



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN  
IMPORT & EXPORT GAMBINI SAC EN COMAS, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**CABEZAS VÁSQUEZ VICTORIA RAFAELA DEL PILAR**

**ASESOR:**

**DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**LIMA – PERÚ**

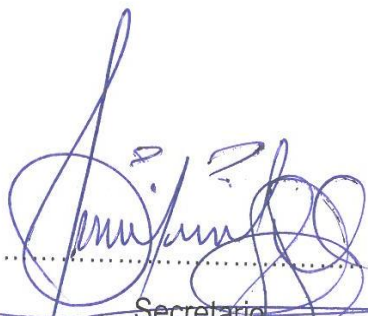
**2017**

**Página del jurado**



.....  
Presidente

Dr. Dávila Arenaza Víctor



.....  
Secretario

Dr. Díaz Saucedo Antonio



.....  
Vocal

Dr. Fernández Saucedo Narciso

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres Oscar Cabezas Balbin, Pilar Vásquez Guevara y mis hermanos Rosi Cabezas Vásquez y Ángel Cabezas Vásquez, por su gran apoyo como familia antes las adversidades y obstáculos que tuvimos, gracias a ustedes por inculcarme valores y darme educación para crecer en lo profesional y personal, por apostar en mí y no dejarme caer para seguir avanzando en mi carrera profesional, a mis ángeles que del cielo guían mi camino: mis papitos José y Fidelina, Mamita Rafaela, Padrino Marcos y tío Zenón Cabezas. Gracias por creer en mí.

## **Agradecimiento**

A mi asesor de tesis Dr. Víctor Dávila Arenaza por su apoyo y asesoramiento en la tesis. A mis profesores de los 10 ciclos por haber puesto su granito de arena en conocimientos para mi formación profesional a través de sus enseñanzas, apoyo y consejos académicos, a la Sra. María Luisa Altamirano por su apoyo académico durante estos 5 años en la Universidad. Agradezco a Dios por darme salud y fortaleza para alcanzar mis metas. A toda mi familia por su apoyo.

## Declaración de Autenticidad

Yo, **Victoria Rafaela del Pilar Cabezas Vásquez**, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado **“Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Corporación Import & Export Gambini SAC en Comas, 2017”**, presentado en VII capítulos para la obtención del grado académico de Licenciada de Administración, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, Julio del 2017



---

Victoria Rafaela del Pilar Cabezas Vásquez

DNI: 47497551

## 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 relación con el Desempeño Laboral en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración

La Autora

## ÍNDICE

<b>Página de Jurado</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iv</b>
<b>Declaración de Autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Presentación</b>	<b>vi</b>
<b>Índice</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajo Previos	13
1.2.1 Antecedentes Nacionales	13
1.2.2 Antecedentes Internacionales	14
1.3 Torias Cientificas Relacionadas al tema	15
1.3.1 Teoria Relacionada con la variable Clima Organizacional	15
1.3.2 Teoria Relacionada con la variable Desempeño Laboral	17
1.4 Formulacion del Problema	19
1.4.1 Problema General	19
1.4.2 Problema Específico	19
1.5 Justificacion de la Investigación	20
1.6 Objetivos de la Investigación	21
1.6.1 Objetivo General	21
1.6.2 Objetivo Específico	21
1.7 Hipótesis	21
1.7.1 Hipótesis General	21
1.7.2 Hipótesis Específico	22
<b>II MÉTODO</b>	
2.1 Diseño de la Investigación.	24
2.1.1 Tipo de Estudio	24
2.1.2 Niveles de Investigación	24
2.2 Variable, Operacionalización	24
2.2.1 Variable Clima Organizacional	24

2.2.2 Variable Desempeño Laboral	24
2.3 Poblacion y Muestra	26
2.3.1 Población	26
2.3.2 Muestra	26
2.4 Tecnica e Instrumento de Recoleccion de Datos, Validez y Confiabilidad	26
2.4.1 Tecnica	26
2.4.2 Instrumento de recolección de datos	27
2.4.3 Validez de los instrumentos	27
2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos	27
2.5 Metodos de Analisis de Datos	28
2.6 Aspectos Éticos	29
<b>III RESULTADOS</b>	
3.1 Tablas de Frecuencias	31
3.2 Prueba de Hipotesis	35
3.2.1 Prueba de Hipótesis General	35
3.2.2 Prueba de Hipótesis Especificas	37
<b>IV DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
<b>V CONCLUSIONES</b>	<b>48</b>
<b>VI RECOMENDACIONES</b>	<b>51</b>
<b>VII REFERENCIAS</b>	<b>53</b>
<b>VIII ANEXOS</b>	<b>55</b>
Instrumentos	56
Validación de Instrumentos	57
Matriz de Consistencia	63



## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017. La población estuvo conformada por los 50 trabajadores de la empresa; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario de 18 preguntas, los resultados fueron procesados mediante el programa SPSS, gracias a ello se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el uso del Alfa de Cronbach, así mismo para medir el nivel de correlación de las variables se usó la prueba de correlación de Spearman. Finalmente se obtuvo resultados significativos para el estudio cuyo propósito es la de determinar que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of the thesis was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Labor Performance of the workers of the company Gambini SAC Corporación Importación y Exportación, Comas 2017. The population was made up of the 50 employees of the company; The data were collected using the survey technique and the questionnaire of the 18 questions was used as an instrument. The results were processed using the SPSS program, which enabled the reliability level of the questions to be measured by the use of Alpha of Cronbach. Also, the Spearman correlation test was used to measure the correlation level of the variables. Finally, significant results were obtained for the study whose purpose is to determine that there is a significant relationship between the Organizational Climate and Work Performance of the company Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Key words: Organizational Climate, Labor Performance.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad Problemática**

El clima organizacional sigue siendo un tema importante en el ámbito empresarial a nivel mundial, ya que cada vez más son las organizaciones que se preocupan por este aspecto intangible dentro de la organización, ya que se relaciona en la productividad de los trabajadores dentro de las organizaciones, haciéndolas más eficientes y eficaces para un buen desempeño.

Por ello en todo el mundo las organizaciones se están esforzando cada vez más en desarrollar ambientes laborales más dinámicos y atractivos para sus trabajadores, implementando y promoviendo un adecuado estilo de comunicación y liderazgo en la organización, así como de otros aspectos que mejoraran el rendimiento de los trabajadores, trayendo consigo mejoras en la productividad de la organización.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el clima organizacional es y seguirá siendo un tema importante en el mundo entero y en el Perú. Por ello en la actualidad se están desarrollando climas laborales retadores y motivadores que incentiven al trabajador a desarrollar sus competencias y habilidades en el trabajo, y que estas beneficien en la productividad de la empresa.

Aunque en la empresa se ha presentado algunas deficiencias en su clima laboral, la cual repercute la calidad del personal en el desempeño de sus labores diarias dentro de la organización.

