel bueno, y en el caso de la segunda variable es considerable en un nivel bueno de 36.7%.

De acuerdo al objetivo específico 4, se puede debatir que el 10.0% de trabajadores considera la comunicación y el desempeño en un nivel bueno, así mismo se verifica que el 0.0% lo califican a ambos en un nivel regular, y finalmente el 0.0% es considerable a ambos factores en una categoría regular.

Así mismo se verifica una evaluación de asociación de spearman bajo un valor de 0.727 y además se resalta que la categoría significativa es menor al margen de error, de modo que se evidencia una asociación o relación entre los factores o variables.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia para Condiciones Laborales y Desempeño Laboral*

condiciones laborales	desempeño laboral					rho de spearman
	malo	regular	bueno	muy bueno	total	
malo	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	rho = 0.516** sig. (bilateral) = 0.001)
regular	0.0%	3.3%	13.3%	0.0%	16.7%	
bueno	3.3%	6.7%	10.0%	30.0%	50.0%	
muy bueno	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	30.0%	
total	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

*Fuente:* Elaboración propia en base a las encuestas.

**Interpretación:**

En la tabla 11, se puede destacar que un porcentaje de trabajadores como el 50.0, determina que condiciones laborales está en un nivel bueno, y en el caso de la segunda variable es considerable en un nivel bueno de 36.7%.

De acuerdo al objetivo específico 5, se puede debatir que el 10.0% de trabajadores considera las condiciones laborales y el desempeño en un nivel bueno, así mismo se verifica que el 3.3% lo califican a ambos en un nivel regular, y finalmente el 0.0% es considerable a ambos factores en una categoría regular.

Así mismo se verifica una evaluación de asociación de spearman bajo un valor de 0.516 y además se resalta que la categoría significativa es menor al margen de error, de modo que se evidencia una asociación o relación entre los factores o variables.

## V. DISCUSIÓN

Para el siguiente proceso de la indagación, se llegó a manifestar directamente como objetivo Identificar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga. Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable Clima Organizacional (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales), con la variable Desempeño Laboral.

Asimismo, el planteamiento de los cuestionarios que se tomaron en cuenta fueron utilizados como finalidad para la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, y luego se validó por 5 expertos de la Universidad Cesar Vallejo con una calificación del 74% y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.924 para el cuestionario de Clima Organizacional y 0.969 para el cuestionario de Desempeño Laboral.

Por otro lado, Los resultados muestran que los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga calificaron el clima organizacional como un buen 46.7%, pero por otro lado, hay un grupo que piensa que es normal. Esta situación debe ser considerada por el San Cristóbal Directores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Huamanga. Por otro lado, estos consumidores manifestaron que el desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga fue muy bueno, con 40.0%.

Sin embargo, si examinamos el vínculo asociado entre ambas variables, encontraremos que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, entre ellos, el 6,7% de los empleados piensa que el clima organizacional es bueno. La lectura de estos resultados nos permite confirmar que existe un vínculo asociado lineal directa entre las dos variables; este resultado se obtuvo mediante la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0.534$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )) Se confirma que esto nos permite tener la certeza de que existe un vínculo asociado lineal directa entre las dos variables de clima organizacional y desempeño laboral, resultados inferiores a los de Rivero, (2005) ( $Rho = 0.541$ , Sig. (Bilateral) = 0.002; ( $p \leq 0.05$ ))); Esto muestra que existe un vínculo asociado entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. Área administrativa del distrito



educativo del estado de Karabobo, en la Universidad del Zulia. Y bastante similar al obtenido por Quispe (2013) ( $Rho=0.534$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ); demostrando que Existe Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pachuca Andahuaylas. Por otro lado los resultados obtenidos de Quiñones (2016) ( $Rho=0.584$ , Sig. (Bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ )); que demuestra que Existe una relación entre Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la misión ecuatoriana del norte. Por otro lado Nosotros tenemos del guisante (2010) resultados ( $Rho = 0,625$ , Sig. (Bilateral) = 0,000; ( $p 0,05$ )); lo que muestra que no es una organización climático y la mano de obra de rendimiento en la mecánica de la industria en Coahuila, México, y de Ortiz (2014) resultados ( $Rho = 0,612$ , Sig. (bilateral) = 0,000; ( $p 0,05$ )), demostrando que Existe relación entre Influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de tiendas por departamento Ripley S.A. – Trujillo 2014. Estos hallazgos demuestran que no es un enlace entre la organización climático y trabajo el rendimiento en diversos tipos de empresas, como así como el que las empresas se consideran para estos hallazgos.

Por otro lado, los datos recopilados en base a la tabla cruzadas, coinciden con los resultados obtenidos a partir de la interrelación de las dos variables de y la dimensión de la organización climático con la variable de rendimiento en el trabajo, donde se encontró que cuando los empleados creen que la organización clima es bueno, el rendimiento en el trabajo es bueno en 6,7por ciento, siguiendo las dimensiones, Autorrealización es lo que califican para y reciben con 10,0 por ciento de buena, seguido por Participación Laboral con el 10,0 por ciento de buena; en el otro extremo de la espectro es la supervisión, que solamente tiene 13,3 por ciento de buena; y finalmente, Condiciones Laborales con 10.0por ciento de bien.

Detallando los resultados de las dimensiones de Clima organizacional de forma independiente, se observa que Autorrealización califica y recibe con 40.0 por ciento de bueno, seguido de la dimensión Involucramiento Laboral con 33.3 por ciento de bueno; en el otro extremo se encuentra Supervisión con 56,7 por ciento de bueno; luego, Condiciones Laborales tiene una puntuación de 50,0 cabo de 100; Sin embargo, todos los dimensiones son mayores que la variable de Clima Organizacional, el cual tiene una puntuación de 46,7 cabo de 100. Como un resultado, los directores de la San Cristóbal de Huamanga Cooperativa de Ahorro y Crédito deberán Mejorar SUS Indicadores de Autorización y

Comunicación Sobre TODO EL Cumplimiento de las soluciones prometidas por parte del personal de la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga.

## VI. CONCLUSIONES

Prosiguiendo con los resultados de esta presente averiguación, se llegó a determinar y analizar en base a la información recolectada en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, se llegaron a obtener las siguientes deducciones:

Primero: La base decisiva del estudio de indagación, se llegó a determinar la presente determinación, por lo cual, se precisó que existe un vínculo asociado moderada  $Rho = 0.534^{**}$  Sig. (Bilateral) = 0.000) entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Esto se prueban y acreditan en que desempeño profesional es percibida como Bueno en un 36.7% de los empleados y el 46.7% percibe y evidencia que el clima organizacional es definitivamente bueno.

Segundo: La base decisiva del estudio de indagación, se llegó a determinar la presente determinación, por lo cual, se precisó que existe un vínculo asociado altamente significativa  $Rho = 0.645^{**}$  Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Autorrealización y la variable Desempeño Laboral. Esto se basa en los resultados prueban y acreditan que tiene la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, es considerada como bueno en un 40.0% de los empleados y el 36.7% percibe y evidencia que el desempeño profesional es definitivamente bueno.

