



# FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa  
Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**AUTOR**

SIERRA MEJÍA, CARLOS BRUCHS

**ASESOR**

DR. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**LIMA – PERÚ**

Año 2017

PAGINA DE JURADOS

---

DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR

Presidente

---

DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

Secretario

---

FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

Vocal

## DEDICATORIA

A mis padres Jorge Sierra y Gloria Mejía por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo que han mantenido a través del tiempo.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido vivir hasta este día, por darme mi vida, luz en mi camino y darme esa fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

## **DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Yo Sierra Mejía, Carlos Bruchs con DNI N° 42414103, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 7 de Julio del 2017

.....

Carlos Bruchs, Sierra Mejía

DNI: 42414103

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

.....  
Carlos Bruchs, Sierra Mejía

## INDICE DE CONTENIDO

Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Resumen – Abstract	XI
<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>12</b>
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos	16
1.2.1. Antecedentes a Nivel Internacional	16
1.2.2. Antecedentes a Nivel Nacional	17
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	19
1.3.1. Teorías del Clima Organizacional	19
1.3.2. Teorías del Desempeño laboral	19
1.4 Formulación de problema	20
1.4.1 Problema General	20
1.4.2 Problemas Específicos	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.5.1. Justificación de Social	20
1.5.2. Justificación de Pertinencia	20
1.5.3. Justificación Teórica	20
1.5.4. Justificación Metodológica	20
1.5.5. Justificación Legal	20
1.6. Hipótesis	22
1.6.1. Hipótesis General	22
1.6.2. Hipótesis Específicos	22
1.7. Objetivos	22
1.7.1. Objetivo General	22
1.7.2. Objetivos Específicos	22
<b>II. MARCO METODOLOGICO</b>	<b>23</b>

2.1. Diseño de Investigación	24
2.1.1. Diseño de la investigación	24
2.1.2. Tipo de investigación	24
2.1.3. Nivel de Investigación	24
2.2. Variables, operacionalización	25
2.2.1. Definición Conceptual del Clima Organizacional	26
2.2.2. Definición Conceptual del Desempeño laboral	27
2.3. Cuadro de Operacionalización de Variables	28
2.4. Población, muestra y muestreo	29
2.4.1. Población	29
2.4.2. Muestra	29
2.4.3. Muestreo	29
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5.1. Técnicas de recolección de datos	29
2.5.2. Instrumento	30
2.5.3. Validación	30
2.5.4. Confiabilidad del instrumento	31
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>32</b>
3.1. Análisis Estadístico Descriptivo	33
3.2. Análisis Inferencial de los Resultados	36
3.2.1. Contrastación de Hipótesis	36
3.2.2. Hipótesis General	37
3.3. Prueba de Influencia	40
3.3.1. Hipótesis General	40
3.3.2 Análisis del cambio que sufren las variables	41
3.3.3. Prueba de Anova	41
<b>IV. DISCUSION</b>	<b>50</b>
<b>V. CONCLUSION</b>	<b>54</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>62</b>
Anexo 1: Modelo de cuestionario	
Anexo 2: Certificado de validez de contenido del instrumento	



Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Vista de datos - resultado de encuesta - SPSS

Anexo 5: Vista de variables - base de datos - SPSS

Anexo 6: Acta de Turnitin

Anexo 7: Resumen de coincidencia - Turnitin

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Cuadro de operacionalización de Variables.
- Tabla 2: Relación de trabajadores encuestados.
- Tabla 3: Relación de docentes que validaron el instrumento.
- Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos.
- Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad.
- Tabla 6: Rangos de Fiabilidad.
- Tabla 7: VI - CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupado).
- Tabla 8: VD - DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado).
- Tabla 9: D1 - MOTIVACION (Agrupado).
- Tabla 10: D2 - SATISFACCION LABORAL (Agrupado).
- Tabla 11: D3 - COMPORTAMIENTO (Agrupado).
- Tabla 12: D4 - DESEMPEÑO (Agrupado).
- Tabla 13: Coeficiente estandarizado de correlaciones.
- Tabla 14: Correlaciones - VI - VD.
- Tabla 15: Correlaciones - Motivación.
- Tabla 16: Correlaciones - Satisfacción laboral.
- Tabla 17: Resumen del modelo - VI Agrupada.
- Tabla 18: Porcentajes estandarizados.
- Tabla 19: ANOVA - VI - VD
- Tabla 20: Coeficientes – Variable Independiente – Variable dependiente.
- Tabla 21: Resumen del modelo - Motivación (agrupada).
- Tabla 22: ANOVA – Dimensión Motivación.
- Tabla 23: Coeficientes - Dimensión Motivación.
- Tabla 24: Resumen del modelo - Satisfacción laboral (agrupada).
- Tabla 25: ANOVA - Dimensión Satisfacción laboral.
- Tabla 26: Coeficientes - Dimensión Satisfacción laboral.

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se realizó en empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, el estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 35 trabajadores de la empresa Metal Graf, los cuales vienen brindando su trabajo durante el período, 2017. Para el instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable, compuesta por 24 ítems con una amplitud de escala de Likert.

Para medir la correlación entre las dos variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, en el que se observa que existe una correlación de 0.224, Llegando a la conclusión que existe una influencia positiva baja; es decir que a medida que se incrementa la influencia en un mismo sentido, crece para ambas variables.

Palabra clave: Clima organizacional y desempeño laboral

## **ABSTRACT**

This research work was conducted in company Metal Graf, of the District of San Martín de Porres, the study is quantitative approach of non-experimental correlation type that had as main objective to determine the influence of organizational climate on job performance. To obtain information, a survey was applied to 35 workers the company Metal Graf, which are providing their work during the period, 2017. For a data collection instrument, a questionnaire for each variable, consisting of 24 items with an amplitude of Likert scale was applied.

The correlation coefficient of Pearson, which shows that there is a correlation of 0.224, was used to measure the correlation between the two variables, coming to the conclusion that there is a low positive influence; that means that to influence increases in the same sense, grows for both variables.

Key word: Organizational climate and work performance

# **CAPITULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## INTRODUCCIÓN

Las empresas constantemente están innovando y tratando de crecer interna y externamente. Por ello, es importante conocer ciertos indicadores esenciales que nos permitan encaminarnos hacia la mejor toma de decisiones, dos de estos indicadores cumplen un rol vital para el logro del éxito en las organizaciones: El Clima organizacional y el desempeño laboral. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende cuatro capítulos.

**Capítulo I:** Está conformada por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación de problemas, justificación de estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

**Capítulo II:** Está conformada por diseño de la investigación, variable operacional, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis y aspectos éticos.

**Capítulo III:** Resultados donde se considera prueba de normalidad, contratación de hipótesis.

**Capítulo IV:** Discusiones donde se discute los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes. Finalmente las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

## **1.1. Realidad Problemática**

En el ámbito internacional hoy en día las empresas se desarrollan en un ambiente de constantes cambios, es por eso la importancia de analizar los diferentes factores que se manifiestan alrededor de ellas. Es interesante conocer estos cambios debido a que las empresas deben estar conscientes de sus competidores están constantemente buscando estrategias para generar ventaja competitiva.

A nivel nacional los gerentes están tomando mayor importancia con respecto al clima organizacional que puede contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. Tradicionalmente, el clima organizacional ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún en la actualidad existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento. Esto muestra que el éxito el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus trabajos y a la entidad. Pero para lograr ello se tiene que generar todas las condiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo.

Con respecto al clima organizacional y la influencia en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf S.R.L., ubicado en la ciudad de Lima - Perú, organización fundada en el año 1985, cuenta actualmente con 40 trabajadores, su actividad comercial es dedicada a la industria metálica de placas de control patrimonial, señaléticas y/o identificación, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitadas y poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores, estos factores son los siguientes:

Primero: No hay buena comunicación entre la administración y los trabajadores. Esto limita la relación interpersonal y en las comunicaciones en la empresa.

Segundo: La productividad laboral, la eficacia y la evidencia laboral de los trabajadores de la institución, no es lo óptimo.

Tercero: La directiva no ejerce liderazgo sobre los trabajadores.

