



Universidad César Vallejo

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

**Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de
una pollería de Trujillo 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Salazar Edwards, Ricardo Andree (orcid.org/0000-0003-4300-4151)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023", cuyo autor es SALAZAR EDWARDS RICARDO ANDREE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 09-08- 2024 21:14:04

Código documento Trilce: TRI - 0824223



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALAZAR EDWARDS RICARDO ANDREE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RICARDO ANDREE SALAZAR EDWARDS DNI: 71830690 ORCID: 0000-0003-4300-4151	Firmado electrónicamente por: RASALAZAR el 20-07- 2024 13:27:38

Código documento Trilce: TRI - 0824225

Dedicatoria

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido a la realización de esta tesis.

A mis padres por enseñarme a nunca rendirme a pesar de las adversidades para seguir adelante, mi abuelita por siempre estar ahí para mí, mi hermano que a pesar de estar lejos siempre está pendiente de mí apoyándome y a mi novia por la paciencia que ha tenido en este largo camino por ayudarme y darme paz cuando había tormentas.

Finalmente, a todos los profesores y compañeros que, de una u otra forma, han contribuido a la culminación de este proyecto.

Salazar Edwards, Ricardo Andree

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para completar esta tesis. Quiero agradecer de manera especial a mi asesor de tesis, Nauca Torres, Enrique Santos, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso. Su experiencia y consejos han sido fundamentales para la realización de este trabajo.

Agradezco también a mis profesores y compañeros de la Universidad César Vallejo, quienes con sus enseñanzas, comentarios y motivación contribuyeron significativamente a mi formación académica y personal.

Finalmente, quiero agradecer a todas las personas e instituciones que de alguna manera contribuyeron a la realización de esta tesis. Sin su ayuda y apoyo, este logro no habría sido posible.

A todos, muchas gracias.

Salazar Edwards, Ricardo Andree

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	26
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable Clima Organizacional y sus dimensiones.....</i>	16
Tabla 2 <i>Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....</i>	18
Tabla 3 <i>Relación entre la variable Clima organizacional con las dimensiones de la variable Desempeño laboral.....</i>	19
Tabla 4 <i>Relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral</i>	20

Resumen

En la presente investigación se propuso como objetivo general: Establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una Empresa de pollería de Trujillo, 2023. Esta percepción busca alinear la investigación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8), siendo la meta 8.8, por el cual se salvaguardan los derechos laborales y la promoción de labores seguras.

El estudio fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento, cuestionario, dirigido a 20 trabajadores de una pollería de Trujillo, validado por tres expertos; asimismo, es confiable por tener un resultado aceptable en los dos instrumentos siendo 0,830 para la variable clima organizacional y 0,795 como resultado de la variable desempeño laboral.

Asimismo, el clima organizacional y desempeño laboral tuvieron como percepción preponderante el nivel bajo. Además, se ha demostrado que existe una correlación positiva moderada entre ellas (Pearson: 0,773).

Concluyéndose que, se ha demostrado que el clima organizacional y el desempeño laboral de una empresa de pollería de Trujillo durante el 2023, guardan una relación significativa positiva fuerte, en donde las actividades de mejora que se realicen sobre el clima organizacional impactan positivamente en el desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, comunicación, liderazgo

Abstract

In this research, the general objective was proposed: Establish the relationship between organizational climate and work performance of a poultry company in Trujillo, 2023. This perception seeks to align the research with the Sustainable Development Goals (SDG 8), with goal 8.8., by which labor rights and the promotion of safe work are safeguarded.

The study was of applied type, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design, the survey technique and the instrument, questionnaire, were used, aimed at 20 workers from a poultry shop in Trujillo, validated by three experts; Likewise, it is reliable because it has an acceptable result in the two instruments, being 0.830 for the organizational climate variable and 0.795 as a result of the work performance variable.

Likewise, the organizational climate and work performance had a low level as the predominant perception. Furthermore, it has been shown that there is a moderate positive correlation between them (Pearson: 0.773).

Concluding that, it has been shown that the organizational climate and work performance of a poultry company in Trujillo during 2023 have a strong positive significant relationship, where the improvement activities carried out on the organizational climate positively impact performance labor.

Keywords: Organizational climate, work performance, motivation, communication, results

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas, especialmente en la industria gastronómica, se esfuerzan por cumplir estándares de calidad más estrictos, lo que influye en el clima de la organización, así como el desempeño de los empleados a fin de cumplir las metas empresariales. Es esencial optimizar la comunicación y las interrelaciones entre los empleados, así como maximizar el esfuerzo laboral para lograr los objetivos. El entorno emocional también cumple un papel importante en el clima de la organización, ya que se sustenta en el enfoque de todos los empleados sobre la empresa y sus aspectos. Esta percepción busca alinear la investigación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8), siendo la meta 8.8, en donde se hace mención poner en salvaguarda los derechos laborales y la promoción de labores seguras.

A nivel internacional, Okoli (2018), indicó una percepción negativa de los colaboradores en sus lugares de trabajo en cuanto al entorno laboral y bienestar en el trabajo. La falta de comunicación efectiva y la desconfianza entre empleados y dirección son problemas destacados. También se destacaba la falta de reconocimiento e incentivos por un desempeño óptimo, lo que afectaba la motivación y la prestación de servicios.

Asimismo, tal como indicó Candra et al. (2023), el profesionalismo laboral y la satisfacción de los colaboradores, pueden mejorar el clima organizacional, puesto que, este último, pasa a mediar parcialmente se asocian al profesionalismo laboral con el desempeño laboral. Los resultados han sugerido que el hospital analizado, debería ser capaz de mantener el profesionalismo y fomentar la satisfacción laboral, así como crear y mejorar estrategias para factores relacionados con el clima organizacional. Igualmente, según lo explicado por Atlahua et al. (2018) en el campo de restaurantes, es esencial comprender la óptica del clima de trabajo y las causas de la renuncia de los empleados. Esto permitió a los propietarios anticipar las necesidades de los trabajadores y, de esta manera, fomentar su desempeño productivo. Los autores también señalaron que existen deficiencias notables en factores como la motivación laboral, el reconocimiento, la elección de acciones y el grado de implicación con el

restaurante.

Según un estudio con 1,500 empleados en Perú, Agüero (2021) reveló que el 45% de los trabajadores carece de satisfacción en su centro de trabajo debido a problemas en el clima laboral, falta de valoración de ideas y otros factores. Los resultados indicaron una visión deficiente de un clima organizacional por parte de los empleados, ausencia de planes motivacionales, pocos incentivos por logros y, sobre todo, comunicación ineficaz, lo que obstaculizó la relación empleado-superior.

Además, Ramírez et al. (2021), en una empresa de servicios en Cajamarca, destacaron la importancia del factor humano para mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, indicaron que los procesos de incorporación de colaboradores en la empresa son deficientes, carecen de evaluación y selección adecuada, lo que a menudo resulta en personal que no tiene la competencia y experiencia para los puestos, afectando el desempeño laboral.

En una pollería a nivel local, se presentó un problema sustentado en la rotación constante del personal, ocasionado por el mal clima organizacional, generando una incidencia considerable en el desempeño de los trabajadores al implementar tres turnos rotativos en la jornada laboral. Este problema central se manifestó en cambios de horario desfavorables que afectan negativamente la satisfacción de los trabajadores y su clima organizacional. Las consecuencias se reflejaron en una comunicación ineficiente entre los niveles jerárquicos, generando descontento y desconfianza, la falta de trabajo en equipo agrava el ambiente y el rendimiento laboral, resultando en un ambiente tenso con conflictos entre empleados y alta dirección debido a un liderazgo deficiente. Además, se observó la carencia de reconocimiento hacia los colaboradores, disminuyendo la motivación y el compromiso laboral.

Frente a lo antes señalado, surgió el siguiente problema general de la investigación: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023? asimismo, los problemas específicos que se abordaron fueron: i) ¿Cuál fue el nivel de clima organizacional en

los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023?; ii) ¿Cuál fue el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023?; iii) ¿Cómo se relacionaron las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023?

Este estudio se justificó socialmente en que para empresas como para los empleados resulta de relevancia vital, ya que ofreció la oportunidad de abordar problemas relacionados con el clima laboral negativo y el bajo rendimiento laboral, al mismo tiempo, esto favoreció tanto a los trabajadores como a los gerentes al abordar disputas laborales que repercuten en la excelencia del servicio al cliente. En cuanto a la justificación teórica, la presente investigación recopila información de fuentes confiables, proporcionando una base sólida para evaluar las variables de investigación, y tiene un enfoque metodológico al validar instrumentos de medición. Por otro lado, en lo práctico, es importante esta investigación, porque permitió poder identificar el nivel de ambas variables de estudio, también permitió emitir una resolución de la problemática presentada en la empresa.