Tercero: La base decisiva del estudio de indagación, se llegó a determinar la presente determinación, por lo cual, se precisó que existe un vínculo asociado moderada  $Rho = 0.351^{**}$  Sig. (Bilateral) = 0.001) entre la dimensión Involucramiento Laboral y la variable Desempeño Laboral. Estos resultados prueban y acreditan en que el involucramiento laboral es un factor importante para la vista de los empleados es calificada como bueno en un 33.3% y el 36.7% percibe y evidencia que el desempeño profesional es definitivamente bueno.

Cuarto: La base decisiva del estudio de indagación, se llegó a determinar la presente determinación, por lo cual, se precisó que existe un vínculo asociado altamente significativa  $Rho = 0.412^{**}$  Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Supervisión y la variable Desempeño Laboral. Esto se basa en los resultados prueban y acreditan que tiene la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, es considerada como bueno en un 56.7% de los empleados y el 36.7% percibe y evidencia que el desempeño profesional es definitivamente bueno.

Quinto: La base decisiva del estudio de indagación, se llegó a determinar la presente determinación, por lo cual, se precisó que existe un vínculo asociado moderada  $Rho = 0.727^{**}$  Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño Laboral. Estos resultados se prueban y acreditan en que la comunicación es un factor importante para la vista de los empleados es calificada como bueno en un 53.3% y el 36.7% percibe y evidencia que el desempeño profesional es definitivamente bueno.

Sexto: La base decisiva del estudio de indagación, se llegó a determinar la presente determinación, por lo cual, se precisó que existe un vínculo asociado altamente significativa  $Rho = 0.516^{**}$  Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión Condiciones Laborales y la variable Desempeño Laboral. Esto se basa en los resultados que prueban y acreditan que tiene la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, es considerada como bueno en un 50.0% de los empleados y el 36.7% percibe y evidencia que el desempeño profesional es definitivamente bueno.

## VII. RECOMENDACIONES

Para finalizar, se llegó a determinar de acuerdo a la consideración de los resultados las siguientes sugerencias que tiene para la cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga:

Se sugirió que el valor de los colaboradores se incrementó en conformidad con las oportunidades que se tienen para la toma de decisiones, y que este será permitir que ellos para lograr personal de desarrollo en la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga.

Se recomienda para mejorar; la mano de obra participación se ve como el más esencial inmaterial; esto es dependiente en tener más conocimiento basado en la misión, visión, y valores en orden a realizar efectiva de trabajo en el área que está siendo delegada.

Se sugirió que la inmediata supervisión de los jefes de mejora y supervisa los empleados, dando a ellos más la formación de ayuda a lograr sus objetivos, como así como la asistencia y la dirección de ellos en un diario base.

Se recomienda a generar más de comunicación en orden a tener una mejor percepción de la escala de la claridad, la coherencia, y la precisión de la información repartida entre el grupo asociado del trabajo; todos los de esta información es importante y preciso para el interior del equipo funcionamiento en la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga.

De acuerdo con las Condiciones Laborales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga, se requieren materiales económicos y psicosociales para el desempeño de sus funciones. Dentro de estos elementos son remuneraciones, los cuales son esenciales para determinar el rendimiento y el rendimiento en el trabajo y va a ser utilizados y compartidos entre los cualificados empleados para alcanzar la finalidad de la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. & Carrasco, R. (2016). Measuring the impact of on the job training on job mobility. *Revista de Economía Aplicada*, XXIV (70) 2016, 5-25. <https://www.redalyc.org/pdf/969/96949057001.pdf>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165000>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I. y Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2ª ed.). México: PEARSON EDUCACION
- Beuren, I. M., Santos, V & Bernd, D. C. (2020). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *BBR. Brazilian Business Review*, 17(2), 211-232. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.5>
- Borman et alt. (2002). La evaluación del desempeño: Conceptos, criterios y métodos. (3ªed.). México: PEARSON EDUCACION.
- Caligiore, I. & Díaz, J. (2009). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la universidad de los Andes*. (Tesis de licenciatura). Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_abstract&tlng=es)
- Cohen, N. y Gómez, R. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. (1ª ed.). Buenos aires, Argentina: Editorial Teseo. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxz>
- Coetzee, L. & Henning, S. (2019). A tale of two ships: Follower attributions of leadership with reference to team morale in an air traffic control centre. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2109>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-)

897X2016000100016&lng=es&tlng=es.

- Dávila M, & Troncoso C, (2018). Labor Practices and Organizational Commitment . *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145-150. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300145>
- De Jager, K. (2018). Safety and health leadership: A concise 'story line' to achieve zero harm. *The Southern African Institute of Mining and Metallurgy*. 118(4), 431 – 437. <https://dx.doi.org/10.17159/2411-9717/2018/v118n4a13>
- Espinoza, M. G. y Jiménez, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Revista Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- García, F. (2002). El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. (1ª ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Grado, J (2011). Calificación de méritos. (2ª ed.). México: Morata, S.L.
- Gil, F. (12 de junio de 2016). Clima laboral: aplicadores de encuesta APTITUS. *Diario Gestion*, pp.25.
- Gomez, M. (2006). Introducción de la Metodología de la Investigación Científica. (1ª ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación. (4ªed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 17(4), 562-569. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Lamauskas, V. (2020). Scientific article preparation: Methodology description. *Problems of Education in the 21st Century*, 78(2),136-146. <https://doi.org/10.33225/pec/20.78.136>
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio – Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle - Bolivia*, 16(16), 15–32. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003)
- Litwin, G. & Stringer, R. (1998). Clima organizacional. (2ª ed.). Estados Unidos: Universidad de Harvard.

- López, V. (2015, 24 de Junio). Los riesgos de trabajo en una manufactura de productos plásticos. *Gestión Práctica de Riesgos laborales*. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/2/8/9/pd0000021289.pdf>.
- Louffat, E. (2010). *Evaluando el desempeño laboral*. (1<sup>era</sup> ed.). Mexico: ENGAGE Learning.
- Martinez, I. M., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Njoku, A.O. & Modebelu, M.N. (2019) Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6(10), 01-10. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105751>
- Méndez, C (1994). *Clima organizacional en Colombia IMCOC: un método de análisis para su intervención*. (1<sup>era</sup> ed.). Colombia: Universidad del Rosario.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. (2<sup>a</sup> ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg200160>
- Olsson, A., Paredes, K., Johansson, U., Roese, M. & Ritzén, S. (2019) Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29:3, 243-261, <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC Manual*. (1<sup>e</sup> ed.). Perú:
- Peña, S. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila- México* (tesis de licenciatura). Universidad de Autónoma de Coahuila, Coahuila, México.
- Pereira, A. E., y Solís, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>



- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Rendón, M. E., Villasís, M. A. y Miranda, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rossouw, E & Rothmann, S. (2020). Job demands and job resources and well-being of judges in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1801>
- Sabino, F. (2002). *Metodología y Técnicas de Investigación*. (2da ed.) Colombia: Episteme.
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Silva, J. F., Borges, J. F., Sarsur, A. M., Nunes, S. C. & Amorin, W. A. (2019). Careers: workers perceptions of organizations support for their professional growth. *Tourism & Management Studies*, 15(4), 35-43. <https://dx.doi.org/10.18089/tms.2019.150404>
- Toro, I. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1ª ed.). Colombia: Universidad EAFIT.
- Uría, D. (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Valdivia, C. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER-Trujillo SAC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Vera, N. y Suárez, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1),

180-186. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

- Vieira, F. C., Vale, H. V., & May, M. R. (2018). Open innovation and business model: Embrapa forestry case study. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(4). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramr180011>
- Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.
- Zonatto, V. C. da S., Nascimento, J. C., Lunardi, M. A., & Degenhart, L. (2020). Effects of budgetary participation on managerial attitudes, satisfaction, and managerial performance. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 532-549. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200047>
- Zondo, R.W.D., (2020). Influence of a shop floor management system on labour productivity in an automotive parts manufacturing organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3269>
- Zumaeta, J. (2018). Economía: Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *Revista El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Cuestionario de la primera variable indagada

##### CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Este presente cuestionario de la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de huamanga, tiene como principal objetivo reconocer su opinión del clima laboral en la empresa.

Se presentara una serie de opiniones relacionadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Agradeceré que marcando con un aspa en la que considere mejor su punto de vista. Marcar solamente una opción ya sea con una (x) o un aspa (✓). Cabe señalar que la encuesta es totalmente anónima.

TUDO O SIEMPRE	
MUCHO	
REGULAR O ALGO	
POCO	
NINGUNO O NUNCA	

PREGUNTAS					
Existen oportunidades para poder progresar en la empresa					
Los colaboradores están comprometidos con el éxito de la empresa.					
El jefe inmediato da ayuda para sobreponerse a los problemas suscitados en el área.					
Tiene acceso a la información indispensable para el cumplimiento de las tareas.					
Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
El jefe muestra interés por el éxito de los colaboradores					
El trabajador garantiza el logro en su trabajo.					
En su área, se mejoran los métodos de trabajo					
En su área, la información emana adecuadamente.					
En el trabajo, los objetivos son retadores.					
Se colabora para definir los objetivos y acciones importantes para el logro de las metas predispuestas por la empresa					
Cada colaborador de la empresa es considerado factor importante para asegurar el éxito de la organización.					

En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo					
En el equipo de trabajo, existe una relación de confraternidad					
Existe oportunidad para tomar decisiones responsables para cumplir las tareas asignadas					
En la cooperativa , se valora el alto grado de desempeño					
Los trabajadores están comprometidos con la empresa.					
Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.					
Existen suficientes canales de comunicación					
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
Los jefes expresan reconocimiento por los logros conseguidos					
En el área, se busca mejorar las funciones día a día.					
Las responsabilidades del cargo están bien definidas.					
Es posible interactuar con el personal de mayor puesto					
Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente					
Las actividades realizadas por el personal, permiten alcanzar el desarrollo del personal.					
El cumplimiento de las tareas diarias, se realizan en favor del desarrollo personal					
Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.					
En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos					
Existe una buena administración de los recursos					

	Los jefes inmediatos realizan capacitaciones relevantes para el cumplimiento de las tareas.					
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
	Existen procedimientos y normas como guías para el desarrollo del trabajo.					
	La empresa fomenta y promueve la comunicación.					
	La remuneración es apropiada en comparación con la de otras empresas.					
	La empresa favorece el desarrollo del personal					
	Los productos y servicios de la cooperativa son tema de orgullo personal					
	Los objetivos de trabajo están bien explicados.					
	El jefe escucha las ideas y opiniones que se le hacen					
	Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la empresa.					
	Se fomenta la creación de ideas creativas.					
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.					
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas.					
	Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo.					
	Se reconoce los logros en el trabajo					
	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral					
	Existe un trato justo en la empresa.					
	Se tiene conocimiento sobre el progreso en las distintas áreas de la empresa.					
	Las remuneraciones se conceden de acuerdo al desempeño y logros el trabajador					

Anexo 2

Cuestionario de la segunda variable indagada

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación se presenta una serie de preguntas, la cual u deberá responder, marcando con (X) la respuesta que considere correcta:

Nº	ESCALA
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Item	preguntas	5	4	3	2
<b>APRENDIZAJE CONTINUO</b>					
1	Aprende de la experiencia de los otros y la propia				
2	Aplica los conocimientos adquiridos para sobreponerse ante los desafíos en el área.				
3	Asimila nueva información y esta la aplica adecuadamente.				
4	Se adapta y aplica nuevas tecnologías, que se implantan en la empresa.				
5	Investiga y profundiza en los temas suscitados en el área.				
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
6	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas en el cumplimiento de los objetivos grupales.				
7	Coopera en distintas situaciones y comparte la información				
8	Respeto los criterios dispares y distintas opiniones del grupo.				
9	Mantiene un dialogo directo con los miembros del grupo, en condiciones de respeto y cordialidad.				
10	Aporta ideas, sugerencias y opiniones, que ayuden en el cumplimiento de las tareas.				
<b>LIDERAZGO DE GRUPO DE TRABAJO</b>					
11	Se le facilita la cooperación con otras áreas.				
12	El jefe gestiona los recursos necesarios para cumplir con las				

13	Los jefes aseguran que los miembros de grupo compartan los planes, programas y proyectos de la empresa.					
14	Se le brinda explicación sobre las decisiones que se toman en el grupo.					
15	el jefe escucha y considera de las opiniones de los integrantes del grupo					
16	Se establece los objetivos del grupo en forma clara y equilibrada					
17	Los jefes orientan y coordinan el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir.					
18	El jefe garantiza que el grupo cuente con la información necesaria.					
<b>TOMA DE DECISIONES</b>						
19	Emplea cambios en las actividades y en la manera de desarrollar sus responsabilidades.					
20	Elige alternativas de solución efectiva y suficiente para atender las tareas.					
21	Fomenta la participación en la toma de decisiones.					
22	Decide y establece prioridades para el trabajo del grupo.					
23	Cuando detecta dificultades en las actividades, efectúa cambios para optimizar el desempeño.					
24	Asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
<b>EXPERTICIA PROFESIONAL</b>						
25	Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos					
26	Identifica y reconoce las causas de los problemas y sus posibles soluciones					
27	Analiza de un modo racional, basándose en la información relevante.					
28	Planea, organiza y ejecuta múltiples tareas pendientes a alcanzar en relación a los resultados de la empresa.					
29	Analiza de un modo sistemático los aspectos de trabajo.					
30	Clarifica datos y situaciones complejas en la ejecución de las tareas.					