Cuarto: En cuanto a la motivación de los trabajadores existen medios para generar ello, como por ejemplo las recompensas por la productividad laboral, reconocimientos personales, condecoraciones y otros. Pero todo ello se lleva a cabo muy pocas veces durante el año

Con los párrafos anteriores se ha podido ver, que en la empresa Metal Graf, ubicado en la ciudad de Lima - Perú, existen deficiencias en el clima organizacional, puesto que no se está desarrollando con las adecuadas condiciones necesarias para un buen desenvolvimiento. Esto genera que el desempeño de los trabajadores no sea el óptimo y adecuado.

## 1.2. Trabajos Previos

### 1.2.1. Antecedentes a Nivel Internacional

**Mayor, L. (2012)** en la tesis. “Clima Organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara”. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación. Otorgado por la Universidad del Zulia, Mara - Venezuela.

El objetivo de la tesis es destacar los elementos que enlazan ambas variables, a fin buscar los mecanismos para el buen manejo de éstas en las instituciones educativas.

Las conclusiones que se obtuvieron en este estudio, el clima como el liderazgo son factores determinantes en el desarrollo, evolución y adaptación de una organización al medio en que se desenvuelve. Al hacer referencia a él se señalan aquellas propiedades que se vinculan con los ambientes de trabajo, que facilitan o limitan la eficiencia individual y organizacional; es por ello, que en dicho ambiente se define también como parte de la personalidad de la organización; pudiendo ser el mismo favorecedor o perturbador lo que en gran parte depende del liderazgo.

**Arratia, A. (2010)** en la tesis. “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”. Tesis para obtener el grado de Magister en Ciencias Sociales - Mención Sociológico de la Modernización. Otorgado por la Universidad de Chile - Chile.

El objetivo de la tesis es demostrar que el desempeño laboral está ligado a la satisfacción laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desempeño docente para esto se desarrollaron una serie de conceptos que permitieran dar cuenta de la relación entre educación y sociedad y cómo los actores se desenvuelven en el contexto socio - educativo.

La tesis menciona el tipo de estudio es principalmente descriptivo, su enfoque metodológico será cualitativo y la técnica utilizada será la entrevista



semiestructurada tomando como muestra a 12 docentes de la región metropolitana que se desempeñan en los colegios municipales de la región.

Se obtuvo como conclusión que dicho que la investigación en la variable desempeño laboral, enriquecerá la investigación propuesta

**Arias Jiménez, Milena, (2004)** en su tesis: “Factores del Clima Organizacional Influyentes en la Satisfacción Laboral de Enfermería, en Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños”. Costa Rica,

El objetivo fue determinar los factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales. El estudio fue de tipo cuantitativo, método descriptivo.

El instrumento fue un cuestionario y la lista de cotejo y la técnica fue la entrevista estructurada y la observación validado por la autora. La muestra estuvo conformada por 44 personas, entre supervisoras, profesionales y auxiliares de enfermería.

Sus conclusiones fueron: “...que factores como comunicación, liderazgo, motivación y reciprocidad, son aspectos que influyen en la satisfacción laboral, y así mismo recomienda que debe dar importancia a la comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas, equidad en la asignación de cursos y ascensos y estudiar la aplicación de incentivos para mejorar la satisfacción laboral...”.

### **1.2.2. Antecedentes a Nivel Nacional**

**Campos, R. (2012)** en la tesis: “Estilo de Liderazgo Directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla - Región Callao”. Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Gestión de la Educación Universidad San Ignacio De Loyola, Callao - Perú.

La tesis menciona que expertos en el tema opinan que la presencia de personas con capacidad de liderazgo, quienes de una parte sean capaces de plantear políticas internas, establecer alternativas de solución para resolver

problemas, apoyar a todos los trabajadores, percibiéndolos como colaboradores institucionales y, por otra generar en forma sostenida una imagen institucional que sea siempre reconocida por la calidez del ambiente educativo que proyecta.

**Quintanilla (2011)** en la tesis: “Gestión por competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho”. Tesis para obtener la licenciatura en Administración en educación de Universidad Nacional de Huamanga - Ayacucho.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de un sistema de gestión estratégica por competencia en los desempeños laborales en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. La población en estudio constituyen 2135 trabajadores y funcionarios de las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. El tamaño de la muestra se calculó con un nivel de confianza del 95%, una precisión del 7%, y por carecer de información previa se tomó una muestra piloto y además se estimó contar con un 10% adicional para reposición en caso de posibles casos de omisión de respuestas, por lo que se seleccionaron a 220 trabajadores ( $n=220$ ). Los instrumentos que se utilizaron fueron la ficha de encuesta y el test de inventario.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Es preciso resaltar como resultado final que, una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de esta en los desempeños laborales. Así mismo, tienen que comprender mejor el desarrollo de habilidades y destrezas, de capacidades para el manejo de la tecnología aplicada, capacidades para el trabajo en equipo, fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, capacidades para el desarrollo de proyectos, para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la práctica de valores institucionales, la capacitación por competencia, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias

como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. Teorías de Clima Organizacional**

**Según Antonio Cesar Amaru (2009)** se llama clima organizacional. “En esencia, el clima es una medida de cómo se sienten las personas respecto de la organización y sus administradores. El concepto de clima organizacional evolucionó hacia el concepto de calidad de vida en el trabajo”. (p. 298)

**Según Mario Martín Bris (2000)** “El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema”. (p.104)

**Según Romero & Coronado (2005)** señalan que el clima organizacional refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. (p.56)

#### **1.3.2. Teorías de Desempeño laboral**

**Según Alles Martha Alicia (2006)** describe el desempeño como “es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos señala el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y aprovechamiento adecuado de los recursos humanos”. (p.27)

**Según Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2013)** señalan que “se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos”. (p.555)

#### **1.4. Formulación de problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017?

¿Cómo la satisfacción influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **1.5.1. Justificación Social**

Se ha observado que desde hace algunos años en la empresa “Metal Graf”, existe la falta de liderazgo y motivación del personal y por ende bajo desempeño, de esta manera la investigación servirá para dar a conocer como un liderazgo es importante para el desempeño laboral, y así también dar a conocer los resultados obtenidos, y que estos sirvan como antecedentes para investigaciones futuras.

##### **1.5.2. Justificación de Pertinencia**

Es por ello que la importancia de esta investigación, es poner en conocimiento si la falta de motivación en la que influye en el desempeño laboral, con la

intención de contribuir a evitar o por lo menos disminuir la problemática, y ayudar a realizar una mejor relación dentro de la empresa.

### **1.5.3. Justificación Teórica**

El presente estudio servirá como medio informativo para usuarios en lo relacionado a las variables planteadas, ya que contara con diversos puntos de vista con respecto al tema que pueden servir de apoyo para investigaciones futuras.

### **1.5.4. Justificación Metodológica**

Para alcanzar los objetivos del estudio, se acudió a la aplicación de las técnicas de investigación la encuesta, para luego ser procesado en software para medir la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Con ello se pretende conocer el clima organizacional. Así, los resultados de la investigación se apoyan las técnicas de investigación válidas.

### **1.5.5. Justificación Legal**

Este estudio basado según el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, capítulo V, artículos, 33, 34, 39 y 38 que dice: presentada la tesis y, contando con la aprobación del asesor y del jurado o la comisión permanente de grados y títulos de la facultad, programa la fecha de sustentación. No se podrá fijar mientras no se haya cumplido con todos y cada de los requisitos establecidos. Por eso la presente tesis se desarrolló en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, el mismo que establece la elaboración y sustentación de la tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas, el cual como uso de sus requisitos exige al alumno elaborar y sustentar un estudio de carácter científico.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

El clima organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

La motivación influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

La satisfacción influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

Determinar la influencia de la satisfacción en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

# **CAPITULO II**

## **MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1. Diseño de Investigación**

### **2.1.1. Diseño de la investigación**

Esta tesis es no experimental porque no existe modificación ni alteración de las variables en su estructura y de corte transversal debido a que la información se recoge en un momento determinado.