Es por ello por lo que en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC se encuentra en proceso de investigación para poder determinar la ineficiencia de algunos de sus trabajadores en la organización, la cual afecta directamente con la productividad y desarrollo dentro de la empresa, causando un clima inestable entre los mismos colaboradores.

Por ello es de suma importancia que el problema sea estudiado desde fondo para manejar la situación de la organización y mejorarla productividad de la empresa.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes Nacionales**

Según Pérez, N y Rivera, P. (2015) en su tesis: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013” de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Iquitos – Perú. Trabajo de grado previo a la obtención del título de Magister.

Su objetivo general es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013. Sus resultados fueron: que el 18.7% de los encuestados sienten que el nivel de satisfacción laboral es alto, mientras que el 59,8% considera medio el nivel de satisfacción laboral y el 21,5% considera bajo el nivel de satisfacción laboral, lo cual se ve claramente que el trabajador de la empresa se encuentra insatisfecho laboralmente. Se concluyó que: existe un nivel medio o moderado del clima organizacional de los trabajadores, ya que se ve relacionado directamente con la insatisfacción laboral.

Según Valdivia, C. (2014) en su tesis: “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo SAC. 2014” de la Universidad Nacional de Trujillo – Perú. Trabajo de grado previo a la obtención de Licenciatura.

Su objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER Trujillo SAC. Sus resultados fueron: los empleados consideran que la distribución física del área de trabajo es la adecuada incluida su equipamiento de esta para que puedan desarrollar sus actividades logrando un buen desempeño por parte del trabajador. Se concluyó que: el clima organizacional influye medianamente en el desempeño en los trabajadores, la cual permite que se desarrollen y se sientan satisfechos por los resultados logrados para la empresa.

## **1.2.2 Antecedentes Internacionales**

Según Chacón, V. (2015) en su tesis: “Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula” de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Trabajo de grado previo a la obtención de Licenciatura.

Su objetivo general es analizar los factores que afectan el clima organizacional en la empresa “Representaciones CEM” ubicado en el municipio de Chiquimula, departamento Chiquimula. Sus resultados fueron: que se logró identificar que el liderazgo se practica dentro de la empresa, dicha actitud dentro de la empresa es muy buena la cual cuentan con un líder democrático donde todos los trabajadores pueden participar aportando con sus ideas u opiniones para la mejora de la empresa y de ellos mismos como equipo de trabajo, viendo claramente la comprensión en su comunicación entre jefes y trabajadores. Se concluyó que: el clima organizacional dentro de la empresa es favorable de acuerdo con la escala: excelente, muy bueno y bueno. El trabajo en equipo es lo que resalta de manera eficiente, ya que se sienten identificados con la empresa y la cooperación entre compañeros.

Según Mejía, M. (2014) en su tesis: “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa” de la Universidad Autónoma de Querétaro – México. Trabajo de grado previo a la obtención de Maestría.

Sus resultados fueron: que entre las variables de clima laboral y compromiso en el trabajo están relacionadas, por lo que el clima laboral repercute directamente en el compromiso que tiene cada trabajador para laborar en la empresa. Se concluyó que: de acuerdo con la investigación se permite ver la importancia de un buen clima laboral ya que va de la mano con el compromiso hacia la organización, lo que induce a que los trabajadores estén más comprometidos en sus labores de su área.

### **1.3 Teorías Científicas relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teoría relacionada con la variable Clima Organizacional**

El clima organizacional no es solo, sino que es un conjunto de variables que constituyen las características de la empresa, esto quiere decir que si se desea conocer más sobre una empresa puedes ver el clima organizacional.

Según Brunet (1987) “El clima organizacional implica un conjunto de factores específico en el individuo, tales como las aptitudes y características físicas y psicológicas y, a cambio, esta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias” (p.11)

##### **a) Autonomía Individual:**

“Esta dimensión incluye responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para el mismo un cierto grado de decisión (Brunet, 1987, p.51).

La autonomía individual puede definirse como la libertad de toda persona de desarrollar su personalidad siempre y cuando no afecte los derechos de las demás personas y el de la empresa.

Sus indicadores son: Compromiso Laboral, Toma de Decisiones, Actitudes, Delegación de Poder y Coordinación.

##### **Compromiso Laboral**

Se identifica en las organizaciones como el vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor, la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (Brunet 1987, p.p. 52)

## **b) Motivación**

Según Chiavenato (citado por Tejada y Giménez 2007, p.p. 121) sostiene que “La motivación conduce al clima organizacional, en el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización está estrechamente ligado al grado de motivación de los mismos, por ellos los deseos o impulsos de los individuos se pueden ver afectados de acuerdo con el clima organizacional en el cual trabajan”.

Sus indicadores son: Crecimiento Empresarial. Reconocimiento Laboral, Beneficios Laborales, Estabilidad Laboral y Bonificaciones.

### **Estabilidad Laboral**

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias (Brunet, 1987, p.p. 51).

### **Teoría de Likert**

Según Sandoval en su teoría de clima organizacional menciona que “El comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores, por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción” (2004, p.86).

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima (2004, p. 86).

#### **Variables Causales:**

Llamadas también variables independientes que son las que están orientadas a indicar el sentido en el que la organización evoluciona y obtiene resultados.

#### **Variables Intermedias:**

Reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellos están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.



## **Variables Finales:**

Denominadas también dependientes con las que resultan del efecto de las variables causales y de las intermedias.

### **1.3.2 Teoría relacionada con la variable Desempeño Laboral**

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y características individuales.

Según Chiavenato define el desempeño “Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen clima laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (2004, p. 359).

#### **a) Calidad Laboral**

“Capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa en las necesidades de sus usuarios. Son atributos de calidad: oportuna, accesibilidad, precisión y continuidad, comodidad y cortesía en la atención” (CEPAL, 2006, p. 14).

Según el autor genera para el trabajador un grado de importancia en la organización porque se involucra en la toma de decisiones de los procesos, además ofrece autonomía en los trabajos mejorando el ambiente laboral, con los otros aspectos hay énfasis en la comprensión.

Sus indicadores son: Responsabilidad, Grados de Satisfacción, Habilidades Operativas, Atención, Conocimientos y Experiencias.

#### **Grado de Satisfacción**

Cavalcante (2004, p.91) La satisfacción puede ser definida desde dos perspectivas conceptuales diferentes: como un estado emocional o bien como una actitud generalizada, en la presente investigación nos adscribimos a la segunda perspectiva que conduce a definir la satisfacción como una actitud generalizada con relación al trabajo; en términos simples se puede decir que la satisfacción es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo.

## **b) Eficiencia Laboral:**

“Es la relación entre magnitudes físicas: producción de un bien o de un servicio y los insumos que utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Ejemplo; costo unitario de producción o costo promedio” (CEPAL, 2006, p.p. 14).

La eficiencia, “Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados” (Chiavenato, 2004, p.p. 52).

Sus indicadores son: Programas de Capacitación, Liderazgo, Productividad, Competencia, Condiciones Laborales.

### **Programas de capacitación**

La capacitación laboral adquiere importancia hoy en día como consecuencia del interés de las organizaciones por contar con trabajadores que reúnen un conjunto de conocimientos adecuados al puesto, que exige cada vez más competencias laborales innovadores e imaginativas (Chiavenato, 2002, p.p. 179).

### **Teoría de las necesidades de Maslow**

Probablemente la teoría de la motivación más conocida es la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, quien formula la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales (Chiavenato, 2007).

1. Fisiológica: son las necesidades básicas de sostener la vida humana como el hambre, la sed, el refugio, el sexo y otras necesidades físicas.
2. Seguridad: las personas quieren estar libres de peligros físicos y de temor de perder el trabajo, (seguridad y la protección del daño físico y emocional).
3. Social: de afiliación o aceptación ya que las personas son entes sociales y buscan pertenecer y ser aceptados por otros, (afecto, la pertenencia, la aceptación y la amistad).

4. Estima: incluye los factores de estima interna (respeto a uno mismo, autonomía y logro), así como también los factores externos de estima (el estatus, el reconocimiento y la atención).
5. Autorrealización: son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales, la cual es el impulso

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?

¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?

¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Social**

Es visible para la sociedad, puesto que la aplicación del resultado originara en la mejora de la calidad de servicio por parte del personal administrativo de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, donde se organiza y gestiona nuevos proyectos que se pondrán en práctica de las cuales se pueden beneficiar la empresa con los mejores estándares de calidad para la satisfacción total de nuestros clientes.

### **1.5.2 Pertinencia**

Es por ello de la importancia de esta investigación es poner de conocimiento si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, para de esta manera se pueda fortalecer el clima organizacional para un buen desarrollo del trabajador para el bienestar de la empresa.

### **1.5.3 Teórica**

El tema de la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, ha sido de mucha importancia conocer como el trabajador se desenvuelve dentro de un buen clima organizacional, en donde no solo la empresa es beneficiada sino el mismo personal siendo trabajadores A1 con valores y de acuerdo a estos enfoques teóricos nos permite interpretar las características del problema y brindar posibles estrategias o métodos para una posible mejora.

### **1.5.4 Metodológica**

Se considera que una investigación metodológica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o proponer estrategias o métodos que al aplicarlas contribuirá a resolverlo. Estos criterios son flexibles y de ninguna manera exhaustivos. Podemos decir cuanto mayor número de respuestas que se contesten positiva y satisfactoriamente, la investigación tendrá bases más sólidas para justificar su realización.

## **1.6 Objetivos de la Investigación**

### **1.6.1 Objetivos General**

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

Identificar la relación de la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Identificar la relación del compromiso laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Identificar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Identificar la relación de la estabilidad laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis General**

**H1:** El clima organizacional tiene relación significativa con en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

## **1.7.2 Hipótesis Específicos**

**H1-1:** La autonomía individual se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

**H1-2:** El compromiso laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

**H1-3:** La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

**H1-4:** La estabilidad laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

## **II. METODO**

## **2.1 Diseño de Investigación**

### **2.1.1. Tipo de Estudio**

El diseño de la investigación es **no experimental – transversal**. No experimental debido a que no se le puede realizar alguna manipulación a la variable independiente, para obtener resultados en la variable dependiente, sino que se observan las variables del estudio, tal como, se dan en su contexto natural, es transversal, porque el estudio recolecta datos en un solo momento y la **investigación se realiza en un tiempo determinado**.

### **2.1.2 Nivel de Investigación**

La presente investigación es de nivel **Descriptivo-Correlacional**, puesto que pretende dar el porqué de los fenómenos.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **2.2.1 Variable Independiente: Clima Organizacional**

Según Brunet, “El clima organizacional implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como las aptitudes y características y psicológicas y, a cambio, esta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias” (1987, p. 11).

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

Según CEPAL, “Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo con ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo con los planes establecidos” (2006, p.p. 4).



Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Brunet, "El Clima Organizacional implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como las aptitudes y características y psicológicas y, a cambio, esta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias". (1987, p. 11).	El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.	Autonomía Individual	Toma de decisiones	CUESTIONARIO TIPO LIKER	1
				Actitudes		2
			Compromiso Laboral	Coordinación		3
				Delegación de poderes		4
			Motivación	Crecimiento Profesional		5
				Reconocimiento Laboral		6
			Estabilidad Laboral	Bonificaciones		7
				Beneficios Laborales		8
DESEMPEÑO LABORAL	Según CEPAL, "Es el grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo con ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo con los planes establecidos" (2006, pp.4).	La capacidad de lograr efecto que se desea o se espera, sin privar los recursos o los medios empleados.	Calidad Laboral	Responsabilidad	CUESTIONARIO TIPO LIKER	9
				Grado de Satisfacción		10
				Habilidades Operativas		11
				Atención		12
				Conocimiento y Experiencia		13
			Eficiencia Laboral	Programa de capacitación		14
				Liderazgo		15
				Productividad		16
				Competencia		17
				Condiciones Laborales		18

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

Para Chávez (2007), la población “Es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (p. 162).

La población de estudio está conformada por los 50 trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

### **2.3.2 Muestra**

Bernal (2010), afirma que “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaron la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

La muestra estuvo conformada por una parte de la población, siendo la muestra 20 trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

La muestra es censal, ya que la población es igual a la muestra, por ser una población muy pequeña.

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

### **2.4.1 Técnica**

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que se desprenden de la Operacionalización de las variables.

Según Tamayo (2008), la encuesta “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (P. 24).

## **2.4.2 Instrumento de recolección de datos**

En la presente investigación se utilizará el instrumento del cuestionario, que se desprende de la operacionalización de las variables.

Bernal (2006), afirma que el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos, necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de investigación (P. 217).

El formato de cuestionario fue elaborado con el objetivo de adquirir la información necesaria de los colaboradores, planteando las interrogantes que representaba a cada indicador de las variables y bajo la escala de Likert (5 categorías).

## **2.4.3 Validez de los instrumentos**

Según Hernández (2010) “La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

En la presente investigación se realizará la validación por juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, como son:

Dr. Costilla Castillo Pedro.

Dr. Rodríguez Figueroa Jorge

Dr. Arce Mejía Álvarez

## **2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Crombach, ingresando los datos obtenidos, al programa estadístico SPSS 22, mediante una encuesta realizada a la población total de los 50 trabajadores de la Corporación Import & Export Gambini SAC.

Según Hernández et al. (2010), “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	18

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque salió mayor a 0.801, es decir que el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems es bueno.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

### **Método Hipotético Deductivo**

Se planteará las hipótesis para darles solución al problema propuesto, para que así se pueda contrastar con la realidad de la problemática y asegurar la validez de la investigación realizada.

Según Ñaupas, Mejia, Novoa & Villagómez: “El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el propósito de falsación, propuesto por él” (p.136).

## **2.6 Aspectos Éticos**

La presente investigación está basada en respetar la veracidad de los resultados siendo única y original, tanto como la confiabilidad de los datos obtenidos, así mismo se tuvo el estricto cumplimiento a las normas de investigación y se mantuvo en el anonimato de los encuestados, se respetó las normas establecidas en la investigación científica.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Tabla de frecuencias

- Tabla de frecuencias y gráficos según la variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	38,0	38,0
	DE ACUERDO	24	48,0	86,0
	EN DESACUERDO	2	4,0	90,0
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Base de Datos

#### Interpretación:

Se puede observar que la distribución porcentual de la variable de Clima Organizacional tiene una clara preferencia por la opción DE ACUERDO con un 48%, seguido por la opción TOTALMENTE DE ACUERDO con un 38%. Un 10% lo considera TOTALMENTE DESACUERDO y en último lugar la opción EN DESACUERDO con un 4%.

- Tabla de frecuencias y gráficos según la variable Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	30,0	30,0
	DE ACUERDO	24	48,0	78,0
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	6	12,0	90,0
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Base de Datos

#### Interpretación:

Se puede observar que la distribución porcentual de la variable de Desempeño Laboral tiene una clara preferencia por la opción DE ACUERDO con un 48%, seguido por la opción TOTALMENTE DE ACUERDO con un 30%. Un 12% lo

considera NI DE ACUERDO NI DESACUERDO y el último lugar TOTALMENTE DESACUERDO con un 10%.

- Distribución de frecuencias y Gráfico según la Autonomía Individual

#### AUTONOMIA INDIVIDUAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	18	36,0	36,0	36,0
DE ACUERDO	25	50,0	50,0	86,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	2	4,0	4,0	90,0
EN DESACUERDO	1	2,0	2,0	92,0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

#### Interpretación:

En la distribución porcentual de la dimensión Autonomía Individual se puede observar que la alternativa EN DESACUERDO con un 2% muy por debajo de la opción TOTALMENTE DESACUERDO y DE ACUERDO liderando con un 86%.

- Distribución de frecuencias y Gráfico según el Compromiso Laboral

#### COMPROMISO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	17	34,0	34,0	34,0
DE ACUERDO	19	38,0	38,0	72,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	9	18,0	18,0	90,0
EN DESACUERDO	1	2,0	2,0	92,0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos



### Interpretación:

El Compromiso Laboral se ve reflejado en los colaboradores teniendo una distribución porcentual liderada por TOTALMENTE DE ACUERDO y EN DESACUERDO con un 72%, seguido por la opción NI DE ACUERDO NI DESACUERDO con un 18% y finalmente con un 2% EN DESACUERDO.

- Distribución de frecuencias y Gráfico según el Motivación

MOTIVACION				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	4,0	4,0	4,0
DE ACUERDO	30	60,0	60,0	64,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	13	26,0	26,0	90,0
EN DESACUERDO	3	6,0	6,0	96,0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

### Interpretación:

La Motivación se puede mostrar con un alto porcentaje en DE ACUERDO con un 60% lo que indica que la empresa lo tienen satisfechos y por muy debajo TOTALMENTE DESACUERDO con un 4%.

- Distribución de frecuencias y Gráfico según el Estabilidad Laboral

ESTABILIDAD LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
TOTALMENTE DE ACUERDO	32	64,0	64,0	64,0
DE ACUERDO	8	16,0	16,0	80,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	7	14,0	14,0	94,0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

### Interpretación:

Se puede observar que los empleados están TOTALMENTE DE ACUERDO con un 64% que la empresa les da Estabilidad Laboral, mientras que un 6% se muestra en TOTALMENTE DESACUERDO.

- Distribución de frecuencias y Gráfico según el Calidad Laboral

CALIDAD LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	6,0	6,0	6,0
DE ACUERDO	6	12,0	12,0	18,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	17	34,0	34,0	52,0
EN DESACUERDO	7	14,0	14,0	66,0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

### Interpretación:

Se puede observar que la Calidad Laboral los trabajadores optaron por un 68% en NI DE ACUERDO NI DESACUERDO y en TOTALMENTE DESACUERDO. La opción más baja que se muestra es TOTALMENTE DE ACUERDO con un 6%.

- Distribución de frecuencias y Gráfico según el Eficiencia Laboral

EFICIENCIA LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	18,0	18,0	18,0
DE ACUERDO	8	16,0	16,0	34,0
NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	18	36,0	36,0	70,0
EN DESACUERDO	5	10,0	10,0	80,0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos

### Interpretación:

Lo que se puede observar de los siguientes resultados es en que un 36% se muestra NI DE ACUERDO NI DESACUERDO, seguido de un 20% en TOTALMENTE EN DESACUERDO, con un 18% en TOTALMENTE DE ACUERDO y finalmente un 10% EN DESACUERDO.

### 3.2 Prueba de Hipótesis

#### Interpretación del coeficiente de correlación r de Pearson

Tabla 13

Coeficiente	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación negativa muy alta.
De -0.71 a -0.9	Correlación negativa alta.
De -0.41 a - 0.70	Correlación negativa moderada.
De 0 a -0.20	Correlación negativa baja.
De 0 a 0.20	Correlación negativa prácticamente nula.
De +0.21 a 0.40	Correlación positiva baja.
De +0.41 a 0.70	Correlación positiva moderada.
De +0.71 a 0.90	Correlación positiva alta.
de +0.91 a 1	Correlación positiva muy alta.

Fuente: Bisquerra (2004, p. 2012)

- **Hipótesis General**

- **H1:** El clima organizacional tiene relación significativa con en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.
- **H0:** El clima organizacional no tiene relación significativa con en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- Prueba de normalidad según la Hipótesis General

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,360	50	,000	,698	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,321	50	,000	,760	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

La prueba de normalidad escogida fue la Shapiro-Wilk, ya que la población de la investigación es menor de 50, obviando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que este estadístico se utiliza para poblaciones grandes.

Interpretando los valores de la prueba de normalidad de la Hipótesis General, confirmamos que esta investigación no paramétrica, ya que el valor de significancia para las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.00, siendo estas menores a 0.05. Por lo tanto, se procederá a utilizar el estadístico de Spearman para poder comprobar la relación entre las dos variables de estudio.

- Rho de Spearman según la Hipótesis General

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Se procedió con la aplicación del estadístico de Spearman, resultándonos un coeficiente de correlación Rho = 0.834, que se interpreta como una alta correlación

entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 que es menor a  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ), por lo cual se rechazó la H0 y se aceptó la H1.

Por lo tanto, se confirma que: El clima organizacional tiene relación significativa con en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- **Hipótesis Especifica 1**

- **H1-1:** La autonomía individual se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.
- **H0-1:** La autonomía individual no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- Prueba de normalidad según la Hipótesis Especifica 1

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AUTONOMIA INDIVIDUAL	,346	50	,000	,710	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,321	50	,000	,760	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

La Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de la Hipótesis Especifica 1 nos dio como valores de significancia de 0.000 para el Autonomía Individual y el Desempeño Laboral, siendo este valor menor 0.05. Por lo cual, se confirma que la investigación es de tipo no Paramétrico.

Por lo tanto, se utilizará la prueba estadística de Spearman para comprobar la relación entre el Autonomía Individual y el Desempeño Laboral.

- Correlación no Paramétrica – Rho de Spearman, según la Hipótesis Específica 1

		AUTONOMIA INDIVIDUAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	AUTONOMIA INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,575**
		N	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,575**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos

### **Interpretación:**

Se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.575$  que se puede interpretar como una correlación mediadamente alta y un valor de significancia de 0.000 por lo cual, que se interpreta como una alta correlación entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 que es menor a  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ), por lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ .

Por lo tanto, se confirma que: La autonomía individual se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- **Hipótesis Específica 2**

- **H1-2:** El compromiso laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.
- **H0-2:** El compromiso laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- Prueba de normalidad según la Hipótesis Especifica 2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO LABORAL	,261	50	,000	,810	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,321	50	,000	,760	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

La Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de la Hipótesis Especifica 2 nos dio como valores de significancia de 0.000 para el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral, siendo este valor menor 0.05. Por lo cual, se confirma que la investigación es de tipo no Paramétrico.

Por lo tanto, se utilizará la prueba estadística de Spearman para comprobar la relación entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral.

- Correlación no Paramétrica – Rho de Spearman, según la Hipótesis Especifica 2

Correlaciones				
		COMPROMIS O LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	COMPROMISO	1,000	,656**	
	LABORAL			.
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	,656**	1,000	
				Sig. (bilateral)
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos

### Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.656$  que se puede interpretar como una correlación mediadamente alta y un valor de significancia de 0.000 por lo cual, que se interpreta como una alta correlación entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 que es menor a  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ), por lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ .

Por lo tanto, se confirma que: El compromiso laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- **Hipótesis Especifica 3**

- **H1-3:** La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.
- **H0-3:** La motivación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- Prueba de normalidad según la Hipótesis Especifica 3

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,348	50	,000	,763	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,321	50	,000	,760	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors  
Fuente: Base de Datos

La Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de la Hipótesis Específica 3 nos dio como valores de significancia de 0.000 para el Motivación y el Desempeño Laboral, siendo este valor menor 0.05. Por lo cual, se confirma que la investigación es de tipo no Paramétrico.

Por lo tanto, se utilizará la prueba estadística de Spearman para comprobar la relación entre el Motivación y el Desempeño Laboral.

- Correlación no Paramétrica – Rho de Spearman, según la Hipótesis Especifica 3

Correlaciones			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
			N	
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000



	N	50	50
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos

### Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.691$  que se puede interpretar como una correlación mediadamente alta y un valor de significancia de 0.000 por lo cual, que se interpreta como una alta correlación entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 que es menor a  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ), por lo cual se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ .

Por lo tanto, se confirma que: La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- **Hipótesis Específica 4**

- **H1-4:** La estabilidad laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.
- **H0-4:** La estabilidad no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

- Prueba de normalidad según la Hipótesis Específica 4

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTABILIDAD LABORAL	,369	50	,000	,656	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,321	50	,000	,760	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

La Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de la Hipótesis Específica 4 nos dio como valores de significancia de 0.000 para la Estabilidad Laboral y el Desempeño

Laboral, siendo este valor menor 0.05. Por lo cual, se confirma que la investigación es de tipo no Paramétrico.

Por lo tanto, se utilizará la prueba estadística de Spearman para comprobar la relación entre la Estabilidad Laboral y el Desempeño Laboral.

- Correlación no Paramétrica – Rho de Spearman, según la Hipótesis Específica 4

		ESTABILIDAD LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTABILIDAD LABORAL		
	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
DESEMPEÑO LABORAL	ESTABILIDAD LABORAL		
	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho = 0.710 que se puede interpretar como una correlación altamente aceptable y un valor de significancia de 0.000 por lo cual, que se interpreta como una alta correlación entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 que es menor a  $\alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ), por lo cual se rechazó la H0 y se aceptó la H1.

Por lo tanto, se confirma que: La estabilidad laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

## **IV. DISCUSIÓN**

4.1. El objetivo general de la tesis es determinar la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

De acuerdo con los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de investigación en la muestra respectiva en los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, se ha demostrado que existe relación significativa del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral antes señaladas.

Dichos resultados son coherentes con las conclusiones de Mejía (2014), en su tesis de Maestría titulada “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”. Se concluyó que: de acuerdo con la investigación que permite ver la importancia de un buen clima laboral, ya que va de la mano con el compromiso hacia la organización, lo que induce a que los trabajadores estén más comprometidos en sus labores de su área.

4.2. Con respecto al Objetivo Específico 1, busca identificar la relación de la Autonomía con el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Esta es corroborada por Brunet “Esta dimensión incluye responsabilidad, independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para el mismo un cierto grado de decisión”. (1987, p. 51).

La autonomía individual puede darse a la libertad de toda persona para que pueda desarrollar su personalidad dentro de su área de trabajo siempre y cuando no afecte los derechos tanto de las demás personas como el de la empresa.

4.3. Con respecto al Objetivo Especifico 2, busca identificar la relación del Compromiso Laboral con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Esta es corroborada por Brunet que identifica en las organizaciones como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su valor, la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. (1987, pp. 52).

El compromiso laboral se da por la motivación que pueda crear la empresa para sus trabajadores como una forma de fidelizarlos o crear una lealtad, para que de esta manera los trabajadores realicen sus funciones con eficacia dentro de su área de trabajo.

4.4 Con respecto al Objetivo Especifico 3, busca identificar la relación de la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Esta es corroborada por Chiavenato (citado por Tejada y Giménez 2007, pp. 121) sostiene que “La motivación conduce al clima organizacional, en el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización está estrechamente ligado al grado de motivación de los mismos, por ellos los deseos o impulsos de los individuos se puede ver afectados de acuerdo con el clima organizacional el cual trabaja”.

La Motivación que pueda dar la organización para sus trabajadores influirá en el Clima Organizacional que se pueda generar en relación trabajadores – jefes o trabajadores – área de trabajo.

4.5 Con respecto al Objetivo Especifico 4, busca identificar la relación de la Estabilidad Laboral con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

Esta corroborada por Brunet que indica que la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. (1987, pp. 51)

La Estabilidad Laboral se da por el mismo compromiso que existe de la empresa para con él trabajador, de cumplir sus beneficios de acuerdo con Ley e incentivarlos de acuerdo con su trabajo destacado incentivos para que pueda seguir desarrollándose dentro de la organización.

4.6 La Hipótesis General Alterna planteada para la investigación fue El clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

De acuerdo con la prueba de correlación realizadas mediante la prueba de Spearman determino que, si existe relación entre Clima Organización y Desempeño Laboral, esto se respalda con el coeficiente correlación de  $Rho = 0.834$ , que es interpretado como una alta correlación entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos confirma que si existe relación.

4.7 La Hipótesis Especifica Alterna 1 planteada para la investigación fue La autonomía individual se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

De acuerdo con la prueba de correlación realizadas mediante la prueba de Spearman determino que, si existe relación entre la Autonomía Individual y Desempeño Laboral, esto se respalda con el coeficiente correlación  $Rho = 0.575$ , que se puede interpretar como una correlación medianamente alta y un valor de significancia de 0.000, por lo cual se acepta la hipótesis propuesta.

4.8 La Hipótesis Especifica Alterna 2 planteada para la investigación fue El Compromiso Laboral se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

De acuerdo con la prueba de correlación realizadas mediante la prueba de Spearman determino que, si existe relación entre El Compromiso Laboral y Desempeño Laboral, esto se respalda con el coeficiente correlación  $Rho = 0.656$ , que se interpreta como una correlación alta y de un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis propuesta.

4.9 La Hipótesis Especifica Alterna 3 planteada para la investigación fue La Motivación se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

De acuerdo con la prueba de correlación realizadas mediante la prueba Spearman determino que, si existe relación entre La Motivación y Desempeño Laboral, esto se respalda con el coeficiente correlación  $Rho = 0,691$ , que se

interpreta como una correlación medianamente alta y un valor de significación de 0.000, por la cual nos confirma que aceptamos la hipótesis propuesta.

4.10 La Hipótesis Especifica Alternativa 4 planteada para la investigación fue La Estabilidad Laboral se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.

De acuerdo con la prueba de correlación realizadas mediante una prueba de Spearman determina que, si existe relación entre Estabilidad Laboral y Desempeño Laboral, esto se respalda con el coeficiente de correlación  $Rho = 0.710$ , que se interpreta como una correlación altamente aceptable y un valor de significancia de 0.000, por la cual nos confirma que aceptamos la hipótesis propuesta.

4.11 De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC se presenta las principales tablas de frecuencias:

a) Clima Organizacional; se puede observar que la distribución porcentual de esta variable tiene una clara preferencia por la opción DE ACUERDO y TOTALMENTE DE ACUERDO, obteniendo un total de 86% del total encuestado. Un 10% lo considera TOTALMENTE DESACUERDO y con un 4% en DESACUERDO.

b) Desempeño Laboral; se puede observar que la distribución porcentual de esta variable tiene una clara preferencia por la opción DE ACUERDO y TOTALMENTE DE ACUERDO con un 78% de total encuestados y con respecto a las alternativas negativas tenemos un 22% entre NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO y TOTALMENTE EN DESACUERDO.

## **V. CONCLUSIONES**



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

Primera: Se determinó que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017. Ello es corroborado por el valor de coeficiente de relación de 0.834.

Segundo: Se determinó que existe relación entre Autonomía Individual y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017. Ello es corroborado por el valor de coeficiente de relación de 0.575.

Tercero: Se determinó que existe relación entre Compromiso Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017. Ello es corroborado por el valor de coeficiente de relación de 0.656.

Cuarto: Se determinó que existe relación entre La Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017. Ello es corroborado por el valor de coeficiente de relación de 0.691.

Quinto: Se determinó que existe relación entre la Estabilidad Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017. Ello es corroborado por el valor de coeficiente de relación de 0.710.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Como resultado del presente trabajo de investigación se aportan las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda el desarrollo o la implementación de nuevas estrategias para seguir manteniendo el Clima Organizacional existente, ya que hemos demostrado la estrecha relación que existe con el Desempeño Laboral para lograr objetivos tanto personales como organizacionales.

Segundo: Se sugiere a la organización tomar medidas que ayude al colaborador a desarrollar su autonomía y capacidades de tomar decisiones por uno mismo, de esta manera podemos sacar provecho o explotar el potencial de todo colaborador para beneficio de la empresa.

Tercero: Se recomienda que la empresa realice evaluaciones periódicas de sus colaboradores con la finalidad de promover o incentivar las competencias del colaborador y premiarlo con ascensos o reconocimientos que ayuden a que el trabajador tenga una relación más estrecha con la organización.

Cuarta: Se recomienda que la empresa proponga un cronograma de actividades que ayude al desarrollo de la Motivación como son actividades recreativas, bonificaciones por productividad, programas sociales, programas de capacitaciones, etc. Que ayudara al colaborador a tener una mayor identificación con la empresa.

Quinta: Se recomienda a la empresa cumplir con todos los beneficios laborales existentes dentro de la Ley y tener personal capacitado en la atención de todo tipo de reclamo que presente el colaborador.

## **VII. REFERENCIAS**

- Bernal, C. (2006).** Metodología de la Investigación. (2.a ed.) Colombia: Pearson Prentice Hall Editorial.
- Bernal, C. (2010).** Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3°ed.). Colombia: Prentice Hall Editorial.
- Bisquerra, R (2004).** Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: La Muralla.
- Brunet, L (1987).** El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007)** Introducción a la teoría general de la administración, (séptima edición), México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, SA. DE C.V.
- Hernández, R, C. Fernández y P. Baptista. (2010).** Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Sandoval, M. (2004).** CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: México: Ediciones Pearson.
- Chávez, N. (2007).** Introducción a la investigación Educativa. Maracaibo, Venezuela: Editorial Grafica Gonzales, CA.
- Chiavenato, I (2004).** Comportamiento organizacional. México: Interamericanos editores.
- Chiavenato, I. (2002).** Introducción a la teoría general de la administración, (séptima edición), México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, SA. DE C.V.
- Tamayo, M. (2008).** El Proceso de la Investigación Científica, Caracas: Limusa, Noriega Editores.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., Villagomez, A., (2014).** Metodología de la Investigación. (4 ed.). Bogotá; Ediciones la U.
- Calvante, B. (2004).** Manual de Indicadores Desempeño en el Sector Público, Chile: Ilpes-Cepal

## REFERENCIAS VIRTUALES

**Chacón, V. (2015).** Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. (Tesis de Grado). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>

**Mejía, M. (2014).** Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2170/RI001216.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Pérez, N y Rivera, P. (2015).** Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013. (Tesis de Magister). Recuperada de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>

**Valdivia, C. (2014).** El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – Trujillo SAC. 2014. (Tesis de Licenciada). Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1016>

### Revistas:

**IIPES-Cepal (2006).** Indicadores De Desempeño En El Sector Público. Chile

## **VIII. ANEXOS**

**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA CORPORACIÓN IMPORT & EXPORT GAMBINI S.A.C.**

**Instrumento de Medición**

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACION IMPORT& EXPORT GAMBINI S.A.C.”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

**Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.**

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Totalmente en desacuerdo	4 En desacuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 De Acuerdo	1 Totalmente De Acuerdo
<b>VARIABLE I: Clima Organizacional</b>					
<b>Dimensión: Autonomía Individual</b>					
01.- ¿Considera usted que sus decisiones en los trabajos que realiza para la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC los hace porque está identificado plenamente?					
02.- ¿Considera usted que sus acciones le permiten lograr resolver los problemas que le competen en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
<b>Dimensión: Compromiso Laboral</b>					
03.- ¿Considera usted que para desarrollar los trabajos coordina con su jefe inmediato y sus compañeros de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
4.- ¿Considera usted que para el desarrollo de su trabajo tiene autonomía y decisión en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
<b>Dimensión: Motivación</b>					
5.- ¿Considera usted que la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC tiene la política de ascensos para los trabajadores de éxito?					
6.- ¿Considera usted que la empresa valora y premia sus trabajos acertados en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
<b>Dimensión: Estabilidad Laboral</b>					
7.- ¿Considera usted que el contrato indefinido le permite una estabilidad laboral en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
8.- ¿Considera usted que la estabilidad laboral le permite lograr bonificaciones y beneficios laborales que le permiten una estabilidad económica en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
<b>VARIABLE I: Desempeño Laboral</b>					
<b>Dimensión: Calidad Laboral</b>					
9.- ¿considera usted que existe una adecuada responsabilidad por parte de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC hacia sus trabajadores?					
10.- ¿Considera usted que la actitud del trabajador frente a su propio trabajo genera satisfacción para la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
11.- ¿Considera usted que muestra todas sus capacidades, actitudes y aptitudes para realizar un buen trabajo en la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
12.- ¿Considera usted que tiene una buena atención entre jefes y compañeros dentro de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
13.- ¿Considera usted que la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC le permite aportar y aplicar sus conocimientos y experiencias dentro de su área?					
<b>Dimensión: Eficiencia Laboral</b>					
14.- ¿Considera usted que la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC los capacita adecuadamente para que se pueda desenvolver en sus labores?					
15.- ¿Considera usted que sus jefes influyen en el trabajo en equipo para el logro de metas y objetivos para la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
16.- ¿Considera usted que su actividad con los medios necesarios pueda generar productividad para beneficio de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC?					
17.- ¿Considera usted que la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC cuenta con estrategias y métodos para obtener mejores resultados en su área?					
18.- ¿Considera usted que la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC plantea y respeta sus condiciones laborales?					

Fuente: El investigador.



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUTONOMIA INDIVIDUAL</b>							
1	¿Usted se siente comprometido laboralmente con la organización?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que los colaboradores tienen la libertad de poder resolver cualquier problema que ocurriera en la empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que en la empresa le permiten plantear o proponer iniciativas?	✓		✓		✓		
	<b>COMPROMISO LABORAL</b>							
4	¿Considera usted que en la empresa los colaboradores asumen el compromiso con trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que los colaboradores pueden realizar su trabajo sin sentir que están siendo supervisados?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que debe haber una buena coordinación entre las diferentes áreas de la empresa?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que su crecimiento profesional ha mejorado en el tiempo que lleva laborando en la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>MOTIVACION</b>							
8	¿Considera usted que la empresa reconoce sus labores sobresalientes?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que las bonificaciones que percibe en la empresa son satisfactorias?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que reconocen su trabajo con bonificaciones adicionales al sueldo?	✓		✓		✓		
	<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>							
11	¿Considera Usted que la empresa le ofrece los beneficios laborales adecuadas que exige la ley?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que los beneficios laborales que le ofrece la empresa le brindan seguridad para su futuro?	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLO CASTILLO PEDRO ..... DNI: 09925834 .....

 Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN .....

<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

24 de 11 del 2016

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CALIDAD LABORAL</b>								
1	¿Considera Usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda en la empresa?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la empresa percibe que los colaboradores están comprometidos con su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la empresa valora cuando es puntual en su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la empresa contribuye a desarrollar sus habilidades?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que su superior presta atención suficiente a su trabajo?	✓		✓		✓		
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>								
6	¿Considera Usted que el conocimiento y la experiencia son factores que les permite crecer laboralmente?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que su conocimiento y experiencias sin los equipos adecuados brindara un buen servicio a la empresa?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que la empresa le ofrece la capacitación necesaria para realizar sus operaciones?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que tiene un jefe líder?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que la productividad en su equipo de trabajo es la adecuada?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que sus compañeros lo orientan adecuadamente en el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que las condiciones laborales son adecuadas en su centro de labor?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSPIUS CASPILO PEDRO ..... DNI: 09925834 .....

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION .....

<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

24 de 11 de 2016

.....  
 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>AUTONOMIA INDIVIDUAL</b>								
1	¿Usted se siente comprometido laboralmente con la organización?	✓						
2	¿Considera usted que los colaboradores tienen la libertad de poder resolver cualquier problema que ocurriera en la empresa?	✓						
3	¿Considera usted que en la empresa le permiten plantear o proponer iniciativas?	✓						
<b>COMPROMISO LABORAL</b>								
4	¿Considera usted que en la empresa los colaboradores asumen el compromiso con trabajo?	✓						
5	¿Considera usted que los colaboradores pueden realizar su trabajo sin sentir que están siendo supervisados?	✓						
6	¿Considera usted que debe haber una buena coordinación entre las diferentes áreas de la empresa?	✓						
7	¿Considera usted que su crecimiento profesional ha mejorado en el tiempo que lleva laborando en la empresa?						X	
<b>MOTIVACION</b>								
8	¿Considera usted que la empresa reconoce sus labores sobresalientes?	✓						
9	¿Considera usted que las bonificaciones que percibe en la empresa son satisfactorias?						X	
10	¿Considera usted que reconocen su trabajo con bonificaciones adicionales al sueldo?	✓						
<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>								
11	¿Considera Usted que la empresa le ofrece los beneficios laborales adecuadas que exige la ley?						X	
12	¿Considera usted que los beneficios laborales que le ofrece la empresa le brindan seguridad para su futuro?	✓						

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Rodríguez Figueroa Jorge .....    DNI: 10729462


Especialidad del validador: ..... Administrador Concatec .....

<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

 ..... de ..... del 20 .....  
  