## ANEXO 3

### Matriz De Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO DEL ESTUDIO	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				ÍTEMS V1
	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL V1	DEFINICIÓN OPERACIONAL V1	DIMENSIONES V1	INDICADORES V1	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe relación significativa el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	Palma, S. (2004), El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p.54)	El clima organizacional se mide empleando el cuestionario de clima laboral denominado CL-SPC, creado por Sonia Palma Carrillo, que está constituido por cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1
						Interés por el éxito del personal	6
						Definición de objetivos y acciones	11
						Grado de desempeño	16
						Reconocimiento por los logros	21
						Actividades para el desarrollo del personal	26
						Capacitación del personal	31
						Promover el desarrollo personal	36
						Ideas creativas	41
						Logros en el trabajo	46
¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Establecer la relación existente entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p.54)	El clima organizacional se mide empleando el cuestionario de clima laboral denominado CL-SPC, creado por Sonia Palma Carrillo, que está constituido por cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Involucramiento Laboral	Compromiso de éxito	2
						Garantizar el logro en el trabajo	7
						Factor Humano	12
						Compromiso con la empresa	17
						Mejoramiento de la funciones	22
						Tareas diarias en favor del desarrollo personal	27
						Tarea estimulante	32
						Orgullo personal	37
						Visión, misión y valores de la empresa	42
						Calidad de vida laboral	47
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Establecer la relación existente entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p.54)	El clima organizacional se mide empleando el cuestionario de clima laboral denominado CL-SPC, creado por Sonia Palma Carrillo, que está constituido por cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Supervisión	Superación de problemas	3
						Métodos de trabajo	8

San Juan de Lurigancho, 2017	San Juan de Lurigancho, 2017	San Juan de Lurigancho, 2017
¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Establecer la relación existente entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017
¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Establecer la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?	Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga, San Juan de Lurigancho, 2017?

	Evaluación del personal	13
	Preparación para cumplir tareas	18
	Responsabilidades definidas	23
	Seguimiento y control de actividades	28
	Procedimientos y normas	33
	Objetivos del trabajo	38
	Trabajo en función de los métodos o planes establecidos	43
	Trato justo en la empresa	48
	Acceso a la información	4
	Información adecuada	9
	Relación de compañerismo	14
	Canales de comunicación.	19
Comunicación	Interacción con los trabajadores de mayor puesto	24
	Afrontar y superar obstáculos	29
	Comunicación interna	34
	Consideración de ideas y opiniones	39
	Colaboración entre diferentes áreas	44
	Conocimiento del progreso en distintas áreas	49
	Cooperación entre compañeros	5
	objetivos retadores	10
	toma de decisiones responsables	15
	equipo integrado	20
	eficiencia	25
Condiciones Laborales	administración de los recursos	30
	Remuneración apropiada y diferenciada.	35
	Objetivos en relación de la visión de la empresa	40
	Tecnología que facilita el trabajo	45
	Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador.	50

<p>Sánchez, S. (2008), El desempeño laboral se refiere a las competencias laborales logradas por los trabajadores, como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, características personales y valores que facilitan el logro de los resultados propuestos por la organización, Por lo tanto el desempeño laboral es la actuación que demuestra el trabajador, para ejecutar las funciones y tareas principales en el cargo, de manera que se demuestre su idoneidad en correspondencia de las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (p.214).</p>	<p>Para medir el desempeño laboral se hace uso de un cuestionario de 30 preguntas que comprende las dimensiones mencionadas por el autor Sánchez, S. (2008) en su formulario de evaluación de desempeño laboral.</p>	<p>Aprendizaje continuo</p>	<p>Experiencia de los otros y la propia Conocimientos adquiridos Asimilar nueva información Adaptar y aplicar nuevas tecnologías Investigar y profundizar temas</p>
	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Objetivos grupales Cooperación Criterios dispares y opiniones distintas Respeto y cordialidad Aportar ideas, sugerencias y opiniones</p>	
	<p>Liderazgo de grupo de trabajo</p>	<p>Cooperación con otras áreas Gestión de recursos Compartir planes, programas y proyectos Explicación sobre las decisiones tomadas Escuchar y considerar opiniones Objetivos claros y equilibrados Orientación y coordinación Información fundamental</p>	
	<p>Toma de decisiones</p>	<p>Actividades y responsabilidades Alternativas de solución Participación en la toma de decisiones Establecer prioridades Efectuar cambios Decisiones adoptadas</p>	
	<p>Experticia profesional</p>	<p>Reglas básicas y conceptos complejos Identificar y reconocer las causas del problema Análisis racional Planear, organizar y ejecutar tareas Análisis sistemático Clarificar datos y situaciones complejas</p>	

Anexo 4

*Cuadro Organizacional de la variable clima organizacional*

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<p>Palma (2004) señaló que: El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores</p>	<p>El clima organizacional se mide por cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.</p>	<p>Autorrealización</p>	Oportunidades de progreso	1	<p>Se aplicó la escala Likert:  Ninguno o nunca  Poco  Regular o algo</p>
			Interés por el éxito del personal	6	
			Definición de objetivos y acciones	11	
			Grado de desempeño	16	
			reconocimiento por los logros	21	
			Actividades para el desarrollo del personal	26	
			Capacitación del personal	31	
		Promover el desarrollo personal	36		
		Ideas creativas	41	<p>Mucho  Todo o Siempre</p>	
		Logros en el trabajo	46		
		Compromiso de éxito	2		
		Asegurar el logro en el trabajo	7		
		Factor humano	12		
		Compromiso con la empresa	17		
Mejoramiento de las funciones	22				
Tareas diarias en beneficios del desarrollo personal	27				
Tarea estimulante	32				
Orgullo personal	37				
Visión, misión y valores de la empresa	42				
		Involucramiento laboral			

---

que comparte el personal (p.54).