### **2.1.2. Tipo de investigación**

Por su finalidad: Aplicada.

Se le dice aplicada porque se utiliza los conocimientos adquiridos y por los resultados que se han obtenido serán aplicados en la empresa.

### **2.1.3. Nivel de Investigación**

Descriptiva: Porque se va a describir los rangos representativos de las variables

No experimental - Transversal: En ello se observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo, el diseño de investigación recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **2.2.1. Definición Conceptual de Clima Organizacional**

**Según Idalberto Chiavenato** (como se citó por María Carolina Araujo) (2011, p.74) “El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacciones, ánimo, interés y colaboración entre los participantes”.

**García Solarte, Mónica (2009)** “El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las



organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente". (p.45)

## **Variable Independiente: Clima Organizacional**

### **Dimensiones: Motivación**

Según Idalberto Chiavenato (2011) es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano, interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. (p.236)

#### **Indicadores:**

##### ➤ Actitudes

La actitud laboral es la forma negativa o positiva del empleado frente a las tareas asignadas. En la que consigamos cumplir con nuestros objetivos, ni disfrutar la realización del mismo.

##### ➤ Aprendizaje

Capacidad de detectar carencias en el propio conocimiento y superarlas mediante la reflexión crítica.

### **Dimensiones: Satisfacción Laboral**

Según Robert Dailey (2012) manifiesta que la satisfacción laboral es una actitud de trabajo fundamental, y configura continuamente las percepciones de los empleados sobre los eventos laborales. Esta sección trata esta actitud fundamental del empleado y cómo se relaciona con el desempeño en el trabajo. (p.29)

#### **Indicadores:**

##### ➤ Eventos laborales

Es el proceso de diseño, planificación, producción, festivales, ceremonias, fiestas, convenciones u otro tipo de reuniones, en la que cada puede tener diferentes finalidades.

➤ **Desempeño en el trabajo**

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.

### **2.2.2. Definición Conceptual de Desempeño laboral**

**Según Idalberto Chiavenato** (Como se citó por María Carolina Araujo, 2011, p.236) expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

**Robbins, Stephen P.** (Como se citó por María Carolina Araujo, 2004, p.564) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

## **Variable Dependiente: Desempeño Laboral:**

### **Dimensiones: Comportamiento**

Según Carlos Ramírez Cardona (2015) manifiesta que un grupo humano vinculado por relaciones de trabajo, se puede distinguir un determinado comportamiento o conducta, influido por dos factores principales: el nivel cultural de las personas que forman el grupo y el estilo de dirección que reciben. (p.199)

#### **Indicadores:**

➤ Relaciones de trabajo

Las relaciones de trabajo son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

➤ Comportamiento o conducta

Es la manera de proceder que tienen las personas, en relación con su entorno de estímulos. Este puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, según sean las circunstancias que afecten al organismo.

### **Dimensiones: Desempeño**

Según García, M. (2001) manifiesta que aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de la competencia de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p.6)

#### **Indicadores:**

➤ Comportamientos observados

Es aquella conducta que un individuo realiza.

➤ Acciones

La acción es la facultad de impulsar la actividad.

### 2.3. Cuadro de Operacionalización de Variables

TABLA 1:  
Cuadro de operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
			POSICIÓN	Nº DE ÍTEMS		
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Actitudes	1, 2, 3	3	Cuestionario de tipo: Likert	Ordinal - Razón
		Aprendizaje	4, 5, 6	3		
	Satisfacción	Eventos laborales	7, 8, 9	3		
		Desempeño en el trabajo	10, 11, 12	3		
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Comportamiento	Relaciones de trabajo	13, 14, 15, 16	4	Cuestionario de tipo: Likert	Ordinal - Razón
		Comportamiento o conducta	17, 18, 19	3		
	Desempeño	Comportamientos observados	20, 21, 22	3		
		Acciones	23, 24	2		
			Total	24		

Fuente: Elaboración propia.

## 2.4. Población, muestra y muestreo

### 2.4.1. Población

El presente trabajo de investigación está constituida por 35 trabajadores de la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

TABLA 2:  
Relación de trabajadores encuestados

AREAS	N° DE TRABAJADORES
Diseño	Cuenta con 6 Diseñadores
Producción	Cuenta con 24 Operadores
Administrativo	Cuenta con 5 Recurso, Asistente
<b>Total 35 Trabajadores</b>	

Fuente: Elaboración propia

### 2.4.2. Muestra

El tamaño de la muestra será el total de la población a trabajar, siendo en total 35 personas, debido a que la población es finita y pequeña, el muestreo asumido en estas condiciones fue de tipo no probabilístico.

### 2.4.3. Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.5.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para aplicar a los trabajadores del área de administrativo, diseño y producción de la referida empresa.

### 2.5.2. Instrumento

El instrumento usado fue el cuestionario. El cuestionario se elaboró en función de los indicadores de las variables, el mismo que es tipo Likert, consta de 24 preguntas. Una vez elaborado se buscó darle la fiabilidad al instrumento.

### 2.5.3. Validación

Para llevar a cabo la validación de instrumentos se aplicó el juicio de expertos, por ello se ha recurrido al análisis de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, los cuales se detalla a continuación:

TABLA 3:  
Relación de docentes que validaron el instrumento

Validador	Grado	Resultado
Rodríguez Figueroa Jorge	Doctor	Aplicativa
Costilla Castillo Pedro	Doctor	Aplicativa
Edith Rosales Domínguez	Magister	Aplicativa

Fuente: Elaboración propia

### 2.5.4. Confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicó el Alfa de CronBach, donde nos indica que el instrumento es confiable.

Confiabilidad del instrumento: encuesta sobre: Desempeño laboral

#### ALFA DE CRONBACH

Para la confiabilidad del instrumento se usó la prueba alfa de CRONBACH

Asimismo, teniendo en cuenta los rangos y las magnitudes de Ruiz (2002) tenemos los siguientes valores de confiabilidad que se aprecian en la tabla:

Las siguientes tablas muestran la Confiabilidad de la variable independiente y dependiente: El clima organizacional y el desempeño laboral,

TABLA 4:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

TABLA 5:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	24

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

Como se puede observar que el análisis de confiabilidad para las variables clima organizacional y desempeño laboral, respecto al resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0.827, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es buena, según la tabla 6 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

TABLA 6:  
Rangos de Fiabilidad

ALFA CRONBACH	CONSISTENCIA INTERNA
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,9 > \alpha \geq 0.80$	Bueno
$0,80 > \alpha \geq 0.70$	Aceptable
$0,70 > \alpha \geq 0, 60$	Dudoso
$0.60 > \alpha \geq 0.50$	Pobre
$0,5 > \alpha$	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**



### 3.1. Análisis Estadístico Descriptivo

TABLA 7:

#### V.I. – CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	11,4	11,4	11,4
	CASI SIEMPRE	31	88,6	88,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El 88,6 % que representa a 31 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta el clima organizacional y el 11,4 % del total de los encuestados que representa a 4 trabajadores opinaron que a veces es necesario tener en cuenta el clima organizacional.

TABLA 8:

#### V.D. – DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,6	8,6	8,6
	CASI SIEMPRE	28	80,0	80,0	88,6
	SIEMPRE	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El 80,0 % que representa a 28 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta el desempeño laboral. El 11,4 % del total de los encuestados que representa a 4 trabajadores opinaron o respondieron que siempre es necesario tener en cuenta el desempeño laboral y el 8,6 % del total de los encuestados que representa a 3 trabajadores opinaron que a veces es necesario tener en cuenta el desempeño laboral.

TABLA 9:

**D1 - MOTIVACION (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	22,9	22,9	22,9
	CASI SIEMPRE	24	68,6	68,6	91,4
	SIEMPRE	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El 68,6 % que representa a 24 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta la motivación. El 22,9 % del total de los encuestados que representa a 8 trabajadores opinaron o respondieron que a veces es necesario la motivación y el 8,6 % del total de los encuestados que representa a 3 trabajadores opinaron que siempre es necesario tener en cuenta la motivación.

