



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa  
de alimentos y bebidas, 2024

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

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Espinoza Rojas, Irma Anita (orcid.org/0000-0001-6425-9124)

**ASESORA:**

Dra. Auccacusi Kañahuire, Monica Elizabeth (orcid.org/0000-0003-0589-945X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, AUCCACUSI KAÑAHUIRE MONICA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024", cuyo autor es ESPINOZA ROJAS IRMA ANITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AUCCACUSI KAÑAHUIRE MONICA ELIZABETH DNI: 42088597 ORCID: 0000-0003-0589-945X	Firmado electrónicamente por: MAUCCACUSIKA el 11-07-2024 17:50:48

Código documento Trilce: TRI - 0776538



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ESPINOZA ROJAS IRMA ANITA estudiante de la de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024", 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
ESPINOZA ROJAS IRMA ANITA DNI: 40436120 ORCID: 0000-0001-6425-9124	Firmado electrónicamente por: IESPINOZAR el 12-07- 2024 14:31:34

Código documento Trilce: INV - 1754084

## **DEDICATORIA**

A mi padre, hermanos y sobrinos, ellos son las personas que me motivan y fortalecen cada día para seguir desarrollándome profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud y agradecimiento profundo al Dios que todo tiene bajo control, por su dirección, su palabra de aliento y fortaleza diaria; a aquellas personas que me brindaron el soporte anímico, emocional y principalmente por aquellas palabras que me motivaron para terminar mi investigación, a los docentes de la Universidad por brindarnos cada conocimiento en las aulas universitarias.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
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 .....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre clima organizacional y desempeño laboral.....	15
Tabla 2 Autonomía y desempeño laboral.....	16
Tabla 3 Reconocimiento y desempeño laboral .....	16
Tabla 4 Motivación y desempeño laboral .....	17
Tabla 5 Liderazgo y desempeño laboral.....	17
Tabla 6 Prueba de normalidad .....	18
Tabla 7 Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.....	18
Tabla 8 Correlación entre autonomía y desempeño laboral.....	19
Tabla 9 Correlación entre desempeño laboral .....	20
Tabla 10 Correlación entre motivación y desempeño laboral.....	20
Tabla 11 Correlación entre liderazgo y desempeño laboral .....	21

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024. y asimismo se consideró como prioridad instar a las empresas de brindar trabajo decente a cada uno de sus colaboradores para el cumplimiento de la agenda 2030. La metodología fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra de 119 trabajadores, empleando la técnica de encuesta mediante un cuestionario tipo Likert de 24 ítems. Los resultados mostraron que el 73.9% de los trabajadores encuestados perciben un clima organizacional negativo, y el 75.6% consideran que su desempeño laboral es malo, el 19.4% lo califican como regular y solo el 5.0% lo consideran bueno. El análisis inferencial, realizado mediante el Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de 0.256, indicando una correlación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.005 (0.5%). Además, se obtuvo un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, lo que invalida la hipótesis nula y confirma la hipótesis alternativa. Concluyendo que existe relación entre ambas variables, porque la importancia radica en un buen liderazgo.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, responsabilidad y reconocimiento.*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of workers in a food and beverage company, 2024. and it was also considered a priority to urge companies to provide decent work to each of their collaborators. for compliance with the 2030 agenda. The methodology was applied with a non-experimental, descriptive and correlational design. We worked with a sample of 119 workers, using the survey technique using a 24-item Likert-type questionnaire. The results showed that 73.9% of the surveyed workers perceive a negative organizational climate, and 75.6% consider that their work performance is bad. , 19.4% rate it as average and only 5.0% consider it good. The inferential analysis, carried out using Spearman's Rho, yielded a coefficient of 0.256, indicating a medium positive correlation between the organizational climate and job performance, with a significance level of 0.005 (0.5%). Furthermore, a bilateral significance level of less than 0.05 was obtained, which invalidates the null hypothesis and confirms the alternative hypothesis. Concluding that there is a relationship between both variables, because the importance lies in good leadership.

**Keywords:** *Organizational climate, work performance, leadership, responsibility and recognition.*

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones buscan realizar cambios para mejorar su imagen corporativa, gozar de mayor rentabilidad, expansión en el mercado; para ello debe adaptarse a los constantes cambios que se van presentando en el acontecer global, político, tecnológico y ambiental.

Fidelizar a los colaboradores es un trabajo arduo y constante, que demanda inversión y tiempo; para contar con un equipo humano comprometido y fortalecido en la organización. Según la Organización de Recursos Humanos (2023) sus estudios señalan que la principal fuente de insatisfacción en el trabajo es el trato injusto que existe de jefe a trabajador, seguido de sobrecarga laboral y la comunicación poco clara por parte de los altos mandos, donde los resultados denotan que, de 10 personas, 4 de ellos se califican como miserables en su entorno laboral

ONU (2015) como parte de la agenda 2030 y para su cumplimiento como tal todos los individuos o aquellos que trabajan en empresas y compañías deben de tener un trabajo decente y el crecimiento de su economía debe verse reflejado en su estilo de vida.

Según Gallup (2022), hay una considerable inestabilidad e inseguridad laboral en las empresas, la falta de diálogo y comunicación asertiva entre los trabajadores debilita el esfuerzo de los líderes que intentan mantener un buen clima en las empresas españolas, es de conocimiento que el nivel de inestabilidad laboral es muy alto en este país, ya que los constantes cambios políticos han sido uno de las causas para que el clima en las organizaciones y la salud emocional de los trabajadores se vean perjudicados.

Según la Encuesta global bienestar (2024) demuestra que el mal ambiente en el centro laboral es una de las mayores amenazas en México, ya que esto conlleva a que afecte en el buen desempeño de sus trabajadores y en esta misma línea el informe emitido por Repulica.co (2024) detalla que las consecuencias de un mal clima en las organizaciones tienen resultados desfavorables y cuentan con varios diagnósticos y los más destacados fueron: pérdida de energía y cansancio 58%, ansiedad y estrés 47%, sentimientos de inutilidad 41%. y el Workforce institute de UKG (2024) afirma que el 60% de los encuestados en las empresas de México tuvieron afectación en la salud mental por los mismos antecedentes.

La Fundación Mashumano ( 2022) elaboró un informe sobre la afectación del estrés en el centro laboral, donde los países con mayor índice son: España, Estonia, Hungría y Croacia; el 72% de los colaboradores consideran que la inseguridad laboral es una de las causas principales que les causa el estrés, el 59% le atribuyen al estrés como el factor para sufrir acoso e intimidación, el 27% de los colaboradores de Europa reportaron haber experimentado situaciones de riesgo psicosocial que impactaron su bienestar emocional.

El clima laboral en las empresas latinoamericanas no son ajenas a esta problemática, estudios e investigaciones realizados por la Revista Finanzas (2022) detallaron los resultado donde el 62 % de los encuestados tienen cierto grado de cansancio físico y un 57 % sienten algún nivel de agotamiento emocional y mental, de este mismo grupo el 26.6% ya realizó visitas a un centro de salud mental y un 13.1% lo ve como una opción a corto plazo; esta problemática surge a raíz de la pandemia y necesariamente los trabajos fueron realizados vía tecnología o remoto y hasta más horas de lo habitual y como consecuencia adquirieron el hoy llamado tecnoestrés.

Según Randstad (2021) en Chile el 52% de los trabajadores tomaron la decisión de renunciar a su centro laboral debido a que vivieron en un ambiente laboral toxico; las empresas privadas son pioneros en fomentar el trabajo en equipo, desarrollo de liderazgo, manejo de personal, pero las convulsiones políticas generaron inestabilidad en el campo empresarial; los resultados que obtuvieron fue que, los líderes les infundían miedo al equipo de trabajo, el desconocimiento de los procedimiento para desarrollar sus funciones diarias fueron uno de los factores que predominó para que exista la renuncia.

Un estudio realizado por Mercer-Marsh (2023) registró que Colombia es el país en Latinoamérica que se posiciona en el primer lugar con un 56% en el estrés laboral, las encuestas realizadas arrojaron que al menos el 33% de los colombianos padece estrés muy elevado, y lo más alarmante de estos resultados solo el 26% van a consulta con médicos de la salud.

En el Perú existen empresas que no valoran el talento humano y por ende no buscan invertir y menos fomentar un clima laboral armonioso entre todos sus pares y esto se denota en el informe emitido por el diario Gestión (2022) que el 54% de los entrevistados manifestaron tener miedo de cometer errores, ya que cuentan con jefes

muy autoritarios, donde en su mayoría coaccionan a los trabajadores con la revisión de sus contratos al no llegar a las metas trazadas.

Asimismo, el Diario el Comercio (2023) publicó los resultados acerca de la opinión de los sondeados donde el 73% de los trabajadores desean cambiar de trabajo, ya que el estrés que les generan el lugar donde viene laborando no les permite desarrollar su potencial y sus habilidades, la falta de desconectarse de la tecnología les genera agotamiento mental y prefieren buscar otras opciones donde les permitan tener tranquilidad emocional y psicológico.

Infobae (2023) refiere que la mala relación de jefe - trabajador, la falta de liderazgo, la discriminación dentro de las organizaciones fueron algunas de las causas que afectó el ambiente laboral en las compañías privadas, el 24% se lleva mal con sus superiores y el mismo porcentaje no se sentían motivados en su jornada laboral; el 19% describen que su jefe inmediato no posee las habilidades ni competencias para dirigir a su equipo de trabajo y es un jefe muy autoritario; las sobrecargas de trabajo y sin remuneraciones pagadas por las horas extras fueron los detonantes para que cada encuestado emita su deseo de alejarse de la empresa donde labora.

Según Info capital humano (2023) la investigación realizada en los diferentes rubros y/o servicios generales como: ventas, marketing, salud, educación, consultoría, comunicaciones y consumo masivo, el 80% consideran que renunciarían solo por tener un mal clima en la empresa, en su mayoría optarían por el trabajo remoto, ya que no tendrían ninguna presión por parte de sus superiores al no tenerlo cerca y asimismo priman las necesidades de los milenials de involucrarlos más en la toma de decisiones, horarios flexibles, entre otros para seguir laborando dentro de las organizaciones.

La investigación se realizó en una empresa peruana de alimentos y bebidas situada en el distrito de San Isidro y su principal actividad es brindar servicios de alimentos a los pacientes hospitalizados de instituciones públicas y privadas; esta empresa está bajo la dirección de una persona empírica en la administración. La problemática de esta organización se basa en varios factores: carencia de liderazgo, limitado conocimiento de las normas, nula motivación a los trabajadores, déficit de infraestructura, ausentismo del personal a su centro laboral, rotación del personal y

escasez de equipos-menajes, siendo este último una falta grave y perjudicial para la hora de entregar las dietas a los pacientes.

Justificación teórica, será de gran aporte y será como guía de consulta y conocimiento para los siguientes estudios, además ayudará a aquellos que quieran entender y mejorar la influencia y relación de las variables estudiadas.

Justificación Práctica, la investigación del presente trabajo contribuirá, brindando información útil para poder resolver los problemas de la empresa que se encuentran en el rubro de alimentos y bebidas; para prevenir y evitar la queja de los pacientes y colaboradores; permitirá crear estrategias para cumplir con las exigencias de los propios clientes y asimismo les permitirá desarrollar un buen desempeño de sus trabajadores teniendo claro sus funciones, empoderando al personal para tomar decisiones en aspectos de funciones asignadas.

Justificación Metodológica, para dotar a este procedimiento de rigor y fiabilidad desde una perspectiva cuantitativa, utilizaremos el método de investigación científica general y fiabilidad desde una perspectiva cuantitativa. También se identificarán los instrumentos de investigación utilizados en estudios anteriores con el fin de actualizar dichos estudios, en cierta medida, mejorar su construcción y eficacia.

Se planteó como pregunta general, ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas en 2024? Asimismo se plantearon los problemas específicos, a)¿Qué relación existe entre autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024?, b)¿Qué relación existe entre reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024?, c)¿Qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024?, d) ¿Qué relación existe entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024?

Y por Objetivo General, Determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024. objetivos específicos: a)Determinar la relación entre autonomía, y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.; b) Determinar la relación entre reconocimiento y el desempeño laboral de los

trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.; c) Determinar la relación motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.; d) Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.

Asimismo, la hipótesis general planteada fue: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024 y las hipótesis específicos: a)Existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.; b)Existe relación entre la reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.;c)Existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.; d)Existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.

En los antecedentes internacionales se puede mencionar a Mendoza et al. (2022), La institución no cuenta con comunicación precisa entre sus empleados, había preferencias por algunos trabajadores, frecuente rotación del personal y líderes autoritarios que dificultaban el ejercicio efectivo de sus funciones, su objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados que participan en las prácticas empresariales LAEMCO de la Universidad Pedagógica–Colombia, en lo metodológico su enfoque fue cuantitativa, descriptivo, correlacional, diseño no experimental y la información lo recopiló mediante una encuesta a todos los trabajadores que estuvo conformado por las 75 personas. Utilizó el software R para analizar estadísticamente los datos. Los resultados mostraron que los trabajadores observaron el comportamiento de los líderes, quienes se interesan por mantener las relaciones interpersonales (82.76%) y el 80% de los encuestados están relacionados con un cierto tipo de comunicación. Concluyó que las variables estudiadas están fuertemente relacionadas.

Paredes et al. (2021), Los grandes mercados tienen retos constantes y uno de ellos es retener y agradar a sus clientes y para lograrlo tienen que involucrar a todo el factor humano. Su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas de mercados ecuatorianos. En lo metodológico fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa, diseño

no experimental de corte transversal, correlacional. Su muestra fueron los 379 colaboradores. Aplicó un cuestionario con 55 preguntas. La fiabilidad del instrumento fue respaldada por el valor que obtuvieron 0,977 coeficiente alfa de Cronbach, la correlación de dichas variables tuvo un coeficiente de Spearman  $\rho=0.294$ , los resultados indican que los principales mercados ecuatorianos siempre están con las expectativas sobre crear entornos que ofrezcan las buenas condiciones para ofrecer un clima organizacional apto y asimismo priorizar el buen desempeño para que el trabajador y la organización alcancen sus objetivos. Concluyo que las variables estudiadas tienen una relación significativa.

