



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral  
de los trabajadores de la empresa mobijes Group S.A.C. Lima,  
año 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Gines Tupayachi, Milagros Esther (ORCID: 0000-0003-2962-1575)

**ASESOR:**

Dr. Leon Espinoza, Lessner Augusto (ORCID: 0000-0002-9983-8967)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2016

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres que han sabido formarme con buenos hábitos sentimientos, y valores, a Dios por quien ha permitido que la sabiduría guie mis pasos

## **Agradecimiento**

A los Asesores por brindarme su apoyo para poder realizar este trabajo de investigación de igual manera a mis padres por tanto apoyo y paciencia y comprensión.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	3
III.METODOLOGÍA.....	7
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	7
3.2 Variables y operacionalización.....	7
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	8
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	9
3.5 Procedimientos.....	9
3.6 Método de análisis de datos.....	10
3.7 Aspectos éticos.....	10
IV.RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN.....	15
VI.CONCLUSIONES.....	17
VII.RECOMENDACIONES.....	18
REFERENCIAS.....	19
ANEXOS.....	21

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mobijes Group s.a.c., situada en el distrito de lima del presente año. La muestra de estudio que se realizó está conformada por

80 colaboradores para obtener una correlación de datos hemos utilizado la técnica de la encuesta, como un instrumento de cuestionario que está compuesta por 25 preguntas con una medición de escala de Likert, luego hemos obtenido los resultados y fueron procesados y analizados y estudiados mediante el programa SPSS, en lo cual nos brindó como mayor magnitud el nivel de confiabilidad como finalmente. Se obtuvo resultados significativos con el propósito de determinar que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mobijes Group s.a.c.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Motivación, Calidad de Trabajo.

## **Abstract**

This research main objective was to determine the relationship organizational climate and job performance of company employees S.A.C. Mobijes Group, located in the district of lime this year. The sample study conducted consists of 80 employees to obtain a correlation of data we used the survey technique as an instrument of questionnaire consists of 25 questions with a measurement of Likert scale, then we obtained the results and they were processed and analyzed and studied using SPSS program, which offered us greater magnitude as the level of reliability as finally. Significant results were obtained for the purpose of determining the organizational climate is related to the job performance of employees of the company Mobijes Group S.A.C.

Keywords: organizational climate, job performance, Motivation, Quality Work

## I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones cada día se pone más énfasis en el ambiente de las empresas y su capacidad de trabajo el clima organizacional, es indispensable que toda empresa o entidad gocen de un sistema sobresaliente que distribuya la importancia como se plantea de manera teórica ,las organizaciones es un sistema dado hoy en día en las empresas y se ha puesto más énfasis en elevar su garantía servicial ,de tal manera que el ambiente de la organización tiene un principal papel acerca de las organizaciones manifestando así los obstáculos que se puedan dar, es por ello que se debe incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de ña empresa.

A Nivel Nacional Rodríguez (2011),en el Perú todavía existen el ambiente en las entidades como “perspectivas para distribuir a las personas de la empresa de una organización en base al ámbito del trabajo, el lugar donde se encuentran día a día, el poder relacionarse con su entorno laboral y las muchas adversidades que pueden perjudicar en el trabajo” todos los días la entidades empresariales están predispuestas a procesar nuevos cambios y de la mano adquirir tecnologías a la vanguardia que se manifestara en las microempresas como los mercados manifestando el crecimiento de las habilidades , capacidades y conocimientos nuevos para motivar la competencia sana entre ellos. Las empresas han tenido que procesar diferentes cambios en cuanto a las estrategias que se utiliza en el trabajo y de esta manera hacer cara a los retos y desafíos que se les presenten.

A nivel organizacional, dentro de una entidad no se brinda de manera global; tal es así que afecta el desempeño de los colaboradores quienes realizan roles negativos que afectan directamente a los clientes y a la empresa. Visto en la realidad el desempeño de los colaboradores, al no brindar una adecuada información a los clientes en temas afines a ventas de terrenos, teniendo como resultados quejas, disminución en la venta e incertidumbre en la inversión a realizarse en la compra de bienes. Por tanto, se plantea conocer si en la actualidad en las diferentes empresas que existen en el Perú, se manifiesta un clima de organizacional, el trabajo de cada empleado y la unión entre ellos. Cuando hemos sido testigos del problema en la empresa de la falta de clima organizacional, nos hemos encontrado con que aparezcan situaciones de disconformidad dentro del equipo, se pierde el objetivo común del equipo, se crea un ambiente de inestabilidad, donde no se respetan las normas, lo que genera malas

distribuciones de poder y de las responsabilidades dentro de la organización, y el desempeño de los colaboradores al no brindar una adecuada información a los clientes en temas de afines de ventas de terrenos.

## II.MARCO TEÓRICO

Velásquez (2011) infiere que el trabajo de uno mismo se manifiesta a través de evaluaciones con criterios que ayuden al empleado a desarrollarse con facilidad. Un individuo que piensa siempre en lograr sus metas, tiene en claro sus anhelos positivos y pone también prioridad a las cosas negativas que puede estar atravesando. Percibir que tan placentero o no se sienta en su trabajo incrementara las ganas del empleado de seguir laborando y manteniéndose empleo con mayor satisfacción. Existe en muchas organizaciones o centros educativos donde lo que se dice son herramientas para medir el rendimiento o desempeño suelen ser factores causantes del malestar de los colaboradores. Es necesario tener al empleador motivado ya que esto será favorable para mantener e incentivar la conducta del empleador y propiciar un objetivo trazado. Positivamente donde el colaborador se sienta agradable en el ambiente o clima laboral donde se esté desempeñando. De esta manera la entidad empresarial contara con las condiciones pertinentes para fomentar una organización consolidada y asertiva. Esta tesis nos da entender como la satisfacción de la empresa donde uno trabaja manifiesta lo fundamental de los empleadores, se puede identificar que el empleado este o no esté satisfecho en su centro de trabajo, provocando una buena efectividad en su producción de niveles inferiores. Por lo consiguientes puede ser perjudicial para el empleador.

Cáceres (2011) manifiesta que el objetivo esencial es el clima laboral de los empleadores, en lugares donde venden comidas perecibles gozando de los alimentos que disfruten los empleadores. Analizamos se pretende diagnosticar el clima organizacional y el clima laboral de los empleadores afín de colaboradores a fin de proponer mejoras así también donde el colaborador se sienta a satisfecho donde labora y que sus metas personales están vinculadas con la empresa. Así mismo la motivación en toda empresa es importante ya que hay estrecha relación con la motivación en el empleador y su desempeño laboral, manifestando así lo que la empresa tenga como

reglamentos. Esto quiere decir que es indispensable realizar estudios donde los empleadores eleven su influencia en la entidad donde trabajan. Se identificó que la investigación hay relación en el clima institucional, donde el empleado es reconocido por su trabajo teniendo buenas remuneraciones a nivel económico mediante su desempeño

laboral. De tal manera, el negocio para los empleados es fructífero para incrementar su desempeño laboral.

Bonilla y Huamán (2012) El autor presenta como objetivo principal la implementación del clima de la empresa y la capacidad laboral en los trabajadores del distrito de Yauli, el ambiente de la organización manifiesta que los trabajadores suelen trabajar en un ambiente favorable y con respeto para ellos mismos, teniendo en cuenta las relaciones entre unos con otros, manifestando así el comportamiento ideal de los trabajadores de la empresa.

Arma (2012) tiene como objetivo principal que exista relación entre el clima de la organización y la capacidad laboral del empleador, en el restaurante de San Andrés, ya que se puede identificar en los resultados que se puedan obtener, adicionalmente describe que el nivel de comunicación es desfavorablemente ya que el jefe tienden no escuchar lo que sus empleados puedan decir ante alguna cosa laboral, de tal manera se sabe que toda empresa tiene la disposición de poder brindar a sus trabajadores capacitaciones para fomentar un buen clima y una productividad eficaz deseando así que su desempeño sea bien pagado por las entidades.

Antecedentes internacionales: Marroquín (2011) El autor presenta que existe una relación más profunda entre el clima profesional o laboral de una entidad empresarial. El objetivo general, es la parte negativa de los trabajadores ya que puede destruir el rendimiento laboral de los trabajadores, manifestando así entre ellos que tengan percances y produzcan un bajo nivel en cuanto su trabajo laboral. En conclusión, los climas laborales en las empresas van a propiciar que los trabajadores tengan un óptimo desarrollo laboral para de esta manera propiciar el éxito laboral. Existe relación positiva con las variables del ambiente de las empresas y su desempeño de sus empleadores, a medida que va mejorando la estabilidad laboral mejorará.

Sánchez (2012) manifiesta que es muy esencial que los trabajadores puedan proyectar las estructuras adecuadas de los trabajadores que tienen que desenvolverse en un ámbito laboral y de esta manera jugará mucho el comportamiento con su entorno.

Rodríguez (2008) manifestó que el ambiente de la organización y la satisfacción del empleador es un eje muy fundamental para llevar un clima apto para todos los empleados de la empresa. con un grado de correlación

0.05 en todos los individuos que juegan un papel muy impórtate dentro de las organizaciones empresariales. Garantizando así también la comunicación entre ellos, la reciprocidad y sobre todo llevando un buen ambiente laboral. de esta manera se puede apreciar que también existen conductas positivas como también negativas que perjudicaran al empleador en cuanto su conducta dentro del trabajo. es por ello que tenemos por finalizar que existen también normativas donde el empleado puede realizar sus acciones de acuerdo a su clima laboral.

Boada y Vallejo (2004) manifiesta que el objetivo principal es determinar una relación existente entre el ambiente del trabajo y la satisfacción del empleador, garantizando así el desempeño de las organizaciones, de la misma manera se deduce que ambos son realizados por si solos asiendo que cada empleador tenga un clima adecuado en su centro laboral. de la misma manera la satisfacción de una empresa se obtiene en base a cada empleado, se sienta cómodo y sobre todo en un ambiente de acuerdo a su centro de trabajo. dentro de ellas se puede apreciar sus dimensiones que son la supervisión, las recompensas, las responsabilidades, las relaciones interpersonales de los empleadores.

Chiavenato (2012) manifiesta que el ambiente es una brecha muy importante para las empresas, ya que los trabajadores están lijados a poder realizar sus labores de una manera muy eficaz y estable para ellos, sobresaliendo en ellos aspectos muy importantes como la comunicación, concentración, unión e integridad entre todo el personal de la empresa y así poder garantizar un clima acorde a la empresa.

Brunet (2002) infiere que el clima se manifiesta en los valores, destrezas, y creencias que los trabajares que requieren para potenciar lo que los empleados deseen, en cuanto su propia naturaleza el empleador puede tener una personalidad sana o mala, según lo requiera, es por ello que se manifiesta en las empresas.

Robb (2004) define que el ambiente de la organización está dado por las fuerzas de los empleadores, ya pueden ser de manera interna como también externa del trabajador. En cuanto a la empresa se manifiesta 3 tipos de actitudes que todo individuo posee sus metas, su trabajo y el querer mantenerse dentro de su empresa de una manera óptima y estable. Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mobijes group S.A.C. en el distrito de lima del año 2016? Problemas específicos: ¿Cuál es la conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la

empresa mobijes Group S.A.C. en el distrito de lima en el año 2016? ¿Cuál es la conexión entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mobijes Group S.A.C en el Distrito de Lima en el año 2016? ¿Cuál es la conexión entre la Satisfacción Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C en el Distrito de Lima en el año 2016? Justificación: este trabajo permitirá establecer una relación entre el clima de la organización y el desempeño de los trabajadores de la empresa Mobijes Group S.A.C. Así mismo, la investigación permite conocer el desempeño de los trabajadores de las entidades empresariales además permitiría a la organización tener una misión y visión más pertinente en cuanto al personal del trabajo y la organización. Objetivo general: Determinar que existe relación entre Clima de la organización y el Desempeño Laboral de los empleadores de la Empresa Mobijes Group S.A.C. en lima del año 2016. Los Objetivos específicos: Determinar que existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa en la empresa Mobijes Group S.A.C. en Lima del año 2016, Determinar que existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los empleadores de la Empresa Mobijes Group S.A.C en Lima en el año 2016, Determinar que existe relación entre la Satisfacción Laboral y el desempeño del empleador de la empresa Mobijes Group S.A.C en Lima en el año 2016. Hipótesis general: se concluye que existe relación en el clima de la organización y el desempeño del trabajador de la empresa mobijes Group S.A.C. en Lima del año 2016. Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C. en el Distrito de Lima, Año 2016. hipótesis específicas: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C. en Lima en el año 2016. Existe conexión significativa en la Motivación y el desempeño de los trabajadores de la Empresa Mobijes Group S.A.C en Lima del año 2016. Existe conexión significativa entre la Satisfacción Laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Mobijes Group S.A.C en Lima en el año 2016.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación es de tipo aplicada, no experimental. Aplicada.

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

Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Tamayo y Tarata (2010) infiere que el ambiente de trabajo de los empleadores de una empresa incluye que la infraestructura, liderazgo, comunicación, motivación, satisfacción laboral, ambiente de trabajo, afecte directamente en el comportamiento y desenvolvimiento de los empleadores. Definición operacional: Esta investigación se realizó con spss escala de Likert y con el instrumento de encuesta que esta relaciona por 25 preguntas y/o items. Satisfacción Laboral:

SegúnChiang(2007)manifiesta que la satisfacción es un estado positivo que tiene todo ser humano, y ayuda a mejorar su ámbito laboral dentro de la empresa. Viéndolo desde el ámbito laboral la satisfacción se da entre los trabajadores para así tener la efectividad en el trabajo, entorno organizacional, ambiente laboral, sueldo que el trabajador lo requiera.

Clima laboral: Según Gan y triginer (2012) infiere que toda persona es apta para poseer el desempeño personal donde cada trabajador estará encargando de poder repotenciarlo dentro de su centro laboral, esto ayudará a que se pueda organizar, y funcionar de una manera muy agradable en las empresas, por consiguiente, el desempeño del trabajador se manifestará a través de su comportamiento y de sus metas

Indicadores

Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) manifiesta que los desempeños están ligadas a las acciones que la personas poseen y que los trabajadores de alguna empresa tienen para poder potenciar su estado laboral de una manera adecuada y correcta, lo cual se vuelve muy importante para las empresas. Teniendo en cuenta el factor de: productividad, iniciativa" Definición Operacional: Esta investigación se va realizar con spss escala de Likert y con el instrumento de encuesta que esta relaciona por 25 preguntas y/0 Items Calidad de Trabajo: Según Urquijo y Bonilla (2008) define qué calidad de trabajo expresa el grado de competencia que demuestra la persona en alcanzar metas optimas en el acabado, precisión, responsabilidad, atención, satisfacción, logros de objetivos, actitudes, nitidez y confiabilidad de trabajo realizado; se trata de medir en qué grado el ocupante de un

puesto de cargo cumple supera o se queda corto con respecto a los estándares de perfección para todos o esperado por la organización o por el cliente.

Indicadores:

-Responsabilidad: en cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un empleador mayor será su posición en la empresa.

-Atención: todo empleador debe de ser atento con sus cosas laborales siempre está atento en sus labores y atento con las conversaciones con el jefe de toda organización.

-Logro de objetivo: es un logro o consecuencia de aquello que se va venido intentando desde hace un tiempo.

-Actividades: son los procesos obtenidos del crecimiento de toda organización y que se van llevando poniendo en práctica para si logra un desempeño eficiente

Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis Población: Tamayo (2015) deduce que es el total de una unidad, lo cual permitirá estudiar de donde proviene la investigación.

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población del presente estudio estuvo constituida por 100 empleados de la empresa Mobijes Group S.A.C. de lima del año 2016.

Muestra: Bernal (2006) confirma como principal selección la población que se podrá acceder de la investigación brindada y de esta manera ayudará a poderrealizar la medida de las variables teniendo en cuenta la fórmula:

$$n = \frac{(z)^2 * N * (p) (q)}{e^2 (N - 1) + (Z)^2 * (p)(q)}$$

Por lo tanto, se observa que 80 de la empresa Mobijes Group S.A.C.de Lima;

en el año 2016

$$n = \frac{(1.96)^2 * (100) * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 (100 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 80 \text{ Personas}$$

### 3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada fue la recolección de datos, donde se obtendrá la población de la investigación mediante una encuesta donde habrá preguntas con el fin de proporcionar información de personas.

#### Validez

La recolección de datos fue sometida a 3 expertos de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo, de modo que se pidió el apoyo de quienes concluyeron en la validación del instrumento presentado.

Mg. Pérez Ruibaz Regalado

Eliana Mg. Aliaga Correa David

Fernando Mg. Michelena Ríos

Enrique Omar

### Cuestionario de encuesta tipo Likert.

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	45	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.808</u>	<u>23</u>

### 3.5 Procedimientos

El procedimiento que se realizó fue el cuestionario, que busca recoger información sobre la opinión del colaborador de la empresa Mobijes Group s.a.c. el cuestionario es de 23 preguntas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se realizó a través de tablas, figuras e interpretaciones la cual conlleva a poder realizar los resultados del trabajo de investigación y poner a prueba la hipótesis. Los datos obtenidos fueron realizados en el spss, donde se realizó de manera muy rápida los datos, donde se pudo calcular la información para luego realizarlo para la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta tesis es de apropiación propia elaborada por la investigadora.

## IV.RESULTADOS

### 4.1 Prueba de Normalidad

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLIMA_ORGANIZACIONAL(agrupado)	DESEMPEÑO_LABORAL(agrupado)
N		45	45
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,47	2,42
	Desviación típica	,548	,543
	Absoluta	,324	,337
Diferencias más extremas	Positiva	,314	,337
	Negativa	-,324	-,301
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,172	2,261
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

Se corrobora que la investigación es de tipo no paramétrico, puesto que sus variables son de 0.00, siendo esto menor que 0.05. Por lo tanto, se procederá a utilizar el estadístico de Spearman para poder comprobar la relación entre las dos variables de estudio

## 4.2 contrastación y correlación de hipótesis

hipótesis general

Por consiguiente, se manifiesta que el ambiente organizacional tiene relación con el desempeño laboral de la empresa Mobijes Group S.A.C., año 2016.

### Hipótesis Especifica N° 1

<b>Correlaciones</b>			
CLIMA_L ABORA			
DESEMPEÑO LABORAL			
	Coefficiente de correlación	1,000	,768*
	CLIMA_LABORAL (agrupado) Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	,768*	1,000
	DESEMPENO_LABORAL (agrupado) Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: elaboración propia

Por consiguiente, se ratifica que existe conexión el desempeño de los trabajadores de la empresa Mobijes Group SAC. Año 2016.

## Hipótesis Específica N° 2

Correlaciones				
MOTIVACION				
DESEMPEÑO_LABORAL				
Rho de Spearman	MOTIVACION (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,758*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Fuente: elaboración propia

Por consiguiente: la motivación tiene una conexión muy principal con el desempeño de los trabajadores de la empresa Mobijes Group SAC. Año 2016.

**Hipótesis Especifica N° 3**

**Correlaciones**

SATISFACCION-LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL	
	Coeficiente de correlación	1,000	,787*
SATISFACCION_LABORAL (bilateral)(agrupado)	Sig.	.	,000
	N	45	45
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,787*	1,000
DESEMPENO_LABORAL (agrupado)	Sig. (bilateral)	, 000	.
	N	45	45

Fuente. elaboración propia

Por consiguiente, se deduce que: la satisfacción laboral, está conectada al desempeño de los trabajadores de la Mobijes Group SAC. Año 2016.

## V. DISCUSIÓN

Hipótesis y Objetivo General: El principal objetivo de esta investigación fue establecer la relación que existe entre el clima de la organización y el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa Mobijes Group S.A.C., en lima del año 2016, De acuerdo con a los resultados obtenidos se determinó que, si existe relación en el clima de la organización y la variable Dependiente Desempeño Laboral, con el 95% de confiabilidad que la investigación es fuertemente confiable. El autor presenta como principal objetivo establecer la relación que existe entre el clima de la organización y el desempeño laboral, de tal manera se comprueba con los resultados que se realizaron con la encuesta, adicionalmente describe que el nivel es altamente favorable y si existe una relación positiva, es lo que manifiesta los trabajadores. De tal manera el poder brindar diversas capacitaciones para un ambiente organizacional adecuado es fundamental e indispensable para la empresa, provocando en los trabajadores un impacto favorable para ellos. (Chiavenato,2012).

4.1.2 Hipótesis y Objetivo Específico 1: La investigación ha sido Determinar la relación entre el Condiciones laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mobijes Group S.A.C. en lima del año 2016. Obteniendo un 95% de relación, además se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman. Por lo que se consiguió un resultado coeficiente de correlación de Spearman de 0.768: se ratifica la hipótesis de le proyecto de investigación, es por ello que se deduce que existe relación directa entre el clima de la organización y el desempeño laboral de los colaboradores.

4.1.2. Hipótesis y Objetivo Especifico 2: del presente trabajo de investigación ha sido Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mobijes Group S.A.C. en el Distrito de Lima, Año 2016 Esta conceptualización es coherente con la investigación realizada por Cáceres, (2011) en su tesis “la motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en los restaurantes de comida típica del distrito de comas de la universidad cesar vallejo” El autor presenta como objetivo principal la relación de la motivación tiene como relación con el clima laboral, Así mismo la motivación en toda empresa es importante la motivación y el desempeño laboral se sienten identificados con las normas de la empresa, de tal manera la muestra que existe una relación directa positiva alta 0,758 entre el desempeño laboral y la motivación a los colaboradores de la empresa.

4.1.3 Hipótesis y Objetivo Especifico 3 : del presente trabajo de investigación ha sido Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mobijes Group S.A.C.

en el Distrito de Lima, Año 2016. La satisfacción laboral es el desempeño que tiene el colaborador frente a su propia labor, es importante ya que generará beneficios a la empresa, beneficios como el cumplimiento de las metas, así como beneficios para ellos como el mejoramiento del desempeño del trabajador donde se muestra que tiene relación directa con un 0,787 de confiabilidad. (Chiang,2010), menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío de ese modo sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sentirá contentos cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas, y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos. (p. 45)

## **VI.CONCLUSIONES**

- 1.En conclusión, se llegó por concluir que el ambiente organizacional influye en la relación con el colaborador.
- 2.Se obtuvo una relación de alto porcentaje entre las variables del estudio de la investigación.
- 3.El clima organizacional óptimo, se obtendrá que se tenga un pertinente desempeño laboral. Se ha observado que la motivación contribuye al desempeño laboral de los colaboradores, además de ser una correlación altamente significativa de lo expuesto, se concluye que brindando un buen desempeño laboral los colaboradores.
- 4.Serán beneficiados tanto ellos como la empresa, que los colaboradores mencionan un 88.89% consideran que “Siempre” mientras con un 6.67%indican “Casi siempre”. Se ha identificado que el ambiente de trabajo desempeña en el empleado un éxito garantizado.
- 5.De lo expuesto, se concluye que al brindar un buen desempeño laboral los colaboradores beneficiándose tanto ellos como la empresa, que los colaboradores mencionan un 53.33% considerando que “siempre” mientras con un 40% indican “casi siempre”.

## **VII.RECOMENDACIONES**

Luego de analizar detallamos y profundizamos nuestros resultados de investigación se propone algunas sugerencias.

1.Para reconocer la motivación, la empresa debe brindar mayor capacitación y atención a los colaboradores para que tengan un buen desempeño laboral en su centro de trabajo asimismo para el mejoramiento de la empresa.

2.Los superiores deben de capacitar incentivar y motivar a sus trabajadores para potenciar una mejor labor dentro de la empresa.

3.Es necesario tener un buen trato para lograr que los colaboradores se sientan comprometidos y felices en su centro de trabajo y se pueden desempeñar bien y brindar una buena atención.

## REFERENCIAS

- Arma, M (2012). Tesis “presentada en la universidad san juan bautista. Lima Perú, el estudio del clima organizacional y la rentabilidad en los restaurantes del distrito de san Andrés en la provincia de Pisco en el año 2012”.
- Brunet, L (2004) el Clima del Trabajo de las Organizaciones. Trillas, México Editorial. Popular.
- Brunet, Luc. (2002) “El clima de trabajo en las organizaciones de la empresa”. México. Trillas.
- Bonilla, E y H, J (2012). Tesis” presentada en la universidad del centro Perú. Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli- Huancavelica, 2001”.
- Boada, j y V. (2004) tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño en una organización”.
- Chiavenato, I (2000) Introducción a la Teoría General de la Administración México, Editorial, Mc Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto. (2000) “Administración de recursos humanos”. 5ª Ed.
- Chiavenato, Idalberto. 2009 “Gestión del Talento Humano”. 3ª Ed. McGraw-Hill. México
- Cepal (2006) indicadores de desempeño en el sector público, república dominicana. Seminario
- Carvajal, G. (2000): importancia de la Cultura y Clima Organizacional como factores determinantes en la eficiencia del personal civil en el contexto militar. Trabajo especial del grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia y Recursos Humanos caracas.
- Chiavenato, I. (2007). Administración: proceso administrativo de las empresas. Mc Graw Hill México.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos de las empresas. (9ª ed). México. D.F.: Mc Graw
- Friedlander, F & M, N (1969), Multiple impacts of Organizational climate and individual value systems upon Satisfacción personnel.

- Ferro (2007) en su tesis: Liderazgo y relaciones interpersonales de los directores de las Instituciones educativas Estatales del distrito de San Martín de Porres. Tesis para optar el grado de Magíster de la Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- Hernández, J. (2013). El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica (Tesis de maestría). Recuperada de [http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/79244839\\_2013.pdf?sequence=2](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/79244839_2013.pdf?sequence=2)
- Ivancevich, J (2006) "comportamiento organizacional. Séptima edición. México editorial Mc Graw Hill".
- Marroquin, S (2001) tesis "el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King". Recuperado: <http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13.3175.pdf>
- Orue, E (2010) en su tesis "Inteligencia emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa peruana" recuperado en: <http://administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/smaart8.pdf>
- Rodríguez, A. (2008) tesis "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño" evaluación en una empresa pública chilena recuperado en: <http://cepa.otalca.cl/pdf/rodriguez-et%20al2000pdf>.
- Sánchez, K. (2010). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes cuñumbuque y tabalosos Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.
- Pelaes, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los clientes en una empresa de servicios telefónicos. Universidad Mayor de San Marcos.
- Urquijo y B. (2008) "remuneración del trabajo primera edición. Caracas editorial Texto, C.A ISBN: 244-542-4".
- Vroom, V (1988). Teoría Motivacional de la Expectativa American Foundation.

## ANEXOS

### ENCUESTA

#### **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOBIJES GROUP S.A.C, EN EL DISTRITO DE LIMA, AÑO 2016”**

Estimados trabajadores la presente encuesta forma parte de un proyecto de investigación. Lo cual solicito su participación de forma anónima.

Marcando su respuesta con:

1= Siempre                  2= Casi Siempre                  3= A Veces                  4= Casi Nunca  
5= Nunca

PREGUNTAS						
		1	2	3	4	5
1	¿Se considera usted motivado con los beneficios que le brinda la empresa?					
2	¿Cree usted que la capacitación que le brinda su empresa mejora el desempeño laboral?					
3	Está usted de acuerdo con los incentivos económicos que le otorga su empresa.					
4	¿Existe una buena comunicación afectiva entre colaboradores y los jefes?					
5	¿Cree usted que la disciplina permite el trabajo en equipo?					
6	¿Considera Usted que la empresa le brinda oportunidades de ascenso?					
7	¿El ambiente actual por sus compañeros es ideal para lograr de sus actividades asignadas?					
8	Considera usted que existe un trabajo en equipo que le conlleva a una satisfacción laboral					
9	Se siente satisfecho con el sueldo y la compensación por parte de la empresa.					

10	¿El ambiente de las oficinas de trabajo es amplio y adecuado para el cumplimiento de sus labores?					
11	¿Existe una buena señalización en las áreas de la empresa, en caso de sismo?					
12	¿La limpieza y aseo en general son las adecuadas en mi centro laboral?					