TABLA 10:

**D2 – SATISFACCION LABORAL (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	25	71,4	71,4	91,4
	SIEMPRE	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El 71,4 % que representa a 25 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta la satisfacción laboral. El 20,0 % del total de los encuestados que representa a 7 trabajadores opinaron o respondieron que a veces es necesario la satisfacción laboral y el 8,6 % del total de los encuestados que representa a 3 trabajadores opinaron que siempre es necesario tener en cuenta la satisfacción laboral.

TABLA 11:

**D3 - COMPORTAMIENTO (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	22,9	22,9	22,9
	CASI SIEMPRE	20	57,1	57,1	80,0
	SIEMPRE	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El 57,1 % que representa a 20 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta el comportamiento laboral. El 22,9 % del total de los encuestados que representa a 8 trabajadores opinaron o respondieron que a veces es necesario el comportamiento laboral y el 20,0 % del total de los encuestados que representa a 7 trabajadores opinaron que siempre es necesario tener en cuenta el comportamiento laboral.

TABLA 12:

**D4 - DESEMPEÑO (Agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,6	8,6	8,6
	CASI SIEMPRE	23	65,7	65,7	74,3
	SIEMPRE	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El 65,7 % que representa a 23 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre se debe tener en cuenta el desempeño. El 25,7 % del total de los encuestados que representa a 9 trabajadores respondieron que siempre es necesario tener en cuenta el desempeño y el 8,6 % del total de los encuestados que representa a 3 trabajadores opinaron que a veces es necesario tener en cuenta el desempeño.

## 3.2. Análisis Inferencial de los Resultados

### 3.2.1. Contrastación de Hipótesis

TABLA 13:  
Coeficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p.238

### 3.2.2. Hipótesis General

**Hi:** El clima organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Ho:** El clima organizacional no influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**H1:** El clima organizacional si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

#### Regla de decisión:

Sig. E > 0.05, se acepta la Ho.

Sig. E < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

TABLA 14:  
Correlaciones

		VI - CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupado)	VD - DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)
VI (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,224
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
VD (agrupado)	Correlación de Pearson	,224	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 14 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia de investigación 0.05 y el nivel significancia encontrada 0.000 es decir “0.000 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna. Según la tabla 13 estandarizada de correlaciones los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p.238, señalan que existe una correlación positiva baja. Es decir el clima organizacional si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

### Hipótesis Específica 1

**Hi:** La motivación influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Ho:** La motivación no influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**H1:** La motivación si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

#### Regla de decisión:

Sig. E > 0.05, se acepta la Ho.

Sig. E < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

TABLA 15:  
Correlaciones

		D1_MOTIVACION (agrupado)	VD (agrupado)
D1_MOTIVACION (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
VD (agrupado)	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 15 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia de investigación 0.05 y el nivel significancia encontrada 0.000 es decir “0.000 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna. Según la tabla 13 estandarizada de correlaciones los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p.238, señalan que existe una correlación positiva moderada. Es decir la motivación si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

## Hipótesis Específica 2

**Hi:** La satisfacción laboral influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Ho:** La satisfacción laboral no influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**H1:** La satisfacción laboral si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

### Regla de decisión:

Sig. E > 0.05, se acepta la Ho.

Sig. E < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

TABLA 16:  
Correlaciones

		D2_SATISFACCION (agrupado)	VD (agrupado)
D2_SATISFACCION (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,259
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
VD (agrupado)	Correlación de Pearson	,259	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 16 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia de investigación 0.05 y el nivel significancia encontrada 0.000 es decir “0.000 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna Según la tabla 13 estandarizada de correlaciones los autores Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p.238, señalan que existe una correlación positiva baja. Es decir la satisfacción laboral si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

### 3.3. Prueba de Influencia

#### 3.3.1. Hipótesis General

**Hi:** El clima organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Ho:** El clima organizacional no influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**H1:** El clima organizacional si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

TABLA 17:  
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,224 <sup>a</sup>	,050	,021	,448

a. Predictores: (Constante), VI (Agrupado)

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Verificando la tabla 17 la correlación de Pearson  $R = 0.224$  que es la misma que aparece en la tabla 14 de correlaciones.

Según los resultados de la tabla 17 tenemos R cuadrado: La variable dependiente Desempeño laboral está cambiando en un 50% por efectos de la variable Independiente que es el Clima organizacional. Según la tabla 18 el porcentaje de variación es moderada.

TABLA 18:

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p. 240)



### 3.3.2 Análisis del cambio que sufren las variables

#### Análisis variables

**Hi:** Las variables tienen varianzas iguales

**Ho:** Las variables no tienen varianzas iguales

**H1:** Las variables si tienen varianzas iguales

**Significancia Investigación** = 0.05 = 95% = 1.96

#### Regla de decisión:

Sig. E > 0.05, se acepta la Ho.

Sig. E < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

### 3.3.3. Prueba de Anova

TABLA 19:  
ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,350	1	,350	1,747	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	6,621	33	,201		
	Total	6,971	34			

a. Variable dependiente: VD - DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

b. Predictores: (Constante), VI – CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupado)

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 19 de ANOVA que es el 1,747 cae a la izquierda de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de aceptación. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la significancia de investigación de 0.05. (0.000 < 0.05).

Lo que por la regla de decisiones se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir las variables no tienen variables iguales.

Es decir se ha aprobado como verdad la hipótesis general: Es decir, el clima organizacional si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**TABLA 20:  
Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,435	,455		3,154	,000
VI (agrupado)	,315	,238	,224	1,322	,000

a. Variable dependiente: VD - DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

**Interpretación:** Análisis del estadístico de regresión Lineal (1). Se obtiene en la tabla 20 de coeficiente que el valor de t es 3,154 y este está a la derecha de z que vale 1.96, es decir este valor está en la zona de rechazo de hipótesis Nula.

Así mismo la significancia encontrada es 0.000 que es menor que la significancia de investigación 0.05 es decir (0.000 < 0.05).

Lo que implica por regla de decisiones que se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir se ha aprobado como verdad la Hipótesis **Específica General:** El clima organizacional si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Análisis de la recta de regresión lineal:** De la tabla 20 de coeficientes se tiene los coeficientes no estandarizados B, con los cuales formaremos la ecuación Lineal simple de la recta de regresión.

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X$$

$\beta_0$ : Es el coeficiente numérico o punto de corte de la recta con la perpendicular.

$\beta_1$ : El aporte que en % que hace la variable independiente X.

**X= Variable Independiente**

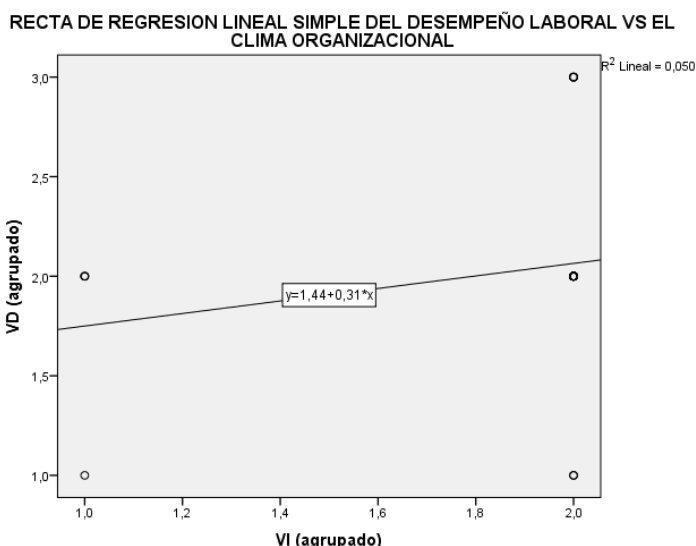
**Y= Variable Dependiente**

Luego Reemplazamos valores

$$Y = 1.435 + 0.315.X$$

**Donde:**

$$\text{Desempeño Laboral} = 1.435 + 0.315 (\text{Clima Organizacional})$$



**Interpretación:** Según los resultados de la tabla 20 la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ , (**Desempeño Laboral = 1.435 + 0.315 (Clima Organizacional)**). Donde el clima organizacional aporta en 31.5 % para que el desempeño laboral cambie.