	Calidad de vida laboral	47
	Superación de problemas	3
	Métodos de trabajo	8
	Evaluación del personal	13
supervisión	Preparación para cumplir tareas	18
	Responsabilidad definidas	23
	Seguimiento y control de actividades	28
	Normas y procedimientos	33
	Objetivos en el trabajo	38
	Métodos o planes establecidos	43
	Trato justo en la empresa	48
	Acceso a la información	4
	Información adecuada	9
	Relación de confraternidad	14
	Canales de comunicación	19
Comunicación	Interacción con los trabajadores de mayor cargo	24
	Afrontar y superar obstáculos	29
	Comunicación interna	34
	Consideración de ideas y opiniones	39
	Colaboración entre distintas áreas	44
	Conocimiento del progreso en distintas áreas	49
	Cooperación entre compañeros	5
	Objetivos retadores	10
	Toma de decisiones responsables	15
	Equipo integrado	20

---

---

Condiciones laborales	Eficacia	25
	Administración de los recursos	30
	Remuneración apropiada y diferenciada	35
	Objetivos en relación de la visión de la empresa	40
	Tecnología que facilita el trabajo	45
	Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador	50

---

*Fuente:* Elaboración CL-SPC

Anexo 5

*Cuadro Organizacional de la variable Desempeño laboral*

Definición operacional	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Sánchez (2008), señaló que, “se refiere a las competencias laborales, con la finalidad de identificar el logro de los resultados propuestos, donde el incluido en la labor demuestra cierto detalle por entender el proceso para ejecutar las tareas principales, influenciado por el empleo de técnicas más eficientes para demostrar asertividad en sus actividades en correspondencia con la institución (p.214).	Para medir el desempeño laboral se hace uso de elementos como aprendizaje continuo, trabajo en equipo, liderazgo de grupo de trabajo, toma de decisiones y experticia profesional.	Aprendizaje continuo	Experiencia de los otros y la propia	1	Se aplicó la escala Likert:
			Conocimientos adquiridos	2	
			Asimilar nueva información	3	
			Adaptar y aplicar nuevas tecnologías	4	
			Investigar y profundizar temas	5	
			Objetivos grupales	6	
		Trabajo en equipo	Cooperación	7	Nunca
			Criterios dispares y opiniones distintas	8	
			Respeto y cordialidad	9	
			Aportar ideas, sugerencias y opiniones	10	
			Cooperación con otras áreas	11	
			Gestión de recursos	12	
		Liderazgo de grupo de trabajo	Compartir planes, programas y proyectos	13	Casi nunca
			Explicación sobre las decisiones tomadas	14	
			Escuchar y considerar opiniones	15	
			Objetivos claros y equilibrados	16	
			Orientación y coordinación	17	
			Información fundamental	18	
		Toma de decisiones	Actividades y responsabilidades	19	A veces
			Alternativas de solución	20	
			Participación en la toma de decisiones	21	
			Establecer prioridades	22	
			Efectuar cambios	23	
			Decisiones adoptadas	24	

---

Experticia profesional	Reglas básicas y conceptos complejos	25	Siempre
	Identificar y reconocer las causas del problema	26	
	Análisis racional	27	
	Planear, organizar y ejecutar tareas	28	
	Análisis sistemático	29	
	Clarificar datos y situaciones complejas	30	

---

*Fuente:* Elaboración Propia



## Anexo 6

### Matriz Operacional De La Variable Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ITEMS	ESCALAS DE MEDICION	
C	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1	Se encuentran oportunidades para poder progresar en la empresa	T	
		Interés por el éxito del personal	1	El jefe muestra interés por el éxito de los colaboradores		
		Definición de objetivos y acciones	1	Se colabora para definir los objetivos y acciones importantes para el logro de las metas predispuestas por la empresa		
L		Grado de desempeño	1	En la cooperativa , se valora el alto grado de desempeño	I	
		Reconocimiento por los logros conseguidos	1	Los jefes expresan reconocimiento por los logros conseguidos	P	
I		Actividades para conseguir el desarrollo del personal	1	Las actividades realizadas por el personal, permiten alcanzar el desarrollo del personal.		
		Capacitación del personal	1	Los jefes inmediatos realizan capacitaciones relevantes para el cumplimiento de las tareas.	O	
M		Involucramiento laboral	Favorecer el desarrollo personal	1	La empresa favorece el desarrollo del personal	L
			Ideas creativas	1	Se fomenta la creación de ideas creativas.	I
Logros en el trabajo			1	Se reconoce los logros en el trabajo		
Compromiso de éxito	1		Los colaboradores están comprometidos con el éxito de la cooperativa.	K		
O	Garantizar el logro en el trabajo		1	El trabajador garantiza el logro en su trabajo.	E	
	Factor humano		1	Cada colaborador de la empresa es considerado factor importante para asegurar el éxito de la organización.		
G	Compromiso con la empresa		1	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.	R	
	Mejoramiento de las funciones		1	En el área, se busca mejorar las funciones día a día.	T	
A	Tareas diarias en favor del desarrollo personal		1	El cumplimiento de las tareas diarias, se realizan en favor del desarrollo personal		
	N		Tarea estimulante	1	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	M
Orgullo personal		1	Los productos y servicios de la cooperativa son tema de orgullo personal	O		
I	Involucramiento laboral	Visión, misión y valores de la empresa	1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.	D	
		Calidad de vida laboral	1	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral		
Z		Superación de problemas	1	El jefe inmediato da ayuda para sobreponerse a los problemas suscitados en el área.	I	
		A	Métodos de trabajo	1	En su área, se mejoran los métodos de trabajo	F
Evaluación del personal			1	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo	I	
I		Preparación para cumplir las tareas	1	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.		
		Responsabilidades definidas	1	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.		

O	Supervisión	Seguimiento y control de actividades	1	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.	C
N		Procedimientos y normas	1	Existen procedimientos y normas como guías para el desarrollo del trabajo.	A
A		Objetivos del trabajo	1	Los objetivos de trabajo están bien explicados.	D
L		Trabajo en función de los métodos o planes establecidos	1	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	O
	Comunicación	Trato justo en la empresa	1	Existe un trato justo en la empresa.	
		Acceso a la información	1	Tiene acceso a la información indispensable para el cumplimiento de las tareas.	
		Información adecuada	1	En su área, la información emana adecuadamente.	
		Relación de compañerismo	1	En el equipo de trabajo, existe una relación de confraternidad	
		Canales de comunicación	1	Existen suficientes canales de comunicación	
		Interacción con los trabajadores de mayor puesto	1	Es posible interactuar con el personal de mayor puesto	
		Afrontar y superar obstáculos	1	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos	
		Comunicación interna	1	La empresa fomenta y promueve la comunicación.	
		Consideración de ideas y opiniones	1	El jefe escucha las ideas y opiniones que se le hacen	
		Colaboración entre diferentes áreas	1	Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas.	
		Conocimientos del progreso en las distintas áreas	1	Se tiene conocimiento sobre el progreso en las distintas áreas de la empresa	
		Cooperación entre compañeros	1	Los colegas de trabajo cooperan entre si	
	Objetivos retadores	1	En el trabajo, los objetivos son retadores.		
	Toma de decisiones responsables	1	Existe oportunidad para tomar decisiones responsables para cumplir las tareas asignadas		
	Equipo integrado	1	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado		
	Eficiencia	1	Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente		
	Administración de los recursos	1	Existe una buena administración de los recursos		
	Remuneración apropiada y diferenciada	1	La remuneración es apropiada en comparación con la de otras empresas.		
	Condiciones laborales	Objetivos en relación de la visión de la empresa	1	Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la empresa.	
		Tecnología que facilita el trabajo	1	Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo.	
		Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajar.	1	Las remuneraciones se conceden de acuerdo al desempeño y logros el trabajador	

