



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un  
restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024

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

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORES:**

Matias Fuentes, Christopher Daniel (orcid.org/0000-0003-4779-834X)

Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar (orcid.org/0000-0002-1678-8651)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024", cuyos autores son MATIAS FUENTES CRISTOPHER DANIEL, PALOMINO VELIZ MARIA FRANCHESCA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 17 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 09-07-2024 10:59:10

Código documento Trilce: TRI - 0761640



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MATIAS FUENTES CRISTOPHER DANIEL, PALOMINO VELIZ MARIA FRANCHESCA DEL PILAR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA FRANCHESCA DEL PILAR PALOMINO VELIZ <b>DNI:</b> 47910115 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1678-8651	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOVE20 el 17-06-2024 17:18:13
CRISTOPHER DANIEL MATIAS FUENTES <b>DNI:</b> 46261916 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4779-834X	Firmado electrónicamente por: CMATIASF el 17-06-2024 15:00:08

Código documento Trilce: TRI - 0761642

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a nuestras familias por el acompañamiento en toda la formación académica, así mismo por brindarnos el soporte necesario para poder culminar con éxito este aprendizaje.

## **Agradecimiento**

Agradecemos de manera muy especial a nuestros padres por su apoyo moral durante el desarrollo de la carrera. Asi mismo, a nuestro docente por brindarnos su sabiduría para poder culminar nuestra trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS .....	14
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable Clima Organizacional.....	14
Tabla 2 Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	14
Tabla 3 Nivel de la primera dimensión Habilidades .....	15
Tabla 4 Nivel de la segunda dimensión Conocimiento .....	15
Tabla 5 Nivel de la tercera dimensión Personalidad.....	16
Tabla 6 Pruebas de normalidad.....	17
Tabla 7 Prueba de hipótesis general .....	18
Tabla 8 Prueba de hipótesis del clima organizacional y las habilidades.....	19
Tabla 9 Prueba de hipótesis del clima organizacional y el conocimiento .....	20
Tabla 10 Prueba de hipótesis del clima organizacional y la personalidad .....	21
Tabla 11 Estadísticas de fiabilidad .....	46
Tabla 12 Fiabilidad de la variable 1 .....	46
Tabla 13 Fiabilidad de la variable 2 .....	46

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. La metodología fue de diseño no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional de tipo aplicado, con una población censal de 68 colaboradores.

Asimismo, para recoger los datos se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por expertos utilizando como instrumento el cuestionario, demostrando su confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Los resultados de la prueba de hipótesis mostraron una relación entre las variables de la investigación con un  $Rho = 0,542$  y un grado de Sig. = 0,000 donde se indica una relación positiva moderada. Finalmente concluye que implementar un clima organizacional positivo en las empresas es esencial para crear un entorno de calidad para que todos los trabajadores rindan bien en el trabajo y crezcan en un ambiente que mejore su productividad y, como consecuencia, aumente la rentabilidad de la empresa.

**Palabras clave:** Clima organizacional, productividad, rentabilidad.



## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of a restaurant in the district of Miraflores, Lima 2024. The methodology was a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach and an applied correlational level, with a census population of 68 employees.

The survey technique was used to collect data, which was validated by experts using the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability through Cronbach's alpha. The results of the hypothesis test showed a relationship between the research variables with an  $Rho = 0.542$  and a degree of  $Sig. = 0.000$ , indicating a moderate positive relationship. Finally, it is concluded that implementing a positive organizational climate in companies is essential to create a quality environment so that all workers perform well at work and grow in an environment that improves their productivity and, as a consequence, increases the profitability of the company.

**Keywords:** Organizational climate, productivity, profitability.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas dan prioridad al bienestar de sus equipos de trabajo y valoran mucho la creación de un ambiente corporativo saludable. Esto se debe al hecho de que los esfuerzos de estos equipos de trabajo son los principales responsables del éxito de la empresa y del reconocimiento de sus logros. Los empleados también gestionan y se adaptan a los distintos cambios que experimentan las empresas a medida que avanza su carrera profesional.

A nivel internacional, Aragón (2021), la evaluación del clima organizacional debe ser tomada con seriedad, porque los resultados obtenidos garantizarán una rentabilidad a largo plazo y así mismo una mayor competitividad en la organización.

Según González (2021), en los países del continente europeo crean un ambiente laboral más cálido para sus colaboradores, en donde la clave es el liderazgo participativo que ellos utilizan en las organizaciones. El líder debe incluir al equipo y tener en cuenta sus aportaciones para lograr objetivos en la organización. Este tipo de enfoque es el que emplean las empresas en sus espacios de trabajo.

A nivel nacional según Achote (2022), estableció que un entorno organizacional positivo fortalece la cohesión del equipo, optimiza el desempeño y eleva la motivación de los empleados en una organización. Además, es esencial mantener un ambiente laboral favorable en todos los contextos de trabajo para garantizar que los empleados se sientan cómodos en sus áreas, lo que a su vez promueve una comunicación eficaz en todos los niveles.

Según Iglesias (2020), garantizar un entorno de trabajo óptimo en todas las entidades es crucial para tomar decisiones acertadas y resolver con éxito los problemas relacionados con la empresa. Como resultado, la atmósfera dentro de la organización está determinada por la conducta de los empleados dentro de sus respectivos entornos laborales.

Las organizaciones para mejorar su ventaja competitiva han dirigido su atención hacia la atmósfera dentro de la organización. Han implementado estrategias

efectivas destinadas a evaluar con precisión las necesidades de su personal y realizar los ajustes apropiados, lo que resulta en un crecimiento organizacional positivo.

Además, fomentar un clima organizacional armonioso y reconocer las expresiones emocionales de todos los miembros del equipo impacta significativamente el desempeño de cada colaborador individual.

La empresa que es materia de estudio, comparte la propuesta de mejorar de manera efectiva el ambiente de trabajo con el fin de elevar el desenvolvimiento laboral de los operadores y examinar un método de mejora que maximice su aptitud para el crecimiento de la compañía. Esta empresa se dedica al rubro de restaurantes, con más de 20 años en el rubro siendo así una de las marcas reconocidas por el público nacional e internacional. Por lo tanto, es crucial realizar la investigación, ya que la propuesta de mejorar el clima organizacional promueve el logro de dichos objetivos para la corporación, permitiendo el crecimiento y desarrollo del restaurante.

Luego de plantear el problema real, se brinda un planteamiento general del problema de la siguiente manera: ¿De qué forma se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024?

Esta pregunta general generó tres preguntas específicas que son las siguientes: ¿De qué forma se relaciona el clima organizacional con las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024? ¿De qué forma se relaciona el clima organizacional con el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024? ¿De qué forma se relaciona el clima organizacional con la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024?

El estudio se justifica en el ámbito teórico, porque se consiguió información de diferentes citas y de estudios relacionados sobre el clima organizacional con la finalidad de que estas brinden información para próximos trabajos. A su vez, la presente investigación aportó a la organización, la elección de estrategias que consideran para el mejoramiento del clima organizacional. Su importancia se justifica,

dado que, esto ayuda a la empresa a identificar diversas metodologías para la optimización en la organización.

En el ámbito social, se justifica porque sirve a los intereses de los trabajadores. En concreto, la organización debe realizar mejoras para crear un clima organizativo adecuado para cada una de las distintas áreas, que ayude a los colaboradores a identificarse con la organización y a cumplir los objetivos que se han propuesto.

La aplicación metodológica se justifica, porque se desarrolló a través de la encuesta con escala de likert que tuvo como finalidad recopilar información de todas las personas encuestadas para ser luego analizadas estadísticamente con el programa del ssps cuyo instrumento al ser validado puede ser empleado en otras investigaciones a futuro.

Se justifica desde el ámbito práctico, porque posibilita la obtención de resultados de las variables de estudio aplicado en un restaurante, que si es positiva, podrá ayudar a la empresa a conseguir un mejor clima organizacional para los colaboradores.

Asimismo, como objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

De la misma manera se plantearon los objetivos específicos: i) Determinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. ii) Determinar la relación entre el clima organizacional y el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. iii) Determinar la relación entre el clima organizacional y la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

Se desarrollan a continuación los antecedentes internacionales:

El estudio de investigación de López (2021), determinó la relación que se encuentra acerca del desempeño de los colaboradores en el área administrativo en la Universidad con sede en Guayaquil con respecto a cómo se encuentra organizado

laboralmente. La metodología del estudio fue descriptiva correlacional no experimental. El estudio fue diseñado con datos cuantitativos mediante la encuesta en escala de Likert a 52 colaboradores. Dado que la escala determinada se sitúa entre 0,300 y 0,699, con un coeficiente Pearson 0,581 donde indicó una correlación positiva moderada. En conclusión, existe relación positiva entre dos variables, tiene como significado que mientras se incrementa la variable uno también incrementará la variable dos.

De acuerdo a Aragón (2021) tuvo como objetivo precisar la correlación que se encuentra entre la situación organizacional y la productividad del orden perteneciente al sector retail, señala que el enfoque empleado fue diseño descriptivo correlacional - no experimental. Cuenta con 264 empleados elegidos al azar que se encuentran distribuidos en 33 unidades de negocio pertenecientes al sector retail en la ciudad de México. Con un cuestionario que constó de 29 ítems al estilo Likert. Tuvo como resultado de Pearson 0.59 donde indicó una correlación moderada positiva.

Según García (2019) afirmó que su fin era conocer si el clima organizacional y la satisfacción están relacionados. El diseño descriptivo correlacional y no experimental fueron las técnicas empleadas. Se realizó una selección aleatoria de 68 empleados. Se formularon 21 preguntas de tipo Likert. Se obtuvo una correlación de Pearson 0.65, donde se indicó una correlación positiva significativa. Podemos concluir que se encontró una relación significativa de sus variables de investigación.

Así mismo Suárez (2020) buscó determinar cómo se relacionaban el clima laboral con la satisfacción de los colaboradores mexicanos. El planteamiento adoptado fue descriptivo correlacional, no experimental. Contó aleatoriamente con 100 empleados donde el cuestionario tuvo 46 ítems tipo Likert divididos por variables. Consiguiendo una correlación de Pearson 0.73 indicó como resultado una correlación positiva alta. En conclusión, sus variables se encuentran en relación, por lo que una buena impresión sobre el clima organizacional es importante para alcanzar las metas organizacionales.

Se desarrollan a continuación los antecedentes nacionales:

Torres (2019) informó de un estudio cuyo objetivo era comprender si se relacionan el clima con el desempeño de los empleados. Como enfoque de estudio se utilizó un diseño correlacional descriptivo no experimental. Se hicieron un total de 30 preguntas entre 97 empleados de ventas. Se utilizó el programa estadístico SPSS, tuvo como significancia 0.000, como resultado una correlación de Spearman 0.682, donde los resultados mostraron una correlación positiva moderada.

Por lo tanto, Sánchez (2020), presentó el estudio cuya intención fue encontrar la relación del clima y el compromiso que se tienen con sus trabajadores. La metodología utilizada fue el diseño transversal - no experimental. Se eligió al azar a 80 empleados mediante una encuesta de 28 preguntas. Tras procesar los datos con el programa informático SPSS, se descubrió correlación positiva con el nivel sig 0,000 y Rho 0,896 entre las variables.

De acuerdo a Granados (2022) presentó los resultados de su investigación sobre la relación que se encuentra con el clima organizacional y con el desempeño laboral. El estudio empleó una técnica correlacional descriptiva, no experimental y transversal. Se utilizaron 35 trabajadores como muestra censal y un instrumento de escala tipo Likert de 18 ítems. Utilizando SPSS como herramienta, descubrimos una correlación Rho 0,554 y una sig = 0,001. Podemos concluir que estos dos factores poseen una correlación positiva media.

De acuerdo Ruiz (2021) realizó un estudio para identificar la correlación del clima y el desempeño que presentan servidores civiles del hospital regional Lambayeque. Mediante una técnica cuantitativa correlacional descriptiva no experimental, se evaluó el clima laboral de 79 empleados de hospital utilizando un cuestionario válido y fiable. La correlación Rho 0,234 y la sig.= 0,005 mostraron correlación positiva baja.

Así mismo, Fernández (2019) ) llevó a cabo un estudio para identificar la correlación con el clima laboral y el rendimiento. El estudio, de diseño transversal no experimental, utilizó una encuesta de 22 preguntas y se aplicó a una muestra de 110 empleados. Su valor sig es 0,005 y su correlación Rho de Spearman es 0,552. En conclusión, los niveles de las variables tienen relación directa moderada entre sí.

A continuación, se consideró diversas teorías en relación con las variables:

El clima organizacional utilizó las siguientes teorías para conocer sobre el tema.

La teoría del clima organizacional de Likert, para Goncalves (2020) mencionó que la conducta de los miembros obedece directamente de la administración. La teoría de Likert es dinámica porque requiere un buen clima organizacional percibido por el colaborador, es por ello que las empresas se deben de enfocar en ello ya que las personas logran resultados excelentes a través del trabajo en equipo.

La teoría del clima organizacional de McGregor para Cardoso et al. (2019) sostuvieron los modelos de la “teoría X” y “teoría Y”. Donde se explica que la teoría X trata de los trabajadores que son obligados hacer sus funciones de manera correcta y así poder cumplir con algunos objetivos. En cambio la teoría Y trata de los colaboradores que necesitan ser motivados y a la vez tener un ambiente óptimo donde los impulse llegar a los logros requeridos por la organización. La teoría de McGregor indicó que para mantener a los empleados motivados las organizaciones deben de brindar un ambiente adecuado donde permita al personal desarrollarse de manera adecuada tanto personal como grupal.

Así mismo, se tomó las teorías para la segunda variable del desempeño laboral las siguientes:

La teoría bifactorial, según Herzberg (1959) mencionó que son los factores extrínsecos y factores intrínsecos que afectan la conducta humana. Explicó que el factor extrínseco habla de la ausencia y la insatisfacción laboral de factores como el salario, los beneficios, las condiciones laborales, entre otros; en cambio el factor intrínseco describe la satisfacción laboral que está relacionado a los reconocimientos, a la realización profesional, entre otros. Dicha teoría indicó que la satisfacción de los empleados va a depender del desempeño.

La teoría de desempeño laboral y proceso de acción del autor Hacker, según Pastor (2018) donde establece el desarrollo de la información, aunque sólo del conocimiento que está directamente vinculada con la conducta, así mismo establece dos perspectivas donde la primera va desde la meta hasta un plan, y la segunda comienza desde la actividad que está supeditada por cogniciones que aparecen de forma automática.

Conceptualmente se define la primera variable clima organizacional:

Según Gómez (2021), se definió como un conjunto de percepciones de los empleados sobre los atributos de la empresa y el lugar de trabajo. En consecuencia, para que los empleados sean más productivos lo que a su vez les hace estar más orientados a los resultados, la empresa necesita proporcionar el tipo de lugar de trabajo adecuado.

Así mismo Rivera (2018) indicó que el clima organizacional es la clave por que nos hace mención a la calidad interna de la atmósfera en la organización, por ende se deben de identificar futuros problemas y darle soluciones inmediatas para el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado Chirinos (2018) afirmó que el clima organizativo afecta al rendimiento de las empresas; por lo tanto, para realizar ajustes continuos y, en última instancia, mejorar todo el entorno laboral, las empresas deben comprender cómo perciben sus trabajadores su lugar de trabajo.

En la primera dimensión, el estilo de liderazgo según Rabinowitz (2020) indicó que el estilo de liderazgo abarca desde cómo el profesional se relaciona con otros líderes dentro y fuera de la compañía. Por consiguiente, el estilo de liderazgo define a una empresa porque si la organización es fiel a su misión y filosofía entonces la organización debe de contar con líderes comprometidos y capaces de solucionar problemas y guiar al equipo hacia el logro de metas empresariales establecidas.

Asimismo, según Gardner (2020) dice que el estilo de liderazgo se refleja por la organización y relación que tienen en su comunidad, así que podemos decir que el estilo de su líder define una organización. Es por ello, que debe estar consciente del propio estilo de liderazgo ya que es importante para que la empresa se dirija por el buen camino.

En la segunda dimensión, las relaciones interpersonales para Carrera (2019) comentó que las relaciones interpersonales es necesario para el ser humano ya que tiene como finalidad aumentar su conocimiento y así asegurará su supervivencia. Por consiguiente, las relaciones interpersonales principalmente abarcan toda aquella relación que se logre mantener entre los seres humanos.

Por otro lado, según Canarias (2018) determinó que las relaciones interpersonales se establecen entre dos o más personas así mismo en el ámbito



personal y profesional. Es por ello, que unas buenas relaciones interpersonales ayudan a contribuir a la buena salud de los individuos y de las empresas con el objetivo de proporcionar estabilidad en el área laboral y social.

En la tercera dimensión, la motivación según Peiro (2020) indicó que la motivación puede ayudar a cualquier persona a mantenerse enfocado, con el fin de lograr las funciones necesarias para conseguir un objetivo o meta que sacie su necesidad. En conclusión, la motivación es importante para el ser humano ya que ayuda a poder lograr las metas propuestas en cualquier ambiente en donde nos desarrollemos.

Por otro lado, según Gómez (2019) indicó que la motivación es importante para poder lograr lo que se propone, mucho más en tiempo de crisis, así mismo hace referencia al empuje que impulsa a los individuos a desarrollar algunas actividades. En conclusión, la motivación es el empuje que todas los individuos cuentan para realizar una actividad con el objetivo de alcanzar metas y proyectos propuestos.

Conceptualmente se define la segunda variable desempeño laboral:

Según Mejía (2018) comentó que es la fuerza que cuenta los trabajadores al momento de la ejecución de sus funciones , es por eso que es fundamental contar con colaboradores comprometidos que tengan la voluntad de lograr y cumplir las metas propuestas.

Así mismo Aguinis y Burgi (2021) indicó que el desempeño laboral son los comportamientos observables dirigidos a objetivos que demuestran la iniciativa y la capacidad de cada persona para realizar su trabajo. Por ello es importante identificar, medir y gestionar el desempeño humano dentro y fuera de la empresa.

Según Castro y Delgado (2020) explicó como el desempeño radica en el desembolvimiento del colaborador con sus actividades y es reflejado en sus resultados cuando hace el trabajo, con ello podemos analizar con base a los indicadores si el trabajo asignado es adecuado para el colaborador.

En la primera dimensión, la habilidad según Serpa (2019), consideró que es la capacidad mental de cada persona para realizar y a la vez ejecutar un trabajo. Es

por ello que la habilidad es la capacidad de desempeñar correctamente una tarea determinada.

Por otro lado, según Eguizábal (2023) comentó que las habilidades son una agrupación de una serie de conocimientos que las personas poseen para realizar sus actividades administrativas y liderazgo en el rol gerencial de una organización. En conclusión, el autor se refiere que son estas habilidades son capacidades autodirigidas que se deben contar para liderar, dirigir, coordinar eficientemente las actividades con el personal a cargo.

En la segunda dimensión, el conocimiento según Padilla (2018) indicó que el conocimiento es un conjunto de datos, hechos donde se adquieren y retienen a lo largo de la vida. En conclusión, es el producto de la experiencia y aprendizaje que el individuo adquiere durante su proceso de vida.

A su vez, según Samaniego (2019) comentó que el conocimiento es un elemento clave para establecer objetivos. Existen obstáculos para una gestión adecuada. En conclusión, para lograr los objetivos se utilizan herramientas como elemento clave de la organización donde se requiere un excelente desempeño laboral y los colaboradores alcanzan su máximo potencial de crecimiento personal y organizacional.

En la tercera dimensión, la personalidad según Bernaola y Vidaurre (2019) se constituye por diferentes características conductuales que establecen las conductas, pensamientos y sentimientos de cada individuo. En conclusión, la personalidad es una característica que cada persona cuenta y lo hace diferente a todos los demás.

El estudio estableció una hipótesis general que fue lo siguiente : Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

Como hipótesis específica: i) Existe correlación entre el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. ii) Existe correlación entre el clima organizacional y el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. iii) Existe correlación entre el clima organizacional y la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

## II. METODOLOGÍA

En cuanto al tipo y diseño de investigación se definió al realizar el estudio y proceder con sus procedimientos, dependiendo de la pregunta de investigación, el tipo y diseño a desarrollar. Se obtuvo información a través de cuestionarios con preguntas diseñadas para aclarar o reforzar las hipótesis.

El tipo de investigación fue la aplicada, según Murillo (2021) la investigación aplicada se caracteriza en la búsqueda de información relevante y con ello crear soluciones a diferentes problemas, es por ello que se obtuvo información de diferentes trabajos para poder argumentar el estudio y emplearlo en la solución de problemas en otras investigaciones.

La investigación empleó el enfoque cuantitativo, recogiendo y evaluando datos numéricos de acuerdo con la descripción de Hernández (2020). La medición de los datos según su procedencia facilita la identificación de determinados factores. El estudio incluyó dos variables primarias, para las cuales se recabó información a través de un cuestionario diseñado para verificar la hipótesis.

El estudio tuvo un corte transversal con un diseño no experimental, para ello Sampieri (2020) definió el diseño no experimental y transversal como aquel en el que se estudia una muestra representativa en un momento dado, es por ello que el estudio de enfoca en la observación de las variables si tienen relación.

El nivel del estudio fue correlacional, según Sánchez (2019), este método tiene como objetivo medir la relación de manera estadística entre dos aspecto que estan siendo investigados, por este motivo, la investigación se concentró en identificar la relación entre las variables utilizando valores cuantificables.

Con respecto a las variables y operalización, la primera variable fue el clima organizacional donde para Iglesias (2020) en un estudio reciente fundamenta que es importante hoy en día en todas las entidades para la toma decisiones y la solución de manera efectiva para afrontar los problemas empresariales. Por eso todas las organizaciones deben de tener un plan con el propósito de establecer un clima laboral bueno para el colaborador y que se pueda desenvolver en sus diferentes áreas de trabajo.

Esta variable fue evaluada a través de la técnica de la encuesta el cual estará formulado por 12 ítems relacionado con el estilo de liderazgo, relaciones interpersonales y motivación.

Así mismo, la segunda variable fue el desempeño laboral, comentan los autores Escobedo y Quiñones (2020) es el valor que aportan los colaboradores al alcanzar las metas predeterminadas. Es la culminación ideal de los esfuerzos de cada persona para alcanzar objetivos organizacionales. Por ello, es imperativo que los trabajadores cuenten con capacitación continua que les permita desempeñarse eficazmente en sus respectivas funciones.

Esta variable fue medida por medio de la técnica de la encuesta, el cual estará formulado por 12 ítems relacionado con la habilidad, conocimiento y la personalidad (Anexo 1)

Respecto a la población y la muestra se indicó que la población según Condori (2020) es un elemento o unidad de análisis disponible que pertenece al campo específico en el que se realiza el estudio. Es por ello, que el estudio estuvo conformado por 68 sujetos de 18 años a más. Por el cual, el criterio de inclusión se consideró a los subordinados del restaurante. Asimismo, en el criterio de exclusión, no se consideró la participación de los colaboradores del área de mantenimiento noche, ya que su horario de trabajo es de madrugada y no tienen mucho contacto con el resto del equipo.

La muestra según Condori (2020) demostró que es un ejemplar que posee rasgos comunes a toda la población. Como tal, el presente estudio adoptó un enfoque de muestra censal según O'rea (2020) indicó que se considera que tiene el mismo valor que el universo de la población porque posee características numéricas fácilmente accesibles, más pequeñas y finitas que son esenciales para evaluar cada unidad de estudio. Por lo tanto, todas las unidades investigadas se consideraron parte de la muestra. Este método se utiliza normalmente cuando se trata de una población pequeña.

En la unidad de análisis del estudio se consideró al trabajador de un restaurante del distrito de Miraflores.

En cuanto a la técnica e instrumento de recolección de datos, el estudio empleó una encuesta que fue elaborada en colaboración con los empleados de un restaurante del distrito de Miraflores de Lima 2024. Asimismo, se utilizó un cuestionario de 24 ítems sobre las 6 dimensiones para recoger dichos datos. ( Anexo 2)

En cuanto a la validez del instrumento utilizado para recopilar los datos de la investigación, fue aceptado y comprobado por los expertos que cuentan con conocimientos especializados en el campos de la investigación que permitieron precisar aún más su validez de contenido. (Ver Anexo 3)

Asimismo, se utilizó el estadístico denominada el alfa de Cronbrach que ayudó a evaluar la fiabilidad de los resultados y reveló el grado de aceptación de las variables.

La confiabilidad del clima organizacional y el desempeño laboral nos da un valor de 0,858 donde nos indico que el cuestionario tiene una buena confiabilidad. (Anexo 5)

La confiabilidad de la primera variable nos da un valor de 0,774 donde nos indica que se tiene una aceptable confiabilidad. (Anexo 5)

La confiabilidad de la segunda variable nos da un valor de 0,787 donde nos indica que se tiene una aceptable confiabilidad.(Anexo 5)

En el análisis de datos utilizaron tanto las estadísticas descriptivas como inferenciales. Mesa y Caicedo (2020) señalaron que la estadística descriptiva implica la recolección, organización y puesta en común de los datos. Para la cual se utilizó el software SPSS, ya que permitió recopilar los resultados del instrumento de investigación, facilitando la presentación de la evidencia a través de tablas y gráficos comprensibles.

Además, la estadística inferencial, facilitó la empleabilidad del Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis para saber si hay relación de las variables investigadas. Como tal, esto era necesario para extraer conclusiones definitivas. Mesa y Caicedo (2020) definen la estadística inferencial como el proceso de extraer conclusiones sobre características demográficas a partir de los datos recogidos. El objetivo final es extraer conclusiones significativas utilizando únicamente los datos de la muestra de que se dispone y principios científicos fiables.

Así mismo, la investigación cumplió con todos los aspectos éticos que se necesita, una de la característica que se cumplió es el citado correctamente con la norma APA en las referencias tomadas de cada autor para su desarrollo, respetando la originalidad de los trabajos antes expuestos y el de sus investigadores, el cual se cumplió con el respeto a la ética y moral en la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Estadística Descriptiva

**Tabla 1**

*Nivel de la variable Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	16	23,5	23,5	23,5
	Siempre	52	76,5	76,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

La tabla 1, se detalla el total de resultados de los 68 colaboradores que fueron encuestados que representa el 100% de la muestra, donde respondieron casi siempre 23,5% que corresponden a 16 colaboradores, asimismo contestaron siempre 76,5% que corresponde a 52 encuestados. Con los resultados obtenidos, quedó claro que preservar un clima de excelencia es esencial para lograr un alto rendimiento en la empresa.

**Tabla 2**

*Nivel de la variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	27	39,7	39,7	39,7
	Siempre	41	60,3	60,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

En la tabla 2, se detallan el total de resultados de los 68 encuestados representando el 100% de la muestra. Se muestra que el 39,7% casi siempre está de acuerdo con el desempeño laboral que representa a 27 encuestados, así mismo el 60,3% manifestaron siempre y representa a 41 colaboradores. De acuerdo a lo obtenido esto demuestra que el desempeño laboral es importante para la empresa porque evalúa el rendimiento del colaborador con sus actividades y es el reflejo de sus resultados.

**Tabla 3***Nivel de la primera dimensión Habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	23	33,8	33,8	33,8
	Siempre	45	66,2	66,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

En la tabla 3, se detalla los resultados de los 68 colaboradores que representa el 100% de la muestra, donde se evidencia que el 33,8% respondieron casi siempre, que representa un total de 23 encuestados, asimismo el 66,2% indicaron siempre con un total de 45 colaboradores. Los resultados alcanzados demostraron que las habilidades son beneficiosos para los trabajadores por que con ello se demuestra la capacidad de desempeñar de una manera correcta todas sus funciones determinadas.

**Tabla 4***Nivel de la segunda dimensión Conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	22	32,4	32,4	32,4
	Siempre	46	67,6	67,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

En la tabla 4, se especifica el total de resultados de los 68 empleados que participaron en la encuesta, es decir, el 100% de la muestra. De ellos, 22 personas, es decir, el 32,4%, respondieron casi siempre, y los 46 colaboradores que participaron en la encuesta, es decir, el 67,6%, respondieron siempre. Los resultados demostraron que los conocimientos de los colaboradores de una organización son igual de importantes como el buen desempeño que desarrollan.



**Tabla 5***Nivel de la tercera dimensión Personalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	11	16,2	16,2	16,2
	Siempre	57	83,8	83,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

En la tabla 5, se especifica el resultado de los 68 participantes que conforman el 100% de la muestra, donde el 16,2% respondieron casi siempre que representa a 11 colaboradores, así mismo el 83,8% contestaron siempre que equivale a los 57 encuestados. Los resultados obtenidos evidenciaron que la personalidad es una característica única que cada colaborador cuenta y que los hace diferente ante los demás.

## 3.2. Estadística Inferencial

### 3.2.1 Prueba de normalidad

#### Hipótesis de normalidad:

- $H_0$  : La distribución de los datos estadísticos de la muestra es normal
- $H_1$  : La distribución de los datos estadísticos de la muestra no es normal

#### Decisión:

- Significancia  $\geq$  a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia  $<$  a 0.05 acepta la hipótesis alterna

**Tabla 6**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,474	68	,000	,526	68	,000
Desempeño Laboral	,393	68	,000	,621	68	,000

Se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov para analizar dichos resultados. Para ello, la muestra era superior a 50 elementos y el valor sig. bilateral estaba por debajo de 0,05. Por esa razón se termina aceptando la hipótesis alternativa, según la cual esta indica que la muestra no sigue una distribución normal y se utilizó el Rho de Spearman con la finalidad de evaluar las distintas hipótesis propuestas.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

- $H_0$  : No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.
- $H_1$  : Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

#### Decisión

- Significancia  $\geq$  a 0.05 acepta hipótesis nula
- Significancia  $<$  a 0.05 acepta hipótesis alterna

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis general*

			Clima Organizacional	Desempeño laboral
Rho De Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

La Tabla 7 indica la existencia de relación con el clima organizacional y desempeño laboral, con un grado sig= 0.000, rechazando de tal manera la hipótesis nula. Adicionalmente, con un Rho de Spearman 0,542 en la que se describe como correlación moderadamente positiva. (Anexo 4)

## Prueba de hipótesis específica 1

### Prueba de hipótesis

- $H_0$  : No existe correlación entre el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024
- $H_1$  : Si existe correlación entre el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024

### Decisión

- Significancia  $\geq$  a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia  $<$  a 0.05 acepta la hipótesis alterna

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis del clima organizacional y las habilidades*

			Clima organizacional	Habilidades
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	68	68
	Habilidades	Coefficiente de Correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	68	68

La Tabla 8 indica que hay relación en los factores del clima organizacional y las habilidades en los empleados, siendo el valor de Sig 0.001, rechazando así la hipótesis nula. Adicionalmente, existe correlación positiva moderada como lo indica Rho de Spearman de 0,409. (Anexo 4)

## Prueba de hipótesis específica 2

### Prueba de hipótesis

$H_0$  : No existe correlación entre el clima organizacional con el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

$H_1$  : Si existe correlación entre el clima organizacional con el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

### Decisión

Significancia  $\geq$  a 0.05 acepta la hipótesis nula

Significancia  $<$  a 0.05 acepta la hipótesis alterna

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis del clima organizacional y el conocimiento*

			Clima organizacional	Conocimiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	68	68
	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	68	68

La Tabla 9 muestra una Sig = 0,003, aceptando la hipótesis alternativa, esta indica que existe una relación entre el clima organizacional y el conocimiento de los colaboradores. Así mismo, se observó un Rho de Spearman 0,357, indicando una correlación positiva baja. (Anexo 4)

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Prueba de hipótesis

$H_0$  : No existe correlación entre el clima organizacional y la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

$H_1$  : Si existe correlación entre el clima organizacional y la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024.

#### Decisión

Significancia  $\geq$  a 0.05 acepta la hipótesis nula

Significancia  $<$  a 0.05 acepta la hipótesis alterna

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis del clima organizacional y la personalidad*

		Clima organizacional	Personalidad	
Rho de spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Personalidad	Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Con respecto a la tabla 10 muestra una sig=0,000 considerando la hipótesis alternativa, esto determina que existe correlación con el clima organizacional y la personalidad. Se indicó un Rho de Spearman = 0,415 lo cual se define como una correlación positiva moderada. (ver anexo 4)

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo general es conocer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Respecto a la Tabla 7 se desprende que existe relación de la V1 y V2, con un nivel Sig de 0.000. Además, tiene una correlación positiva moderada como lo demuestra el Rho 0,542. Estos resultados se contrastan con Sánchez (2020), donde investigó la vinculación del clima y el compromiso de los empleados. La investigación de Sánchez revela correlación positiva alta entre sus variables, con un Rho 0,896 y un valor sig =0,000. Considerando la coincidencia de los valores de significancia de estos resultados, que indican relación en las variables v1 y v2, por consiguiente los resultados de la correlación Rho de Spearman variaron; en el estudio del autor, fue positiva alta, mientras que en el estudio actual, fue positiva moderada. Para lo cual Goncalves (2020) sostiene que un adecuado clima organizacional debe ser visto por el colaborador es por ello que las empresas se deben de enfocarse en ello ya que las personas logran resultados excelentes a través del trabajo en equipo.

El primer objetivo específico es determinar cómo se relacionan el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. La Tabla 8, indican un grado de Sig = 0,001 y un coeficiente Rho Spearman =0,409 mostrando correlación positiva moderada, indica relación entre la V1 y D1. En contraste, Ruiz (2021) realiza un estudio con el objetivo de investigar la correlación entre el desempeño del personal hospitalario y el clima laboral en la región Lambayeque. Reporta correlación positiva baja con un Rho 0,234 y una sig = 0,005. Dada la comparación de estos hallazgos se desprende que existe un relación entre la V1 y D1 en ambas investigaciones; sin embargo, las correlaciones producidas por las dos investigaciones difieren, ya que el estudio actual muestra la correlación positiva moderada y en el estudio del autor muestra una correlación positiva baja. Del mismo modo, Serpa (2019) afirma que las competencias de los empleados han contribuido a que la empresa pueda sostener un clima organizacional positivo al permitir que los colaboradores realicen sus tareas de manera eficaz.

El segundo objetivo específico es determinar si existe correlación en el clima organizacional con el conocimiento de los colaboradores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. La tabla 9 muestra un Rho de Spearman 0.357 y una Sig 0.003 con una correlación positiva baja, implica que existe relación entre V1 y D2. Contrastando los resultados con la investigación de Granados (2022), cuyo objetivo fue saber la vinculación que hay con el clima organizacional y el desempeño laboral. Donde se demuestra una correlación entre su variable y dimensión con una Sig=0.001. Teniendo un valor Rho de 0,554, la correlación puede clasificarse como correlación positiva moderada. Dados los datos, existe coincidencia con los resultados por ende hay relación entre sus variables y dimensiones, sin embargo, los resultados de correlación variaron, donde en el caso del autor fue correlación positiva moderada y en la investigación actual fue correlación positiva baja. En consecuencia, Samaniego (2019) el conocimiento es un conjunto de datos adquiridos a lo largo del tiempo, es el producto de las experiencias y el aprendizaje en la vida de una persona. Así mismo, el conocimiento también capacita a las personas para resolver problemas laborales de manera más rápida y efectiva, facilitando la toma de decisiones en el ámbito profesional.

El tercer objetivo específico es dar a conocer la existencia de relación con el clima organizacional y la personalidad de los colaboradores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Con referencia a la Tabla 10, indicó un Rho=0,415 y el nivel de significación=0,000 donde se obtuvo correlación positiva moderada, sugieren que existe relación entre V1 y D3. A continuación, comparamos y contrastamos los resultados del estudio de Fernández (2019), que pretendía saber la vinculación entre el clima laboral y el rendimiento donde existe correlación significativa entre la variable y su dimensión (sig. 0,005). Adicionalmente, se indica correlación positiva moderada mediante Rho 0,552. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede observar que ambas investigaciones tienen un vínculo entre sus variables y dimensiones, además de compartir la misma correlación positiva moderada. Según Bernaola y Vidaurre (2019) la personalidad son características que hacen a un individuo único e irremplazable, es por ello que es un conjunto de conductas y pensamientos que hace a las personas poder integrarse de manera adecuada ante otras con la finalidad de poder trabajar en equipo y así lograr un clima armonioso en el lugar de trabajo.



## V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Se encontró un grado de significación de 0,000 y como resultado correlación positiva moderada mediante  $Rho = 0,542$ . Donde se concluye que implementar un clima organizacional positivo en las empresas es esencial para crear un entorno de calidad para que todos los trabajadores rindan bien en el trabajo y crezcan en un ambiente que mejore su productividad y, como consecuencia, aumente la rentabilidad de la empresa.

Segundo: Se logró determinar la relación entre el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Con un coeficiente  $Rho$  de 0,409 y grado de significancia 0,001 dando así correlación positiva moderada. Se concluye que los empleados del restaurante deben continuar recibiendo capacitación para que adquieran nuevas competencias que les permitan desempeñar con precisión las funciones que les han sido asignadas y que ayuden al negocio a alcanzar sus objetivos.

Tercero: Se alcanzó comprobar la relación entre el clima organizacional y el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Se tuvo como resultado correlación positiva baja en  $Rho$  de Spearman=0.357 y un grado de  $Sig = 0.003$ . En resumen, la organización debe persistir en la ejecución de iniciativas de capacitación, que permitan a los empleados obtener nuevos conocimientos basados en las mejores prácticas, transformándolos finalmente en profesionales excepcionalmente capacitados dentro de sus respectivos campos.

Cuarto: Se logró determinar la relación entre el clima organizacional y la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Se encontró correlación positiva moderada con un  $Rho$  0,415 y una  $sig$  de 0,000. Se determina que a la hora de cooperar, la organización debe considerar las personalidades de sus empleados ya que esto también afecta en gran medida el éxito y desempeño del trabajador conservando un ambiente que permita su óptimo desarrollo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Se consiguió una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Según la tabla 1 demuestra que el 76,5% de los encuestados siempre está de acuerdo con el clima organizacional, y según la tabla 2 el 60,3% de los encuestados siempre está de acuerdo con el desempeño laboral. En consecuencia, se aconseja seguir mejorando el ambiente organizativo en los lugares de trabajo del restaurante y proporcionar a los empleados la formación que necesitan para realizar su trabajo con éxito.

Segunda: Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada entre el clima organizacional y las habilidades de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Así mismo, se observa en la tabla 3 que el 66,2% de los encuestados sostuvieron estar siempre de acuerdo con las habilidades de los colaboradores. Por lo que se recomienda en este caso seguir mejorando dichas habilidades y adquirir nuevas habilidades a través de capacitaciones implementadas por la empresa ya que ayudarán al desempeño de cada colaborador.

Tercera: Se obtuvo una correlación positiva baja relación entre el clima organizacional y el conocimiento de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Así mismo en la tabla 4 el 67,6% respondieron con un siempre que indica que el conocimiento es necesario para poder realizar sus funciones de una manera eficiente y a la vez poder tomar decisiones acertadas. Por lo que se recomienda a la empresa que refuerce los conocimientos que cuenta los trabajadores con capacitaciones prácticas que les ayudará no solo al colaborador sino también a la empresa a alcanzar metas propuestas y así poder mantener un clima organizacional amigable.

Cuarta: Se consiguió una correlación positiva moderada entre la relación entre el clima organizacional y la personalidad de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2024. Así mismo, en la tabla 5 el 83,8% afirmaron estar siempre de acuerdo en que la personalidad afecta al clima de la empresa, lo que ayuda a las personas a crecer con tranquilidad a través de su trabajo. En consecuencia, se aconseja que la empresa celebre actos de confraternización del personal para fomentar una mejor comunicación entre los empleados.

## REFERENCIAS

- Achote C. (2022) *Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC)* <http://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5933292006/html/#:~:text=El%20clima%20organizacional%20favorece%20el,percepción%20de%20sus%20colaboradores%20e>
- Ancajima M. (2020) *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019* <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Almaqableha, A., & Omarb, K. (2024). Nexus of Leadership Style, Organizational Climate, Motivation and OCB in Jordanian Telecommunications. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(5), e05594. <https://doi.org/10.24857/rqsa.v18n5-071>
- Aragón G. (2021) *Relación entre el clima organizacional y productividad en trabajadores del sector retail, México 2021* <http://132.248.9.195/ptd2021/agosto/0814297/Index.html>
- Bernaola N. y Vidaurre J. (2019) *Rasgos de personalidad y desempeño laboral en trabajadores del área de contabilidad de empresas de Lima Metropolitana* <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8805fecf-e708-45f1-be15-d4d032b26ff0/content>
- Bustamante, J. (2023) *Current Paradigms of Human Resources Management: Leadership and Organizational Climate in Organizations* <file:///C:/Users/Owner/Downloads/19683.pdf>
- Cáceres E., Peña P., Ramos (2018) *“Las habilidades blandas y el desempeño laboral: Un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú”* [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Canarias I. (2018) *Relaciones interpersonales* [https://issuu.com/icaselcanarias/docs/4.2\\_m\\_todo\\_para\\_la\\_evaluaci\\_n/s/12321263](https://issuu.com/icaselcanarias/docs/4.2_m_todo_para_la_evaluaci_n/s/12321263)
- Castro, O., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 684–703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chirinos, Y. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. *Revista EAN*, 84(1), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Eguizabal E.(2023) *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria - Lima 2022* <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7691/Tesis%20Habilidades%20Gerenciales%20y%20Desempe%20Laboral%20Corregido%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobedo C. y Quiñones M. (2020) *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%C3%8DA\\_QUI%C3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1)
- Fernández E. (2019) *El clima organizacional y su relación con el desempeño de la Dirección Subregional de salud Cutervo, Cajamarca 2017* <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores Urbáez, M., Alcívar Véliz, L. E., & Palma Sánchez, G. M. (2023). Organizational climate and its relationship with the burnout syndrome in Ecuadorian companies *De Ciencias Sociales*, 29(3), 315-331. <https://acortar.link/rhWqGR>
- García Dávila, J. D. . (2023). Human talent management and job performance: a non-experimental study in an interregional clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(4), e23054. <https://doi.org/10.51798/sijis.v4i4.711>
- Garcia, Zulema (2022) *Interpersonal challenges in surgical care provision in rural Mexico: A qualitative study* <https://doi.org/10.1016/j.lana.2022.100210>
- Gonzales, C. (2019). *El clima organizacional y su Influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Artículo original breve, 9(2), 76-79. <http://revistas.unjfsc.edu.pe/index.php/INFINITUM/article/view/571/551>

- Granados D. (2022), *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del IESTP Juan Mejía Baca Chiclayo 2022* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105058/Granados DMM-Requejo CYS D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105058/Granados_DMM-Requejo_CYS_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García B. (2019) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del hospital de especialidades El Ángel, Urupan, México 2019* <http://132.248.9.195/ptd2020/febrero/0801108/Index.html>
- Gómez G. (2019) *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días.* [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)
- Idris, M., Choiriyah, Jonifar, U, F. A., & Hidayat, R. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(6), e05786. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-045>
- Leiva C. (2021) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.* [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003)
- López A. (2021) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F. de J., & Ortega Ramírez, M. E. . (2021). Organizational climate and its impact on university educational quality. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (16), 55–73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mejía, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN - Trujillo – 2017* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17562>
- Ñique, R. (2018) *Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la institución educativa ADEU Deportivo SAC Chiclayo, 2016* <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orbaningsih, D., Pakaja, F., Handhajani, S., & Nursiswati, A. (2024). The Influence of Organizational Climate and Market Orientation on Business Performance with Financial Literacy and Csr as Mediation in MSMEs in Malang City. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(6), e05784. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-043>

- O Rea, F. (5 de febrero de 2020). La bendita Muestra Censal. Obtenido de Word Press Ingenieria hecha simple:  
<https://ingenieriahechasimple.wordpress.com/2020/02/05/labenditamuestra-censal/>
- Padilla A. (2018) *Conocimientos y actitudes del personal de enfermería en el uso de técnicas de barrera del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo-2017*  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1607/1/TL\\_PadillaDiazAhilud.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1607/1/TL_PadillaDiazAhilud.pdf)
- Rabinowitz P. (2020) *Estilos de liderazgo*. <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>
- Rodríguez-Vélez, M. E., Cantillo-Medina, C. P., & Perdomo-Romero, A. Y. (2024). Benefits of being part of a support group for caregivers of children with multiple disabilities: a qualitative study. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, 41(1), 54-61. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2024.411.13218>
- Ruiz N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019*  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Sampieri (2020) *Estudios transversales o de corte* [http://web.ujaen.es/investigacion/tics\\_tfg/estu\\_transversales.html#:~:text=Este%20tipo%20de%20estudios%20son,hace%20en%20el%20mismo%20momento](http://web.ujaen.es/investigacion/tics_tfg/estu_transversales.html#:~:text=Este%20tipo%20de%20estudios%20son,hace%20en%20el%20mismo%20momento).
- Sánchez-Jiménez, M. Á., Fernández-Alles, M. T., & Mier-Terán-Franco, J. J. (2019). Estudio de los Beneficios Percibidos por los Usuarios a través de su Experiencia en las Redes Sociales Hoteleras. *Información Tecnológica*, 30(1), 97–108.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000100097&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000100097&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Sánchez M. (2020) *Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el norte peruano*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55620/S%c3%a1nchez\\_MSEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55620/S%c3%a1nchez_MSEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Serpa A. (2019) *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín De Porres, 2017*  
[http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1)

- Samaniego P. (2019) *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D Soluciones Ambientales S.A. Villa El Salvador-2019.*<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1132/Samaniego%20Candia%2c%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shahzad, M. (2021) Impact of workplace environment on performance in University Libraries or Lahore, Pakistan <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=9322&context=libphilprac>
- Toopalli, S. and Lakshmi, Y. (2019) A Study on Organisational Climate and Its Impact on Employees Performance in Tamilnadu <file:///C:/Users/Owner/Downloads/SSRN-id3423278.pdf>
- Torres G. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa Saga Falabella S.A., Trujillo 2019* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48805>
- Valle A. (2019) *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos* [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle\\_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexos 1 : Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Según Iglesias (2020) en un estudio reciente fundamenta que es importante hoy en día en todas las entidades para la toma de decisiones y la solución de manera efectiva para afrontar los problemas empresariales. Por eso todas las organizaciones deben de tener un plan con el propósito de establecer un clima laboral bueno para el colaborador y que se pueda desenvolver en sus diferentes áreas de trabajo.	La variable del Clima organizacional fue medida por medio de la técnica de la encuesta, el cual estará formulado por 12 ítems relacionado con el estilo de liderazgo, relaciones interpersonales y motivación, que estarán dirigidos a los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores Lima, 2024	Estilo de liderazgo	Liderazgo motivacional	1,2	Ordinal en escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre
				Liderazgo democrático	3,4	
			Relaciones interpersonales	Comunicación	5,6	
				Comprensión	7,8	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Escobedo y Quiñones (2020) es el valor que aportan los colaboradores al alcanzar las metas predeterminadas. Es la culminación ideal de los esfuerzos de cada persona para alcanzar objetivos organizacionales. Por ello, es imperativo que los trabajadores cuenten con capacitación continua que les permita desempeñarse eficazmente en sus respectivas funciones.	La variable del Desempeño laboral fue medida por medio de la técnica de la encuesta, el cual estará formulado por 12 ítems relacionado con la habilidad, conocimiento y la personalidad que estarán dirigidos a los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores Lima, 2024	Motivación	Reconocimiento	9,10	
				Ambiente laboral	11,12	
			Habilidad	Habilidades blandas	13,14	
				Habilidades duras	15,16	
			Conocimiento	Empírico	17,18	
				Científico	19,20	
Personalidad	Introversos	21,22				
	Extroversos	23,24				



## Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN FICHA DE ENCUESTA

Estimado(a) colaborador, el presente instrumento es de carácter anónimo, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2023. A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a la que considere conveniente:

PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL				OPCIONES DE RESPUESTA				
DIMENSIONES	INDICADORES	N	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ESTILO DE LIDERAZGO	LIDERAZGO. MOTIVACIONAL	1	El supervisor general del restaurante del distrito de Miraflores motiva a los trabajadores de manera positiva					
		2	Los supervisores fomentan la confianza y el respeto a sus trabajadores					
	LIDEREZGO DEMOCRATICO	3	Los supervisores del restaurante involucran al personal en el proceso de la toma de decisiones					
		4	Los supervisores del restaurante incentiva el trabajo en equipo					
RELACIONES INTERPERSONALES	COMUNICACIÓN	5	Los supervisores del restaurante mantienen una comunicación clara y abierta					
		6	Los supervisores del restaurante cuentan con una comunicación asertiva					
	COMPRESION	7	Los supervisores del restaurante aceptan a los demás con sus limitaciones y debilidades					
		8	Los supervisores del restaurante consideran las creencias y sentimientos de los trabajadores					
MOTIVACION	RECONOCIMIENTO	9	Los supervisores o jefe inmediatos reconocen a los trabajadores de la organización					
		10	A sido usted reconocido por las habilidades con las que cuenta					
	AMBIENTE LABORAL	11	Su área de trabajo cuenta con un buen clima laboral					
		12	El restaurante cuenta un clima laboral saludable para los trabajadores					

SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				OPCIONES DE RESPUESTA				
DIMENSIONES	INDICADORES	N	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
HABILIDAD	HABILIDADES BLANDAS	13	Posee la habilidad de liderar un equipo					
		14	Posee la habilidad de trabajar en equipo					
	HABILIDADES DURAS	15	Posee la habilidad tecnológica para realizar actividades relacionadas con el manejo de dispositivos					
		16	Posee la habilidad lingüística para poder comprender una comunicación en otro idioma					
CONOCIMIENTO	EMPIRICO	17	Su conocimiento se caracteriza por basarse en la experiencia personal					
		18	Sus acciones o respuestas en lo laboral son por instinto					
	CIENTIFICO	19	Cuenta usted con el conocimiento teórico para poder desempeñarse en el trabajo					
		20	Frente a una situación usted acude al protocolo o reglamento de la empresa					
PERSONALIDAD	INTROVERTIDO	21	Reflexiona antes de tomar una decisión					
		22	Aprende a través de la observación					
	EXTROVERTIDO	23	Se considera una persona sociable y expresiva en el trabajo					
		24	Prefiere resolver algún problema de manera colaborativa					

## Anexo 3 : Fichas de validacion de instrumentos para la recolección de datos

### Validación de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CLIMA ORGANIZACIONA DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN RESTAURANTE DEL DISTRITO DE MIRAFLORES LIMA, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. MIGUEL BARDALES CÁRDENAS	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Matias Fuentes, Cristopher Daniel Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional  
El clima organizacional es muy importante para cualquier empresa, ya que es el indicador que demuestra los niveles que tiene toda organización en cuanto a las relaciones laborales que percibe (Ortega C. 2020)
- **Variable 2:** Desempeño laboral  
El desempeño laboral es el valor que aportan los colaboradores a través del cumplimiento de metas planificadas. La suma de los esfuerzos de cada uno repercute positivamente en el logro de los objetivos empresariales (Escobedo y Quiñones 2020)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Estilo de liderazgo	El estilo de liderazgo se refleja por la naturaleza de la organización y la relación que tiene en su comunidad.
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales principalmente abarcan toda aquella relación que se pueda mantener entre los seres humanos.
	Motivación	La motivación es el impulso que nos ayuda a poder lograr las metas propuestas en cualquier ambiente en donde nos desarrollemos.
Desempeño laboral	Habilidad	Las habilidades son capacidades autodirigidas que se deben contar para liderar, dirigir, coordinar eficientemente las actividades.
	Conocimiento	El conocimiento es el conjunto de datos, hechos y principios que se adquieren y retienen a lo largo de la vida como resultado de la experiencia y aprendizaje del sujeto.
	Personalidad	La personalidad está formada por diferentes características cognitivas y conductuales que definen las conductas, pensamientos y sentimientos de cada individuo.



##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN RESTAURANTE DEL DISTRITO DE MIRAFLORES LIMA, 2023" elaborado por Matias Fuentes, Christopher Daniel y Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Estilo de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo motivacional	1 - 2	3	3	3	
Liderazgo democrático	3 - 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	5 - 6	3	4	3	
Comprensión	7 - 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	9 - 10	4	4	4	
Ambiente laboral	11-12	3	3	3	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades blandas	1 - 2	4	3	3	
Habilidades duras	3 - 4	3	3	3	





- Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empírico	5- 6	3	3	3	
Científico	7 - 8	3	4	3	

- Tercera dimensión: Personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Introversos	9 –10	3	3	3	
Extroversos	11-12	3	3	3	

.....  
 Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS  
 DNI N° 08437636

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Validación de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN RESTAURANTE DEL DISTRITO DE MIRAFLORES LIMA, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Edgard Francisco Cervantes Ramón	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Matias Fuentes, Christopher Daniel Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional  
El clima organizacional es muy importante para cualquier empresa, ya que es el indicador que demuestra los niveles que tiene toda organización en cuanto a las relaciones laborales que percibe (Ortega C. 2020)
- **Variable 2:** Desempeño laboral  
El desempeño laboral es el valor que aportan los colaboradores a través del cumplimiento de metas planificadas. La suma de los esfuerzos de cada uno repercute positivamente en el logro de los objetivos empresariales (Escobedo y Quiñones 2020)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Estilo de liderazgo	El estilo de liderazgo se refleja por la naturaleza de la organización y la relación que tiene en su comunidad.
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales principalmente abarcan toda aquella relación que se pueda mantener entre los seres humanos.
	Motivación	La motivación es el impulso que nos ayuda a poder lograr las metas propuestas en cualquier ambiente en donde nos desarrollemos.
Desempeño laboral	Habilidad	Las habilidades son capacidades autodirigidas que se deben contar para liderar, dirigir, coordinar eficientemente las actividades.
	Conocimiento	El conocimiento es el conjunto de datos, hechos y principios que se adquieren y retienen a lo largo de la vida como resultado de la experiencia y aprendizaje del sujeto.
	Personalidad	La personalidad está formada por diferentes características cognitivas y conductuales que definen las conductas, pensamientos y sentimientos de cada individuo.



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN RESTAURANTE DEL DISTRITO DE MIRAFLORES LIMA, 2023" elaborado por Matias Fuentes, Christopher Daniel y Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Estilo de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo motivacional	1 - 2	3	3	3	
Liderazgo democrático	3 - 4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	5 - 6	3	3	3	
Comprensión	7 - 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	9 - 10	3	3	3	
Ambiente laboral	11-12	3	3	3	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades blandas	1 - 2	3	3	3	
Habilidades duras	3 - 4	3	3	3	

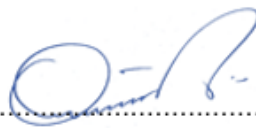


- Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empírico	5- 6	3	3	3	
Científico	7 - 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Introvertidos	9 -10	3	3	3	
Extrovertidos	11-12	3	3	3	



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
DNI N° 06614765

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Validación de expertos 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN RESTAURANTE DEL DISTRITO DE MIRAFLORES LIMA, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. Roger Armando Saldaña Bernal	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Matias Fuentes, Christopher Daniel Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional  
El clima organizacional es muy importante para cualquier empresa, ya que es el indicador que demuestra los niveles que tiene toda organización en cuanto a las relaciones laborales que percibe (Ortega C. 2020)
- **Variable 2:** Desempeño laboral  
El desempeño laboral es el valor que aportan los colaboradores a través del cumplimiento de metas planificadas. La suma de los esfuerzos de cada uno repercute positivamente en el logro de los objetivos empresariales (Escobedo y Quiñones 2020)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Estilo de liderazgo	El estilo de liderazgo se refleja por la naturaleza de la organización y la relación que tiene en su comunidad.
	Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales principalmente abarcan toda aquella relación que se pueda mantener entre los seres humanos.
	Motivación	La motivación es el impulso que nos ayuda a poder lograr las metas propuestas en cualquier ambiente en donde nos desarrollemos.
Desempeño laboral	Habilidad	Las habilidades son capacidades autodirigidas que se deben contar para liderar, dirigir, coordinar eficientemente las actividades.
	Conocimiento	El conocimiento es el conjunto de datos, hechos y principios que se adquieren y retienen a lo largo de la vida como resultado de la experiencia y aprendizaje del sujeto.
	Personalidad	La personalidad está formada por diferentes características cognitivas y conductuales que definen las conductas, pensamientos y sentimientos de cada individuo.



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN RESTAURANTE DEL DISTRITO DE MIRAFLORES LIMA, 2023" elaborado por Matias Fuentes, Christopher Daniel y Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Clima organizacional

- Primera dimensión: Estilo de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo motivacional	1 - 2	4	4	4	
Liderazgo democrático	3 - 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	5 - 6	4	4	4	
Comprensión	7 - 8	3	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	9 - 10	4	4	4	
Ambiente laboral	11-12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades blandas	1 - 2	4	4	4	
Habilidades duras	3 - 4	4	4	4	



- Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empírico	5- 6	4	4	4	
Científico	7 - 8	3	4	4	

- Tercera dimensión: Personalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Introversos	9 -10	4	4	4	
Extroversos	11-12	4	4	4	



.....  
 Dr. Roger Armando Saldaña Bernal  
 DNI N° 41415396

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

### Escala de Medición del Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha \leq 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha \leq 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha \leq 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha \leq 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

**Tabla 11**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	24

**Tabla 12**

*Fiabilidad de la variable 1*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	12

**Tabla 13**

*Fiabilidad de la variable 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	12

## Interpretación del coeficiente de correlacion de Rho Spearman

Rho Spearman	Consistencia Interna
-1	Correlacion negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlacion negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlacion negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlacion negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlacion negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlacion negativa muy baja
0	Correlacion nula
0.01 a 0.19	Correlacion positiva muuy baja
0.2 a 0.39	Correlacion positiva baja
0.4 a 0.69	Correlacion positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlacion positiva alta
0.9 a 0.99	Correlacion positiva muy alta
1	Correlacion positiva grande y perfecta



## Anexo 5. Consentimiento informado UCV

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores Lima, 2023

Investigador (a) (es): Christopher Daniel Matias Fuentes

Maria Franchesca del Pilar Palomino Veliz

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores Lima, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante Tanta Larcomar, Lima en el año 2023.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta virtual donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores Lima, 2023”.
2. Esta encuesta contará con 24 preguntas y se realizará de manera virtual a través de Google form. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la instituci al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persor sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Matias Fuentes, Christopher Daniel email [dmatiasf@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dmatiasf@ucvvirtual.edu.pe), Palomino Veliz, Maria Franchesca del Pilar email [dpalominove20@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dpalominove20@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Anderson Puyen, Carlos Enrique email [candersonpu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:candersonpu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Firma y sello: \_\_\_\_\_

*Virginia Bojórquez Escandor*

Nombre y apellidos: Virginia Bojórquez Escandor

Fecha y hora: 10/11/2023

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 7: Matrix de datos

Variable	CLIMA ORGANIZACIONAL												
Dimensiones	Estilo de Liderazgo				Relaciones Interpersonales				Motivación				
Indicadores	Liderazgo motivacional		Liderazgo democratico		Comunicacion		Comprension		Reconocimiento		Ambiente laboral		
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
PARTICIPANTES	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	6	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	11	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	12	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	16	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	20	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	21	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	22	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	23	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	29	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	30	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	34	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	37	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
	38	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	39	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
52	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
53	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
55	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
56	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
61	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
63	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
64	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
65	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Variable	DESEMPEÑO LABORAL												
Dimensiones	Habilidades blandas				Conocimiento				Personalidad				
Indicadores	Habilidades blandas		Habilidades duras		Empirico		Cientifico		Introversos		Extroversos		
Preguntas	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
PARTICIPANTES	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	9	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
	14	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
	15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	16	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
	17	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
	18	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
	19	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
	20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
	21	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
	22	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	23	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
	24	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
	27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	28	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
	29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
	32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
	33	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	35	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
	36	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
	37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	38	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

41	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
42	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
49	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
50	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
55	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
57	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
59	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
64	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
68	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5

## Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un restaurante del distrito de Miraflores Lima, 2023", presentado por los autores Christopher Daniel Matias Fuentes - Maria Franchesca del Pilar Palomino Veliz, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	(se abstiene por ser asesor)
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	