 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
 ABOGADO CALN N° 1048  
 ADMINISTRADOR - ELAP 3363

**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CALIDAD LABORAL</b>								
1	¿Considera Usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda en la empresa?	✓						
2	¿Considera usted que la empresa percibe que los colaboradores están comprometidos con su trabajo?	✓						
3	¿Considera usted que la empresa valora cuando es puntual en su trabajo?	✓						
4	¿Cree usted que la empresa contribuye a desarrollar sus habilidades?	✓						
5	¿Considera usted que su superior presta atención suficiente a su trabajo?	✓						
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>								
6	¿Considera Usted que el conocimiento y la experiencia son factores que les permite crecer laboralmente?						X	
7	¿Considera usted que su conocimiento y experiencias sin los equipos adecuados brindara un buen servicio a la empresa?	✓						
8	¿Considera usted que la empresa le ofrece la capacitación necesaria para realizar sus operaciones?	✓						
9	¿Considera usted que tiene un jefe líder?	✓						
10	¿Considera usted que la productividad en su equipo de trabajo es la adecuada?						X	
11	¿Considera usted que sus compañeros lo orientan adecuadamente en el desarrollo de sus funciones?	✓						
12	¿Considera usted que las condiciones laborales son adecuadas en su centro de labor?	✓						

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodriguez Figueroa Jorge ..... DNI: 70229462 .....

Especialidad del validador: ADM. 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.....  
  
 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
 ABOGADO CALN N° 1048  
 ADMINISTRADOR CLAP 3363  
**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>AUTONOMIA INDIVIDUAL</b>								
1	¿Usted se siente comprometido laboralmente con la organización?	✓						
2	¿Considera usted que los colaboradores tienen la libertad de poder resolver cualquier problema que ocurriera en la empresa?	✓						
3	¿Considera usted que en la empresa le permiten plantear o proponer iniciativas?	✓						
<b>COMPROMISO LABORAL</b>								
4	¿Considera usted que en la empresa los colaboradores asumen el compromiso con trabajo?	✓						
5	¿Considera usted que los colaboradores pueden realizar su trabajo sin sentir que están siendo supervisados?	✓						
6	¿Considera usted que debe haber una buena coordinación entre las diferentes áreas de la empresa?	✓						
7	¿Considera usted que su crecimiento profesional ha mejorado en el tiempo que lleva laborando en la empresa?	✓						
<b>MOTIVACION</b>								
8	¿Considera usted que la empresa reconoce sus labores sobresalientes?	✓						
9	¿Considera usted que las bonificaciones que percibe en la empresa son satisfactorias?	✓						
10	¿Considera usted que reconocen su trabajo con bonificaciones adicionales al sueldo?	✓						
<b>ESTABILIDAD LABORAL</b>								
11	¿Considera Usted que la empresa le ofrece los beneficios laborales adecuadas que exige la ley?	✓						
12	¿Considera usted que los beneficios laborales que le ofrece la empresa le brindan seguridad para su futuro?	✓						

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Dr. Edwin Arce Alvarez .....

DNI: ..... 723833025 .....

Especialidad del validador: ..... Investigación .....

<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

..... 24 de ..... 11 del 20..... 16 .....

.....  
Dr. Edwin Arce Alvarez  
 .....

**Firma del Experto Informante.**



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EI 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>CALIDAD LABORAL</b>								
1	¿Considera Usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda en la empresa?	✓						
2	¿Considera usted que la empresa percibe que los colaboradores están comprometidos con su trabajo?	✓						
3	¿Considera usted que la empresa valora cuando es puntual en su trabajo?	✓						
4	¿Cree usted que la empresa contribuye a desarrollar sus habilidades?	✓						
5	¿Considera usted que su superior presta atención suficiente a su trabajo?	✓						
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>								
6	¿Considera Usted que el conocimiento y la experiencia son factores que les permite crecer laboralmente?	✓						
7	¿Considera usted que su conocimiento y experiencias sin los equipos adecuados brindara un buen servicio a la empresa?	✓						
8	¿Considera usted que la empresa le ofrece la capacitación necesaria para realizar sus operaciones?	✓						
9	¿Considera usted que tiene un jefe líder?	✓						
10	¿Considera usted que la productividad en su equipo de trabajo es la adecuada?	✓						
11	¿Considera usted que sus compañeros lo orientan adecuadamente en el desarrollo de sus funciones?	✓						
12	¿Considera usted que las condiciones laborales son adecuadas en su centro de labor?	✓						

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


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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Dr. Edwin Arce Alvarez .....    DNI: 23833025 .....

Especialidad del validador: ..... Investigación .....

<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

..... 24 de ..... del 2016 .....  
  
 .....  
**Firma del Experto Informante.**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES DEPENDIENTES	METODOLOGIA
¿Cómo se relación el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?	Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	El clima organizacional tiene relación significativa con en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	DESEMPEÑO LABORAL	<p>TIPO DE ESTUDIO: De Tipo Descriptivo - Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACION: No Experimental - Transversal POBLACION: Lo conforma el personal total de la empresa Corporación Import &amp; Export Gambini SAC. MUESTRA: Es de forma censal. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS: Análisis de confiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach y Recolección de Datos: Escala de Likert (encuesta).</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLES INDEPENDIENTES	
¿Cómo se relaciona la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?	Identificar la relación de la autonomía con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	La autonomía individual se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	CLIMA ORGANIZACIONAL	
¿Cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?	Identificar la relación del compromiso laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	El compromiso laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.		
¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?	Identificar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	La motivación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.		
¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017?	Identificar la relación de la estabilidad laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.	La estabilidad laboral se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Import & Export Gambini SAC, Comas 2017.		



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo, DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN IMPORT & EXPORT GAMBINI SAC EN COMAS, 2017", de la estudiante Victoria Rafaela del Pilar Cabezas Vasquez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Los Olivos 03 de Julio del año 2017

Firma


DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA

DNI: 08467692

DOCENTE DEL AREA DE INVESTIGACIÓN  
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

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



 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN  
IMPORT & EXPORT GAMBINI SAC EN COMIAS, 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:  
CABEZAS VÁSQUEZ VICTORIA RAFAELA DEL PILAR

ASESOR:  
DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ  
2017



Todas las fuentes	
Coincidencia 1 de 7	
• <a href="http://www.rppnet.com.ar">www.rppnet.com.ar</a> Fuente de Internet	1 %
• <a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Fuente de Internet	1 %
• <a href="http://www.uv.es">www.uv.es</a> Fuente de Internet	1 %
• <a href="http://e-spacio.uned.es">e-spacio.uned.es</a> Fuente de Internet: 2 URL	1 %
• <a href="http://repositorio.uto.edu.ec">repositorio.uto.edu.ec</a> Fuente de Internet	1 %
• <a href="http://www.leon.uia.mx">www.leon.uia.mx</a> Fuente de Internet	1 %
• <a href="http://recursosbiblio.url.edu.gt">recursosbiblio.url.edu.gt</a> Fuente de Internet	1 %
• <a href="http://leydislyzeth.blogspot.c...">leydislyzeth.blogspot.c...</a> Fuente de Internet	1 %



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN  
IMPORT & EXPORT GAMBINI SAC EN COMAS, 2017”**



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**CABEZAS VÁSQUEZ VICTORIA RAFAELA DEL PILAR**

**ASESOR:**

**DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**LIMA – PERÚ**

**2017**