Anexo 7

Matriz Operacional De La Variable Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	NUMERO DE ITEMS	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
D E S E M P E Ñ O  L A B O R A L	Aprendizaje continuo	Experiencia de los otros y la propia	1	Aprende de la experiencia de los otros y la propia	Se aplicó la escala Likert:
		Conocimientos adquiridos	1	Aplica los conocimientos adquiridos para sobreponerse ante los desafíos en el área.	
		Asimilar nueva información	1	Asimila nueva información y esta la aplica adecuadamente.	
	Trabajo en equipo	Adaptar y aplicar nuevas tecnologías	1	Se adapta y aplica nuevas tecnologías, que se implantan en la empresa.	Nunca
		Investigar y profundizar temas	1	Investiga y profundiza en los temas suscitados en el área.	Casi nunca
		Objetivos grupales	1	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas en el cumplimiento de los objetivos grupales.	A veces
		Cooperación	1	Coopera en distintas situaciones y comparte la información	Casi siempre
		Criterios dispares y opiniones distintas	1	Respeto los criterios dispares y distintas opiniones del grupo.	Siempre
		Respeto y cordialidad	1	Mantiene un dialogo directo con los miembros del grupo, en condiciones de respeto y cordialidad.	
		Aportar ideas, sugerencias y opiniones	1	Aporta ideas, sugerencias y opiniones, que ayuden en el cumplimiento de las tareas.	
	Liderazgo de	Cooperación con otras áreas	1	Se le facilita la cooperación con otras áreas.	
		Gestión de recursos	1	El jefe gestiona los recursos necesarios para cumplir con las metas propuestas para el área de trabajo.	
		Compartir planes, programas y proyectos	1	Los jefes aseguran que los miembros de grupo compartan los planes, programas y proyectos de la empresa.	

grupo de trabajo	Explicación sobre las decisiones tomadas	1	Se le brinda explicación sobre las decisiones que se toman en el grupo.
	Escuchar y considerar opiniones	1	el jefe escucha y considera de las opiniones de los integrantes del grupo
	Objetivos claros y equilibrados	1	Se establece los objetivos del grupo en forma clara y equilibrada
	Orientación y coordinación	1	Los jefes orientan y coordinan el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir.
	Información fundamental	1	El jefe garantiza que el grupo cuente con la información necesaria.
Toma de decisiones	Actividades y responsabilidades	1	Emplea cambios en las actividades y en la manera de desarrollar sus responsabilidades.
	Alternativas de solución	1	Elige alternativas de solución efectiva y suficiente para atender las tareas.
	Participación en la toma de decisiones	1	Fomenta la participación en la toma de decisiones.
	Establecer prioridades	1	Decide y establece prioridades para el trabajo del grupo.
	Efectuar cambios	1	Cuando detecta dificultades en las actividades, efectúa cambios para optimizar el desempeño.
Experticia profesional	Decisiones adoptadas	1	Asume las consecuencias de las decisiones adoptadas.
	Reglas básicas y conceptos complejos	1	Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos
	Identificar y reconocer las causas del problema	1	Identifica y reconoce las causas de los problemas y sus posibles soluciones
	Análisis racional	1	Analiza de un modo racional, basándose en la información relevante.
	Planear, organizar y ejecutar tareas	1	Planea, organiza y ejecuta múltiples tareas pendientes a alcanzar en relación a los resultados de la empresa.
	Análisis sistemático	1	Analiza de un modo sistemático los aspectos de trabajo.
	Clarificar datos y situaciones complejas	1	Clarifica datos y situaciones complejas en la ejecución de las tareas.

Anexo 8  
Matriz de evidencias interno para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Desempeño Laboral)
<b>Clima Organizacional</b>	Muy Bueno 33.3%, 5to/5; Bueno 46.7%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5;	Los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, que consideran que Clima Organizacional es muy Bueno, están muy Bueno en un 6.7% y los trabajadores que consideran que Clima Organizacional es bueno, son buenos en un 6.7%.
<b>Autorrealización</b>	Muy Bueno 30.0%, 5to/5; Bueno 40.0%, 4to/5; Regular 26.7%, 3ro/5; y Malo 3.3%, 2do/5.	Los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, que consideran que Autorrealización es muy Bueno, están muy Bueno en un 6.7% y los trabajadores que consideran que Autorrealización es bueno, son buenos en un 10.0%.
<b>Involucramiento Laboral</b>	Muy Bueno 40.0%, 5to/5; Bueno 33.3%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; y Malo 6.7%, 2do/5.	Los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, que consideran que Involucramiento Laboral es muy Bueno, están muy Bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que Involucramiento Laboral es bueno, son buenos en un 10.0%.
<b>Supervisión</b>	Muy Bueno 26.7%, 5to/5; Bueno 56.7%, 4to/5; Regular 10.0%, 3ro/5; y Malo 6.7%, 2do/5.	Los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, que consideran que Supervisión es muy Bueno, están muy Bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que Supervisión es bueno, son buenos en un 13.3%.
<b>Comunicación</b>	Muy Bueno 30.0%, 5to/5; Bueno 53.3%, 4to/5; Regular 13.3%, 3ro/5; y Malo 3.3%, 2do/5.	Los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, que consideran que Comunicación es muy Bueno, están muy Bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que Comunicación es bueno, son buenos en un 10.0%.
<b>Condiciones Laborales</b>	Muy Bueno 30.0%, 5to/5; Bueno 50.0%, 4to/5; Regular 16.7%, 3ro/5; y Malo 3.3%, 2do/5.	Los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito san Cristóbal de Huamanga, que consideran que Condiciones Laborales es muy Bueno, están muy Bueno en un 10.0% y los trabajadores que consideran que Condiciones Laborales es bueno, son buenos en un 10.0%.
<b>Desempeño laboral</b>	Muy Bueno 40.0%, 5to/5; Bueno 36.7%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; y Malo 3.3%, 2do/5.	

---

**VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**


---

<b>Autor (Año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
<b>Rivero (2005)</b>	Existe relación entre Clima organizacional y desempeño de los trabajadores del área administrativa de la zona educativa del Estado Carabobo, en la Universidad del Zulia	Rho de Spearman Rho=0.541, Sig. (bilateral) = 0.002; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Quiñones (2016)</b>	Existe una relación entre Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la misión ecuatoriana del norte	Rho de Spearman Rho=0.584, Sig. (bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Peña (2010)</b>	Existe Clima organizacional y desempeño laboral de la industria mecánica de Coahuila-México.	r de Pearson R=0.625, Sig. (bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pachuca Andahuaylas.	Rho de Spearman Rho=0.534, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Quispe (2013)</b>	Existe Supervisión y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pachuca Andahuaylas.	Rho de Spearman Rho=0.640, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe Comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pachuca Andahuaylas.	Rho de Spearman Rho=0.292, Sig. (bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre Influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de tiendas por departamento Ripley S.A. – Trujillo 2014.	Rho de Spearman Rho=0.612, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Ortiz (2014),</b>	Existe relación entre Autorrealización en el desempeño de los trabajadores de tiendas por departamento Ripley S.A. – Trujillo 2014.	Rho de Spearman Rho=0.417, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
	Existe relación entre Involucramiento Laboral en el desempeño de los trabajadores de tiendas por departamento Ripley S.A. – Trujillo 2014.	Rho de Spearman Rho=0.512, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )

---

**BASES DE DATOS DE INVESTIGACIÓN**

AUTORRELACION										D1	R	INVOLUCRAMIENTO LABORAL										D2	R	
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10			P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
1	4	5	5	1	4	5	5	1	1	5	36	4	4	4	5	4	4	5	5	1	1	5	38	4
2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	42	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	44	5
3	4	3	4	2	4	3	4	2	5	3	34	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	3	36	4
4	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	31	3
5	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	29	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	27	3
6	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	41	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41	4
7	3	5	5	3	3	5	5	3	5	4	41	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	39	4
8	1	3	5	2	1	3	5	2	3	5	30	3	1	1	3	1	1	3	5	2	3	5	25	2
9	3	5	3	3	3	5	3	3	5	1	34	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	1	34	3
10	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	37	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	35	4
11	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	43	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	45	5
12	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	22	2	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	23	2
13	3	3	5	2	3	3	5	2	4	5	35	4	3	3	3	3	3	3	5	2	4	5	34	3
14	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	40	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	40	4	
15	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	40	4	5	5	5	5	5	5	1	5	3	44	5	
16	3	3	5	2	3	3	5	2	5	1	32	3	3	3	3	3	3	5	2	5	1	31	3	
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	
23	3	3	4	1	3	3	4	1	5	4	31	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	32	3	
24	5	3	5	1	5	3	5	1	5	5	38	4	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	42	4
25	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	40	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	38	4
26	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	5	
27	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	5	
28	4	5	5	1	4	5	5	1	1	5	36	4	4	4	5	4	4	5	1	1	5	38	4	
29	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	42	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	44	5
30	4	3	4	2	4	3	4	2	5	3	34	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	3	36	4

SUPERVISION										D3	R	COMUNICACIÓN										D4	R	
p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30			p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41		
1	1	3	3	3	1	3	3	5	1	24	2	1	3	3	3	1	3	3	5	1	1	3	27	2
4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	38	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	43	4
4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	42	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	47	4
5	5	3	2	3	5	3	2	5	3	36	4	5	3	2	3	5	3	2	5	3	5	3	39	4
3	3	5	2	3	3	5	2	4	5	35	4	3	5	2	3	3	5	2	4	5	3	5	40	4
4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	40	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	45	4
5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	40	4	5	5	1	5	5	5	1	5	3	5	5	45	4
3	3	5	2	3	3	5	2	5	1	32	3	3	5	2	3	3	5	2	5	1	3	5	37	3
5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	42	4	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	47	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5
5	5	4	1	5	5	4	1	5	4	39	4	5	4	1	5	5	4	1	5	4	5	4	43	4
5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	44	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	49	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
3	3	5	1	5	3	5	1	5	4	35	4	3	5	1	5	3	5	1	5	4	3	5	40	4
4	4	4	1	5	4	4	1	5	3	35	4	4	4	1	5	4	4	1	5	3	4	4	39	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	44	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	31	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	34	3
3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	37	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	1	3	38	3
3	3	5	3	3	3	5	3	5	2	35	4	3	5	3	3	3	5	3	5	2	4	5	41	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	52	5
5	5	5	1	5	5	5	1	5	4	41	4	5	5	1	5	5	5	1	5	4	3	5	44	4
4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	41	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	46	4
4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	41	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	47	4
2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	30	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	36	3
1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	26	2	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	43	4
4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	40	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48	5

CONDICIONES LABORALES									D5	R	V1	R
p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50				
1	3	3	3	1	3	3	5	1	23	2	148	3
4	5	3	3	4	5	3	4	3	34	4	201	4
4	5	3	5	4	5	3	4	5	38	5	197	4
5	3	2	3	5	3	2	5	3	31	4	167	3
3	5	2	3	3	5	2	4	5	32	4	163	3
4	5	3	4	4	5	3	5	3	36	4	203	4
5	5	1	5	5	5	1	5	3	35	4	200	4
3	5	2	3	3	5	2	5	1	29	3	153	3
5	5	1	5	5	5	1	5	5	37	4	194	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	219	5
5	4	1	5	5	4	1	5	4	34	4	204	4
5	5	3	4	5	5	3	5	4	39	5	177	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	216	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	230	5
3	5	1	5	3	5	1	5	4	32	4	191	4
4	4	1	5	4	4	1	5	3	31	4	168	3
4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	4	217	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	247	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	250	5
2	3	4	3	2	3	4	4	4	29	3	188	4
3	5	3	3	3	5	3	5	4	34	4	203	4
3	5	3	3	3	5	3	5	2	32	4	208	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	212	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	225	5
5	5	1	5	5	5	1	5	4	36	4	199	4
4	5	3	3	4	5	3	5	5	37	4	218	5
4	4	3	5	4	4	3	5	5	37	4	219	5
2	2	4	2	5	4	4	3	2	28	3	168	3
1	3	3	3	3	3	2	4	4	26	3	161	4
4	5	3	3	3	4	3	3	2	30	3	188	4



Desempeño Laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	V2	R	
1	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	118	4	
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	131	5	
3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	89	3	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	129	5	
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	130	5	
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	99	3	
7	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	130	5	
8	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	118	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	5	
11	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	139	5	
12	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	130	5	
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	110	4	
14	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	81	3	
15	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	88	3	
16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	129	5	
17	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	128	4	
18	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	3	86	3	
19	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	110	4	
20	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	118	4	
21	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	140	5	
22	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	70	2	
23	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	108	4	
24	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	129	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	5	
26	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	108	4	
27	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	2	2	2	111	4
28	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	2	4	3	123	4	
29	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	89	3
30	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	124	4	

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

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Salas Quintos, Oscar  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Metodología  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Clima organizacional  
 I.5. Autor del instrumento: Angelico Paola Aguilar Noaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				-	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				-	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				-	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				-	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				-	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				-	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				-	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				-	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				-	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					78	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	x			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**


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

..... El instrumento es aplicable .....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

78

San Juan de Lurigancho, 30 de 09 del 2017



Firma de experto informante

DNI: 10840782



**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SALAS QUINTOS, OSCAR
- 1.2. Cargo e institución donde labora UCV
- 1.3. Especialidad del experto METODOLOGO
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación desempeño laboral  
Angelica Paola Aguilar Huaman
- 1.5. Autor del instrumento \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				α	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				-	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				-	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				-	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				-	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				-	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				-	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				-	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				-	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	α			
2	-			
3	-			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

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

.....  
*El instrumento es aplicable*  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho *30* de *09* del 2017

70



Firma del experto informante  
 DNI ..... *10570282* .....