Por consiguiente, el objetivo general fue establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una Empresa de pollería de Trujillo, 2023. Asimismo, se tuvieron en cuenta los siguientes objetivos específicos: i) Describir el nivel de clima organizacional en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023; ii) Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023; y, iii) Establecer la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023.

Respecto de los estudios previos en el ámbito internacional, es pertinente mencionar la investigación de Nabhan & Munajat (2023), quienes plantearon como objetivo identificar los factores que pueden mejorar el desempeño laboral mediante el examen de diversas variables, entre ellas, la identificación organizacional, la ética laboral islámica, el compromiso laboral dentro del ámbito organizacional, a raíz de lo que refleja la teoría del compromiso. Se empleó, en relación a la metodología, una

investigación cuantitativa, básica y correlativa. Los datos que se recopilaron de la población comprendida por profesores de universidades estatales islámicas en Java Central, teniendo como muestra a 286 profesores de seis universidades de Java Central. Se arribó al resultado de probar la relación que puede existir entre el compromiso laboral y su desempeño, siendo que, se mostró una relación crítica de 4,014, con una probabilidad inferior a 0,001, lo que significa que, para mejorar el desempeño, las organizaciones deben prestar atención a optimizar el papel del compromiso laboral y el compromiso organizacional.

Obeng et al. (2021), realizaron una investigación teniendo como objetivo determinar el desempeño organizacional en la administración bancaria rural comunitaria de Ghana, planteando que el gozar las condiciones organizacionales óptimas, ayuda a contribuir en el desempeño de los empleados. El enfoque de estudio fue cuantitativo, empleando regresión que valide las hipótesis de revisión de la literatura, encuestando a 431 empleados de bancos rurales y comunitarios de Ghana. Concluye que, la dedicación armoniosa por las labores que realiza, influía parcialmente el clima de la organización y la correlación que tiene con el desempeño laboral; asimismo, que el coaching, como práctica y capacidad de gestión, consolida el clima organizacional positivamente al igual que la relación de desempeño laboral.

Asimismo, Suharto et al. (2019), quienes tuvieron como propósito analizar el efecto directo de las competencias multiculturales, la justicia organizacional y el compromiso dentro de una organización en el desempeño laboral, para lo cual realizaron una investigación cuantitativa descriptiva, tuvo como población muestral a 350 funcionarios públicos en Central Lampung Regency, Metro municipal y East Lampung Regency, las consecuencias de la investigación indican que la competencia multicultural influye directamente en la equidad organizacional, compromiso organizacional y en el desempeño de los trabajadores. Se presenta también, el estudio de Sadiq et al. (2020), este artículo tiene como finalidad poner en evidencia la relación existente entre el desempeño en la organización y su efecto en el nivel de satisfacción de WE Apparel Pakistán. Se realizó un análisis cuantitativo, correlacional simple, de

los datos numéricamente obtenidos mediante la realización de una encuesta aleatoria encuestando a 100 empleados de WE Apparel Pakistán. Se concluye que la importancia de la satisfacción de los empleados en el desempeño corporativo, es que muchas empresas no prestan la debida atención a este problema debido a la falta de comprensión entre la alta dirección de estas empresas sobre su valor e influencia en el comportamiento y la productividad de los empleados.

También la investigación realizada por Robbie & Roz (2021), los que plantearon como objetivo ver cómo la relación entre espiritualidad del trabajo y compromiso dentro de la empresa con el compromiso de los empleados está influenciada por la satisfacción laboral como una variable moderadora del impacto de la espiritualidad en el lugar de trabajo sobre el desempeño de los empleados. Se utilizaron cuestionarios y entrevistas en profundidad para recopilar datos de 177 empleados de bancos islámicos en la provincia de Java Oriental. La herramienta de análisis Smart PLS se utiliza para procesar los datos recopilados. Los hallazgos del estudio muestran que la espiritualidad en el lugar de trabajo tiene un impacto positivo y significativo para que se desempeñen los empleados, el compromiso institucional no tiene ninguna influencia en el desempeño y la percepción positiva de los empleados puede moderarse mejorando el impacto de la espiritualidad en el lugar de trabajo en su desempeño.

López (2021) en su tesis propuso examinar la correlación del clima de una empresa con el rendimiento de los colaboradores. La metodología utilizada por el autor se enfocó en un enfoque cualitativo con un diseño que no implica experimentación y centrado en establecer relaciones de correlación. Además, la muestra residió en 55 trabajadores, y se utilizó de instrumento un cuestionario. Los resultados proyectaron un nivel de correlación de 0.581, lo que permitió concluir que el ambiente en una organización afecta directamente el rendimiento de los empleados de la UPS.

A nivel nacional, destaca el estudio de Doza & García (2023), cuyo objetivo principal fue hallar el enlace que une al aspecto organizacional y al desempeño laboral de los empleados en la entidad investigada. La metodología utilizada se caracterizó por su enfoque cuantitativo y su diseño experimental, basado en un método hipotético-

deductivo. Se empleó un cuestionario aplicado a una muestra ascendente a 30 empleados de la empresa estudiada. Los autores concluyen que, se establece una relación significativa entre el desempeño de los colaboradores y la organización de la empresa.

Madge (2022) el objetivo general se planteó como identificar la vinculación entre el clima de una organización y la percepción laboral de los colaboradores en un restaurante de pollos en el Callao. La metodología empleada mantuvo una orientación cuantitativa, con un diseño que no implica experimentación, y centrado en establecer relaciones de correlación. La población fue conformada por colaboradores del restaurante del Callao, utilizó la herramienta de un cuestionario. Según los resultados, se puede concluir que el clima de la organización de los colaboradores está fuertemente relacionado con su satisfacción laboral.

Sobre la primera variable Clima organizacional, se ha considerado el fundamento de diversos autores. En lo concerniente a su teoría, se desarrolla la teoría de los investigadores Stringer y Litwin, quienes son citados en la investigación de Díaz (2019) mediante el cual, se revela que el clima organizacional se compone de múltiples dimensiones entre ellas se destacan las: 1) relaciones interpersonales: Este indicador refleja la calidad de las relaciones entre los colaboradores de la institución, incluyendo la cooperación, el apoyo y el conflicto; 2) Liderazgo: El autor precisa que dentro el liderazgo logra beneficiar el clima organizacional, evaluando la calidad del liderazgo y la efectividad de los líderes en la organización; 3) Motivación: Incluye la percepción de equidad en las recompensas y reconocimientos, como salarios, promociones y reconocimiento.

Otra de las teorías se rescata de la investigación de Sethibe & Steyn (2016) el cual indica que el clima organizacional se origina en el contexto del nivel de relación que hay entre el individuo y el entorno laboral, lo que significa que la experiencia del empleado en relación con su ambiente de trabajo es fundamental para comprender su importancia. Es preciso indicar que, fortalecer el desarrollo de competencias y el clima de colaboración puede aumentar el desempeño y el compromiso de los trabajadores

individuales y minimizar la incertidumbre al desarrollar flujos de trabajo. (Jense et al., 2022).

Asimismo, debemos tomar en cuenta que las consecuencias de la resiliencia organizacional influyen en el desempeño y la percepción laboral, puesto que, brindan a los gerentes una idea de cómo asignar recursos para beneficiar los intereses tanto del empleador como del empleado (Beuren et al., 2021). De igual manera, García et al. (2020) precisa que el clima organizacional hace alusión al entorno psicológico y emocional dentro de una empresa u organización. Es la visión colectiva de los colaboradores sobre la cultura, las políticas, las prácticas, la comunicación, las relaciones y las condiciones de trabajo en su lugar de empleo.

El clima organizacional viene influenciando en la percepción de los empleados, la motivación de ellos y el desempeño para sacar a flote la organización. Un clima organizacional positivo suele estar relacionado con una mayor productividad, logrando promover el trabajo en equipo y potenciar el talento de los colaboradores y satisfacción del cliente. Es así que, si se determinan objetivos muy generales, será más complicado para los trabajadores poder concretarlos (Suprayitno & Hermawan, 2022).

Salas (2018), lo define como la apreciación que los individuos tienen en relación con el entorno de trabajo. Esta apreciación cumple una función diagnóstica, guiando la implementación de medidas de prevención y correctivas requeridas a fin de potenciar y optimizar el desempeño de los procedimientos y los resultados de la organización.

Las dimensiones de la variable Clima organizacional son: Trabajo en equipo, motivación, comunicación y liderazgo.

Como primera dimensión Trabajo en Equipo perteneciente a la variable Clima organizacional; según Carhuancho (2019) indica que el trabajo en equipo se fundamenta en la coordinación previa de esfuerzos, la aportación conjunta de ideas, habilidades y conocimientos, así como la toma de decisiones de manera colaborativa,

esto da como resultado un compromiso colectivo de todos los integrantes de la organización que persiguen un objetivo común.

En cuanto a la segunda dimensión, "Motivación", para Chiavenato (2017), la motivación en el entorno laboral se origina a partir del buen trato brindado a los empleados y abarca factores internos en la conducta humana.

Además, Doñas et al. (2022) señalan que la motivación representa el impulso que lleva a las personas a satisfacer sus necesidades, incluyendo la promoción de la transparencia, la provisión de oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento del trabajo motivado por su impacto y propósito para la empresa.

Según Ojeda & Santamaria (2020), respecto de la dimensión comunicación, esta juega un rol fundamental tanto en compañías como ONG's, esto les permite ajustarse de forma constante al entorno en constante cambio y altamente dinámico en el que operan, estas entidades necesitan establecer un diálogo accesible con diversos públicos, algunos internos y otros externos.

Sobre la dimensión liderazgo, se refiere a que el colaborador sea eficiente al tener como objetivo promover un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan apreciados, motivados y comprometidos. En ese sentido, es relevante la participación de todos los trabajadores, asimismo, que comprendan que todos sus aportes son importantes y necesarios (Ryu, 2020).

En relación con la segunda variable, "desempeño laboral", se detallan varios investigadores, de los cuales se incluyen los siguientes: Para el aspecto teórico, se considera a Pineda et al. (2022) el cual narra que la teoría del desempeño laboral se centra en comprender y explicar cómo los empleados desempeñan sus roles en una organización y cómo elementos tanto internos como externos inciden en su nivel eficiencia en el trabajo.

De igual manera, Benavides et al. (2019) en su investigación, se explora el enfoque teórico propuesto por Chiavenato, el cual identifica cinco factores que pueden

incidir en el rendimiento laboral en una posición específica dentro de una organización. El valor atribuido a las recompensas y la creencia de que estas están relacionadas con el esfuerzo personal determinan la cantidad de trabajo que un individuo está dispuesto a invertir. En función a lo precisado en la investigación de Gonzales (2020) conceptualiza al desempeño de los trabajadores como aquel aporte esperado del colaborador para que brinde a la empresa durante su permanencia en el ejercicio de funciones, tales conductas contribuirán a la eficiencia organizacional.

Se han realizado investigaciones notables en el campo de la psicología laboral en Europa, según lo indica Navarro (2020), el autor describe el desempeño laboral desde dos perspectivas: la primera implica acciones que se derivan de una orientación, pasando por la planificación, ejecución y, finalmente, la obtención de resultados; la segunda sugiere que las acciones se ven influenciadas por cogniciones, que pueden ser tanto conscientes como automáticas.

En cuanto a la variable desempeño laboral, tenemos: orientación de resultados, eficiencia y obtención de resultados.

Respecto de la primera dimensión, conocida como "Orientación de resultados", según Piqueras (2021), se considera que este direccionamiento proporciona un apoyo direccional por parte de los líderes y representa un enfoque deseado en individuos o equipos dentro de una organización que se enfocan en alcanzar y superar metas y objetivos específicos. Además, esta orientación impacta en diversos aspectos relacionados con el trabajo, como el desarrollo de habilidades, las relaciones laborales y el empleo en sí.

Sobre la segunda dimensión, "Eficiencia", Calvo et al. (2018), indican que un trabajo eficiente es altamente valorado por las organizaciones, puesto que su propósito fundamental es lograr metas u objetivos con recursos escasos en circunstancias complicadas, esto implica llevar a cabo las tareas y objetivos de manera productiva y efectiva, minimizando el desperdicio y maximizando el rendimiento al comprender claramente las responsabilidades asignadas y centrarse en el esfuerzo y los recursos

de manera efectiva.

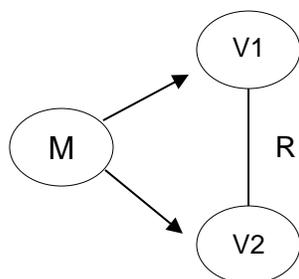
Dentro de la dimensión "Obtención de resultados", Madge (2022) destaca que los objetivos o metas representan un tipo de estructura que no solo define el propósito de la planificación, sino también indica la dirección de la organización y el compromiso necesario para llevar a cabo las actividades.

En ese contexto, la hipótesis general de investigación planteada sostiene que:
Hi: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de una Empresa de pollería de Trujillo, 2023, mientras que la hipótesis nula declara: H0: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de una empresa de pollería de Trujillo, 2023. Además, se formulan las siguientes hipótesis específicas: i) El clima organizacional es efectivo entre los colaboradores de la pollería en Trujillo, 2023; ii) El desempeño laboral es bajo en los colaboradores de la pollería en Trujillo, 2023; y iii) Hi: La relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral es significativa en los colaboradores de la pollería en Trujillo, 2023.
H0: La relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral no es significativa en los colaboradores de la pollería en Trujillo, 2023

II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo aplicado, por lo que su principal objetivo es abordar el problema de investigación, como lo señalaron Hernández & Mendoza (2018) este tipo implica la utilización de herramientas e instrumentos apropiados para abordar y solucionar los problemas identificados. Además, de enfoque cuantitativo, puesto que, a través de recolección de los datos de colaboradores y el empleo de métodos estadísticos, se probó la hipótesis de investigación (Nicomedes, 2018).

Para este estudio se seleccionó un diseño no experimental, lo cual significa mantener la naturaleza de las variables sin realizar intervenciones (Ñaupas, et al. 2018). De igual manera es de corte transversal puesto que la ejecución de la investigación se llevó a cabo bajo un periodo determinado (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, se empleó un alcance descriptivo correlacional, denominado así por el autor, quien plantea que el propósito la descripción de la relación entre dos o más variables dentro de un contexto de tiempo y lugar determinado, presentando los resultados tal y como se han obtenido sin influir sobre el objeto de estudio; puesto que, sus fines de elaboración analiza relaciones de causas efecto entre ambos constructos (Nicomedes, 2018).



Donde:

M: Trabajadores

V1: Clima Organizacional

V2: Desempeño laboral

R: Relación

Asimismo, sobre la variable: Clima organizacional, según el planteamiento de Salas (2018), se define como la apreciación que los individuos tienen en relación con el entorno de trabajo. Esta apreciación cumple una función diagnóstica, guiando la implementación de medidas de prevención y correctivas requeridas, para potenciar y optimizar el desempeño de los procesos y los resultados organizacionales. Respecto a la definición operacional la cual busca medir la variable, se diseñó un cuestionario de 13 preguntas utilizando una escala de medición Likert de 1 a 5. Este instrumento se sometió a validación de expertos y pruebas de confiabilidad, que evaluaron las dimensiones de "trabajo en equipo", "motivación", "comunicación" y "liderazgo".

La variable desempeño laboral tiene como definición conceptual, según lo especificado por Gonzales (2020) como el aporte esperado del colaborador a fin de que brinde a la empresa en las diversas fases conductuales que lleva a cabo durante su permanencia en el ejercicio de funciones, tales conductas contribuirán a la eficiencia organizacional. Asimismo, la presente variable fue medida bajo la ejecución del cuestionario que estuvo compuesto por 10 ítems, formulados a través de la escala de Likert, donde la puntuación más alta será de 5 y la más baja 1, el mismo que pasó por una validación de expertos y confiabilidad, lo que permitió medir las dimensiones "orientación de resultados"; "eficiencia" y "obtención de resultados".

Según lo trazado por Hernández & Mendoza (2018), la población es un conjunto de individuos que cumplen con ciertas cualidades específicas y sobre los cuales se busca obtener información en una investigación. En este estudio, la población de interés fue representada por 20 trabajadores de una pollería de Trujillo, que constituirán la unidad de análisis. Siendo sus criterios de inclusión: Dadas las particularidades de este estudio actual, se optó por seleccionar a todos los empleados de la organización, con el propósito de poder abordar adecuadamente el problema identificado. Mientras que, los criterios de exclusión: De acuerdo a la investigación, no se consideraron documentos, reportes y/o otra información de la empresa que no guarde relación con nuestro objeto de estudio.

La muestra, contextualizada por Ñaupas et al. (2018) sostienen que representa una porción de la población. que puede ser una parte específica o, en algunos casos, la totalidad de ella, la que sirvió para obtener información o datos de manera eficiente sobre un objetivo planteado. Es por ello que, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de una pollería en Trujillo, el cual representa todas las áreas de la empresa.

En ese sentido, el muestreo fue de tipo "censal" bajo lo expresado por Hernández & Mendoza (2018) es una técnica estadística que es útil para recopilar datos, elementos o unidades de un grupo social sin optar por la muestra. La unidad de análisis ha sido un trabajador de una pollería de Trujillo

Siguiendo lo planteado por Hernández & Mendoza (2018), la técnica se refiere al método utilizado por el investigador con el fin de recabar los datos requeridos para efectuar los objetivos planteados y obtener resultados. La técnica usada fue la "encuesta" de acuerdo con la sugerencia de los autores, la cual permitió consultar aspectos específicos relacionados con las variables tratadas.

Desde la perspectiva de Ñaupas et al. (2018) el instrumento es una herramienta que tiene el objetivo de proceder a adjuntar los datos de una muestra objeto de estudio. El instrumento de estudio fue el "Cuestionario" que buscó evaluar la relación entre los constructos señalados, dicho instrumento cuenta con 23 ítems, empleando la escala de Likert, con escala ordinal.

Con el objetivo de validar los instrumentos seleccionados, se sometieron al juicio de expertos en la materia, compuesto por 3 docentes con grado de Doctor o Maestría. La calificación otorgada a cada ítem de la investigación por dimensión e indicador fue de 5 puntos, confirmando la coherencia y relevancia de los elementos en el estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En este sentido, se utilizó la evaluación de expertos para validar el instrumento, lo que indica que existe congruencia en los ítems del cuestionario con la investigación (Ver anexo N°8).

La consistencia del instrumento se evaluó en mérito a lo indicado por Paniagua & Condori (2018), se llevó a cabo el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach, para lo cual se obtuvo un indicador de 0,830 y 0,795; lo cual representa un coeficiente aceptable, debido a que supera el umbral de 0,700, lo que indica confiabilidad en los datos recopilados (Ver anexo N°12).

Sobre el procedimiento se estudió la realidad problemática, luego se procedió a coordinar con Gerencia para solicitar autorización de realizar el proceso de investigación, de igual manera se coordinó la fecha para obtener datos, lo que implicó la implementación de la técnica de encuesta donde se aplica el instrumento como es el cuestionario, la misma que estuvo validada por expertos, dicho instrumento consiste en 23 preguntas que se encuentran diseñadas bajo la escala de Likert, método que sirvió para medir los propósitos de estudio, los rangos de elección son de 1 al 5. En la tercera etapa, se llevó a cabo la administración del instrumento a la muestra de estudio, previamente se asesoró, coordinó y brindó indicaciones sobre el propósito de estudio. Por último, se procesaron los datos en Excel, para su posterior subida a SPSS 25, que sirvió para poder completar el proceso final y sistematización de los datos adjuntados.

El análisis de datos, se realizó utilizando la estadística descriptiva de cada variable, asimismo pruebas de normalidad en base a las variables y dimensiones. De igual manera, se recalca que, la muestra de estudio fue menor a 50 encuestados por lo que, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, siendo que, los valores significativos para las variables son de ,828 (clima organizacional) y ,378 (desempeño laboral), ambas mayores a 0.05 lo cual representa una distribución normal o paramétrica (Ver anexo N°10), por lo que, se usó para la correlación, el coeficiente de Pearson lo cual sirvió para determinar la relación entre ambos constructos.

Finalmente, se indica que, el estudio de investigación se adhiere de forma apropiada a los principios éticos. En primer lugar, siguió las normas internacionales de redacción científica, adoptando las Normas APA en su séptima edición como estructura base, según las directrices de la institución académica. En segundo lugar, se garantizó la originalidad del proyecto mediante la revisión de plagio utilizando la

herramienta Turnitin. Por último, se obtuvo el consentimiento informado de los colaboradores de la empresa de pollería, asegurando que estén plenamente informados y dispuestos a participar en el estudio.

III. RESULTADOS

Después de aplicar las encuestas a la muestra seleccionada, se procedió a efectuar el procesamiento de los datos obtenidos y se presenta a continuación por medio de las siguientes tablas:

Objetivo Específico N°01: Describir el nivel de clima organizacional en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023

Tabla 1

Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable Clima Organizacional y sus dimensiones

Variable / Dimensión		Nivel	Rango	ni	%
Variable 1: Clima Organizacional	Bajo		13-30	12	60%
	Medio		31-48	7	35%
	Alto		49-65	1	5%
Dimensión 1: Trabajo en equipo	Bajo		3-7	13	65%
	Medio		8-11	6	30%
	Alto		12-15	1	5%
Dimensión 2: Motivación	Bajo		4-9	11	55%
	Medio		10-15	8	40%
	Alto		16-20	1	5%
Dimensión 3: Comunicación	Bajo		3-7	13	65%
	Medio		8-11	6	30%
	Alto		12-15	1	5%
Dimensión 4: Liderazgo	Bajo		3-7	11	55%
	Medio		8-11	8	40%
	Alto		12-15	1	5%

Nota: Encuesta dirigida a los colaboradores. Elaboración propia del autor.

Se pudo afirmar que, la variable Clima Organizacional tuvo como nivel preponderante el bajo, en el sentido que 12 encuestados que representan el 60% de los empleados apreciaron como bajo el clima organizacional en su centro de labores.

También, 7 de los encuestados que significa el 35% de la muestra, lo calificaron como nivel medio. Respecto del nivel alto, tan solo 1 encuestado que es el 5% indican tener un clima organizacional alto. Por lo que, estos bajos índices que prevalecen hacen notar que existe una urgencia en adoptar medidas para la mejora del clima organizacional que a criterio de la mayoría de los encuestados indicaron como bajo.

Luego, se evidenció que, la dimensión Trabajo en equipo ha sido calificada por 13 personas que representan el 65% como nivel bajo; y, 6 encuestados, al 30% refieren nivel medio y 1 encuestado lo califica como alto. Asimismo, en la dimensión Motivación, destaca el nivel bajo, al 55% que implican 11 personas encuestadas; y, de nivel medio, 8 trabajadores al 40% optaron por calificar a la motivación de nivel medio mientras que, 1 de ellos que es el 5% lo determinó como nivel alto. Respecto de la dimensión Comunicación, 13 encuestados que refirieron ser el 65% la calificaron dentro del nivel bajo y 6 colaboradores que son el 30%, consideraron de nivel medio, mientras que, 1 de ellos calificaron en nivel alto. Sobre la dimensión Liderazgo, el nivel bajo es de 55% que implica a 11 encuestados, el nivel medio ha sido calificado por 8 personal, al 40%, siendo que, solo 1 trabajador la considera de nivel alto.

Por lo que, se pudo observar que en todas las dimensiones ha sido preponderante el nivel bajo, lo que implicó la demostración que se debe tener en cuenta la necesidad de cambios en la pollería en aspectos como el trabajo en equipo para que sea efectivo, la motivación debe promocionarse más, debe mejorar la comunicación entre colaboradores y empleador así como, el líder tiene que comprometerse con el equipo mejorando su interacción en la empresa porque se evidencia que, los trabajadores sienten descontento sobre el clima organizacional y las dimensiones investigadas.

Objetivo Específico N°02: Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023.

Tabla 2

Niveles alcanzados por los colaboradores en la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel	Rango	n	%
Variable 2: Desempeño laboral	Bajo	10-23	14	70%
	Medio	24-37	6	30%
	Alto	38-50	0	0%
Dimensión 1: Orientación de resultados	Bajo	4-9	13	65%
	Medio	10-15	6	30%
	Alto	16-20	1	5%
Dimensión 2: Eficiencia	Bajo	3-7	13	65%
	Medio	8-11	7	35%
	Alto	12-15	0	0%
Dimensión 3: Obtención de resultados	Bajo	3-7	12	60%
	Medio	8-11	8	40%
	Alto	12-15	0	0%

Nota: Encuesta dirigida a los colaboradores. Elaboración propia del autor.

Según lo verificado en los resultados de los niveles logrados, respecto del desempeño laboral, se evidenció que representan el nivel bajo, al 70% que comprende 14 encuestados, siendo el nivel medio, al 30%, sin lograr resultados que califiquen el desempeño laboral como alto, lo cual constató la realidad de la pollería, el cual actualmente tiene un bajo desempeño laboral.

Asimismo, se advierte que, la dimensión Orientación de resultados tiene nivel bajo, al 65%, de nivel medio, al 30% y nivel alto, al 5%. La dimensión Eficiencia, el 65% representa el nivel bajo, mientras que, el 35%, para el nivel medio y nadie en nivel alto. La dimensión Obtención de resultados, tiene el 60% en nivel bajo, 40%, nivel medio y nadie en alto. Lo cual evidenció que no se les brinda una adecuada orientación de resultados, siendo ineficiente su labor desempeñada.

Objetivo Específico N°03: Determinar la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023.

Tabla 3

Relación entre la variable Clima organizacional con las dimensiones de la variable Desempeño laboral

	Coeficiente	Desempeño Laboral
Dimensión: Orientación de resultados	Pearson	,538
	Sig.	,014
Dimensión: Eficiencia	Pearson	,600
	Sig.	,005
Dimensión: Obtención de resultados	Pearson	,560
	Sig.	,010

Nota: Uso de la prueba Correlación de Pearson. Elaboración propia del autor.

Respecto de la correlación de la dimensión Orientación de resultados de la variable Desempeño laboral con la variable Clima organizacional, se demostró que existió una correlación positiva moderada (Pearson: 0,538) y una significancia menor a 0,05 (Sig. ,014); lo cual indica que existe una relación significativa aceptando la hipótesis alterna, es decir, al mejorar la orientación de resultados, mejorará el clima organizacional.

La correlación entre la dimensión Eficiencia de la variable Desempeño laboral con la variable Clima organizacional, ha demostrado que existió una correlación positiva moderada (Pearson: 0,600) y una significancia menor a 0,05 (Sig. ,005); aceptando la alterna, porque al mejorar la eficiencia entre los trabajadores mejorará el clima organizacional. Sobre la correlación entre la dimensión Obtención de resultados de la variable Desempeño laboral con la variable Clima organizacional, ha demostrado que existió una correlación positiva moderada (Pearson: 0,560) y una significancia menor a 0,05 (Sig. ,010); aceptando la hipótesis alterna, puesto que, si la obtención de resultados mejora entonces se producirá el mismo efecto respecto del clima organizacional de los colaboradores de la pollería en estudio.

Objetivo General: Establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una Empresa de pollería de Trujillo, 2023.

Tabla 4

Relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

	Coeficiente	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Pearson	,773
	Sig.	,000

Nota: Uso de la prueba Correlación de Pearson. Elaboración propia del autor.

Asimismo, a fin de determinar la relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, se ha demostrado que existió una correlación positiva fuerte (Pearson: 0,773) y una significancia menor a 0.05 (Sig. 0,000); demostrándose una relación significativa entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis alterna, es decir, al mejorar el clima organizacional ello repercutirá positivamente en los colaboradores quienes tendrán un desempeño laboral más óptimo.

IV. DISCUSIÓN

En relación al primer objetivo específico planteado: Describir el nivel de clima organizacional en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023, es preciso traer a colación la definición que hacen García et al. (2020), los que indican que el clima organizacional hace alusión al entorno psicológico y emocional en una empresa, es decir, es la perspectiva colectiva de los trabajadores sobre la cultura, las políticas, las prácticas, la comunicación, las relaciones y las condiciones de trabajo en su lugar de empleo. Respecto del resultado obtenido se afirma que la variable Clima Organizacional representa un 60% de los trabajadores que califican como nivel bajo y 35% como nivel medio. Asimismo, se evidenció que la dimensión trabajo en equipo representa el nivel bajo al 65%; sobre la dimensión motivación tiene un nivel bajo (55%), referente a la dimensión comunicación, el 65% lo califica bajo y el liderazgo, al 55% considerado bajo.

De ello, según el cotejo realizado, se desprende que, los colaboradores de la pollería materia de la presente investigación, en su mayoría opinan que no hay un buen nivel de clima organizacional, del mismo modo manifestaron que no existe una buena comunicación, ni el nivel de motivación adecuado entre empleador y colaborador, no se evidencia el liderazgo requerido para dirigir la empresa, y hace falta trabajo en equipo para el desempeño de las actividades laborales, generando desidia en el actuar de los trabajadores. Ante ello, es importante mencionar la investigación de Okoli (2018), quien indicó una percepción negativa de los colaboradores en sus lugares de trabajo en cuanto al entorno laboral y bienestar en el trabajo. Lo cual coincide con los resultados obtenidos pues se ha demostrado que falta de comunicación efectiva entre empleados y dirección son problemas destacados que afectan la motivación y la prestación de servicios.

En síntesis, el clima organizacional es uno de los factores que evalúan el entorno laboral; sin embargo, a pesar de ello, en los resultados encontrados arrojan una predominancia baja de más de la mitad de los trabajadores, siendo que, pese a la cantidad de investigaciones al respecto, no se le está dotando de la importancia adecuada, quedando demostrado que los resultados coinciden con lo planteado en el aporte antecedente.

En cuanto al segundo objetivo específico: Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023. Teóricamente Pineda et al. (2022) nos explica que el desempeño consiste en comprender y explicar los elementos internos y externos que influyen en su nivel de eficiencia en el trabajo. Así pues, aplicado el instrumento de investigación, se evidenció en los resultados de los niveles logrados, respecto del desempeño laboral se obtuvo el 70% que califica a un nivel bajo; en esa misma línea, en relación a las dimensiones que comprenden dicha variable, se advierte que, la dimensión orientación de resultados tiene el 65% al nivel bajo; para la dimensión eficiencia, el 65% representa el nivel bajo, mientras que la dimensión obtención de resultados, refiere ser el 60% para el nivel bajo.

Es entonces que, se puede afirmar que los colaboradores de la empresa no se sienten considerados como elementos relevantes dentro de sus funciones, teniendo en cuenta las necesidades y habilidades propias de una persona humana, sino que más bien el empleador los deshumaniza al asignarles funciones esperando que por el simple hecho de que les corresponda dentro de sus labores, las tengan que cumplir incansablemente; ello se refleja en los resultados que se obtuvieron a partir de las dimensiones, pues hay un nivel bajo en orientación de los trabajadores hacia las atribuciones previamente asignadas, consecuentemente no se verifica un nivel de eficiencia pertinente, y por ende, no se obtienen los resultados que se esperaron en el rendimiento de los trabajadores. Cabe precisar que Benavides et al. (2019), señalaron que, la teoría de Chiavenato destaca factores que han influido de manera directa en el desempeño laboral, entonces, a la luz de los resultados, se puede constatar que la empresa materia de investigación no está observando el valor de los incentivos, las creencias, el reconocimiento y la fidelidad que inciden en los trabajadores, lo que coincide con la presente investigación en la medida que si se descuida el factor humano, es decir, los colaboradores en la empresa son deficientes, carecen de evaluación constante y adecuada de la eficiencia y eficacia de la realización de sus labores, desencadena un resultado negativo en el clima organizacional afectando la obtención de los objetivos de la empresa.

En relación al tercer objetivo: Determinar la relación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral en los

colaboradores de una pollería de Trujillo, 2023, en lo que respecta a la primera dimensión, conocida como "Orientación de resultados", según Piqueras (2021), se considera que esta orientación proporciona un apoyo direccional por parte de los líderes y representa un enfoque deseado en individuos o equipos dentro de una organización que se enfocan en alcanzar y superar metas y objetivos específicos. Sobre la segunda dimensión, "Eficiencia", Calvo et al. (2018), indican que esta cualidad es altamente valorada por las organizaciones, puesto que su propósito fundamental es lograr metas u objetivos con recursos escasos en circunstancias complicadas, esto implica llevar a cabo las tareas y objetivos de manera productiva y efectiva, minimizando el desperdicio y maximizando el rendimiento al comprender claramente las responsabilidades asignadas y centrarse en el esfuerzo y los recursos de manera efectiva. Madge (2022) destaca de la dimensión "Obtención de resultados" que los objetivos o metas representan un tipo de plan que no solo define el propósito de la planificación, sino también indica la dirección de la organización y el nivel de compromiso necesario para llevar a cabo las actividades.

Asimismo, los resultados respecto de la correlación de la dimensión orientación de resultados de la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, se demostró que existió una correlación positiva moderada (Pearson: 0,538) y una significancia menor a 0,05 (Sig. ,014); lo cual indica que existe una relación significativa aceptando la hipótesis alterna, es decir, al mejorar la orientación de resultados, mejorará el clima organizacional. La correlación entre la dimensión eficiencia con la variable clima organizacional, ha demostrado que existió una correlación positiva moderada (Pearson: 0,600) y una significancia menor a 0,05 (Sig. ,005); aceptando la alterna, porque al mejorar la eficiencia entre los trabajadores mejorará el desempeño laboral. Sobre la correlación entre la dimensión obtención de resultados con la variable clima organizacional, ha demostrado que existió una correlación positiva moderada (Pearson: 0,560) y una significancia menor a 0,05 (Sig. ,010); aceptando la hipótesis alterna, puesto que, al mejorar la obtención de resultados optimizará el desempeño laboral.

Consecuentemente, destaca el estudio de Doza & García (2023), quienes concluyen que se establece una relación significativa entre desempeño laboral y clima

organizacional, constatándose el alto nivel de significancia habiendo una gran incidencia entre ambas, por lo tanto, al mejorar el clima organizacional en la empresa materia de investigación, habrá una mejora en el desempeño laboral, y coincide con el presente estudio puesto que, también se ha hallado una relación de significancia entre las dimensiones de desempeño laboral con el clima organizacional dentro de la pollería de estudio.

En relación al objetivo general: Establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una Empresa de pollería de Trujillo, 2023. Sobre los resultados de la estadística inferencial, se ha demostrado que existió una correlación positiva fuerte (Pearson: 0,773) y una significancia menor a 0.05 (Sig. 0,000); demostrándose una relación significativa entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis alterna, es decir, al mejorar el clima organizacional ello repercutirá positivamente en los colaboradores quienes tendrán un desempeño laboral más óptimo. Es de tener en cuenta lo expresado por López (2021), quien en su tesis propuso como objetivo examinar la correlación del clima organizacional con el rendimiento de los colaboradores de la UPS, arribando a la conclusión de que el ambiente organizacional afecta directamente el rendimiento de los empleados de la UPS, lo que calza con los resultados obtenidos; asimismo ello coincide con la hipótesis alterna planteada, de modo que el clima organizacional y el desempeño laboral ostentan una relación significativa. Entonces al contrastar los resultados obtenidos con la teoría materia de la presente investigación, ha quedado evidenciado que las variables clima organizacional y desempeño laboral guardan una relación bastante significativa, pudiendo influenciar incluso una sobre la otra, de modo que, si existe un mejor clima organizacional en una empresa, el desempeño laboral será mucho mejor, operando una optimización de los recursos humanos y maximización de la productividad empresarial. En síntesis, se ha demostrado que mantener el profesionalismo y fomentar la satisfacción laboral, así como crear y mejorar estrategias para factores relacionados con el clima organizacional guarda una relación directa y significativa en el mejor desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional y el desempeño laboral de una empresa de pollería de Trujillo, 2023, guardan relación significativa entre las variables de estudio, en donde las actividades de mejora que se realicen sobre el clima organizacional impactan positivamente al desempeño laboral.
2. Se concluye, en que el clima organizacional presentó un nivel bajo predominante del 60%, lo que significa que no existe un adecuado clima organizacional en la empresa materia de estudio, puesto que, del análisis de la dimensión trabajo en equipo, motivación y comunicación, todas son calificadas con el nivel mínimo lo que hace notar que existe una urgencia en adoptar medidas eficientes para mejorar el clima organizacional de la pollería estudiada.
3. El desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo ha mostrado una predominancia baja, al 70%, es decir, el desempeño impacta directamente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, asimismo, las dimensiones orientación de resultados, eficiencia y obtención de resultados tuvieron un nivel bajo, evidenciándose que no existe un apoyo direccional, lo que impacta negativamente en las relaciones laborales repercutiendo en el desempeño laboral de ellos, en la medida que, los empleados se limitan a cumplir sus obligaciones.
4. Se concluyó que el clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral tienen una correlación positiva moderada, por lo que, las acciones que logren mejorar el clima organizacional impactan de forma positiva en la orientación, eficiencia y obtención de resultados del desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al propietario de la pollería de Trujillo, se recomienda contratar a un psicólogo organizacional para que diseñe estrategias que puedan implementarse para la mejora del clima organizacional de la empresa en el que prime la comunicación y el reconocimiento tanto de errores como de aciertos, en el cual las bases deben estar orientadas al respeto, la confianza y la transparencia en el actuar de cada elemento que opera dentro de las actividades laborales, a fin de mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.
2. Implementar un sistema de recompensas por metas mensuales logradas, reconociendo a los trabajadores del mes con distinciones significativas, motivando al desarrollo de sus funciones de manera óptima y valorando la fidelidad e ímpetu de los colaboradores.
3. Planificar y gestionar encuentros de confraternidad entre colaboradores a fin de fortalecer la unión de equipo, así como, mejorar la comunicación entre los empleados y los jefes, comprometiéndose en la mejorar constante de la empresa y el logro de los objetivos empresariales.
4. Finalmente, se recomienda a los futuros investigadores, enfatizar en el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral dentro de una compañía, máxime si se ha demostrado la relación significativa que existe entre ambas, en ese sentido, ahondar en identificar alternativas de solución que logren mejorar el clima laboral dentro de la empresa, así como, el rendimiento de sus colaboradores, lo que coadyuvará con el cumplimiento de metas, objetivos y expectativas que la corporación se haya planteado previamente.

REFERENCIAS

Agüero, E.C., Dávila, R.C., Guanilo, C.E. & Ruiz, J.L. (2021). Clima organizacional y

- satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Atlahua, A.D., Durán, S.S., Quijano, S.M. & Pérez, K.G. (2018). Análisis de la percepción del clima laboral en dos Restaurantes del Municipio de Escárcega. *Eumed*, 1(1). <https://acortar.link/Xiyp5X>
- Benavides, A., Bohórquez, E., Caiche, W. & Pérez, M. (2019). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Beuren, I., Dos Santos, V. & Theiss, V. (2021). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *Revista Internacional de Gestión de la Productividad y el Desempeño*, 71(6), 2262-2279. <https://acortar.link/y6Djgh>
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. 12(1). 96-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Candra, A., Sudiro, A. & Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *Research in Business & Social Science*, 12(2), 177-186. <https://acortar.link/ShFcXG>
- Carhuancho, S.P. (2019). *El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://acortar.link/JUPjqM>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Education. <https://acortar.link/vRaYyc>

- Díaz, D. (2019). *Clima laboral según el modelo de litwin y stringer aplicado a la Empresa MoliPerú en la ciudad de Chiclayo 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Torio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante.pdf
- Doñas, M.R., García, I.L., Guzmán, I. & Ocegueda, C.G. (2022). Análisis del clima laboral en un restaurante de México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1665-1684. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2323/3424>
- Doza, K. & Garcia, X. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Pollo Loco E.I.R.L TDA - Huacho, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/cXkpOH>
- García, M., Gómez, C.A. & Vesga, J.J. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gonzales, M.V. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://acortar.link/OwEMFh>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jense, M., Olaug, O., Mikkelsen, A. & Olsem E. (2022). Competence Development and Collaborative Climate as Antecedents of Job Performance, Job Commitment and Uncertainty: Validation of a Theoretical Model across Four Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 1 - 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph20010425>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral propuesta metodológica*

para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. [Tesis de Pregrado, Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Madge, L. (2022). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un restaurante pollería, Callao – 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://acortar.link/ZJwMNe>

Nabhan, F. & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business & Management*, 10(2), 771 - 779. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>

Navarro, L. (2020). *Desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucallpa, Ucayali, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <https://acortar.link/UYUW4u>

Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. UNISDG-Institucional, 1-4. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Obeng, A., Zhu, Y., S. Azinga & P. Quansah. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440211008456>

Ojeda, H. & Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://acortar.link/bhpTXS>

Okoli, I. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36-48. <https://acortar.link/si3R4C>

Piqueras, R. (2021). *La Orientación Profesional para el Empleo en España. Métodos y*

Herramientas para Intervenir desde la Evidencia. [Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia]. <https://acortar.link/NHDvCA>

- Pineda, J.A., Salazar, L.A., Silva, G.I. & Zaragosa W.A. (2022). Desempeño laboral: revisión literaria. *Revistas Académicas Universidad de Colima*. 5(1). <https://acortar.link/uVc88f>
- Ramírez, E.S., Tejada, J.A. y Vásquez, M.A. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Open Journal Systems* 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>.
- Robbie, I. & Roz, K. (2021). The relationship of workplace spirituality, organizational commitment on employee's performance, and job satisfaction as moderating variable. *Technium: Social sciences journal*, 21(1), 611 -619. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v21i1.3945>
- Ryu, K. (2020). *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance*. Science Press and Springer Nature Singapore Pte Ltd. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-15-2813-2>
- Sadiq, N., Laila, U., Rehan, T. & Ali, M. (2020). Organizational Performance and its effect on Job Satisfaction. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(3), 1221 - 1226. <https://publishing.globalcsrc.org/ojs/index.php/jbsee/article/view/1441/1008>
- Sethibe, T. & Steyn, R. (2016). Organizational Climate, Innovation and Performance: A Systematic Review. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 2(2), 161-174. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2393957516646287>
- Suharto, Suyanto & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 7(2), 189-206. <https://ijebe.com/journal/227/download>
- Suprayitno, D. & Hermawan, E. (2022). The effect of organizational climate and competence on the performance of PT. Saharjo Enam Sembilan. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 11(8), 771 - 779.

<https://www.ijsr.net/getabstract.php?paperid=SR22812122452>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima organizacional	A juicio de Salas (2018) el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	Para efectos de medir la variable se empleó el cuestionario conformado por 13 ítems, asignado por medio de la escala ordinal, siendo validado por 3 expertos y se determinó su confiabilidad. Ha medido las dimensiones “trabajo en equipo”; “motivación”; “comunicación” y “liderazgo”.	Trabajo en equipo Motivación Comunicación Liderazgo	Cargas de trabajo Colaboración Coordinación Ascenso Reconocimiento Crecimiento profesional Buen trato Efectiva Transparente Accesible Delegación de labores Estilo de dirección Resolución de conflictos	Ordinal
Desempeño laboral	Bajo lo especificado por Gonzales (2020) conceptualiza al desempeño laboral como aquel aporte	La variable desempeño laboral ha sido medida por medio del cuestionario conformado por 10 ítems asignados por medio de la escala	Orientación de resultados	Apoyo direccional Relaciones interpersonales Control Desarrollo de habilidades	Ordinal

que se espera que el colaborador brinde a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que lleva a cabo durante su permanencia en el ejercicio de funciones, tales conductas contribuirán a la eficiencia organizacional.

ordinal, el mismo que fue validado por 3 expertos y se determinó su confiabilidad, logrando medir las dimensiones de "orientación de resultados"; "eficiencia" y; "obtención de resultados".

Eficiencia

Obtención de resultados

Recursos empleados
Integración
Conocimiento de responsabilidades
Compromiso
Plan
Metas

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1: Clima Organizacional

Instrucciones:

Estimado /a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

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

Clima Organizacional		Escala				
Dimensión: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	Considera que la carga de trabajo que le establece la empresa se ajusta a lo establecido por la ley.					
2	Considera que la empresa fomenta la integración de los colaboradores para la mejora continua.					
3	Considera que una buena coordinación permite que todos los trabajadores se encuentren enfocados en cumplir los objetivos de la empresa de manera eficiente.					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
4	Considera que la empresa promueve a sus colaboradores por su buena labor.					
5	Considera que los jefes reconocen y celebran los logros y contribuciones de los empleados en el equipo o departamento.					

6	Considera que existen oportunidades de progreso dentro de la empresa.					
7	Considera que el jefe inmediato se preocupa por el buen trato, el respeto entre los colaboradores de la organización.					
Dimensión: Comunicación		1	2	3	4	5
8	Usted cree que existe una comunicación saludable con sus compañeros de trabajo.					
9	Siente que la dirección de la empresa comparte información importante de manera abierta y honesta con los empleados.					
10	La empresa ha implementado canales de comunicación abierta, como reuniones regulares de empleados o una política de puertas abiertas para abordar inquietudes.					
Dimensión: Liderazgo		1	2	3	4	5
11	Cree usted que, las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.					
12	Los líderes de la empresa fomentan un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y escuchados.					
13	Se siente cómodo expresando preocupaciones o conflictos a tus jefes.					

Cuestionario 2: Desempeño Laboral

Instrucciones:

Estimado /a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Clima Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

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

Desempeño laboral		Escala				
Dimensión: Orientación de resultados		1	2	3	4	5
1	Cuenta con la colaboración de algún mando superior para el cumplimiento de sus funciones.					
2	Considera que existe compañerismo, empatía, cordialidad entre los jefes inmediatos y los colaboradores de la empresa.					
3	Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas.					
4	Considera que dominas a cabalidad el puesto en el que te encuentras actualmente.					
Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
5	Se distribuye equitativamente las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores diarias.					

6	Usted cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.					
7	La actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades.					
Dimensión: Obtención de resultados		1	2	3	4	5
8	Los trabajadores están comprometidos en su propio crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.					
9	La empresa ha comunicado a sus trabajadores los planes que se mantienen para obtener los resultados deseados.					
10	La empresa cuenta con una meta mensual, trimestral y/o anual.					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **“Cuestionario para evaluar el clima organizacional y desempeño laboral en una pollería de Trujillo 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 que hacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Número de documento de identidad:	18143923
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Marketing
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	22 años
Experiencia en investigación:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Validación de cuestionario a colaboradores
Autor(a)(es):	Ricardo Andree Salazar Edwards
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()

Tiempo de aplicación:	De 05 a 10 min
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo en equipo ● Motivación ● Comunicación ● Liderazgo 	A juicio de Salas (2018) el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientación de resultados ● Eficiencia ● Obtención de resultados 	Bajo lo especificado por Gonzales (2020) conceptualiza al desempeño laboral como aquel aporte que se espera que el colaborador brinde a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que lleva a cabo durante su

		permanencia en el ejercicio de funciones, tales conductas contribuirán a la eficiencia organizacional.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento dirigido a colaboradores de una pollería en Trujillo elaborado por Ricardo Andree Salazar Edwards en el año 2023, Basado en los aportes de Salas (2018) para la variable 1 y Gonzales (2020) para la variable 2, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad 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.
<p>Coherencia</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>Relevancia</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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 este.
	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 del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

Dimensiones del instrumento Variable 1: Clima Organizacional

Primera dimensión: Trabajo en Equipo

Objetivos de la dimensión: Medir la dimensión de la dimensión trabajo en equipo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cargas de Trabajo	Considera que la carga de trabajo que le establece la empresa se ajusta a lo establecido por la ley.	4	4	4	

Colaboración	La empresa fomenta la integración de los colaboradores para la mejora continua.	4	4	4	
Coordinación	Una buena coordinación permite que todos los trabajadores se encuentren enfocados en cumplir los objetivos de la empresa de manera eficiente.	3	3	3	

Segunda dimensión: Motivación

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión motivación

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Ascenso	La empresa promueve a sus colaboradores por su buena labor.	4	4	4	
	Los jefes reconocen y	4	4	4	

Reconocimiento	celebran los logros y contribuciones de los empleados en el equipo o departamento.				
Crecimiento Profesional	Existen oportunidades de progreso dentro de la empresa.	4	4	4	
Buen Trato	El jefe inmediato se preocupa por el buen trato, el respeto entre los colaboradores de la organización.	3	3	3	

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión comunicación.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Efectiva	Usted cree que existe una comunicación saludable con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Transparente	Siente que la dirección de la empresa comparte información importante de manera abierta y honesta con los empleados.	4	4	4	
Accesible	La empresa ha implementado canales de comunicación abierta, como reuniones regulares de empleados o una política de puertas abiertas para abordar inquietudes.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Liderazgo

Objetivos de la dimensión: Medir indicadores de la variable Liderazgo

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Asignación	Cree usted que, las	4	4	4	

de responsabilid ad	responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.				
Estilo de dirección	Los líderes de la empresa fomentan un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y escuchados.	4	4	4	
Resolución de Conflictos	Se siente cómodo expresando preocupaciones o conflictos a tus jefes.	3	3	3	

Dimensiones del instrumento Variable 2: Desempeño Laboral

Primera dimensión: Orientación de Resultados

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión Orientación de resultados

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Apoyo Direccional	Cuenta con la colaboración de algún mando	3	3	3	

	superior para el cumplimiento de sus funciones.				
Relaciones Interpersonales	Considera que existe compañerismo, empatía, cordialidad entre los jefes inmediatos y los colaboradores de la empresa.	3	3	3	
Control	Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas.	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	Considera que dominas a cabalidad el puesto en el que te encuentras actualmente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la variable Eficiencia

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Recursos empleados	Se distribuye equitativamente las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores diarias.	3	3	3	
Integración	Usted cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.	4	4	4	
Conocimiento de responsabilidades	La actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades.	4	4	4	

Tercera dimensión: Obtención de Resultados

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la variable Obtención de resultados.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

					S
Compromiso	Los trabajadores están comprometidos en su propio crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.	3	3	3	
Plan	La empresa ha comunicado a sus trabajadores los planes que se mantienen para obtener los resultados deseados.	3	3	3	
Metas	La empresa cuenta con una meta mensual, trimestral y/o anual.	4	4	4	



Mg. Tania Vanessa, Colchado Cerdán

DNI: 18143923

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **“Cuestionario para evaluar el clima organizacional y desempeño laboral en una pollería de Trujillo 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 que hacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	JOSÉ LUIS SORIANO COLCHADO
Número de documento de identidad:	07846143
Grado profesional:	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
Área de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución laboral:	UPAO-UCV-UPN
Tiempo de experiencia profesional:	28 AÑOS
Experiencia en investigación:	10 AÑOS

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Validación de cuestionario a colaboradores
Autor(a)(es):	Ricardo Andree Salazar Edwards
Procedencia:	Trujillo

Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	De 05 a 10 min
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo en equipo ● Motivación ● Comunicación ● Liderazgo 	A juicio de Salas (2018) el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientación de resultados ● Eficiencia ● Obtención de resultados 	Bajo lo especificado por Gonzales (2020) conceptualiza al desempeño laboral como aquel aporte que se espera que el colaborador brinde a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que lleva a cabo durante su

		permanencia en el ejercicio de funciones, tales conductas contribuirán a la eficiencia organizacional.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento dirigido a colaboradores de una pollería en Trujillo elaborado por Ricardo Andree Salazar Edwards en el año 2023, Basado en los aportes de Salas (2018) para la variable 1 y Gonzales (2020) para la variable 2, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. 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.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene

		semántica y sintaxis adecuada.
<p>Coherencia</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	2. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	5. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	6. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	7. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>Relevancia</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy

		relevante y debe ser incluido.
--	--	--------------------------------

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento Variable 1: Clima Organizacional

Primera dimensión: Trabajo en Equipo

Objetivos de la dimensión: Medir la dimensión de la dimensión trabajo en equipo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cargas de Trabajo	Considera que la carga de trabajo que le establece la empresa se ajusta a lo establecido por la ley.	4	4	4	

Colaboración	La empresa fomenta la integración de los colaboradores para la mejora continua.	4	4	4	
Coordinación	Una buena coordinación permite que todos los trabajadores se encuentren enfocados en cumplir los objetivos de la empresa de manera eficiente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Motivación