### Hipótesis Específica 1

**Hi:** La motivación influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Ho:** La motivación no influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**H1:** La motivación si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

TABLA 21:  
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,216	,401

a. Predictores: (Constante), D1\_MOTIVACION (Agrupado)

**Interpretación:** Verificando la tabla 21 la correlación de Pearson  $R = 0.489$  que es la misma que aparece en la tabla 15 de correlaciones.

Según los resultados de la tabla 21 tenemos R cuadrado: La variable dependiente Desempeño laboral está cambiando en un 23.9% por efectos de la motivación. Según la tabla 18 el porcentaje de variación es baja.

## Análisis variables

**Hi:** Las variables tienen varianzas iguales.

**Ho:** Las variables no tienen varianzas iguales.

**H1:** Las variables si tienen varianzas iguales.

**Significancia Investigación** = 0.05 = 95% = 1.96

### Regla de decisión:

Sig. E > 0.05, se acepta la Ho.

Sig. E < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

TABLA 22:  
ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,669	1	1,669	10,384	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	5,303	33	,161		
	Total	6,971	34			

a. Variable dependiente: VD - DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

b. Predictores: (Constante), D1\_MOTIVACION (Agrupado)

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 22 de ANOVA que es el 10,384 cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de aceptación. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la significancia de investigación de 0.05. (0.000 < 0.05).

Lo que por la regla de decisiones se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir las variables no tienen variables iguales.

Es decir se ha aprobado como verdad la hipótesis específica 1: Es decir, la motivación si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**TABLA 23:  
Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,281	,242		5,296	,000
D1_MOTIVACION (agrupado)	,403	,125	,489	3,222	,000

a. Variable dependiente: VD - DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

**Interpretación:** Se obtiene en la tabla 23 de coeficiente que el valor de t es 5,296 y este está a la derecha de z que vale 1.96, es decir este valor está en la zona de acepta de hipótesis Nula.

Así mismo la significancia encontrada es 0.000 que es menor que la significancia de investigación 0.05 es decir (0.000 < 0.05).

Lo que implica por regla de decisiones que se acepta la hipótesis Nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir se ha aprobado como verdad la Hipótesis

**Específica 1:** La motivación si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Análisis de la recta de regresión lineal:** de la tabla 24 de coeficientes se tiene los coeficientes no estandarizados B, con los cuales formaremos la ecuación Lineal simple de la recta de regresión.

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X$$

$\beta_0$ : Es el coeficiente numérico o punto de corte de la recta con la perpendicular.

$\beta_1$ : El aporte que en % que hace la variable independiente X.

**X= Variable Independiente**

**Y= Variable Dependiente**

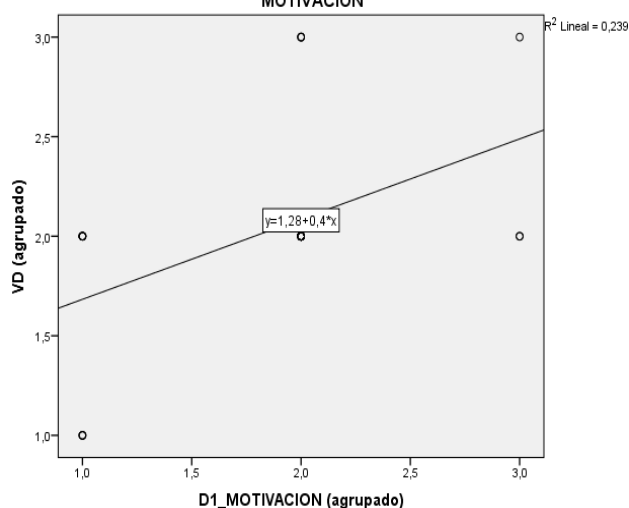
Luego Reemplazamos valores

$$Y = 1.281 + 0.403.X$$

**Donde:**

$$\text{Desempeño laboral} = 1.281 + 0.403 (\text{Motivación})$$

RECTA DE REGRESION LINEAL SIMPLE DEL DESEMPEÑO LABORAL VS LA MOTIVACION



**Interpretación:** Según los resultados de la tabla 23 la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ , (**Desempeño Laboral = 1.281 + 0.403 (Motivación)**). Donde la motivación aporta en 40.3 % para que el desempeño laboral cambie.

## Hipótesis Específica 2

**Hi:** La satisfacción laboral influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Ho:** La satisfacción laboral no influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**H1:** La satisfacción laboral si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

TABLA 24:  
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,259 <sup>a</sup>	,067	,039	,444

a. Predictores: (Constante), D2\_SATISFACCION LABORAL (Agrupado)

**Interpretación:** Verificando la tabla 24 la correlación de Pearson  $R = 0.259$  que es la misma que aparece en la tabla 16 de correlaciones.

Según los resultados de la tabla 24 tenemos R cuadrado: La variable dependiente Desempeño laboral está cambiando en un 67 % por efectos de la satisfacción laboral. Según la tabla 18 el porcentaje de variación es alta.

## **Análisis del cambio que sufren las variables**

**Hi:** Las variables tienen varianzas iguales.

**Ho:** Las variables no tienen varianzas iguales.

**H1:** Las variables si tienen varianzas iguales.

**Significancia Investigación** = 0.05 = 95% = 1.96

### **Regla de decisión:**

Sig. E > 0.05, se acepta la Ho.

Sig. E < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

**TABLA 25:  
ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,468	1	,468	2,377	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	6,503	33	,197		
	Total	6,971	34			

a. Variable dependiente: VD – DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

b. Predictores: (Constante), D2\_SATISFACCION LABORAL (Agrupado)

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 25 de ANOVA que es el 2.377 cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de aceptación. También en la misma tabla la significancia encontrada es de 0.000 la que es menor que la significancia de investigación de 0.05. (0.000 < 0.05).

Lo que por la regla de decisiones se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir las variables si tienen variables iguales.

Es decir se ha aprobado como verdad la hipótesis Especifica 2: Es decir, la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**TABLA 26:  
Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,611	,281		5,729	,000
D2_SATISFACCION (agrupado)	,222	,144	,259	1,542	,000

a. Variable dependiente: VD – DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)

**Interpretación:** Análisis del estadístico de regresión Lineal (1). Se obtiene en la tabla 26 de coeficiente que el valor de t es 5,729 y este está a la derecha de z que vale 1.96, es decir este valor está en la zona de rechazo de hipótesis Nula.

Así mismo la significancia encontrada es 0.000 que es menor que la significancia de investigación 0.05 es decir (0.000 < 0.05).

Lo que implica por regla de decisiones que se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir se ha aprobado como verdad la **Hipótesis Específica 2**: La satisfacción laboral si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.

**Análisis de la recta de regresión lineal:** De la tabla 26 de coeficientes se tiene los coeficientes no estandarizados B, con los cuales formaremos la ecuación Lineal simple de la recta de regresión.

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X$$

$\beta_0$ : Es el coeficiente numérico o punto de corte de la recta con la perpendicular.

$\beta_1$ : El aporte que en % que hace la variable independiente X.

X= Variable Independiente

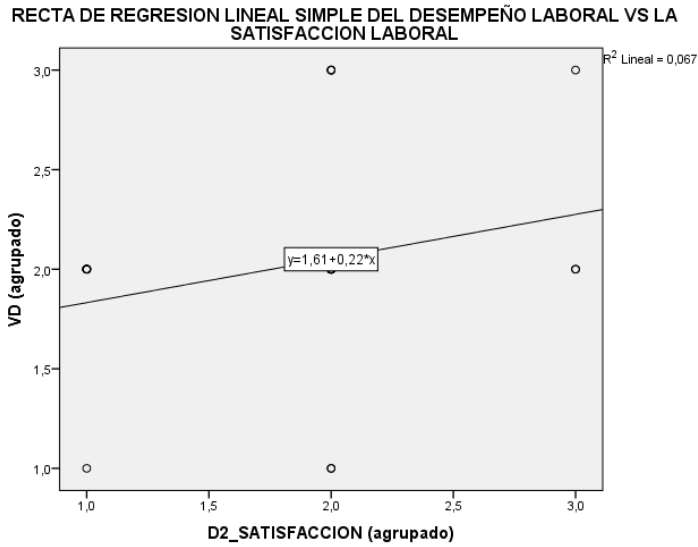
Y= Variable Dependiente

Luego Reemplazamos valores

$$Y = 1.611 + 0.222.X$$



**Donde: Desempeño Laboral = 1.611 + 0.222 (Satisfacción laboral)**



**Interpretación:** Según los resultados de la tabla 26 la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ , (**Desempeño Laboral = 1.611 + 0.222 (Satisfacción laboral)**). Donde la satisfacción laboral aporta en 22.2 % para que el desempeño laboral cambie.