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

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Sensaban Uante, Fernando A.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV  
 I.3. Especialidad del experto: FINANZA PROYECTOS  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Clima organizacional  
 I.5. Autor del instrumento: Angelico Paola Aguilar Usamani

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			



14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

*ninguno.*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

75%

San Juan de Lurigancho, 01 de 10 del 2017

*[Firma]*  
Firma de experto informante  
DNI: 09078477



## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. SURINABAR Ugante, FEDERICO A.  
 1.2. Cargo e institución donde labora DTC-UCV  
 1.3. Especialidad del experto FINANZAS-PROYECTOS  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación desempeño laboral  
 1.5. Autor del instrumento Angelica Paola Aguilar Huamán

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 0-20%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				75	

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			



13	/				
14	/				
15	/				
16	/				
17	/				
18	/				
19	/				
20	/				
21	/				
22	/				
23	/				
24	/				
25	/				
26	/				
27	/				
28	/				
29	/				
30	/				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

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

*Confirma.*

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho *01* de *10* del 2017

**75%**

  
Firma del experto informante  
DNI *09078477*

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

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Ms. EDGAR LINO GAMARRA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
- I.5. Autor del instrumento: AGUIAR HUAMÁN PAOLA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				85%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					85%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14	/			
15	/			
16	✓			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	/			
29	/			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			
41	✓			
42	✓			
43	✓			
44	✓			
45	✓			
46	✓			
47	✓			
48	✓			
49	✓			
50	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

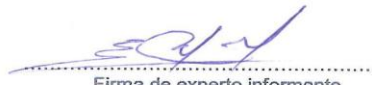
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

85.6

San Juan de Lurigancho, 03 de 10 del 2017



Firma de experto informante

DNI: 32650876

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

**I. DATOS GENERALES:**

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

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

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

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			

15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

*Conservar los indicadores y sus ítem correspondientes*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 03 de 10 del 2017



Firma de experto informante

DNI: 32650820

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

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: FLORES Bolivia Lid A  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Gestión Pública  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: cloro organizacionel  
 I.5. Autor del instrumento: Angelica Paola Aguilar Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

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

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

.....  
.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

San Juan de Lurigancho, 03 de Oct del 2017

80%



Firma de experto informante

DNI: 10252913

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Flores Bolivia Luis ALBERTO  
 1.2. Cargo e institución donde labora DTC UCV  
 1.3. Especialidad del experto Gestión Pública  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación desempeño laboral  
 1.5. Autor del instrumento Angelica Paola Aguirre Huamán

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

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

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			



13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

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

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

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho 03 de oct del 2017

80%



Firma del experto informante  
 DNI .....10352913.....

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

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Candia Honor. Marc  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: ucv  
 I.3. Especialidad del experto: tematico  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: clima organizacional  
 I.5. Autor del instrumento: Angelica P. Apilar Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				-	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				-	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					70%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	-			
02	-			
03	-			
04	-			
05	-			
06	-			
07	-			
08	-			
09	-			
10	-			
11	-			
12	-			
13	-			

14	-			
15	-			
16	-			
17	-			
18	-			
19	-			
20	-			
21	-			
22	-			
23	-			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

.....  
.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

70%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante

DNI: 10010151

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante Dr/Mg. Cecilia Menor, Marco
- 1.2. Cargo e institución donde labora UCV
- 1.3. Especialidad del experto temático
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación desempeño laboral
- 1.5. Autor del instrumento Angélica P. Aguilar Huaman

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				-	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				-	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos relacionados al clima organizacional				-	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				-	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				-	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responden al propósito de la investigación				-	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				-	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				-	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				70%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				



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

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

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

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

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho de del 2017

70%

Firma del experto informante  
DNI ..... 60010051 .....



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

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

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

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

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

San Juan de Lurigancho de del 2017

70%

Firma del experto informante  
DNI ..... 10010051 .....

ANEXO : CARTA DE AUTORIZACIÓN

“AÑO DE BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

01/08/2016

**AUTORIZACIÓN**

Estimada: Rosita Herrera Peña  
(Administradora de Cooperativa San Cristóbal de Huamanga)

Yo ,Angélica Paola Aguilar Huaman , con DNI : 47422569 estudiante del x ciclo de la carrera profesional de Administración de Empresas,Universidad Cesar Vallejo -Lima Este . Solicito su autorización para poder desarrollar una encuesta requeridas del curso de desarrollo de proyecto de Tesis, cuya investigación tiene por titulo: "Clima organización y Desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga del distrito de Sjl 2017, las cuales serán aplicadas en el mes de diciembre.

De Antemano agradezco el apoyo para realizar dicha solicitud , debido a que es fundamental para el éxito de la investigación, el cual se busca resultados que permitan proponer soluciones para el beneficio de la sociedad.



AGUILAR HUAMAN, ANGÉLICA  
TRABAJADOR



HERRERA PEÑA ROSITA  
ADMINISTRADORA

ANEXO : CARTA DE AUTORIZACIÓN

"AÑO DE BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

01/08/2016

AUTORIZACIÓN

Estimada: Rosita Herrera Peña  
(Administradora de Agencia)

Yo ,Angélica Paola Aguilar Huaman , con DNI : 47422569 estudiante del x ciclo de la carrera profesional de Administración de Empresas, Universidad Cesar Vallejo -Lima Este . Solicito su autorización para poder desarrollar una encuesta requeridas del curso de desarrollo de proyecto de Tesis, cuya investigación tiene por título: "Clima organización y Desempeño laboral en La Cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga del distrito de Sjl 2017, las cuales serán aplicadas en el mes de diciembre.

De Antemano agradezco el apoyo para realizar dicha solicitud , debido a que es fundamental para el éxito de la investigación, el cual se busca resultados que permitan proponer soluciones para el beneficio de la sociedad.

 **SAN CRIS**  
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
  
ANGÉLICA P. AGUILAR HUAMAN  
(ANALISTA DE CRÉDITO)

AGUILAR HUAMAN, ANGÉLICA  
TRABAJADOR

 **SAN CRISTOBAL**  
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
  
Rosita Herrera Peña  
ADMINISTRADORA DE AGENCIA

HERRERA PEÑA ROSITA  
ADMINISTRADORA





**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 08  
Fecha : 12-09-2017  
Página : 1 de 1

Yo, Teresa Narváez Aranibar, docente de la Facultad ciencias empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Lima este de la tesis titulada

"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la cooperativa de ahorro y crédito San Cristóbal de Huamanga", del (de la) estudiante Angélica Paola Aguilar Huamán, constato que la investigación tiene un índice de similitud de .19...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima 30 noviembre 2017

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 10122038

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**INFORME DE ORIGINALIDAD**

**PAOLA AGUILAR**

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**19%**

INDICE DE SIMILITUD

**18%**

FUENTES DE  
INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**7%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

4%

★ [www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado