



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Grifo
Gaspétrol de Chimbote - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Gonzales Morales Carol Giuliana (ORCID: 0000-0001-7111-9808)

ASESOR:

Dr. Álvarez Carrillo, Nicolas (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Está dedicado a mis padres por su amor y comprensión que siempre me brindan, la motivación constante que hace que pueda crecer como profesional, por la dedicación y formación como persona, al igual como mi hermano que siempre está ahí alentándome y es mi motivo para ser mejor cada día.

Carol Giuliana Gonzales Morales

Agradecimiento

A Dios porque ha sido mi principal fuerza en los peores momentos y siempre me ha sostenido como fiel escudero, ayudándome a no decaerme y poder con todo lo que pueda.

A los docentes de la Universal de la Escuela de Posgrado por los conocimientos adquiridos, y fortalecer las enseñanzas profesionales pudiendo contribuir con mi desarrollo profesional adquiriendo conocimientos nuevos.

Al docente de la asignatura Dr. Nicolás Álvarez Carrillo quien con su experiencia ha sido de gran ayuda y guía en la orientación correcta e idónea en la absolución de dudas que pude tener durante la culminación de la investigación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Definición de las variables	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad	16
3.5. Método de análisis de datos	17
3.6. Procedimientos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	49

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral	27
Tabla 2.	Distribución de frecuencias del clima organizacional	28
Tabla 3.	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	29
Tabla 4.	Correlación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral	30
Tabla 5.	Correlación entre la dimensión estructura y desempeño laboral	31
Tabla 6.	Correlación entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral	32
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión apoyo y desempeño labora	33

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la hipótesis de investigación	27
Figura 2. Distribución de frecuencias del clima organizacional	28
Figura 3. Distribución de frecuencias del desempeño laboral	29
Figura 4. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la primera hipótesis específica	30
Figura 5. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la segunda hipótesis	31
Figura 6. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la tercera hipótesis específica	32
Figura 7. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la cuarta hipótesis específica	33

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote, 2021. El tipo de investigación concierne al positivismo cuantitativo, como diseño se utilizó el descriptivo simple correlacional y se trabajó en una muestra de $n = 18$. Para ello se utilizaron dos instrumentos de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre 3, A veces 2 y nunca 1) y como niveles de medición se establecieron para el clima organizacional: bueno, regular y deficiente; y para el desempeño laboral: alto, medio y bajo. La validez de los instrumentos se realizó a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach ($\alpha_1 = 0,884$; $\alpha_2 = 0,798$) con niveles satisfactorios de confiabilidad. Los datos se analizaron por medio de las pruebas estadísticas de Pearson y "t" Student, obteniéndose como conclusiones: Existe relación directa significativa ($r_{xy} = 0,31$; $t_{cal} = 1,310 < t_{tab} = 2,110$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote, 2021. Y como conclusión específica: El 61% de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote, 2021 calificaron al clima organizacional de bueno y un 83% calificaron al desempeño laboral de alto.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, autonomía, compromiso.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and work performance of the workers of the Grifo Gaspétrol de Chimbote, 2021. The type of research concerns quantitative positivism, as a design the simple correlational descriptive was used and a sample of $n = 18$. For this, two instruments of closed questions were used with answers of the Likert scale type (Always 3, Sometimes 2 and never 1) and as measurement levels were established for the organizational climate: good, fair and poor; and for job performance: high, medium and low. The validity of the instruments was performed according to the criteria of expert judgment and the reliability by means of Cronbach's Alpha with satisfactory levels of reliability. ($\alpha_1 = 0,884$; $\alpha_2 = 0,798$) There is a significant direct relationship ($r_{xy} = 0,31$; $t_{cal} = 1,310 < t_{tab} = 2,110$) between the organizational climate and the work performance of the workers of the Gaspétrol Griffin de Chimbote, 2021. And as a specific conclusion: 61% of the workers at Grifo Gaspétrol de Chimbote, 2021 rated the organizational climate as good and 83% rated the job performance as high.

Keywords: Organizational climate, job performance, autonomy, commitment.