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión motivación

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Ascenso	La empresa promueve a sus colaboradores por su buena labor.	4	4	4	
	Los jefes reconocen y	4	4	4	

Reconocimiento	celebran los logros y contribuciones de los empleados en el equipo o departamento.				
Crecimiento Profesional	Existen oportunidades de progreso dentro de la empresa.	3	3	4	
Buen Trato	El jefe inmediato se preocupa por el buen trato, el respeto entre los colaboradores de la organización.	3	4	4	

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión comunicación.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Efectiva	Usted cree que existe una comunicación	3	3	4	

	saludable con sus compañeros de trabajo.				
Transparente	Siente que la dirección de la empresa comparte información importante de manera abierta y honesta con los empleados.	4	4	4	
Accesible	La empresa ha implementado canales de comunicación abierta, como reuniones regulares de empleados o una política de puertas abiertas para abordar inquietudes.	3	3	3	

Cuarta dimensión: Liderazgo

Objetivos de la dimensión: Medir indicadores de la variable Liderazgo

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Asignación de responsabilidades	Cree usted que, las responsabilidades del puesto de trabajo	4	4	4	

idad	están claramente definidas.				
Estilo de dirección	Los líderes de la empresa fomentan un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y escuchados.	4	4	4	
Resolución de Conflictos	Se siente cómodo expresando preocupaciones o conflictos a tus jefes.	3	4	4	

Dimensiones del instrumento Variable 2: Desempeño Laboral

Primera dimensión: Orientación de Resultados

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión Orientación de resultados

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Apoyo Direccional	Cuenta con la colaboración de algún mando superior para el cumplimiento de	3	4	4	

	sus funciones.				
Relaciones Interpersonales	Considera que existe compañerismo, empatía, cordialidad entre los jefes inmediatos y los colaboradores de la empresa.	4	4	4	
Control	Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas.	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	Considera que dominas a cabalidad el puesto en el que te encuentras actualmente.	2	2	3	Se domina las labores específicas del puesto

Segunda dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la variable Eficiencia

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Recursos	Se distribuye	3	3	3	

empleados	equitativamente las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores diarias.				
Integración	Usted cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.	4	4	4	
Conocimiento de responsabilidades	La actividad en la que trabaja le permite aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades.	3	4	4	

Tercera dimensión: Obtención de Resultados

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la variable Obtención de resultados.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

					S
Compromiso	Los trabajadores están comprometidos en su propio crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.	4	4	4	
Plan	La empresa ha comunicado a sus trabajadores los planes que se mantienen para obtener los resultados deseados.	4	4	4	
Metas	La empresa cuenta con una meta mensual, trimestral y/o anual.	4	4	4	



JOSÉ LUIS SORIANO COLCHADO

DNI: 07846143

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **“Cuestionario para evaluar el clima organizacional y desempeño laboral en una pollería de Trujillo 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 que hacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Edwin Rivas Rumiche
Número de documento de identidad:	02831833
Grado profesional:	Magíster en Gestión de Talento Humano
Área de experiencia profesional:	Gestión de Organizaciones
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	23 años
Experiencia en investigación:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Validación de cuestionario a colaboradores
Autor(a)(es):	Ricardo Andree Salazar Edwards
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	De 05 a 10 min
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo en equipo ● Motivación ● Comunicación ● Liderazgo 	A juicio de Salas (2018) el clima laboral es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientación de resultados ● Eficiencia 	Bajo lo especificado por Gonzales (2020) conceptualiza al desempeño laboral como aquel aporte que se espera que el colaborador brinde a

	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de resultados 	la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que lleva a cabo durante su permanencia en el ejercicio de funciones, tales conductas contribuirán a la eficiencia organizacional.
--	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento dirigido a colaboradores de una pollería en Trujillo elaborado por Ricardo Andree Salazar Edwards en el año 2023, Basado en los aportes de Salas (2018) para la variable 1 y Gonzales (2020) para la variable 2, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. 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.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos

		de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>Coherencia</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	3. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	8. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	9. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	10. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>Relevancia</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.

	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento Variable 1: Clima Organizacional

Primera dimensión: Trabajo en Equipo

Objetivos de la dimensión: Medir la dimensión de la dimensión trabajo en equipo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cargas de Trabajo	Considera que la carga de trabajo que le establece la empresa se ajusta a	4	4	4	

	lo establecido por la ley.				
Colaboración	La empresa fomenta la integración de los colaboradores para la mejora continua.	4	4	4	
Coordinación	Una buena coordinación permite que todos los trabajadores se encuentren enfocados en cumplir los objetivos de la empresa de manera eficiente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Motivación

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión motivación

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Ascenso	La empresa promueve a sus colaboradores por su buena labor.	4	4	4	
	Los jefes reconocen y	4	4	4	

Reconocimiento	celebran los logros y contribuciones de los empleados en el equipo o departamento.				
Crecimiento Profesional	Existen oportunidades de progreso dentro de la empresa.	4	4	4	
Buen Trato	El jefe inmediato se preocupa por el buen trato, el respeto entre los colaboradores de la organización.	4	4	4	

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión comunicación.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Efectiva	Usted cree que existe una comunicación saludable con sus	4	4	4	

	compañeros de trabajo.				
Transparente	Siente que la dirección de la empresa comparte información importante de manera abierta y honesta con los empleados.	4	4	4	
Accesible	La empresa ha implementado canales de comunicación abierta, como reuniones regulares de empleados o una política de puertas abiertas para abordar inquietudes.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Liderazgo

Objetivos de la dimensión: Medir indicadores de la variable Liderazgo

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Asignación de responsabilidad	Cree usted que, las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.	4	4	4	

Estilo de dirección	Los líderes de la empresa fomentan un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y escuchados.	4	4	4	
Resolución de Conflictos	Se siente cómodo expresando preocupaciones o conflictos a tus jefes.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento Variable 2: Desempeño Laboral

Primera dimensión: Orientación de Resultados

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la dimensión Orientación de resultados

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Apoyo Direccional	Cuenta con la colaboración de algún mando superior para el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
Relaciones Interpersona	Considera que existe	4	4	4	

les	compañerismo, empatía, cordialidad entre los jefes inmediatos y los colaboradores de la empresa.				
Control	Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas.	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	Considera que dominas a cabalidad el puesto en el que te encuentras actualmente.	4	4	4	

Segunda dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la variable Eficiencia

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Recursos empleados	Se distribuye equitativamente las herramientas necesarias para el	4	4	4	

	desempeño de sus labores diarias.				
Integración	Usted cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.	4	4	4	
Conocimiento de responsabilidades	la actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades.	4	4	4	

Tercera dimensión: Obtención de Resultados

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de la variable Obtención de resultados.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Compromiso	Los trabajadores están comprometidos en su propio crecimiento y	4	4	4	

	desarrollo profesional en la empresa.				
Plan	La empresa ha comunicado a sus trabajadores los planes que se mantienen para obtener los resultados deseados.	4	4	4	
Metas	La empresa cuenta con una meta mensual, trimestral y/o anual.	4	4	4	



Mg. Edwin Rivas Rumiche

DNI 02831833

CLAD 13915

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Cálculo de confiabilidad

Resumen de procesamiento de datos

	Variabes	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Cuestionario 1	Clima organizacional	0,830	ACEPTABLE
Cuestionario 2	Desempeño laboral	0,795	ACEPTABLE

Nota. Coeficientes mayores a 0.700 lo que indica confiabilidad aceptable.

Cuestionario 1: Clima Organizacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	43,95	61,524	,490	,826
12	43,80	59,221	,599	,820
13	44,10	62,200	,516	,825
14	43,65	64,661	,448	,829
15	43,50	66,263	,136	,846
16	43,85	62,239	,408	,830
17	44,20	66,484	,155	,842
18	43,30	63,905	,488	,827
19	43,70	66,011	,246	,837
110	43,80	64,274	,486	,828
111	43,65	57,924	,617	,819
112	43,75	60,724	,457	,828
113	43,60	66,253	,280	,835

Cuestionario 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it1	21,65	44,239	,854	,780
it2	21,60	42,674	,723	,784
it3	21,65	44,134	,805	,782
it4	21,60	48,358	,605	,801
it5	21,60	53,937	,009	,846
it6	21,60	43,411	,740	,784
it7	21,55	46,471	,634	,796
it8	21,80	44,800	,773	,786
it9	21,55	46,997	,549	,802
it10	21,45	45,945	,625	,796

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 en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023

Investigador (a) (es): Ricardo Andree Salazar Edwards

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una pollería de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información valiosa sobre cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de una pollería de Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad presencial. 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 participar o 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 institución

al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, 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) Salazar Edwards Ricardo Andree, email rasalazar@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Dr. Nauca Torres Enrique Santos email: enaucat@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[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*