# **CAPITULO IV**

## **DISCUSIÓN**

#### **4.1. Discusión por Objetivos**

La tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017”.

Asimismo, esta tesis tiene una semejanza con la investigación realizada de Mayor, L. (2012) en su investigación “Clima Organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara - Venezuela” que tuvo como objetivo general destacar los elementos que enlazan ambas variables, a fin buscar los mecanismos para el buen manejo de éstas en las instituciones educativas.

#### **4.2. Discusión por Metodología**

La tesis presentada es de nivel descriptiva – correlacional, el objetivo era determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017. El tipo de la investigación fue aplicada con un diseño No experimental de corte transversal.

De esta manera mi investigación concuerda con Campos, R. (2012), en su tesis Estilo de Liderazgo Directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla - Región Callao”, con su diseño no experimental de corte transversal y con el nivel descriptivo. El tipo de la investigación fue aplicada.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como población a 35 trabajadores de la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres.

#### **4.3. Discusión por Resultados**

En la tabla 9 de la dimensión de Motivación de la variable clima organizacional, se observa que: El 68,6 % que representa a 24 trabajadores opinaron diciendo

que casi siempre cuando hay interacción recíproca, por consiguiente, asimismo el 8,6 % que representa a 3 trabajadores menciona que siempre debe de haber motivación.

En la tabla 10 de la dimensión satisfacción laboral de la variable clima organizacional, se observa que: El 71,4 % que representa a 25 trabajadores opinaron diciendo que casi siempre es en forma jerárquica y el 8,6 % que representa a 3 trabajadores mencionan que siempre debe de ser en forma general.

En la tabla 11 de la dimensión comportamiento laboral de la variable desempeño laboral se observa que: el 57,1 % que representa a 20 trabajadores, opinan que casi siempre se ve la autosuficiencia y el 20,0 % que representa a 7 trabajadores mencionan que siempre es importante el comportamiento individual o grupal de cada área.

En la tabla 12 de la dimensión desempeño laboral de la variable desempeño laboral de los trabajadores se observa que el 65,7 % que representa a 23 trabajadores opinan que casi siempre juega un rol importante en la eficiencia del trabajador y el 8.6 % que representa a 3 trabajadores mencionan que la consultora siempre se debe dar.

#### **4.3. Discusión por Conclusión**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017, según los resultados obtenidos se concluye que tiene una correlación positiva baja ha sido alcanzado realizando el Correlación de Pearson, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera debido a que la significancia estadística encontrada fue menor que la significancia de trabajo, por lo tanto podemos confirmar que el clima organizacional si influye en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf. De esta manera se concuerda con Quintanilla (2011), en su tesis "Gestión por competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho",

donde su objetivo general fue determinar la influencia de un sistema de gestión estratégica por competencia en los desempeños laborales en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho, concluye que una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general es el reto que tienen de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de esta en los desempeños laborales. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios

# **CAPITULO V**

## **CONCLUSIÓN**

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis se llegaron a determinar las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se determinó que el clima organizacional si influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017, además existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

**Segunda:** Se determinó que la motivación si influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

**Tercera:** Se determinó que la satisfacción si influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017, además existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

# **CAPITULO VI**

## **RECOMENDACIONES**



Luego de analizar todos los resultados obtenidos en esta investigación, se plantearon las siguientes recomendaciones para la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres:

6.1. Aplicar el tipo de comunicación multidireccional en la empresa con la finalidad de que los mensajes lleguen a su interlocutor de forma directa y clara, la comunicación a los trabajadores, la confianza necesaria para aportar nuevas ideas en pro de la organización.

6.2. Elaborar un plan de gestión del talento humano de acuerdo sus funciones y rutina diaria como es reforzar el trato equitativo y la retroalimentación oportuna que busque la eficiencia y eficacia.

6.3. Fomentar un cambio de actitud por parte de los directivos para cambiar las percepciones negativas de los trabajadores y convertirlas en una fortaleza para la organización incidiendo de manera positiva en el desempeño laboral.

6.4. Elaborar un plan de reconocimiento y motivación al trabajador del área y del mes, como es celebraciones de cumpleaños.

# **CAPITULO VII.**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Mayor, L. (2012). Clima Organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara. (Tesis de Magister). Universidad del Zulia, Mara – Venezuela.

Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis de Magister). Otorgado por la Universidad de Chile – Chile.

Arias Jiménez, Milena (2004). Factores del Clima Organizacional Influyentes en la Satisfacción Laboral de Enfermería, en Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños”. Costa Rica.

<http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>

Campos, R. (2012). Estilo de Liderazgo Directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao. (Tesis de Licenciatura). Otorgado por Universidad San Ignacio De Loyola, Callao - Perú.

Quintanilla (2011). Gestión por competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho. (Tesis de Licenciatura). Otorgado por Universidad Nacional de Huamanga, Ayacucho - Perú.

Idalberto Chiavenato (2011). Administración de recursos. (9ª Edición). México: Editorial McGraw – Hill Educación.

García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Colombia: Revista en redalyc.org.

<http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Idalberto Chiavenato (2002). Gestión del Talento Humano. (1ª Edición). México: Editorial McGraw – Hill.

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>

Robines, Stephen, Ocultar (2004). Comportamiento Organizacional. (10ª Edición). México: Prentice Hall.

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>

Antonio Cesar Amaru Maximiano (2009). Fundamentos de Administracion. (1ª Edición). México: Pearson Educación

[https://issuu.com/manualesdossier/docs/fundamentos de administraci n - a](https://issuu.com/manualesdossier/docs/fundamentos_de_administraci_n_-_a)

Mario Martín Bris (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Universidad de Alcalá. Departamento de Educación

<file:///C:/Users/Alumno/Downloads/20736-20660-1-PB.pdf>

Romero, C. & Coronado, S. (2005). Comportamiento Organizacional. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Alles Martha Alicia (2006). Desempeño por competencias evaluación de 360°. (1ª Edición). Argentina: Ediciones Granice S.A.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2013). Comportamiento Organizacional. (15ª Edición). Mexico: Pearson.

Idalberto Chiavenato (2011). Administración de recursos. (9ª Edición). México: Editorial McGraw – Hill Educación.

Robert Dailey (2012). Comportamiento Organizacional: (1ª Edición). Gran Bretaña - Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo.

<https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

Carlos Ramírez Cardona (2015). Administración teorías y enfoques. (9ª Edición). Colombia: Editorial Macro – Ecoe ediciones.

García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones Año 2. Número 9. Febrero – Marzo 2001. Recuperado el 13 de Junio del 2017.

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/gestion-desempeno-organizaciones.html>.