**¡Muchas Gracias...!!!**

## ENCUESTA

### EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOBIJES GROUP S.A.C, EN EL DISTRITO DE LIMA, AÑO 2016”

Estimados trabajadores la presente encuesta forma parte de un proyecto de investigación. Lo cual solicito su participación de forma anónima.

Marcando su respuesta con:

1= Siempre            2= Casi Siempre            3= A Veces            4= Casi Nunca  
5= Nunca

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la responsabilidad del puesto de trabajo están claramente definidas?					
2	¿Cree usted que su superior presta atención suficiente a su trabajo?					
3	¿Cree usted que el desempeño laboral tiene relación con la satisfacción de los trabajadores?					
4	¿Considera usted que los objetivos guardan relación con la visión de la organización?					

5	Considera usted que en la empresa el trabajador tiene la actitud de compromiso con su trabajo?					
6	¿Estás de acuerdo que el nivel de productividad es parte del rendimiento de sus colaboradores?					
7	¿Existe una buena administración de los recursos en la institución donde labora?					
8	¿Los procesos productivos que se realizan en la empresa se entregan a tiempo?					
9	¿Cree usted que puede aplicar los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral en su trabajo?					
10	¿Recibe usted halago, estímulos y reconocimiento de su jefe?					
11	¿Tienes iniciativa para crear nuevas ideas?					

**Muchas Gracias**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problem general</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Clima laboral</li> <li>➤ Satisfacción laboral</li> </ul> <b>DESEMPEÑO O LABORAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Calidad de trabajo</li> <li>➤ Productividad</li> <li>➤ Iniciativa</li> </ul>	<b>Tipo de investigación: Aplicada</b>  <b>Diseño de investigación: noexperimental</b> <b>Población:100</b>  <b>Colaboradores</b> <b>Muestra</b> <b>Metodología de investigación:cuantitativa no experimental</b>  <b>Técnica de recolección de datos: encuesta</b>  <b>Instrumentos: cuestionario</b>
¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C. en el Distrito de Lima, Año 2016?	Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C. en el Distrito de Lima Año 2016?	Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C. en el Distrito de Lima, Año 2016		
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específica</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mobijes Group S.A.C.Lima, Año 2016?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C Lima, Año 2016?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C, Lima, Año 2016?</li> </ul>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mobijes Group S.A.C Lima, Año 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C, Lima,Año 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C , Lima, Año 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Mobijes Group S.A.C, Lima, Año 2016</li> <li>▪ Existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C , Lima, Año 2016</li> <li>▪ Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa Mobijes Group S.A.C, Lima, Año 2016</li> </ul>		

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Tamayo y Tarata (2010,p:97) Define "El Clima Organizacional es el ambiente de trabajo que perciben y desarrollan los integrantes de una organización y que incluye la infraestructura, liderazgo, comunicación, motivación, condiciones laborales, satisfacción laboral, participación, en la toma de decisiones y recompensas, influye directamente en el comportamiento y desempeño de los trabajadores"	Esta investigación se va realizar con spss escala de Likert y con el instrumento de encuesta que esta relaciona por 25 preguntas.	Motivación	Beneficios	Razón
				Capacitación	Razón
				Iniciativa	Razón
				Trabajo en equipo	Razón
				Comunicación efectiva	Razón
			Satisfacción Laboral	Oportunidades de ascenso	Razón
				Entorno Organizacional	Razón
				Ambiente Laboral	Razón
				Sueldo	Razón
			Clima laboral	Infraestructura	Razón
				Seguridad	Razón
				Limpieza	Razón
					Razón
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000, p: 359) Define " El Desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevantes con la que cuenta una organización por lo general estos factores son los siguientes: calidad del trabajo, productividad, eficacia laboral, iniciativa, calidad de trabajo, liderazgo, relación entre compañeros, innovación"	Esta investigación se va realizar con spss escala de Likert y con el instrumento de encuesta que esta relaciona por 25 preguntas.	Calidad de Trabajo	Responsabilidad	Razón
				Atención	Razón
				Satisfacción	Razón
				Logro de objetivos	Razón
				Actitudes	Razón
			Productividad	Rendimiento	Razón
				Recursos	Razón
				Tiempo	Razón
			Iniciativa	Experiencia Laboral	Razón
				Reconocimientos	Razón