



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la  
empresa Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Doza Osorio, Kevin Nilton ([orcid.org/0000-0002-8424-9107](https://orcid.org/0000-0002-8424-9107))

Garcia Ocrosopoma, Xiomara Hilda ([orcid.org/0000-0003-0451-8512](https://orcid.org/0000-0003-0451-8512))

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina ([orcid.org/0000-0002-6867-0778](https://orcid.org/0000-0002-6867-0778))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A nuestro guía espiritual Dios por estar presente en las decisiones que vivimos día a día, asimismo la presente investigación se realizó en honor a nuestros padres por brindarnos su apoyo y sus consejos, sin ellos no lo habríamos logrado.

## **Agradecimiento**

A la casa universitaria quien nos apoyó y guio desde el inicio hasta finalizar con la elaboración de nuestra tesis. De forma especial a nuestra asesora por su excelente consejería y profesionalismo durante el proceso de titulación. Asimismo, a la empresa Pollo Loco EIRL TDA, por su apoyo y disposición para el desarrollo de nuestra tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización:	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de la variable del clima organizacional	15
Tabla 2	Frecuencia de la variable del desempeño laboral	16
Tabla 3	Cruce de la variable del clima organizacional y desempeño laboral	17
Tabla 4	Cruce de la Dimensión motivación y la variable desempeño laboral	18
Tabla 5	Cruce de la Dimensión comunicación y la variable desempeño laboral	19
Tabla 6	Cruce de la Dimensión comportamiento y la variable desempeño laboral	20
Tabla 7	Cruce de la Dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral	21
Tabla 8	Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	22
Tabla 9	Prueba de Rho de Spearman entre clima organizacional y desempeño laboral	23
Tabla 10	Prueba de Rho de Spearman entre motivación y desempeño laboral	24
Tabla 11	Prueba de Rho de Spearman entre comunicación y desempeño laboral	24
Tabla 12	Prueba de Rho de Spearman entre comportamiento y desempeño laboral.	25
Tabla 13	Prueba de Rho de Spearman entre trabajo en equipo y desempeño laboral.	26

## Índice de figuras y gráficos

Figura 1	Histograma de frecuencia de la variable del clima organizacional	15
Figura 2	Frecuencia de la variable del desempeño laboral	16
Figura 3	Histograma del cruce de las variables del clima organizacional y desempeño laboral	17
Figura 4	Histograma del cruce de la Dimensión motivación y la variable desempeño laboral	18
Figura 5	Histograma del cruce de las Dimensión comunicación y la variable desempeño laboral	19
Figura 6	Histograma del cruce de las Dimensión comportamiento y la variable desempeño laboral	20
Figura 7	Histograma del cruce de las Dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral	21

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa pollo loco EIR LTDA – Huacho, 2022. Siendo un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 30 colaboradores, por lo tanto, se trabajó con la totalidad. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. También se ejecutó el SPSS seguidamente se analizó y finalizó que la relación entre ambas variables fue positiva, obteniéndose un grado de correlación de  $p=0,893$  de la variable clima organizacional y un grado correlación de  $p=0,989$  de la variable desempeño laboral. Finalmente se mostraron conclusiones y recomendaciones que permitirán establecer estrategias adecuadas con finalidad de desarrollar un buen clima organizacional y desempeño laboral.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, comunicación, trabajo en equipo.

## Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators in the company Pollo Loco EIR LTDA - Huacho, 2022. Being a study with a quantitative approach, basic type, non-experimental cross-sectional design and correlational level. The population was made up of 30 collaborators, therefore we worked with the entirety. For data collection, the survey technique is applied with its instrument, the questionnaire. The SPSS was also executed, then it was analyzed and it was concluded that the relationship between both variables was positive, obtaining a correlation degree of  $p=0.893$  for the organizational climate variable and a correlation degree of  $p=0.989$  for the labor performance variable. Finally, conclusions and recommendations were shown that will allow establishing adequate strategies in order to develop a good organizational climate and work performance.

**Keywords:** organizational climate, work performance, motivation, communication, teamwork.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los trabajadores toman en cuenta las perspectivas de motivación que brindan las empresas para mantenerse en ella y generar una buena productividad. Según Pérez et al. (2017) es indispensable que las instituciones determinen cuáles son las principales características que deben desarrollarse internamente en las organizaciones y así fomentar un clima laboral apropiado para el desarrollo de sus funciones de cada colaborador, el propósito es ser más competitivos y productivos dada la situación actual económica, política y social a nivel global.

Actualmente en Europa, las personas tienen una buena vida cotidiana pero la mayoría no una buena en el trabajo y esto se debe a un gran problema, los jefes y/o gerentes, quienes son las personas que dirigen al personal y muchas veces lo hacen de una forma incorrecta. Según Clifton et al. (2022) la empresa estadounidense de análisis y asesoría en un informe mencionan que el 69% de los empleados alemanes tienen un mal gerente y el 60% de estos mencionan que nunca han recibido capacitación alguna en habilidades de gestión de personas como consecuencia no hay una cultura de comunicación asertiva para lograr una mejor productividad en sus colaboradores.

En el State of the Global Workplace 2022 Report según Gallup (2022), Europa se encuentra en el último lugar con 14% de tener empleados comprometidos, mientras que los Estados Unidos se posiciona en el primer lugar con un 33% de tener empleados más comprometidos con la organización. El desempeño laboral es reflejado mayormente cuando existe un mayor compromiso de los líderes o personas quienes estén ocupando cargos altos en la organización, no solo basta con riqueza e innovación si no con tener una buena relación con el personal.

Asimismo, uno de los principales intereses de un colaborador es el clima organizacional. En este contexto Andina (2020), en su estudio pudo analizar que el 81% de colaboradores definen al clima como la causa para un buen desempeño laboral. Al mismo tiempo, se encontró que la mayoría de los ciudadanos abandonan sus centros laborales cuando sus condiciones son malas e inadecuadas.

Por otro lado, en el Perú, según el mismo State of the Global Workplace 2022 Report Gallup (2022), estamos considerados como penúltimo país con un 19% de empleados comprometidos en las organizaciones al igual que en años anteriores, dando a entender que los empleados de nuestro país continúan demostrando el mismo desempeño laboral que en años anteriores. (pág. 110)

Asimismo, Dino et al. (2021), mencionan que la gestión que se pueda establecer, existen ciertas variables de condición en el ambiente de trabajo, lo que significa que el ambiente de creación tiene diversas influencias internas es decir, que las personas se adaptan seguidamente en distintas situaciones, ya que esta depende de los miembros de una empresa según su nivel de motivación y el comportamiento laboral; lo cual el clima importante para las organizaciones para el desenvolvimiento de sus actividades.

Por lo que en nuestra localidad según Comexperu (2021), respecto a Lima que tiene una productividad de promedio elevada pero no la mayor, presenta un descenso de -4.1% el año 2021 que nos indica una disminución en el desempeño laboral en nuestra localidad.

Desde el análisis local tenemos como estudio a la empresa Pollo Loco que se encuentra ubicada en Huacho dedicada al rubro de ventas de pollos a la brasa, posicionada como una de las mejores pollerías en nuestra localidad. La empresa se muestran algunas debilidades como la falta de preocupación en el cliente interno, generando así una falta de motivación continua, al igual que la falta de comunicación entre colaboradores que fomenta un tenso clima laboral. Los colaboradores con el poco conocimiento en calidad de servicio son los que mayormente tienen problemas en el desarrollo de sus funciones, por lo tanto, existe una inadecuada relación con el cliente.

Asimismo, la organización con un mal clima laboral conllevaría a la pérdida de clientela por malas experiencias, disminución de ventas progresivamente, rotación de personal continua y así la competencia lograría un mejor posicionamiento en el mercado a comparación de la presente.

En ese sentido, ya habiendo expuesto la realidad problemática de la investigación se formuló como problema general ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa pollo loco EIR LTDA - Huacho, 2022? y como problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa?.(b) ¿Qué relación existe entre comunicación y desempeño laboral de la empresa?.(c) ¿Qué relación existe entre comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa?(d) ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa?

La relación entre ambas variables es esencial debido a que estas se interrelacionan entre sí, estas pueden ser evaluadas para lograr saber si se tiene al trabajador en óptimas condiciones laborales para así lograr llegar al cliente y poder fidelizarlo, no obstante, de no lograrlo, se deben replantear los procedimientos de cómo mantener al cliente interno con una buena actitud en su horario laboral y así solucionar cualquier inconveniente que se presente al momento de prestar el servicio en la empresa.

En primera, la *justificación metodológica*, según Risco (2020), refiere que a través del estudio planteará nuevos métodos, herramientas y/o técnicas que ayudarán a generar nuevos aportes válidos y confiables al entorno ya existente o a una nueva realidad.

Seguidamente, la *justificación teórica*, según Baena (2017), menciona que fue hecho con el propósito de definir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual permitirá al personal investigador tener una mayor perspectiva de cómo estos procesos pueden influenciar en una organización, así como también generar una crítica a comparación de teorías ya existentes.

Además, la *justificación práctica*, considera la definición de Baena (2017), quien refiere que la investigación va a determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral, obteniendo datos reales acerca del estado situacional de la empresa lo cual permitirá tomar decisiones que serán un conjunto de estrategias gerenciales con el fin de poder lograr llegar al objetivo de la empresa,

en este caso la rentabilidad, gracias a eso se podrá evitar un posible déficit situacional en los estados financieros, una de las decisiones para el progreso constante del clima organizacional y desempeño laboral, será capacitación continua en temas de atención al cliente, si un cliente se encuentra satisfecho, llamará más clientes generando mayor rentabilidad a la organización. Otra decisión que se toma será la de organizar reuniones de confraternidad y llegar más al colaborador para sientan el apoyo por parte de la empresa hacia su bienestar físico y emocional.

Por otro lado, la *justificación social* tuvo preeminencia, porque fue una práctica particular en la búsqueda de conocimientos laborales para ser aplicado dentro de los departamentos de la institución. Mientras que el estudio de manera académica será de utilidad para investigaciones futuras.

Planteando nuestro objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa pollo loco EIR LTDA – Huacho, 2022. Y como objetivos específicos: (a) Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (b) Identificar la relación entre comunicación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (c) Identificar la relación entre comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (d) Identificar la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

Asimismo, la hipótesis general planteada sería: Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa pollo loco EIR LTDA - Huacho, 2022. Y como hipótesis específica: (a) Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (b) Existe una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (c) Existe una relación significativa entre comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (d) Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente acápite trataremos de describir los antecedentes y teorías en estudio implicadas a la investigación, teniendo como referencias nacionales e internacionales, tal es así que encontramos:

Mamani et al. (2019) estudiaron el clima organizacional y el desempeño laboral docente de la asociación educativa adventista de la misión peruana del sur 2018, con objetivo de determinar la relación entre ambas variables. Teniendo un estudio cuantitativo, de nivel correlacional de corte transversal y de diseño no experimental, y una muestra por 120 docentes, los resultados refieren un puntaje de 0,676 mostrando una relación directa entre las variables.

Del mismo modo, López (2021), investigó el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, con la finalidad de ver la relación de las variables. Metodológicamente fue de nivel correlacional dirigida a una muestra de 51 colaboradores, cuya confiabilidad alcanza un valor de 0,948, lo cual indica fiabilidad para el cuestionario empleado. Concluyendo que las variables tienen un grado de correlación moderada con un coeficiente de Spearman obtenido de ( $p=0.581$ ).

Manifiesta también Mero (2021), que en su estudio clima organizacional y el desempeño laboral en el personal que labora en una clínica prestadora de salud al IESS en el cantón Durán, como objetivo determinar la relación de las variables. Metodológicamente fue una investigación de enfoque cualitativo, no experimental y de nivel relacional, dirigida a una muestra de 72 personas. Concluyendo que sus variables tienen una relación moderada y están ligadas una con la otra con un coeficiente de Spearman obtenido de ( $p=0,055$ ).

Contempla Gonzales y Morales (2020), los investigadores tuvieron como finalidad demostrar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servicio de rentas internas, su método que utilizaron fue de enfoque cuantitativo con una muestra de 128 funcionarios, cuyo resultado demuestra que, al existir un progreso en el clima, existe también un aumento en el desempeño con un coeficiente de Spearman ( $p=0,959$ ).

Del mismo modo Salazar. (2021) sostiene como objetivo demostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la universidad nacional Toribio rodríguez de Mendoza de Amazonas, el método utilizado es descriptivo, con una muestra de 17 trabajadores, concluyendo que existe relación positiva con una correlación de ( $p=0.312$ ).

Paredes y Quiroz (2021), los investigadores efectuaron un estudio hacia los trabajadores de las principales cadenas ecuatorianas de supermercados con el propósito de establecer relación del clima organizacional y desempeño laboral, siendo un estudio aplicado, cuantitativa, de nivel correlacional transversal y no experimental, encaminada hacia una población de 379 trabajadores, Se obtuvo un puntaje de 0,977 de alfa de Cronbach. Concluyendo que existe relación directa demostrada por un coeficiente de Spearman ( $p=0.294$ ).

Continuando, con la teoría de las variables, comenzamos con el clima organizacional que Chiavenato (2017), lo define como el lugar en la que se desempeñan los colaboradores de una institución en el que consta de favorecer motivacionalmente al trabajador a tal grado de con llevar un ambiente agradable, y es perjudicial cuando no se satisfacen esas necesidades. Asimismo, el clima tiende a tener resultados positivos tantos como negativos en la productividad personal. Así mismo, García et al. (2020), explica que es el ambiente donde el individuo realiza sus actividades y desempeña sus habilidades, donde explica que el comportamiento de un individuo dentro de una organización no resulta de los factores que posee si no depende de cómo se percibe estos factores. Además, Benavides et al. (2020), nos indica que es un factor importante para las relaciones del talento humano que es la persona más significativa en toda institución y de este depende del compromiso.

Por otra parte, se menciona las dimensiones de la variable, iniciando con (a) Motivación, el cual Chiavenato (2017) nos indica que es la estimulación de las personas con el fin de satisfacer alguna necesidad y poder alcanzar algún objetivo. Así mismo, la dimensión se establece indicadores: (a.1) Organización, que es un sistema de gestión creado con el apoyo de las personas que fortalecen el rendimiento de la empresa para alcanzar metas y objetivos, asimismo, Daft (2019),

nos menciona que las organizaciones son entidades sociales, que están dirigidas ante una meta establecida, que cuentan con un propósito y que están ligadas al entorno exterior, vale decir que cuentan con una misión, visión y objetivo. Además, (a.2) Conducta, que es una inspiración del entorno que motiva al colaborador respetar las reglas determinadas por una cultura de la empresa ya que el objetivo es cumplir con las tareas de forma eficiente para la organización y estar alineado a las metas y cumplimientos que se requieren, además, Ferrel et al. (2017), menciona que la conducta la consideran como una cultura ética en donde están involucrados los valores que el empleado tiene y las normas que establece la organización. Seguidamente de (a.3) Capacidad, que es la oportunidad que tiene un individuo para enfrentar ciertas adversidades y poder decidir sobre situaciones que los ayudara a mejorar dentro de la organización. Por lo que, García et al. (2021), señala que capacidad es un recurso de la competencia.

De esa manera, continuaremos con la segunda dimensión (b) Comunicación, el cual Chiavenato (2017) menciona que es la forma de relacionar con las personas para compartir conocimientos, información, ideas de una persona a otra. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (b.1) Coordinación, que es la contribución de cada persona para lograr el desarrollo de organización con el único objetivo de que sus metas sean alcanzadas, por lo que, Hill et al. (2019), indica que la coordinación es un acuerdo y va relacionado a los mecanismos de integración que podrían ser simples o complejos. Además, (b.2) Iniciativa, siendo algo que tiene cada trabajador y que lo incentiva a mejorar su trabajo ya que se beneficia personalmente y fomenta productividad y desarrollo de su trabajo, asimismo, Louffat et al. (2022), nos mencionan que la iniciativa es la capacidad de exponer o proponer alguna decisión por primera vez con valentía de afrontar cualquier repercusión. Seguidamente de (b.3) Interacción, es la actividad desarrollada de manera alterna entre dos a más personas lo cual deben ser eficaz, el propósito de los objetivos de la organización a través de su participación, asimismo, Collier et al. (2019), nos indica que la interacción es el acto entre dos personas que se estimulan entre sí para poder lograr tener un cliente satisfecho con el comportamiento correcto, sea para una consulta o venta final.

Igualmente, proseguimos con la tercera dimensión (c) Comportamiento, donde Bravo et al. (2018), menciona que se estudia el comportamiento de los colaboradores de la institución con una finalidad de tener un rendimiento adecuado en la organización que se viene desempeñado, además se incluye aquí las conductas de cada trabajador dentro de la empresa. Por lo tanto, se divide indicadores: (c.1) Compromiso, según Coronado et al. (2020) se define como el reflejo de las actividades del colaborador enfocadas en una mejora constante de las metas, que tienen relación con el futuro de la empresa para poder mejorar de forma constante. Además, (c.2) Actitudes según Dominique (2019), siendo el procedimiento estable de evaluaciones positivas o negativas, que se caracteriza por sus sentimientos, emociones y tendencia que pueden ser favorables o desfavorables. Asimismo, (c.3) Valores según Hirsh (2019), son guías que determinan por una parte actitudes sociales e ideológicas y por otra parte el comportamiento social en la cual los valores son percibidos como vivencia de todo trabajador, percibiendo en sus acciones es decir la forma como interactúa el personal dentro de una organización.

Por último, la cuarta dimensión es (d) Trabajo en equipo, que según Chiavenato (2017) permite a las personas alcanzar metas, sobre salir siempre con resultados positivos, es por eso que el trabajo en equipo siempre está asociado con la calidad de sus integrantes y de siempre obtener los mejores resultados. Para ello considera como indicadores: (d.1) Toma de decisiones, Griffin et al. (2020), nos indica como un proceso en donde se debe elegir entre varias alternativas mediante una evaluación y análisis bien efectuado, asimismo, se puede considerar que es una disciplina muy importante, ya que sirve para la mejora del desempeño y permite tener claro los objetivos de la organización. Además, (d.2) Habilidades, que es la capacidad adquirida por el hombre para utilizar eficazmente los conocimientos y hábitos tanto para la etapa de actividad teórica y práctica. Seguidamente, por lo que, según Franklin (2019) precisa que las habilidades son procesos que pueden ser conceptuales, de trato personal y técnicas, indicando que esta última involucra el conocimiento y la experiencia. (d.3) Eficacia, a la cual se refiere a la capacidad de lograr un efecto deseado a través de una acción de la organización para lograr sus metas u objetivos establecidos.



Prosiguiendo con la teoría de Desempeño laboral quien Chiavenato (2017), nos menciona que es la conducta de los colaboradores para alcanzar las metas y/o objetivos propuestas. Además, Robbins y Judge (2017), mencionan que existe tres tipos de conductas que componen el desempeño, siendo el desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad. Así mismo, Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), refieren al desempeño como el qué tan productivo es el empleado dentro de la organización y, que estas pueden mejorar dependiendo del área en el que se encuentre.

Seguidamente se expone la dimensión (a) Compensación, que es una retribución por el desempeño de actividades en un determinado tiempo dentro de una organización, según Hellriegel et al. (2017), la compensación es un sueldo, salario, bono o prestaciones como el seguro de vida en Perú (Essalud) y que es de vital importancia para atraer y retener personal, logrando así también una mayor competitividad a diferencia de la competencia.

Asimismo, la dimensión consta con los siguientes indicadores: (a.1) Remuneración que en las organizaciones siempre va a variar, esto depende del cargo que uno ocupa en ella, según Chiavenato (2017), es una contraprestación por el intercambio de trabajo realizado en un determinado tiempo por parte de la persona y un salario acorde al mercado por parte de la organización. Además, (a.2) Prestaciones, que dentro una organización esto va a depender del contrato que se encuentre acogido, si la personal figura en planilla o si es que se da de manera voluntaria por parte de la organización, Hellriegel et al. (2017), lo definen como una Retribución muy aparte del sueldo como un seguro de vida, vacaciones o licencias con goce de haber, siendo estos de vital importancia para que el colaborador sienta que la gerencia de la empresa está al tanto de sus necesidades. Seguidamente, (a.3) Incentivos, que para Hellriegel et al. (2017), están vinculados con el desempeño laboral, las comisiones o bonos que dan por haber logrado un objetivo impulsan a que haya un mejor desenvolvimiento de este en sus actividades cotidianas logrando una mayor productividad y rentabilidad en la institución.

Por consiguiente, en la segunda dimensión: (b) Calidad de vida en el trabajo, que según Chiavenato (2017), señala que si no existe una buena calidad de vida

física, psicológica o social en la organización esta debe ser creada, mantenerla y/o mejorarla, si bien es cierto, un personal se siente a gusto cuando ejerce sus funciones en un lugar cómodo y tranquilo. Entonces podemos decir que la calidad de vida en el trabajo es sentirse cómodo, satisfaciendo el colaborador sus necesidades al realizar sus labores en un ambiente agradable y seguro.

Igualmente, se encuentra dividido en los indicadores: (b.1) Higiene laboral, donde Chiavenato (2017), nos menciona que está presidida por normas y/o reglamentos para salvaguardar el bienestar tanto físico como psicológico de todo colaborador en la organización. Además, (b.2) Condiciones ambientales del trabajo, donde Chiavenato (2017), lo define como la iluminación en el lugar de trabajo, condiciones de tiempo como la jornada completa de un colaborador y condiciones sociales como las relaciones entre todo el personal del área u oficina, dichas condiciones son circunstancias físicas que rodean al bienestar del colaborador e influyen en el desarrollo de sus funciones en el día a día. Seguidamente, de (b.3) Seguridad laboral, donde Chiavenato (2017), menciona que es salvaguardar al personal tanto física como psicológicamente previniendo así todo hecho catastrófico que pueda afectar el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, la tercera dimensión se plantea (c) Capacitación, donde Chiavenato (2017), nos menciona que la capacitación es un proceso que se da en corto plazo con el motivo de perfeccionar el desempeño laboral ya que el personal con nuevos conocimientos adquiridos va a desarrollar habilidades que lo ayudaran a ser más productivo en la organización. Por otra parte, la dimensión fue dividida en los siguientes indicadores: (c.1) Desempeño de actividades, donde se indica que una capacitación debe ser tanto conceptual como dinámica, Robins y Judge (2017) nos menciona que las actividades de la capacitación deben ayudar desde habilidades en lectura hasta habilidades avanzadas en liderazgo que ayuden al personal en la mejora de sus actividades y en la capacidad de solución hacia posibles problemas. Además, (c.2) Contenido, donde Chiavenato (2017), señala que el contenido de las capacitaciones debe ser actualizadas y debe ser desarrolladas continuamente para mejores resultados. Seguidamente, (c.3) Experiencia, que refiere que un mayor conocimiento siempre va a permitir desenvolverse mejor ante cualquier situación, según Chiavenato (2017), nos

menciona que las experiencias sirven para facilitar el desarrollo del personal al momento de aplicar nuevos conceptos, esto es de gran apoyo a la alta dirección ya que sabrían cómo llegar al personal gracias a la obtención de nuevos términos globales.

Y como última dimensión tenemos (d) Relación con los empleados, el cual Chiavenato (2017), nos indica que al personal se le debe dar seguimiento ante cualquier situación en la que este se encuentre por lo que siempre existen problemas ajenos como familiares, personales y que estos afectan el desempeño de cada trabajador, se debe lidiar de la mejor forma posible para lograr cambiar su actitud. Por ende, se divide en los siguientes indicadores: (d.1) Disciplina, por lo que Chiavenato (2017), nos indica que la disciplina es adaptarse a las reglas o procedimientos que exige la organización pero que hoy en día más supervisa el logro de metas u objetivos y la disciplina es parte del control del mismo empleado. Además, (d.2) Administración de conflicto, puesto que, Chiavenato (2017), menciona que el conflicto es inevitable ya que todos no tenemos las mismas ideas o decisiones conllevando a discusiones, desacuerdos y siendo de total responsabilidad del administrador tener la capacidad de resolverlo. Seguidamente, (d.3) Confraternidad, que según Chiavenato (2017), nos indica que es un medio rápido para poder solucionar un conflicto en la organización.

### III. METODOLOGÍA

La investigación inicia a base de un problema y este conlleva a buscar o descubrir nuevos conocimientos, según Peña (2018), define al método científico como el conjunto ordenado de operaciones que buscan comprobar resultados ya existentes o añadir nuevas teorías en beneficio a la sociedad verazmente.

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es tipo aplicada, según Risco (2020), refiere que la finalidad de cuyo tipo de estudio es generar nuevas ilustraciones y teorías para la sociedad.

Además, es de diseño *no experimental*, que según Hernández y Mendoza (2018), señala que es cuando solo se observara si existe relación entre las variables sin manipularlas con el objetivo de solucionar los problemas existentes, así mismo, es de corte transversal lo que se obtuvo información en un instante; y de nivel correlacional porque busca determinar la relación que existe entre dos variables.

Así mismo, hizo uso del método de investigación *hipotético-deductivo*, Hernández y Mendoza (2018) lo define como el proceso que involucra la meditación razonada con el análisis de validez.

Por último, el estudio es de *enfoque cuantitativo*, Hernández y Mendoza (2018) refiere que este enfoque hace uso de recolección de datos con la intención de comprobar hipótesis en base a cálculos numéricos y análisis estadísticos, y de esa manera formar medidas de conducta y probar teorías.

#### 3.2 Variables y operacionalización:

Esquivel, Martínez (2020), definen a la primera variable *Clima organizacional* como el ambiente de trabajo que observan los integrantes dentro de la institución y que envuelve elementos tales como la comunicación, motivación, distribución, liderazgo, conflicto de caracteres, influyendo claramente en el desempeño de cada uno de los integrantes.

Avendaño (2017), define a la segunda variable *Desempeño laboral* como el rendimiento global de los empleados que contribuyen al logro de las metas de toda organización, asimismo, es un proceso sistemático y estructural para calcular,

valorar las propiedades, procedimientos y efectos concernientes a las actividades laborales, así mismo como grado de ausentismo, teniendo como finalidad revelar la productividad del colaborador e identificar mejoras con respecto a su rendimiento futuro.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Según Robles (2019) define a la *población* como grupo de individuos con similares características y que se busca una ilación, por lo tanto, el estudio estuvo compuesto por 30 colaboradores de la empresa Pollo Loco EIR LTDA – Huacho.

Así mismo, Carhuancho (2019) nos indica que la *muestra* representa a un segmento de la población, quienes nos facilitaran la información relevante para fines del estudio y es censal porque se considerara toda la población teniendo como muestra 30 colaboradores de la empresa pollo loco EIRL LTDA-Huacho ya que es una población reducida.

El *muestreo* fue no probabilístico-censal tal como menciona Otzon et.al (2017) permite obtener el acceso a todos los elementos de estudio, es censal en vista que la muestra es menor 30 colaboradores.

### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La *técnica* que utilizamos fue la encuesta, según Baena (2017), menciona que la encuesta es la técnica más utilizada en los trabajos de investigación.

El *instrumento* que aplicamos a la muestra de la empresa fue el cuestionario, asimismo Baena (2017), explica que el cuestionario es una herramienta estructurada formal y que está conformada por un conjunto de propuestas estructuradas que nos ayudaran a poder verificar la hipótesis. La estructuración de los instrumentos de la presente investigación ha sido definida tal como se detalla en el anexo 04

Según Hernández y Mendoza (2018) para que los instrumentos cuenten con la *validez* deben pasar por el juicio de expertos ya que ellos determinan el grado que un instrumento mida la variable, nos menciona que el juicio de expertos es

solicitado a un conjunto de personas quienes brindan un dictamen o juicio luego de haber analizado algún instrumento, objeto o material de enseñanza. Como es en este caso el instrumento fue el cuestionario. Es importante mencionar que la *validez* es determinada por la cordura y la opinión de los expertos instructivos de la Universidad. Siendo estos un especialista representado por un metodólogo a cargo de la Dra. Lupe Esther Graus Cortez y un estadístico a cargo por el Dr. Luis Torres Cabanillas y el Dr. Pizarro Marcos Betto Juan a cargo del estadístico, como se muestra en el anexo 5.

Según Hernández y Mendoza (2018) definen a la *confiabilidad* como la reutilización en la misma persona u objeto, con el fin de lograr el mismo intervalo de resultados. Para una mayor consistencia interna en el instrumento cuestionario se empleó el alfa de Cronbach ya que este consiguió la fiabilidad aplicativa a los ítems de cada variable de estudio en este caso la V1: Clima organizacional teniendo como resultado  $p=0,893$  y para la V2: desempeño laboral tuvo como resultado  $p=0,989$ .

### **3.5 Procedimientos**

Según Nallar & Viltés (2017), se define como hechos que se relacionan entre sí, conformando en general un todo, de acuerdo a la realización de una tarea o acto específico en un lugar.

Se optó por elegir la población la cual se encuentra establecidas por los trabajadores de la empresa pollo loco EIR LTDA, con previa carta de autorización de la misma. Cabe resaltar que se realizó la encuesta teniendo como instrumento al cuestionario que cuentan con 30 preguntas por variable, siendo estas totalmente claras, precisas y específicas. Los resultados han de ser confiables ya que dicho cuestionario fue evaluado por el equipo de juicios de expertos quienes dieron la conformidad del poder emplear el cuestionario desarrollado; Asimismo, con los resultados logrados se ha podido plantear las conclusiones y recomendaciones para la empresa.

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

Según Baena (2017), refiere que es una pericia que sirve para poder examinar detalladamente y transformar los datos con el propósito de obtener y recopilar información precisa, clara e importante para poder conocer la realidad de la presente investigación y conseguir resultados idóneos.

Asimismo, para validar los objetivos específicos en la presente investigación, hemos usado la estadística descriptiva que serán mostrando los resultados en tablas representada por porcentajes y esquemas diseñados, por lo que nos ayudaron para poder aprobar el estudio a través de la contrastación de hipótesis planteadas.

Por lo que, los datos obtenidos de los colaboradores fueron analizados por Microsoft Office Excel y posteriormente se procesó en el programa de SPSS, donde se desarrolló pruebas de estadística inferencial como la contrastación de las hipótesis planteadas dando como resultados mediante la correlación Rho Spearman con 0.01 de significancia.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio fue evaluado por el Software Turniting, la misma que avalará mediante la verificación de posibles plagios, copias u otros que muestren algún tipo de flageo hacia otras investigaciones, asimismo, otorgará la validez de la investigación. Para las citas y bibliografía de la presente investigación se realizado según lo indicado por las Normas APA 7ma edición, con el propósito de garantizar que no hallamos incurrido en plagio. La investigación se realizó rigiéndose al método científico y según las normas de investigación de la Universidad César Vallejo. Con respecto a la aceptación de la organización para realizar la investigación, se remitió un documento solicitando la autorización correspondiente para poder anunciar su entidad en los resultados de la investigación, siendo aceptada por la señora Genova Espinoza Espinoza con el cargo de GERENTE GENERAL de Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

Mostramos los resultados sobre la relación entre las variables.

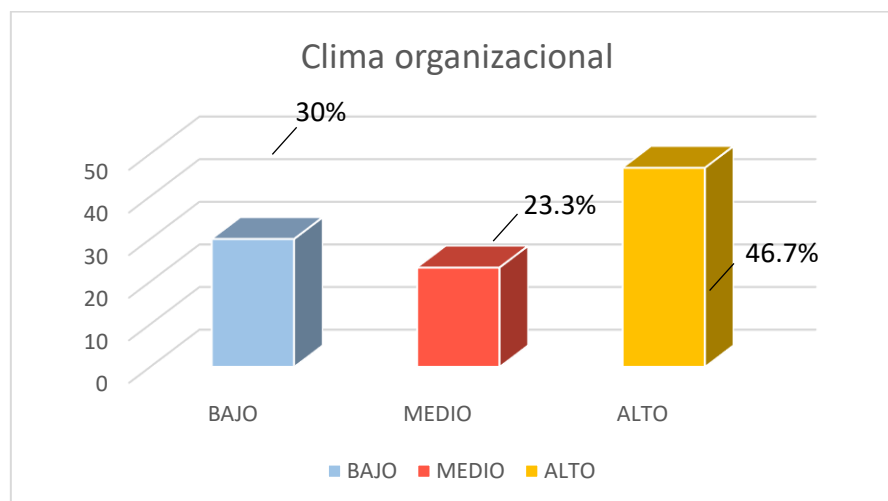
**Tabla1**

Frecuencia de la variable del clima organizacional

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje</i>
				<i>valido</i>	<i>acumulado</i>
<i>Valido</i>	<i>Baja</i>	9	30,0	30,0	30,3
	<i>Media</i>	7	23,3	23,3	53,3
	<i>Alta</i>	14	46,7	46,7	100,0
	<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla muestra la variación de los resultados de la variable del clima organizacional

**Figura 1** *Histograma de frecuencia de la variable del clima organizacional*



**Nota.** La tabla 1 y figura 1 Mencionan que el clima organizacional tiene un ambiente laboral alto en un 46,7%, y el 30.0% medio y el 23.3% tiene un ambiente laboral bajo.



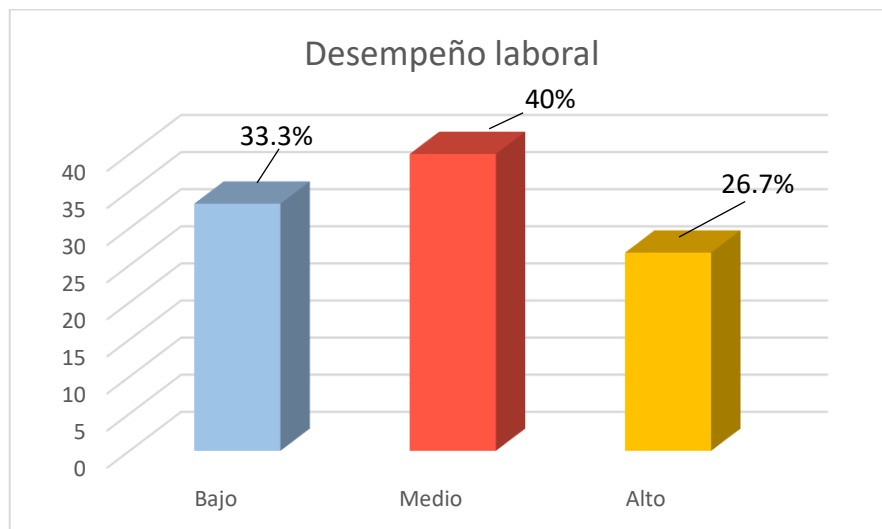
**Tabla 2**

Frecuencia de la variable del desempeño laboral

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<i>Valido</i>	<i>Baja</i>	10	33,3	33,3	33,3
	<i>Media</i>	12	40,0	40,0	73,3
	<i>Alta</i>	8	26,7	26,7	100,0
	<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla muestra la variación de los resultados de la variable calidad de servicio.

**Figura 2** Histograma de frecuencia de la variable del desempeño laboral



**Nota.** La Tabla 2 y la Figura 2 Expone que el desempeño laboral tiene un comportamiento medio en un 40%, así mismo el 33.3 % bajo y 26.7%.

Asimismo, se detalló los análisis de las tablas:

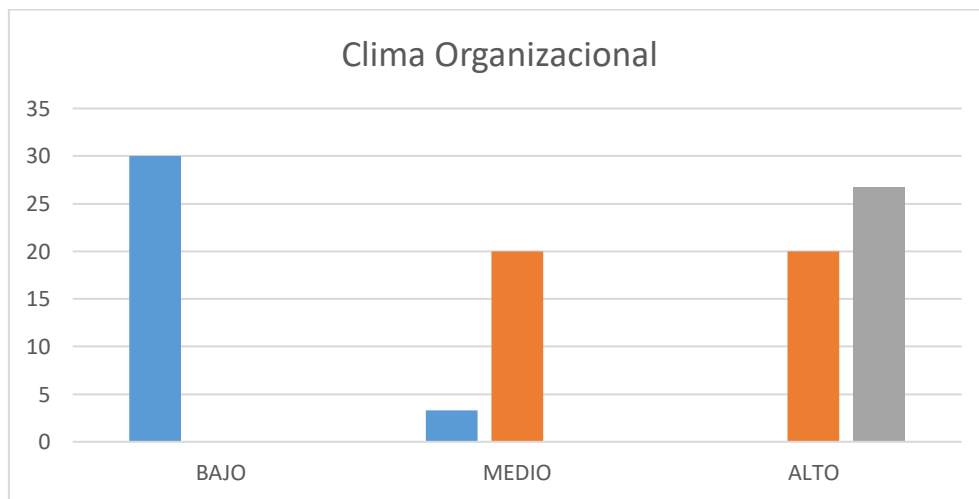
**Tabla 3**

Cruce de la variable del clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral			<b>Porcentaje acumulado</b>
		Baja	Media	Alta	
CLIMA ORGANIRZACIONAL	<i>Baja</i>	30,0%			30,0%
	<i>Media</i>	3,3%	20,0%		23,3%
	<i>Alta</i>		20,0%	26,7%	46,7%
	<i>Total</i>	33,3%	40,0%	26,7%	100,0%

**Nota:** La tabla muestra los resultados de la variable del clima organizacional y desempeño laboral

**Figura 3** Histograma del cruce de las variables del clima organizacional y desempeño laboral



**Nota.** La Tabla 03 y la Figura 3 Menciona que existe un nivel alto con un 26.7% por otro lado, el 30% un nivel bajo y un 20% medio.

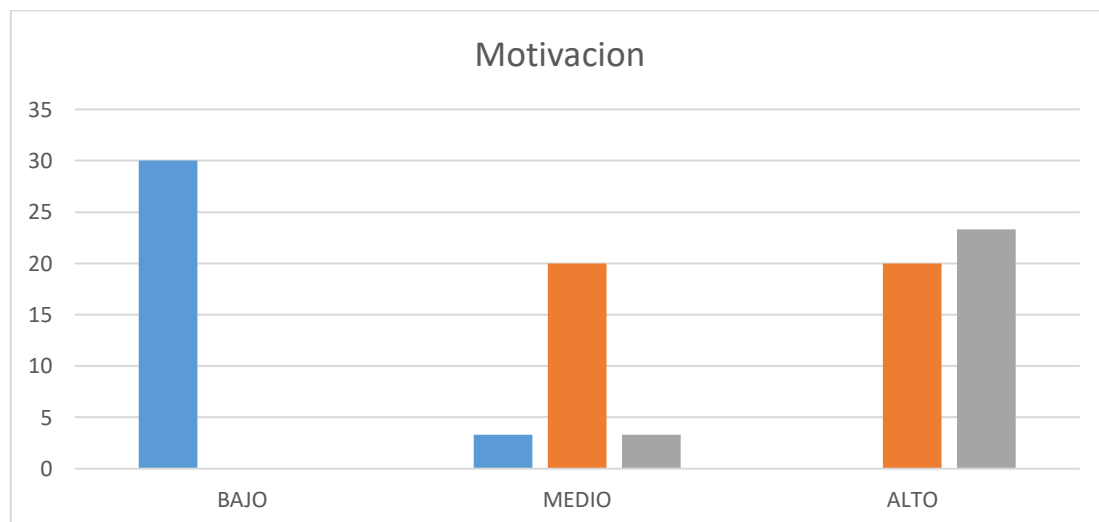
**Tabla 4**

Cruce de la Dimensión motivación y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			<b>Porcentaje acumulado</b>
		Baja	Media	Alta	
Motivación	<i>Baja</i>	30,0%			30,0%
	<i>Media</i>	3,3%	20,0%	3,3%	26,7%
	<i>Alta</i>		20,0%	23,3	43,3%
<i>Total</i>		33,3%	40,0%	26,7%	100,0%

**Nota:** La tabla muestra los resultados de la Dimensión motivación y la variable desempeño laboral

**Figura 4** Histograma del cruce de la Dimensión motivación y la variable desempeño laboral



**Nota.** La Tabla 04 y la Figura 4 se refiere que existe un nivel alto con un 23.3% y por el contrario el 30% un nivel bajo y el 20% un nivel medio.

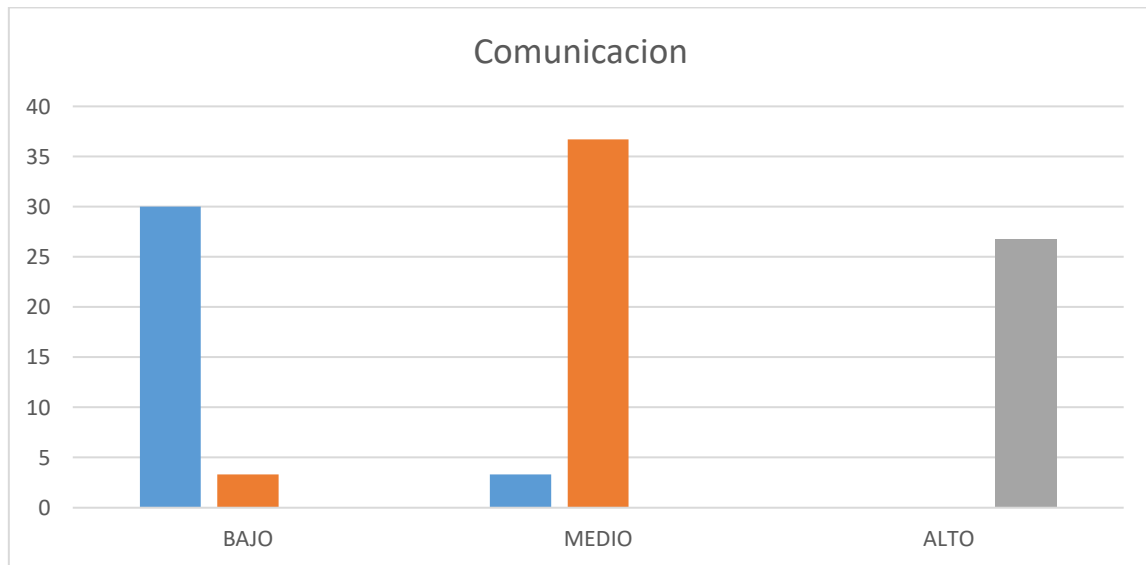
**Tabla 5**

Cruce de la Dimensión comunicación y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			<b>Porcentaje acumulado</b>
		Baja	Media	Alta	
Comunicación	<i>Baja</i>	30,0%	3,3%		33,3%
	<i>Media</i>	3,3%	36,7		40,0%
	<i>Alta</i>			26,7%	26,7%
<i>Total</i>		33,3%	40,0%	26,7%	100,0%

**Nota:** La tabla muestra los resultados de la Dimensión comunicación y la variable desempeño laboral

**Figura 5** Histograma del cruce de las Dimensión comunicación y la variable desempeño laboral



**Nota.** La Tabla 05 y la Figura 5 se muestra que existe un nivel alto con un 26.7% por el contrario se refiere, el 30% bajo y el 36.7% medio.

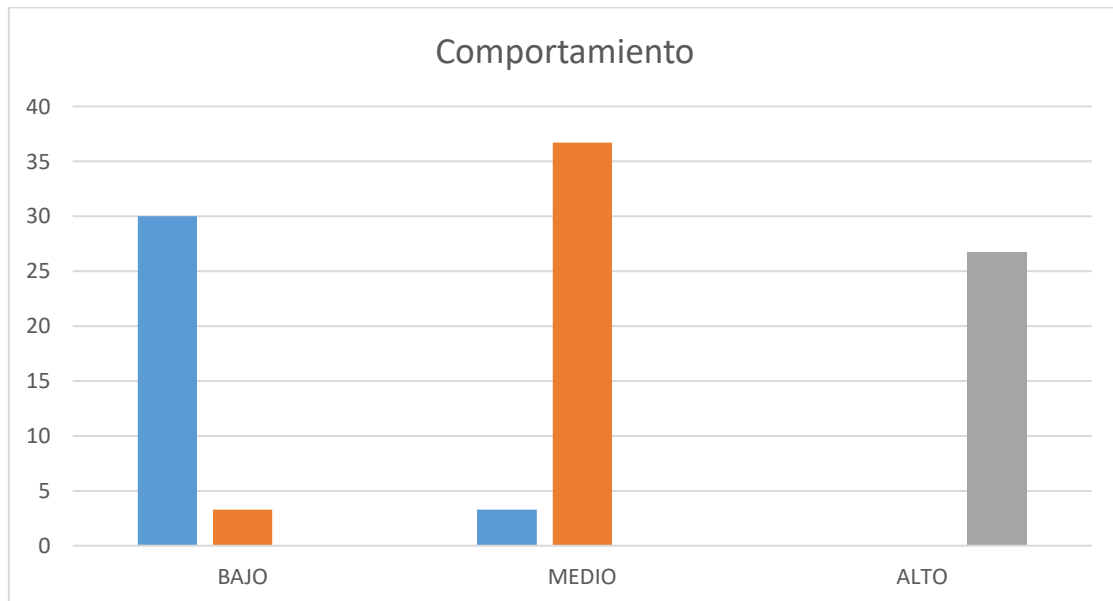
**Tabla 6**

Cruce de la Dimensión comportamiento y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			<b>Porcentaje acumulado</b>
		Baja	Media	Alta	
Comportamiento	<i>Baja</i>	30,0%	3,3%		33,3%
	<i>Media</i>	3,3%	36,7%		40,0%
	<i>Alta</i>			26,7%	26,7%
<i>Total</i>		33,3%	40,0%	26,7%	100,0%

**Nota:** La tabla muestra los resultados de la Dimensión comportamiento y la variable desempeño laboral

**Figura 6** Histograma del cruce de las Dimensión comportamiento y la variable desempeño laboral



**Nota.** La Tabla 06 y la Figura 6 se refiere que el cruce de variables tiene un nivel alto con un 26.7%, asimismo el 30% un nivel bajo y el 36.7% medio.

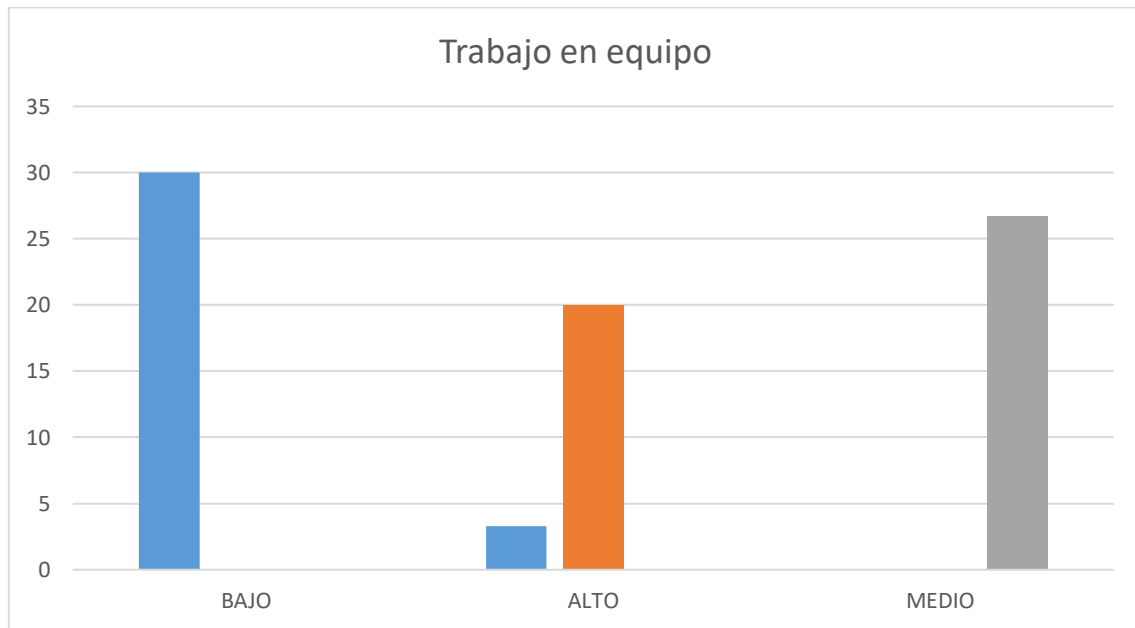
**Tabla 7**

Cruce de la Dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			<b>Porcentaje acumulado</b>
		Baja	Media	Alta	
Trabajo de equipo	<i>Baja</i>	30,0%			30,0%
	<i>Media</i>	3,3%	20,0%		23,3%
	<i>Alta</i>		20,0%	26,7%	46,7%
<i>Total</i>		33,3%	40,0%	26,7%	100,0%

**Nota:** La tabla muestra los resultados de la Dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral

**Figura 7** Histograma del cruce de las Dimensión Trabajo en equipo y la variable desempeño laboral



**Nota.** La Tabla 07 y la Figura 7 muestran que existe un nivel alto con un 26.7% por el contrario, el 30% un nivel bajo y el 20% medio.

**Tabla 8**

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolgomorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONA	,296	30	,001	,754	30	,001
MOTIVACION	,276	30	,001	,770	30	,001
COMUNICACIÓN	,216	30	,001	,807	30	,001
COMPORTAMIENTO	,216	30	,001	,807	30	,001
TRABAJO EN EQUIPO	,296	30	,001	,754	30	,001
DESEMPEÑO LABORAL	216	30	,001	807	30	,001

**Nota.** En la Tabla 8, Observamos que los resultados estadísticos son de Shapiro-Wilk por nuestra muestra que es 30. Asimismo, la decisión se inclina a la hipótesis alternativa, porque los datos no tienen una distribución normal.

## Prueba de hipótesis General

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

**Tabla 9**

Prueba de Rho de Spearman entre clima organizacional y desempeño laboral.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

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

**Nota.** En la Tabla 09 se percibe que el nivel significancia es de 0.001 menor al nivel de significancia que (0.05) por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula en lo que se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.873 infiriendo que existe una relación positiva muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral



### Prueba de hipótesis específicas 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022.

**Tabla 10**

Prueba de Rho de Spearman entre motivación y desempeño laboral.

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

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

**Nota.** La Tabla 10 se aprecia que el nivel significancia es 0.001 menor al nivel de significancia que (0.05) de modo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y en la que se aprecia un coeficiente de 0.830 infiriendo que si existe una relación positiva fuerte entre motivación y el desempeño laboral.

## Prueba de hipótesis específicas 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

**Tabla 11**

Prueba de Rho de Spearman entre comunicación y desempeño laboral.

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

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

**Nota.** La Tabla 11 se observa un nivel significancia es de 0.001 menor al nivel de significancia que (0.05) de modo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula también se aprecia que el coeficiente de 0.939 infiriendo que existe una relación positiva perfecta entre la comunicación y desempeño laboral

### Prueba de hipótesis específicas 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

**Tabla 12**

Prueba de Rho de Spearman entre comportamiento y desempeño laboral.

			Comportamiento	Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

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

**Nota.** La Tabla 12 observamos que el nivel significancia es de 0.001 menor al nivel de significancia que (0.05) por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula y en la que se aprecia un coeficiente de 0.939 infiriendo que hay una relación positiva perfecta entre el comportamiento y desempeño laboral

#### Prueba de hipótesis específicas 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022

**Tabla 13**

Prueba de Rho de Spearman entre trabajo en equipo y desempeño laboral.

			Trabajo en Equipo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

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

**Nota.** La Tabla 13 se observa que el nivel significancia es 0.001 menor al nivel de significancia que (0.05) por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula y en la que se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.873 infiriendo que hay relación positiva fuerte entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Se plantea la discusión, haciendo comparaciones en medio de la hipótesis general dándose a conocer y entendiéndose mejor sobre el clima organizacional si se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, tomándose como mención los antecedentes por su certeza y evidencias.

Acorde con los resultados obtenidos de la descripción del clima organizacional muestran que el 46,7% afirmo alto. En cambio, el 30% piensan que es bajo. No obstante, el 23.3% respondió que el clima organizacional que refleja en un nivel medio.

Del mismo modo en los resultados de descripción del desempeño laboral muestra que el 40% afirmaron un desempeño laboral medio. Asimismo, el 33.3% indicaron bajo. En cambio, el 26,7% respondieron que se encuentra en un nivel alto. En la intersección de las variables, se cuenta con un valor de coeficiente de 0.873, lo cual, sí existe una relación positiva muy fuerte y que, entre sí, son proporcionales, asimismo, podemos visualizar una sig. (bilateral) de  $p = 0.001 < 0.05$ , así mismo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, demostrando así una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022.

Teniendo en cuenta los datos son reales con la relación sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, se puede comprobar con la investigación Mamani et al. (2019) con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral evidenciando como resultados una relación directa positiva y moderada, ya que, se evidenció un coeficiente de correlación de 0,676. Así como también, se puede comparar con la investigación de Salazar (2021) que tiene como objetivo de ver la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en una Universidad nacional, por lo que, corroboro que, si existe relación positiva media en ambas variables, pero no con un grado superior al de la presente investigación, ya que Salazar un nivel de correlación de 0.312. Por otro lado, López (2021) determinó que sí existe una relación entre el clima

organizacional y desempeño laboral, ya que se visualiza un valor de confiabilidad 0.948, y argumentando un coeficiente de correlación 0.581 teniendo un grado de correlación moderada. Asimismo, guarda relación con lo que sostuvo Gonzales y morales (2020) que corrobora la existencia de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que obtuvo un nivel de correlación de 0.959, el cual expresa un nivel de correlación positiva perfecta demostrando que si existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo, hay semejanza con paredes y Quiroz (2021) con el fin de establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral demostrando que si existe relación con un coeficiente de correlación de 0.294 el cual expresa un nivel de correlación positiva media. Asimismo, concuerda con Mero (2021) cuyo propósito fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral argumentando que sus variables están ligadas una con la otra, teniendo una relación moderada con un coeficiente de correlación de 0.055 que corresponde a una correlación positiva considerable. Por lo tanto, estos argumentos tienen resultados similares con nuestra investigación.

Los resultados de motivación muestran que el 23.3% de los encuestados dijeron que tienen una motivación alta, el 30% manifestaron que tienen una motivación baja y el 20% respondieron que tienen una motivación de nivel medio.

En base a la hipótesis específica se obtuvieron resultados luego de haber realizado el análisis estadístico bivariado corroborado con un coeficiente de correlación de 0.830 infiriendo que, si existe una relación positiva muy fuerte, además un valor sig. (bilateral) de  $p = 0.001 < 0.05$ , por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, mostrando una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA. En relación con lo anteriormente mencionado, los resultados de Mero (2021) determinó la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, donde muestra un valor sig. (bilateral) = 0.000, argumentando que sus variables están ligadas una con la otra teniendo una relación moderada con un coeficiente de correlación de 0.055, esto se debe a distintos factores que influyen a la dimensión motivación del colaborador como pueden ser los innumerables factores externos o internos en la organización, pudiendo

reducir o aumentar el desempeño de los mismos, por lo que, existe similitud al presente estudio por los resultados obtenidos, ya que comprobó la existencia de relación de las variables.

También, Los resultados de la variación comunicación muestra que el 26.7% de los encuestados dijeron que tienen una comunicación alta, el 30% dijeron que la comunicación es baja y el 36.7% dijeron que tienen una comunicación medio.

En base a la hipótesis específica se muestra que existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.939, tomando como referencia al estadístico Rho de Spearman que infiere la existencia de una relación positiva perfecta. Así como también, se visualiza una sig. (Bilateral)  $p = 0.001 < 0.05$ , lo cual causa la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En concordancia con lo ya mencionado, el resultado del autor Gonzales y Morales (2020) quien concluye que existe una relación significativa, en donde muestra un valor sig. (bilateral) = 0.000 y un nivel de correlación positiva fuerte = 0.959 explica que a medida que exista un progreso en el clima, existirá también un aumento en el desempeño, existen distintos factores que influyen a la dimensión comunicación, siendo uno de los esenciales para poder tener un agradable ambiente de trabajo y así el colaborador pueda desempeñar sus funciones a gusto, con ello se lograría el objetivo principal de toda organización, la rentabilidad, es así que, existe similitud con el presente estudio porque se aceptó la hipótesis alterna de que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

Mientras que, los resultados de la variación del comportamiento muestran que el 26.7% de los encuestados dijeron que tienen un comportamiento alto, el 30% dijeron que el comportamiento es bajo y el 36.7% dijeron que tienen un comportamiento medio.

En base a la tercera hipótesis específica se obtuvieron resultados con un coeficiente de 0.939 infiriendo que existe una relación positiva fuerte, además una significancia de  $p = 0.001 < 0.05$ , por lo tanto, se causa asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, la cual muestra la relación entre el comportamiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Coincidiendo con lo

anteriormente mencionado, el resultado de Gonzales y Morales (2020) concluye que, si existe un progreso en el clima, también elevaría el desempeño, en donde muestra un valor sig. (bilateral) = 0.000 y un nivel de correlación positiva fuerte = 0.959, la dimensión comportamiento, en lo particular, es el desenvolvimiento personal demostrándolo con sus actos en cualquier lugar, ese actuar se reflejaría en los servicios que brinda la empresa y conllevaría a la fidelización de los clientes, es así que, el presente estudio tiene similitud ya que se aceptó la existencia en relación entre el comportamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

Asimismo, los resultados de la variación del trabajo en equipo muestran que el 26.7% de los encuestados dijeron que es alto, el 30% dijeron que es bajo y el 20% dijeron que tienen un trabajo en equipo medio.

En base a la siguiente hipótesis específica propuso, que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L. TDA. Los resultados obtenidos luego de haber realizados los análisis estadísticos bivariados, aprueban un coeficiente de correlación de 0.873 infiriendo que existe una relación positiva fuerte, además una significancia de  $p = 0.001 < 0.05$ , lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Concertando con lo mencionado anteriormente, la investigación de Mamani y Rivera (2019) con una muestra sig. (bilateral) = 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.676, mostrando un nivel de correlación positiva considerable, esta cuarta dimensión es esencial porque se unen el conocimiento y las acciones, el trabajo en equipo construye un ambiente de trabajo competitivo, en donde todos interactúan entre sí logrando el desempeño deseado en la organización, es así que con el presente estudio, existe una similitud de la existencia de relación entre las variables.

## **VI. CONCLUSIONES**



Primero: Existe una relación significativa entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, debido al coeficiente de correlación de Rho Spearman que muestra el valor de 0.873 y un  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ), es así, que se afirman que a mayor nivel de Clima Organizacional habrá un mejor Desempeño Laboral del trabajador en la empresa y así de manera inversa.

Segundo: Existe una relación significativa entre Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, debido al coeficiente de correlación de Rho Spearman que muestra el valor de 0.830 y un  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ), es así, que se afirman que a mayor nivel de Motivación habrá un mejor Desempeño Laboral del trabajador en la empresa y así de manera inversa.

Tercero: Existe una relación significativa entre Comunicación y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, debido al coeficiente de correlación de Rho Spearman que muestra el valor de 0.939 y un  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ), es así, que se afirman que a mayor nivel de Comunicación habrá un mejor Desempeño Laboral del trabajador en la empresa y así de manera inversa.

Cuarto: Existe una relación significativa entre Comportamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, debido al coeficiente de correlación de Rho Spearman que muestra el valor de 0.939 y un  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ), es así, que se afirman que a mayor nivel de Comportamiento habrá un mejor Desempeño Laboral del trabajador en la empresa y así de manera inversa.

Quinto: Existe una relación significativa entre Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022, debido al coeficiente de correlación de Rho Spearman que muestra el valor de 0.873 y un  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ), es así, que se afirman que a mayor

nivel de Trabajo en Equipo habrá un mejor Desempeño Laboral del trabajador en la empresa y así de manera inversa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primero: Se le recomienda al administrador establecer estrategias adecuadas para desarrollar un buen ambiente en el trabajo ya que es esencial para establecer y respetar los valores; el hacer acciones didácticas como recompensas personales entre estos o cenas mensuales y/o cualquier otro tipo de reunión de confraternidad con todo el personal, haciéndolos sentir motivados en cierto grado de que este realice mucho mejor sus funciones del día a día y mejore la relación interpersonal entre cada uno de ellos, sin excedentes debido a que podría ocurrir lo contrario a lo que se quiere lograr.
- Segundo: El administrador de la organización debe mantener al personal actualizado e incentivado, debido a que depende de él todo el desempeño del área ya que es quien debe dar el ejemplo, ordenes, recomendaciones, etc.; Llegar a ser flexible en la organización es complicado debido a que existe el posible exceso de confianza, para esto el personal encargado debe ser consciente con las aceptaciones que este dé y los que estos afecten.
- Tercero: La organización debe promover la participación objetiva de cada uno de los colaboradores de la organización en actividades de confraternidad o actividades que se ejecuten dentro de la empresa para así conseguir una comunicación más clara entre los trabajadores de la organización, así como también obtener un sentir al personal de que su organización vela por el bien común de todos ellos.
- Cuarto: La Pollería pollo loco E.I.R.L. debe tener clara sus directrices estratégicas tanto corto como largo plazo, el personal siempre tiene un sentido de propósito por el que trabaja, así como la rentabilidad lo es para una organización; el fin es lograr el objetivo para que tanto el trabajador como la organización salgan beneficiados.
- Quinto: Se recomienda al administrador realizar más actividades en grupo para mejorar las habilidades de los trabajadores, como el de solucionar problemas que se presenten día a día tanto con el cliente o con alguna situación dentro de la organización, este debe tener la capacidad de conllevar la situación a fin de salvaguardar el bienestar tanto personal como organizacional.

## REFERENCIAS

- Anónimo. (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina*.  
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Avendaño, M. (2017). El desempeño laboral de los colaboradores en el restaurante La Tomasita Piura 2017.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47695/Avenda%C3%B1o\\_PMCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47695/Avenda%C3%B1o_PMCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). Metodología de investigación (3ª. Ed.). Cd. de México- México. Grupo Editorial Patria.
- Benavides, E., García, F. (2020). *Administración - clima organizacional*.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- Bravo, C, Sarmentero I, Gómez, O. y Falcon, H. (2018). *Procedimientos para el estudio del Comportamiento Organizacional*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010).
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, L. (2019) Metodología para la investigación holística, universidad internacional de ecuador Guayaquil. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>.
- Chiavenato, I. (2017). Planeación de estrategia.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Clifton, J. (2020). *Europe gets life right but work wrong*.  
<https://www.gallup.com/workplace/393794/europe-gets-life-right-work-wrong.aspx>
- Collier, D. y Evans, J. (2019). *Administración de operaciones*. Ciudad de México, México. Cengage Learning. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9557>

- Comexperu (2021). *Desempeño del mercado laboral peruano*.  
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-001.pdf>
- Coronado G, Valdivia M, Aguilera A, y Alvarado A, (2020) *Compromiso Organizacional: antecedentes y consecuencias*.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Ferrel, O., Fraedrich, J. y Ferrel, L. (2017). *Ética en los negocios: casos y toma de decisiones*, Ciudad de México, México. Cengage Learning Editores.
- Louffat, E., Cossi, L. y Aliaga, R. (2022) *Nuevas tendencias en Administración del talento humano*, Ciudad de México, México. Cengage Learning Editores.
- Mosquera D, Torres M, Eddy G, y William, M. (2021) *Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en los docentes de una universidad particular de huacho*.pdf.<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Mosquera%20Torres,%20Dino%20Fernando>
- Dominique M, Abarca A, Peñas C y Ahorca S, (2019). *Actitud y Aptitudes en el proceso del aprendizaje*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Esquivel, J., Martínez, G. y Silva, F. (2020). Clima organizacional. aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de la comunicación* 6 (2), 66-77.  
<https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20VOL6JULDIC2020.pdf>
- Franklin E, (2019). *Introducción a la administración. Evolución, aplicaciones y tendencias*, Ciudad de México, México. Cengage Learning Editores.
- Gallup (2022). *State of the global workplace 2022 Report*.  
<https://www.gallup.com/file/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-download.pdf>
- García, M. y Garzón, I. (2021), *Capacidades humanas, educación en ciencias y contexto rural: producciones académicas 2010-2021*.  
<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/TED/article/download/15220/1>



- Mamani, D. Rivera, D. Flores, M. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Unión]. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1282/1625](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1282/1625)
- Mero, I. (2021) relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el cantón Durán. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16722/1/T-UCSG-POS-MGSS-310.pdf>
- Nallar, D. & Viltés, J. (2017). Teoría general del acto y el procedimiento administrativo (1ª. Ed.). Ediciones Universidad Católica de Salta. Madrid-España.
- Otzon, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población Estudio. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071795022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071795022017000100037&script=sci_abstract)
- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio* (46) 83-95. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746>
- Pérez, Torralba y Cruz (2016). Clima laboral en empresas del sector servicios en el Municipio de Puebla. *Revista Geon*, 3(2), 61-67. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/62>
- Peña, I. (2018). *Fortalecimiento del proceso aprendizaje de las funciones trigonométricas en el marco de la metodología resolución de problemas de George Pólya con estudiantes de décimo grado de la institución educativa Antonio Nariño del municipio de San José de Cúcuta*, Universidad Autónoma de Bucaramanga. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/2606>
- Daft, R.L. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning. Ciudad de México, México. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9265>

- Risco, A. (2020). *Justificación de la investigación*. Universidad de lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Risco, A. (2020). *Clasificación de estudios*. Universidad de lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Por Pearson Educación de México S.A DE C.V.
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*, revista pueblo continental vol 3(2019) <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099>.
- Salazar, E. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes universitarios* Chachapoyas. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>.



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTISIS GENERAL	VAR.	DIMENSION	INDICADOR
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022?	Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION	Organización capacidad conducta
				COMUNICACIÓN	coordinación iniciativa interacción
				COMPORTAMIENTO	compromiso actitudes valores
				TRABAJO EN EQUIPO	toma de decisiones habilidades eficacia
				<b>DIMENSION</b>	<b>indicador</b>
			DESEMPEÑO LABORAL	COMPENSACIÓN	remuneración prestaciones incentivos
				CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	higiene laboral condiciones ambientales de trabajo
				CAPACITACIÓN	seguridad laboral desempeño de actividades contenido experiencia disciplina
				RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS	administración de conflicto confraternidad
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTISIS ESPECIFICO			
¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022?	Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.	Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.			
¿Qué relación existe entre comunicación interna y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022?	Identificar la relación entre comunicación interna y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.	Existe una relación significativa entre comunicación interna y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.			
¿Qué relación existe entre comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022?	Identificar la relación entre comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.	Existe una relación significativa entre comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.			
¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022?	Identificar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.	Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería pollo loco Huacho-2022.			

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Pollería Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022				
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSION	INDICADOR
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato (2017), explica que el clima organizacional es el ambiente que existe entre todos los miembros de una organización en la cual consta de favorecer motivacionalmente al trabajador a tal grado de con llevar un ambiente agradable, y es perjudicial cuando no se satisfacen esas necesidades. Asimismo, el clima tiende a tener resultados positivos tanto como negativos en la productividad personal.	El clima se define mediante dimensiones de motivación, comunicación, comportamiento, trabajo en equipo	MOTIVACION	Organización
				Capacidad
				Conducta
			COMUNICACIÓN	Coordinación
				Iniciativa
				Interacción
			COMPORTAMIENTO	Compromiso
				Actitudes
				Valores
			TRABAJO EN EQUIPO	Toma de decisiones
Habilidades				
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2017), nos menciona que el desempeño laboral es el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización para lograr cumplir los objetivos y/o metas propuestas por esta.	El desempeño laboral se define mediante dimensiones de compensación, calidad de vida en el trabajo, capacitación, relación con los empleados	COMPENSACIÓN	Eficacia
				Prestaciones
				Prestaciones
			CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Incentivos
				Higiene laboral
				Condiciones ambientales de trabajo
			CAPACITACIÓN	Seguridad laboral
				Desempeño de actividades
				Contenido
			RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS	Experiencia
Disciplina				
Administración de conflicto				
	Confraternidad			

### Anexo 3

#### Instrumento fiabilidad del Clima organizacional

<i>Resumen de procedimiento de casos</i>			
		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Casos</i>	<i>Valido</i>	30	100,0
	<i>Excluido</i>	0	,0
<i>Total</i>		30	100,0

**Nota.** Se puede percibir que se analizaron 30 datos de los elementos seleccionados en la muestra del estudio.

#### Estadística de fiabilidad para la variable de Clima organizacional

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,893	30

**Nota.** Se observa que alfa de Cronbach es 0,893 que es confiable para las 30 preguntas presentadas de la variable concluyendo que es aplicable.

#### Instrumento fiabilidad del Desempeño laboral

<i>Resumen de procedimiento de casos</i>			
		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Casos</i>	<i>Valido</i>	30	100,0
	<i>Excluido</i>	0	,0
<i>Total</i>		30	100,0

**Nota.** Se puede percibir que se analizaron 30 datos de los elementos en la muestra del estudio.

#### Estadística de fiabilidad para la variable de Clima organizacional

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,989	30

**Nota.** Se observa que alfa de Cronbach es 0,989 que es confiable para las preguntas presentadas de la variable concluyendo que es aplicable.

## Anexo 4



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimados colaboradores de Pollo loco, el objetivo de este cuestionario es recabar datos que para una investigación académica relacionada el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Pollería pollo loco EIRL TDA –Huacho 2022. El cuestionario es confidencialidad.

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes expresiones y marque con un aspa (x) en la casilla de la alternativa que mejor refleje su apreciación al respecto, de acuerdo a la siguiente escala:

Item	CUESTIONARIO	Valoracion				
		1	2	3	4	5
1	Observa usted que la organización brinda ambientes de trabajo bajo las condiciones ambientales básicas de la salud del trabajador					
2	Considera la organización su disciplina como parte de su cultura para fidelizar al colaborador					
3	Muestra usted en el desempeño de sus actividades los conocimientos aprendidos en las capacitaciones dadas por la organización					
4	Cuenta con las capacidades para administrar cualquier tipo de conflicto que se presente en el trabajo					
5	Considera usted que las experiencias vividas en el día a día en su trabajo le ayuda a obtener mayor capacidades al tomar decisiones					
6	Considera suficiente el contenido de las capacitaciones dadas por la organización le sirve en la mejora de sus capacidades en el desenvolvimiento de sus actividades del día a día					
7	Considera su conducta que presenta en su trabajo es la adecuada al presentarse un conflicto dentro de la organización					
8	Muestra usted en el desempeño de sus actividades una adecuada conducta en su área de trabajo					
9	Existe en la organización una correcta administración de conflictos gracias a la buena coordinación que hay entre todo el personal					
10	Fomenta la organización la confraternidad con el fin de obtener una buena coordinación entre todos los colaboradores					
11	Visualiza que el personal que existe tiene iniciativa de entablar temas de conversación para lograr un buen desempeño en sus actividades					
12	Considera usted que un personal disciplinado muestra iniciativa que incentive a los demás a mejorar su trabajo					
13	Considera que las experiencias habidas en la organización incitan a que el personal logre iniciativa propia y se relacionen más como equipo					
14	Muestra el personal una interacción constante que ayuda a solucionar cualquier conflicto que se presente en la organización					
15	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo					
16	Mientras desempeña sus actividades cotidianas en su trabajo interactúa con sus compañeros					
17	Muestra compromiso para el desempeño de actividades programadas en el área					
18	Considera usted que es importante el incentivo para mejorar el compromiso					
19	Cree usted que para una buena actitud se requiere que el trabajador tenga una buena disciplina					
20	Brinda su organización un correcto ambiente laboral para lograr actitudes positivas					
21	Percibe usted valores en sus compañeros para una buena disciplina en la empresa					
22	Considera usted que las experiencias ayudan en la mejora de los valores del personal					
23	Brinda la organización reuniones de confraternidad que fomenten los valores entre todo el personal					
24	Para un buen proceso de toma de decisiones se requiere experiencia previa					
25	Usted cree que hay una buena confraternidad en los trabajadores para una buena toma de decisiones					
26	Considera usted que las condiciones ambientales de trabajo ayudan en la toma de decisiones en la empresa					
27	Poseen los trabajadores habilidades para resolver cualquier conflicto que se presenta en la empresa					
28	Considera usted que para una buena prestación de servicio es importante las habilidades de los trabajadores					
29	Usted cree que para una buena eficacia se debe dar una buena remuneración al trabajador					
30	Usted considera que la disciplina de los colaboradores es eficiente					

Anexo 4



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimados colaboradores de Pollo loco, el objetivo de este cuestionario es recabar datos que para una investigación académica relacionada el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Pollería pollo loco EIRL TDA –Huacho 2022. El cuestionario es confidencialidad.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes expresiones y marque con un aspa (x) en la casilla de la alternativa que mejor refleje su apreciación al respecto, de acuerdo a la siguiente escala:

Item	CUESTIONARIO	Valoracion				
		1	2	3	4	5
1	Siente usted que la remuneración que percibe es acorde a las habilidades que desempeña en la organización.					
2	Considera usted que su conducta en la organización de alguna manera es influenciada por la remuneración que percibe.					
3	Cree usted que las prestación hace que el personal se sienta más comprometido con la organización					
4	Siente usted que la organización le brinda la correcta prestación por el desempeño de sus funciones					
5	Cree usted que los incentivos generaría una mayor iniciativa al personal en el desempeño de sus funciones					
6	Cuenta su organización con incentivos por cumplimiento de metas					
7	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo					
8	Observa usted que los trabajador son disciplinado con la higiene laboral que fomentan una correcta higiene					
9	Cree usted que la organización brinda una correcta higiene laboral para el buen funcionamiento de la empresa					
10	Percibe que el ambiente de trabajo es agradable en la organización					
11	Cree usted que la organización cuenta con adecuadas condiciones ambientales de trabajos					
12	Observa usted buenos valores por parte de los trabajadores para mantener un buen ambiente laboral					
13	Percibe usted que la seguridad laboral es adecuada para su organización					
14	Cree usted para mejorar el compromiso de los colaboradores la organización proporciona una buena seguridad laboral					
15	Existe una buena coordinación entre los colaboradores que afirma una correcta seguridad laboral en las instalaciones de la empresa					
16	Considera usted que el desempeño de actividades de los trabajadores es eficiente					
17	Considera usted que se analiza las capacidades de cada trabajador a la hora de desempeñarse en las actividades encargadas					
18	Cree usted que se da una remuneración adecuada para los trabajadores por el buen desempeño de sus actividades					
19	Considera usted que el contenido de las capacitaciones que brinda la organización ayuda en la toma de decisiones que se le presentan al afrontar una situación					
20	Cree usted que existe una buena interacción con sus compañeros luego de haber llevado una capacitación					
21	Cree usted que las experiencias ayudan a mejorar o tener mayor capacidades a todo colaborador					
22	Cree usted que a demostrado correctamente sus valores generando buenas experiencias tanto para el cliente y sus compañeros de trabajo					
23	Considera usted que ha demostrado una buena actitud ante las experiencias vividas en su ambiente laboral					
24	observa usted una correcta disciplina de los colaboradores en la organización					
25	Cree usted que el personal de la organización donde laboral demuestra una correcta disciplina					
26	Usted cree que es importante evitar conflictos para una buena interacción con sus compañeros					
27	Percibe que las actitudes positivas ayudan al trabajador a solucionar cualquier conflicto que se presente en la empresa.					
28	Considera usted que los trabajadores tienen capacidades para solucionar conflictos dentro de la empresa.					
29	Existe reuniones de confraternidad por parte de la organización que ayude a una mejor interacción con sus demás compañeros.					
30	Cree usted que existe coordinación entre sus compañeros o jefes para realizar actividades de confraternidad con todo el equipo de trabajo.					

## Anexo 5



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>								
1	Observa usted que la organización brinda ambientes de trabajo bajo las condiciones ambientales básicas de la salud del trabajador	X		X		X		
2	Considera la organización su disciplina como parte de su cultura para fidelizar al colaborador	X		X		X		
3	Muestra usted en el desempeño de sus actividades los conocimientos aprendidos en las capacitaciones dadas por la organización	X		X		X		
4	Cuenta con las capacidades para administrar cualquier tipo de conflicto que se presente en el trabajo	X		X		X		
5	Considera usted que las experiencias vividas en el día a día en su trabajo le ayudan a obtener mayor capacidades al tomar decisiones	X		X		X		
6	Considera suficiente el contenido de las capacitaciones dadas por la organización le sirve en la mejora de sus capacidades en el desenvolvimiento de sus actividades del día a día	X		X		X		
7	Considera su conducta que presenta en su trabajo es la adecuada al presentarse un conflicto dentro de la organización	X		X		X		
8	Muestra usted en el desempeño de sus actividades una adecuada conducta en su área de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicacion</b>								
9	Existe en la organización una correcta administración de conflictos gracias a la buena coordinación que hay entre todo el personal	X		X		X		
10	Fomenta la organización la confraternidad con el fin de obtener una buena coordinación entre todos los colaboradores	X		X		X		
11	Visualiza que el personal que existe tiene iniciativa de entablar temas de conversación para lograr un buen desempeño en sus actividades	X		X		X		
12	Considera usted que un personal disciplinado muestra iniciativa que incentive a los demás a mejorar su trabajo	X		X		X		
13	Considera que las experiencias habidas en la organización incitan a que el personal logre iniciativa propia y se relacionen más como equipo	X		X		X		
14	Muestra el personal una interacción constante que ayuda a solucionar cualquier conflicto que se presente en la organización	X		X		X		
15	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo	X		X		X		
16	Mientras desempeña sus actividades cotidianas en su trabajo interactúa con sus compañeros	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Comportamiento							
17	Muestra compromiso para el desempeño de actividades programadas en el área	X		X		X	
18	Considera usted que es importante el incentivo para mejorar el compromiso	X		X		X	
19	Cree usted que para una buena actitud se requiere que el trabajador tenga una buena disciplina	X		X		X	
20	Brinda su organización un correcto ambiente laboral para lograr actitudes positivas	X		X		X	
21	Percibe usted valores en sus compañeros para una buena disciplina en la empresa	X		X		X	
22	Considera usted que las experiencias ayudan en la mejora de los valores del personal	X		X		X	
23	Brinda la organización reuniones de confraternidad que fomenten los valores entre todo el personal	X		X		X	
DIMENSION 4: Trabajo en Equipo							
24	Para un buen proceso de toma de decisiones se requiere experiencia previa	X		X		X	
25	Usted cree que hay una buena confraternidad en los trabajadores para una buena toma de decisiones	X		X		X	
26	Considera usted que las condiciones ambientales de trabajo ayudan en la toma de decisiones en la empresa	X		X		X	
27	Poseen los trabajadores habilidades para resolver cualquier conflicto que se presenta en la empresa	X		X		X	
28	Considera usted que para una buena prestación de servicio es importante las habilidades de los trabajadores	X		X		X	
29	Usted cree que para una buena eficacia se debe dar una buena remuneración al trabajador	X		X		X	
30	Usted considera que la disciplina de los colaboradores es eficiente	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. .... **Dra. Lupe Esther Graus Cortez** .....              **DNI: 07539368** .....

Especialidad del validador:..... **EPECIALISTA METODÓLOGA** .....

- <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

**Firma del experto informante**  
**Metodológico**

## Anexo 6



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>								
1	Observa usted que la organización brinda ambientes de trabajo bajo las condiciones ambientales básicas de la salud del trabajador	X		X		X		
2	Considera la organización su disciplina como parte de su cultura para fidelizar al colaborador	X		X		X		
3	Muestra usted en el desempeño de sus actividades los conocimientos aprendidos en las capacitaciones dadas por la organización	X		X		X		
4	Cuenta con las capacidades para administrar cualquier tipo de conflicto que se presente en el trabajo	X		X		X		
5	Considera usted que las experiencias vividas en el día a día en su trabajo le ayudan a obtener mayor capacidades al tomar decisiones	X		X		X		
6	Considera suficiente el contenido de las capacitaciones dadas por la organización le sirve en la mejora de sus capacidades en el desenvolvimiento de sus actividades del día a día	X		X		X		
7	Considera su conducta que presenta en su trabajo es la adecuada al presentarse un conflicto dentro de la organización	X		X		X		
8	Muestra usted en el desempeño de sus actividades una adecuada conducta en su área de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>								
9	Existe en la organización una correcta administración de conflictos gracias a la buena coordinación que hay entre todo el personal	X		X		X		
10	Fomenta la organización la confraternidad con el fin de obtener una buena coordinación entre todos los colaboradores	X		X		X		
11	Visualiza que el personal que existe tiene iniciativa de entablar temas de conversación para lograr un buen desempeño en sus actividades	X		X		X		
12	Considera usted que un personal disciplinado muestra iniciativa que incentive a los demás a mejorar su trabajo	X		X		X		
13	Considera que las experiencias habidas en la organización incitan a que el personal logre iniciativa propia y se relacionen más como equipo	X		X		X		
14	Muestra el personal una interacción constante que ayuda a solucionar cualquier conflicto que se presente en la organización	X		X		X		
15	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo	X		X		X		
16	Mientras desempeña sus actividades cotidianas en su trabajo interactúa con sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Comportamiento</b>								
17	Muestra compromiso para el desempeño de actividades programadas en el área	X		X		X		
18	Considera usted que es importante el incentivo para mejorar el compromiso	X		X		X		



19	Cree usted que para una buena actitud se requiere que el trabajador tenga una buena disciplina	X		X		X	
20	Brinda su organización un correcto ambiente laboral para lograr actitudes positivas	X		X		X	
21	Percibe usted valores en sus compañeros para una buena disciplina en la empresa	X		X		X	
22	Considera usted que las experiencias ayudan en la mejora de los valores del personal	X		X		X	
23	Brinda la organización reuniones de confraternidad que fomenten los valores entre todo el personal	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Trabajo en Equipo</b>							
24	Para un buen proceso de toma de decisiones se requiere experiencia previa	X		X		X	
25	Usted cree que hay una buena confraternidad en los trabajadores para una buena toma de decisiones	X		X		X	
26	Considera usted que las condiciones ambientales de trabajo ayudan en la toma de decisiones en la empresa	X		X		X	
27	Poseen los trabajadores habilidades para resolver cualquier conflicto que se presenta en la empresa	X		X		X	
28	Considera usted que para una buena prestación de servicio es importante las habilidades de los trabajadores	X		X		X	
29	Usted cree que para una buena eficacia se debe dar una buena remuneración al trabajador	X		X		X	
30	Usted considera que la disciplina de los colaboradores es eficiente	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Luis Torres Cabanillas** .....                    DNI: **08404690** .....

Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA ESTADÍSTICO** .....

- <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



\_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**

**Estadística**

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

Anexo 7



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>								
1	Observa usted que la organización brinda ambientes de trabajo bajo las condiciones ambientales básicas de la salud del trabajador	X		X		X		
2	Considera la organización su disciplina como parte de su cultura para fidelizar al colaborador	X		X		X		
3	Muestra usted en el desempeño de sus actividades los conocimientos aprendidos en las capacitaciones dadas por la organización	X		X		X		
4	Cuenta con las capacidades para administrar cualquier tipo de conflicto que se presente en el trabajo	X		X		X		
5	Considera usted que las experiencias vividas en el día a día en su trabajo le ayuda a obtener mayor capacidades al tomar decisiones	X		X		X		
6	Considera suficiente el contenido de las capacitaciones dadas por la organización le sirve en la mejora de sus capacidades en el desenvolvimiento de sus actividades del día a día	X		X		X		
7	Considera su conducta que presenta en su trabajo es la adecuada al presentarse un conflicto dentro de la organización	X		X		X		
8	Muestra usted en el desempeño de sus actividades una adecuada conducta en su área de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>								
9	Existe en la organización una correcta administración de conflictos gracias a la buena coordinación que hay entre todo el personal	X		X		X		
10	Fomenta la organización la confraternidad con el fin de obtener una buena coordinación entre todos los colaboradores	X		X		X		
11	Visualiza que el personal que existe tiene iniciativa de entablar temas de conversación para lograr un buen desempeño en sus actividades	X		X		X		
12	Considera usted que un personal disciplinado muestra iniciativa que incentive a los demás a mejorar su trabajo	X		X		X		
13	Considera que las experiencias habidas en la organización incitan a que el personal logre iniciativa propia y se relacionen más como equipo	X		X		X		
14	Muestra el personal una interacción constante que ayuda a solucionar cualquier conflicto que se presente en la organización	X		X		X		
15	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo	X		X		X		
16	Mientras desempeña sus actividades cotidianas en su trabajo interactúa con sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Comportamiento</b>								
17	Muestra compromiso para el desempeño de actividades programadas en el área	X		X		X		
18	Considera usted que es importante el incentivo para mejorar el compromiso	X		X		X		
19	Cree usted que para una buena actitud se requiere que el trabajador tenga una buena disciplina	X		X		X		
20	Brinda su organización un correcto ambiente laboral para lograr actitudes positivas	X		X		X		
21	Percibe usted valores en sus compañeros para una buena disciplina en la empresa	X		X		X		

22	Considera usted que las experiencias ayuda en la mejora de los valores del personal	X		X		X	
23	Brinda la organización reuniones de confraternidad que fomenten los valores entre todo el personal	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Trabajo en Equipo</b>							
24	Para un buen proceso de toma de decisiones se requiere experiencia previa	X		X		X	
25	Usted cree que hay una buena confraternidad en los trabajadores para una buena toma de decisiones	X		X		X	
26	Considera usted que las condiciones ambientales de trabajo ayudan en la toma de decisiones en la empresa	X		X		X	
27	Poseen los trabajadores habilidades para resolver cualquier conflicto que se presenta en la empresa	X		X		X	
28	Considera usted que para una buena prestación de servicio es importante las habilidades de los trabajadores	X		X		X	
29	Usted cree que para una buena eficacia se debe dar una buena remuneración al trabajador	X		X		X	
30	Usted considera que la disciplina de los colaboradores es eficiente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PIZARRO MARCOS BEBETO JUAN ..... DNI: 47221858 .....

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA E INFORMATICA .....

<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 dir la dimensión



Juan Pizarro

**Firma del experto informante**

## Anexo 7



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Compensacion</b>								
1	Siente usted que la remuneración que percibe es acorde a las habilidades que desempeña en la organización	X		X		X		
2	Considera usted que su conducta en la organización de alguna manera es influenciada por la remuneración que percibe	X		X		X		
3	Cree usted que las prestación hace que el personal se sienta más comprometido con la organización	X		X		X		
4	Siente usted que la organización le brinda la correcta prestación por el desempeño de sus funciones	X		X		X		
5	Cree usted que los incentivos generaría una mayor iniciativa al personal en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
6	Cuenta su organización con incentivos por cumplimiento de metas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo</b>								
7	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo	X		X		X		
9	Observa usted que los trabajador son disciplinado con la higiene laboral que fomentan una correcta higiene	X		X		X		
9	Cree usted que la organización brinda una correcta higiene laboral para el buen funcionamiento de la empresa	X		X		X		
10	Percibe que el ambiente de trabajo es agradable en la organización	X		X		X		
11	Cree usted que la organización cuenta con adecuadas condiciones ambientales de trabajos	X		X		X		
12	Observa usted buenos valores por parte de los trabajadores para mantener un buen ambiente laboral	X		X		X		
13	Percibe usted que la seguridad laboral es adecuada para su organización	X		X		X		
14	Cree usted para mejorar el compromiso de los colaboradores la organización proporciona una buena seguridad laboral	X		X		X		
15	Existe una buena coordinación entre los colaboradores que afirma una correcta seguridad laboral en las instalaciones de la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacitacion</b>								
16	Considera usted que el desempeño de actividades de los trabajadores es eficiente	X		X		X		

17	Considera usted que se analiza las capacidades de cada trabajador a la hora de desempeñarse en las actividades encargadas	X		X		X	
18	Cree usted que se da una remuneración adecuada para los trabajadores por el buen desempeño de sus actividades	X		X		X	
19	Considera usted que el contenido de las capacitaciones que brinda la organización ayuda en la toma de decisiones que se le presentan al afrontar una situación	X		X		X	
20	Cree usted que existe una buena interacción con sus compañeros luego de haber llevado una capacitación	X		X		X	
21	Cree usted que las experiencias ayudan a mejorar o tener mayor capacidades a todo colaborador	X		X		X	
22	Cree usted que a demostrado correctamente sus valores generando buenas experiencias tanto para el cliente y sus compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Considera usted que ha demostrado una buena actitud ante las experiencias vividas en su ambiente laboral	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Relacion con los empleados</b>							
24	observa usted una correcta disciplina de los colaboradores en la organización	X		X		X	
25	Cree usted que el personal de la organización donde laboral demuestra una correcta disciplina	X		X		X	
26	Usted cree que es importante evitar conflictos para una buena interacción con sus compañeros	X		X		X	
27	Percibe que las actitudes positivas ayudan al trabajador a solucionar cualquier conflicto que se presente en la empresa.	X		X		X	
28	Considera usted que los trabajadores tienen capacidades para solucionar conflictos dentro de la empresa.	X		X		X	
29	Existen reuniones de confraternidad por parte de la organización que ayude a una mejor interacción con sus demás compañeros.	X		X		X	
30	Cree usted que existe coordinación entre sus compañeros o jefes para realizar actividades de confraternidad con todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**..... **Dra. Lupe Esther Graus Cortez** **DNI:**..... **07539368**

**Especialidad del validador:**..... **ESPECIALISTA METODÓLOGA**.....

- <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



**Firma del experto informante**

**Metodológico**

## Anexo 8



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Compensacion</b>								
1	Siente usted que la remuneración que percibe es acorde a las habilidades que desempeña en la organización.	X		X		X		
2	Considera usted que su conducta en la organización de alguna manera es influenciada por la remuneración que percibe.	X		X		X		
3	Cree usted que las prestación hace que el personal se sienta más comprometido con la organización	X		X		X		
4	Siente usted que la organización le brinda la correcta prestación por el desempeño de sus funciones	X		X		X		
5	Cree usted que los incentivos generaría una mayor iniciativa al personal en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
6	Cuenta su organización con incentivos por cumplimiento de metas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo</b>								
7	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo	X		X		X		
8	Observa usted que los trabajador son disciplinado con la higiene laboral que fomentan una correcta higiene	X		X		X		
9	Cree usted que la organización brinda una correcta higiene laboral para el buen funcionamiento de la empresa	X		X		X		
10	Percibe que el ambiente de trabajo es agradable en la organización	X		X		X		
11	Cree usted que la organización cuenta con adecuadas condiciones ambientales de trabajos	X		X		X		
12	Observa usted buenos valores por parte de los trabajadores para mantener un buen ambiente laboral	X		X		X		
13	Percibe usted que la seguridad laboral es adecuada para su organización	X		X		X		
14	Cree usted para mejorar el compromiso de los colaboradores la organización proporciona una buena seguridad laboral	X		X		X		
15	Existe una buena coordinación entre los colaboradores que afirma una correcta seguridad laboral en las instalaciones de la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacitacion</b>								
16	Considera usted que el desempeño de actividades de los trabajadores es eficiente	X		X		X		

17	Considera usted que se analiza las capacidades de cada trabajador a la hora de desempeñarse en las actividades encargadas	X		X		X	
18	Cree usted que se da una remuneración adecuada para los trabajadores por el buen desempeño de sus actividades	X		X		X	
19	Considera usted que el contenido de las capacitaciones que brinda la organización ayuda en la toma de decisiones que se le presentan al afrontar una situación	X		X		X	
20	Cree usted que existe una buena interacción con sus compañeros luego de haber llevado una capacitación	X		X		X	
21	Cree usted que las experiencias ayudan a mejorar o tener mayor capacidades a todo colaborador	X		X		X	
22	Cree usted que a demostrado correctamente sus valores generando buenas experiencias tanto para el cliente y sus compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Considera usted que ha demostrado una buena actitud ante las experiencias vividas en su ambiente laboral	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Relacion con los empleados</b>							
24	observa usted una correcta disciplina de los colaboradores en la organización	X		X		X	
25	Cree usted que el personal de la organización donde laboral demuestra una correcta disciplina	X		X		X	
26	Usted cree que es importante evitar conflictos para una buena interaccion con sus compañeros	X		X		X	
27	Percibe que las actitudes positivas ayudan al trabajador a solucionar cualquier conflicto que se presente en la empresa.	X		X		X	
28	Considera usted que los trabajadores tienen capacidades para solucionar conflictos dentro de la empresa.	X		X		X	
29	Existe reuniones de confraternidad por parte de la organización que ayude a una mejor interacción con sus demás compañeros.	X		X		X	
30	Cree usted que existe coordinación entre sus compañeros o jefes para realizar actividades de confraternidad con todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** ..... Luis Torres Cabanillas .....              **DNI:**..... 08404690 .....

**Especialidad del validador:**..... **EPECIALISTA ESTADÍSTICO** .....

- <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



**Firma del experto informante**

**Estadística**

## Anexo 8



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compensacion</b>								
1	Siente usted que la remuneración que percibe es acorde a las habilidades que desempeña en la organización	X		X		X		
2	Considera usted que su conducta en la organización de alguna manera es influenciada por la remuneración que percibe	X		X		X		
3	Cree usted que las prestaciones hace que el personal se sienta más comprometido con la organización	X		X		X		
4	Siente usted que la organización le brinda la correcta prestación por el desempeño de sus funciones	X		X		X		
5	Cree usted que los incentivos generaría una mayor iniciativa al personal en el desempeño de sus funciones	X		X		X		
6	Cuenta su organización con incentivos por cumplimiento de metas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Calidad de trabajo</b>								
7	Desarrolla el personal una correcta higiene laboral en el desempeño de sus funciones que permita una interacción recíproca entre todo el equipo de trabajo	X		X		X		
9	Observa usted que los trabajadores son disciplinados con la higiene laboral que fomentan una correcta higiene	X		X		X		
9	Cree usted que la organización brinda una correcta higiene laboral para el buen funcionamiento de la empresa	X		X		X		
10	Percibe que el ambiente de trabajo es agradable en la organización	X		X		X		
11	Cree usted que la organización cuenta con adecuadas condiciones ambientales de trabajos	X		X		X		
12	Observa usted buenos valores por parte de los trabajadores para mantener un buen ambiente laboral	X		X		X		
13	Percibe usted que la seguridad laboral es adecuada para su organización	X		X		X		
14	Cree usted para mejorar el compromiso de los colaboradores la organización proporciona una buena seguridad laboral	X		X		X		
15	Existe una buena coordinación entre los colaboradores que afirma una correcta seguridad laboral en las instalaciones de la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación</b>								
16	Considera usted que el desempeño de actividades de los trabajadores es eficiente	X		X		X		
17	Considera usted que se analiza las capacidades de cada trabajador a la hora de desempeñarse en las actividades encargadas	X		X		X		



18	Cree usted que se da una remuneración adecuada para los trabajadores por el buen desempeño de sus actividades	X		X		X	
19	Considera usted que el contenido de las capacitaciones que brinda la organización ayuda en la toma de decisiones que se le presentan al afrontar una situación	X		X		X	
20	Cree usted que existe una buena interacción con sus compañeros luego de haber llevado una capacitación	X		X		X	
21	Cree usted que las experiencias ayudan a mejorar o tener mayor capacidades a todo colaborador	X		X		X	
22	Cree usted que a demostrado correctamente sus valores generando buenas experiencias tanto para el cliente y sus compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Considera usted que ha demostrado una buena actitud ante las experiencias vividas en su ambiente laboral	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Relacion con los empleados</b>							
24	observa usted una correcta disciplina de los colaboradores en la organización	X		X		X	
25	Cree usted que el personal de la organización donde laboral demuestra una correcta disciplina	X		X		X	
26	Usted cree que es importante evitar conflictos para una buena interacción con sus compañeros	X		X		X	
27	Percibe que las actitudes positivas ayudan al trabajador a solucionar cualquier conflicto que se presente en la empresa.	X		X		X	
28	Considera usted que los trabajadores tienen capacidades para solucionar conflictos dentro de la empresa.	X		X		X	
29	Existen reuniones de confraternidad por parte de la organización que ayude a una mejor interacción con sus demás compañeros.	X		X		X	
30	Cree usted que existe coordinación entre sus compañeros o jefes para realizar actividades de confraternidad con todo el equipo de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: PIZARRO MARCOS BEBETO JUAN    DNI: 47221858

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO

- <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

  
Firma del experto informante

## Anexo 9



“AÑO DE FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Huacho, 30 de agosto 2022

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS**

De mi consideración:

Los saludo cordialmente, en relación del documento de la referencia de la ejecución de proyecto de tesis CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA POLLERIA POLLO LOCO EIRL TDA-HUACHO-2022 autorizo a los alumnos representado.

DOZA OSORIO KEVIN NILTON

DNI: 75395182

GARCIA OCROSPOMA XIOMARA HILDA

DNI: 71831362

Para que realicen en nuestra empresa, el trabajo de investigación detallado líneas arriba.

Asimismo, agradecemos el interés de realizar esta tesis en nuestras instalaciones, lo que redundara en el beneficio de la empresa.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente,

  
POLLO LOCO E.I.R.L.  
GENOVA ESPINOZA ESPINOZA  
GERENTE



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Pollo Loco EIR LTDA - Huacho, 2022", cuyos autores son GARCIA OCROSPOMA XIOMARA HILDA, DOZA OSORIO KEVIN NILTON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 11 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROJAS ROMERO KARIN CORINA <b>DNI:</b> 32645104 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 11-03- 2023 21:55:56

Código documento Trilce: TRI - 0536330