George y Mallery (2003) SPSS para Windows pasó a pasó: Una simple guía y referencia. (4ta ed.). Boston: Allyn & Bacon

Hernández, S. y Fernández, C., y baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. (5ª ed). México D.F.: McGraw Hill.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MODELO DE CUESTIONARIO

EMPRESA "METAL GRAF S.R.L."	Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral				
<p><b>Estimado(a):</b></p> <p>Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.</p> <p><b>INSTRUCCIONES:</b></p> <p>A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.</p> <p><b>1= Nunca 2= Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre</b></p>					
	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACION</b>					
1. En los trabajos de día a día la actitud se refleja a nivel general.					
2. He llegado a ver si en las 3 áreas hay buena relación y actitud de trabajo.					
3. En mi opinión, mi jefe muestra una buena actitud todos los días.					
<b>APRENDIZAJE</b>					
4. El área donde me estoy he aprendido a ser autónomo para realizar mis labores.					
5. Recibo capacitaciones para tener un mayor aprendizaje en mi área.					
6. Yo considero que haber aprendido es gracias a la disciplina de mi jefe.					
<b>EVENTOS LABORALES</b>					
7. He participado en los eventos laborales que la empresa nos ha brindado.					
8. Mi jefe promueve o ejecuta eventos laborales por los buenos resultados.					
9. Nuestra madurez laboral refleja nuestro el gran desenvolvimiento a todo tipo de evento laboral.					
<b>DESEMPEÑO EN EL TRABAJO</b>					
10. Te sientes identificado con el desempeño de tu jefe.					
11. Creo yo que el desempeño de mis compañeros en sus áreas es el adecuado.					
12. He participado de manera individual con buen desempeño en otras áreas.					

<b>RELACIONES DE TRABAJO</b>					
13. Mi relación con el gerente de la empresa es comunicativa					
14. Nuestra buena relación de trabajo es sido producto gracias a nuestros jefes.					
15. Cuando estoy en mi área impulso a la buena relación entre las demás áreas.					
16. Me siento en mi área con sobrecarga y una mala relación de trabajo.					
<b>COMPORTAMIENTO O CONDUCTA</b>					
17. Creo yo, que el comportamiento de los jefes de cada área influyen en la conducta del personal.					
18. Bajo mi punto de vista el comportamiento de mis compañeros ante la presión de trabajo es el adecuado.					
19. Mi conducta o comportamiento dentro y fuera de la empresa es gracias a la educación de mi familia					
<b>COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS</b>					
20. Me motivo a seguir adelante antes las observaciones que mi jefe para la mejoría de nuestro grupo laboral					
21. Cuando el jefe de mi área designa a un compañero para una tarea, nosotros lo apoyamos					
22. Yo siempre motivo a mis compañeros a tener un comportamiento adecuado ante cualquier circunstancia					
<b>ACCIONES</b>					
23. Las acciones que tomas ante un trabajo es con responsabilidad					
24. Ante una acción mía de una prioridad de trabajo busco ayuda.					



## ANEXO 2: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	En los trabajos de día a día la actitud se refleja a nivel general.							
2	He llegado a ver si en las 3 áreas hay buena relación y actitud de trabajo.							
3	En mi opinión, mi jefe muestra una buena actitud todos los días.							
4	El área donde me estoy he aprendido a ser autónomo para realizar mis labores.							
5	Recibo capacitaciones para tener un mayor aprendizaje en mi área.							
6	Yo considero que haber aprendido es gracias a la disciplina de mi jefe.							
<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORALES</b>								
7	He participado en los eventos laborales que la empresa nos ha brindado.							
8	Mi jefe promueve o ejecuta eventos laborales por los buenos resultados.							
9	Nuestra madurez laboral refleja nuestro el gran desenvolvimiento a todo tipo de evento laboral.							
10	Te sientes identificado con el desempeño de tu jefe.							
11	Creo yo que el desempeño de mis compañeros en sus áreas es el adecuado.							
12	He participado de manera individual con buen desempeño en otras áreas.							

servaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

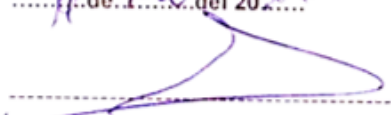
ión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

ellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Edith G. Rosales Deminguez    DNI: 25703679

pecialidad del validador: Psicología

**rtinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**levancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**rticidad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo

**a** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Nov del 2016  
  
 Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	En los trabajos de día a día la actitud se refleja a nivel general.							
2	He llegado a ver si en las 3 áreas hay buena relación y actitud de trabajo.							
3	En mi opinión, mi jefe muestra una buena actitud todos los días.							
4	El área donde me estoy he aprendido a ser autónomo para realizar mis labores.							
5	Recibo capacitaciones para tener un mayor aprendizaje en mi área.							
6	Yo considero que haber aprendido es gracias a la disciplina de mi jefe.							
<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORALES</b>								
7	He participado en los eventos laborales que la empresa nos ha brindado.							
8	Mi jefe promueve o ejecuta eventos laborales por los buenos resultados.							
9	Nuestra madurez laboral refleja nuestro el gran desenvolvimiento a todo tipo de evento laboral.							
10	Te sientes identificado con el desempeño de tu jefe.							
11	Creo yo que el desempeño de mis compañeros en sus áreas es el adecuado.							
12	He participado de manera individual con buen desempeño en otras áreas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia


Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Castilla Castilla Pedro DNI: 09925837

Especialidad del validador: en Administración

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de 11 de 2016  
  
 Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	En los trabajos de día a día la actitud se refleja a nivel general.							
2	He llegado a ver si en las 3 áreas hay buena relación y actitud de trabajo.							
3	En mi opinión, mi jefe muestra una buena actitud todos los días.							
4	El área donde me estoy he aprendido a ser autónomo para realizar mis labores.							
5	Recibo capacitaciones para tener un mayor aprendizaje en mi área.							
6	Yo considero que haber aprendido es gracias a la disciplina de mi jefe.							
<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCION LABORALES</b>								
7	He participado en los eventos laborales que la empresa nos ha brindado.							
8	Mi jefe promueve o ejecuta eventos laborales por los buenos resultados.							
9	Nuestra madurez laboral refleja nuestro el gran desenvolvimiento a todo tipo de evento laboral.							
10	Te sientes identificado con el desempeño de tu jefe.							
11	Creo yo que el desempeño de mis compañeros en sus áreas es el adecuado.							
12	He participado de manera individual con buen desempeño en otras áreas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DOCTOR. RODRIGUEZ FIGUEROA JOSE    DNI: 10729462

Especialidad del validador: PPM: CORICYTEC

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....  
  
 .....  
**Firma del Experto-Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES DE TRABAJO</b>								
1	Mi relación con el gerente de la empresa es comunicativa							
2	Nuestra buena relación de trabajo es sido producto gracias a nuestros jefes.							
3	Cuando estoy en mi área impulso a la buena relación entre las demás áreas.							
4	Me siento en mi área con sobrecarga y una mala relación de trabajo.							
5	Creo yo, que el comportamiento de los jefes de cada área <u>influyen</u> en la conducta del personal.							
6	Bajo mi punto de vista el comportamiento de mis compañeros ante la presión de trabajo es el adecuado.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi conducta o comportamiento dentro y fuera de la empresa es gracias a la educación de mi familia							
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS</b>								
8	Me motivo a seguir adelante antes las observaciones que mi jefe para la mejoría de nuestro grupo laboral							
9	Cuando el jefe de mi área designa a un compañero para una tarea, nosotros lo apoyamos							
10	Yo siempre motivo a mis compañeros a tener un comportamiento adecuado ante cualquier circunstancia							
11	Las acciones que tomas ante un trabajo es con responsabilidad							
12	Ante una acción mía de una prioridad de trabajo busco ayuda.							

servaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

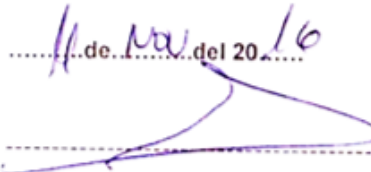
ión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

ellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Edith G. Rosales Deminguez    DNI: 25703679

pecialidad del validador: Psicología

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo

a **Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de Nov del 2016  
  
 Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES DE TRABAJO</b>							
1	Mi relación con el gerente de la empresa es comunicativa							
2	Nuestra buena relación de trabajo es sido producto gracias a nuestros jefes.							
3	Cuando estoy en mi área impulso a la buena relación entre las demás áreas.							
4	Me siento en mi área con sobrecarga y una mala relación de trabajo.							
5	Creo yo, que el comportamiento de los jefes de cada área <u>influyen</u> en la conducta del personal.							
6	Bajo mi punto de vista el comportamiento de mis compañeros ante la presión de trabajo es el adecuado.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi conducta o comportamiento dentro y fuera de la empresa es gracias a la educación de mi familia							
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS</b>							
8	Me motivo a seguir adelante antes las observaciones que mi jefe para la mejoría de nuestro grupo laboral							
9	Cuando el jefe de mi área designa a un compañero para una tarea, nosotros lo apoyamos							
10	Yo siempre motivo a mis compañeros a tener un comportamiento adecuado ante cualquier circunstancia							
11	Las acciones que tomas ante un trabajo es con responsabilidad							
12	Ante una acción mía de una prioridad de trabajo busco ayuda.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Castilla Castilla Pedro DNI: 09925837

Especialidad del validador: en Administración

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de 11 de 2016

Firma del Experto Informante

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RELACIONES DE TRABAJO</b>								
1	Mi relación con el gerente de la empresa es comunicativa							
2	Nuestra buena relación de trabajo es sido producto gracias a nuestros jefes.							
3	Cuando estoy en mi área impulso a la buena relación entre las demás áreas.							
4	Me siento en mi área con sobrecarga y una mala relación de trabajo.							
5	Creo yo, que el comportamiento de los jefes de cada área <u>influyen</u> en la conducta del personal.							
6	Bajo mi punto de vista el comportamiento de mis compañeros ante la presión de trabajo es el adecuado.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi conducta o comportamiento dentro y fuera de la empresa es gracias a la educación de mi familia							
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS</b>								
8	Me motivo a seguir adelante antes las observaciones que mi jefe para la mejoría de nuestro grupo laboral							
9	Cuando el jefe de mi área designa a un compañero para una tarea, nosotros lo apoyamos							
10	Yo siempre motivo a mis compañeros a tener un comportamiento adecuado ante cualquier circunstancia							
11	Las acciones que tomas ante un trabajo es con responsabilidad							
12	Ante una acción mía de una prioridad de trabajo busco ayuda.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DOCTOR. RODRIGUEZ MIGUEL ANGELO    DNI: 10729462

Especialidad del validador: PPM. CONCYTEC.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....  
  
 Firma del Experto-Informante.

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones /Indicadores	Metodología
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>P1: ¿Cuál es la influencia de la motivación sobre el comportamiento en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017?</p> <p>P2: ¿Cuál es la influencia de la satisfacción sobre el desempeño en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>O1: Determinar la influencia que existe entre la motivación y el comportamiento en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.</p> <p>O2: Determinar la influencia que existe entre la satisfacción y el desempeño en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>H1: Existe influencia entre la motivación y el comportamiento en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.</p> <p>H2: Existe influencia entre satisfacción y el desempeño en la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Variable Dependiente</p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p><b>Motivación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitudes</li> <li>- Aprendizaje</li> </ul> <p><b>Satisfacción</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eventos laborales</li> <li>- Desempeño en el trabajo</li> </ul> <p><b>Comportamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones de trabajo</li> <li>- Comportamiento o conducta</li> </ul> <p><b>Desempeño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamientos observados</li> <li>- Acciones</li> </ul>	<p><b>Diseño de la Investigación</b></p> <p>No experimental Transversal</p> <p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>Explicativo</p> <p><b>Población</b></p> <p>35 trabajadores de la Empresa Metal Graf del distrito de San Martín de Porres Año 2017.</p>

# ANEXO 4: VISTA DE DATOS - RESULTADO DE ENCUESTA – SPSS

SPSS - 21-06-2017.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 36 de 36 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	2	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2
3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3
4	4	3	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5
5	3	2	2	5	3	4	3	5	3	3	3	5	4	2	5	3	2	3
6	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
7	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
8	5	3	4	4	4	3	2	2	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5
9	4	4	3	4	3	3	2	2	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5
10	4	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3
11	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5
12	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3
13	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4
14	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5
15	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
17	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5
18	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3
19	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
21	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
22	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5
23	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	5
24	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
25	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
26	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
27	5	3	4	4	4	3	2	2	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5
28	4	4	3	4	3	3	2	2	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5
29	4	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3

Vista de datos Vista de variables



## ANEXO 5: VISTA DE VARIABLES - BASE DE DATOS - SPSS

SPSS - 21-06-2017.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
7	P7	Númérico	8	0	He participado en los eventos laborales que la empresa nos ha brindado.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Mi jefe promueve o ejecuta eventos laborales por los buenos resultados.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Nuestra madurez laboral refleja nuestro el gran desenvolvimiento a todo tipo de evento labo...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Te sientes identificado con el desempeño de tu jefe.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Creo yo que el desempeño de mis compañeros en sus áreas es el adecuado.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	He participado de manera individual con buen desempeño en otras áreas.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Mi relacion con el gerente de la empresa es comunicativa	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	Nuestra buena relación de trabajo es sido producto gracias a nuestros jefes.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	Cuando estoy en mi área impulso a la buena relación entre las demás áreas.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Me siento en mi área con sobrecarga y una mala relación de trabajo.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	Creo yo, que el comportamiento de los jefes de cada área influyen en la conducta del pers...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Bajo mi punto de vista el comportamiento de mis compañeros ante la presión de trabajo e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	Mi conducta o comportamiento dentro y fuera de la empresa es gracias a la educación de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	Me motivo a seguir adelante antes las observaciones que mi jefe para la mejoría de nuestr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	Cuando el jefe de mi área designa a un compañero para una tarea, nosotros lo apoyamos	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	Yo siempre motivo a mis compañeros a tener un comportamiento adecuado ante cualquier...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	Las acciones que tomas ante un trabajo es con responsabilidad	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	Ante una acción mía de una prioridad de trabajo busco ayuda.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	VI	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
26	VD	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Centrado	Escala	Entrada
27	D1_MOTIVACION	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	15	Centrado	Escala	Entrada
28	D2_SATISFACCION	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	17	Centrado	Escala	Entrada
29	D3_COMPORTEAMIENTO	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	19	Centrado	Escala	Entrada
30	D4_DESEMPEÑO	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	14	Centrado	Escala	Entrada
31	VI_AGRUPADO	Númérico	5	0	VI (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada
32	VD_AGRUPADO	Númérico	5	0	VD (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada
33	D1_AGRUPADO	Númérico	5	0	D1_MOTIVACION (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada
34	D2_AGRUPADO	Númérico	5	0	D2_SATISFACCION (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada
35	D3_AGRUPADO	Númérico	5	0	D3_COMPORTEAMIENTO (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada
36	D4_AGRUPADO	Númérico	5	0	D4_DESEMPEÑO (agrupado)	{1, A VECE...	Ninguna	13	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

## **ANEXO 6: ACTA DE TURNITIN**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

#### **Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis**

Yo, Díaz Saucedo, Antonio Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: Sierra Mejía, Carlos Bruchs; titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017” constato que el índice de similitud es de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa del turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas la normas para el uso de las citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 7 de Julio del 2017

**Dr. Díaz Saucedo, Antonio**

Docente Asesor de Inv. EAP de Administración

## ANEXO 7: RESUMEN DE COINCIDENCIA - TURNITIN

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

Es seguro | <https://turnitin.com/dv?s=1&o=828758089&u=1051161585&lang=es&>

Probar el nuevo Feedback Studio

TESISII.I TESISII.I para el: 31-Dic-2017 Roadmap Trabajo 14 de 21

Originality GradeMark PeerMark Clima organizacional y turnitin 23% --

POR CARLOS SIERRA SIMILAR DE 0

**Resumen de Coincidencias**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	3%
2	tesis.luz.edu.ve fuente de Internet	1%
3	repositorio.ute.edu.ec fuente de Internet	1%
4	issuu.com fuente de Internet	1%
5	www.concytec.gob.pe fuente de Internet	1%
6	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1%
7	ateneo.unmsm.edu.pe fuente de Internet	1%
8	www.orestesenlared.co...	10%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

\*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa  
METAL GRAF, del distrito de San Martín de Porres, Año 2017\*

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

AUTOR  
SIERRA MEJÍA, CARLOS BRUCHS

ASESOR  
DR. DIAZ SAUCEDO, ANTONIO

PÁGINA: 1 DE 77

Versión solo texto del ...