Paisal et al. (2019) El autor quiso examinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral a través de satisfacción laboral como factor intermedio. Su metodología fue de enfoque cuantitativo-correlacional, diseño experimental, el estudio empleó el cuestionario y contó con una muestra de 126 participantes del personal del Politécnico Estatal de Sriwijaya Los resultados denotaron que la primera variable tiene repercusión considerable en la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.062 y un valor de p de 0.000. Asimismo, se descubrió que la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.405 y un valor p de 0.000. Descubrió que el bienestar laboral es una pieza que afecta indirectamente el desempeño laboral a través del clima organizacional. Sin embargo, con un coeficiente de 0,084 y un valor p de 0,306. Concluyendo que no se encontró un efecto directo significativo del clima organizacional en el desempeño laboral.

Rojas (2019) La problemática de la institución fue la falta de planificación, no les permitían fomentar la innovación a los docentes; Su objetivo de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios adventistas. Su investigación fue de alcance correlacional descriptivo, de diseño no experimental y la población fue de 157 docentes, aplicó un instrumento para medir las dos variables, con 55 ítems. Para medir el clima organizacional consideró las siguientes dimensiones: innovación, estilo de gerencia, autonomía y recompensa; para la variable desempeño laboral consideró las dimensiones: planificación del trabajo pedagógico, gestión del proceso de enseñanza, responsabilidades profesionales. los resultados respecto a la variable clima organizacional el 31.2% percibieron como un nivel bajo; el 41.4% en un nivel medio, y el 27.4% en un nivel alto; finalmente, en cuanto a la variable desempeño laboral,

bajo en un 31.8%, medio en un 39.5% y alto con un 28.7%. Concluyó que existe relación significativa baja entre las variables, según el nivel Rho de Spearman 0,19.

Brito et al. (2020) su objetivo fue determinar cómo las variables: control, motivación, toma de decisiones y liderazgo, influyen en desempeño de los colaboradores de la organización; la metodología fue de corte descriptivo y correlacional, con una muestra de 90 trabajadores y para recopilar información emitieron una encuesta. los resultados que obtuvieron para la variable control y su dimensión acompañamiento evidencian que el 29% de los trabajadores evalúan de forma negativa el accionar de sus superiores. Para la variable motivación con sus dimensiones reconocimiento y satisfacción, la respuesta fue de 49% lo que evidencia que el jefe motiva a sus trabajadores; en toma de decisiones con sus dimensiones responsabilidad y capacidad califican con un 70% a sus superiores, ya que los jefes proyectan una buena imagen de responsabilidad; en liderazgo con sus dimensiones estímulo y orientación son vistos por los trabajadores como favorables para un buen clima en la organización y esto se percibe con un 50% y 25% para las alternativas de respuesta concordantes y muy concordantes. El análisis concluyó que factores como el control, el liderazgo y el seguimiento son fundamentales para tener un clima organizacional favorable, el cual ejerce repercusión positiva en lo laboral y en el alcance de los objetivos.

En las investigaciones nacionales se consideró a los siguientes autores:

Atoche (2022). Su objetivo era determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. En lo metodológico fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada y un diseño no experimental de corte transversal descriptivo correlacional. La muestra consistió en 34 encuestados y utilizó un cuestionario como herramienta para recopilar datos. La validez y confiabilidad fueron probados por expertos. Los resultados demostraron que las dos variables de estudio fueron buenas, con un 76.47% y un 85.29%, respectivamente. Además, con un nivel sig. Menor a 0.05, se encontró una relación significativa entre las dimensiones de las variables, particularmente en las áreas de comunicación (Rho=0,504), involucramiento laboral (Rho=0,692) y motivación laboral (Rho=0,600). Concluyó que entre las dos variables existen una correlación significativa.

Kawano (2021) La mala relación entre sus propios compañeros, muy baja comunicación, el ausentismo laboral y las malas condiciones laborales son los que predominaron en esta empresa; su propósito del investigador fue determinar si había una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en ese restaurante, para tomar medidas correctivas en la organización. Su metodológico fue un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, y encuestó a 25 participantes de diferentes campos. Los hallazgos indicaron que el 56% de los empleados percibió un ambiente de trabajo positivo, mientras que el 40% lo consideró regular. Además, el 60% de los encuestados dijeron que se desempeñaban bien en su trabajo. Concluyedo una fuerte correlación positiva entre ambas variables con un coeficiente de Spearman de 0,874.

Palomino (2023) El investigador percibió la poca motivación, cero reconocimientos, el carecimiento de liderazgo dentro de la empresa; el objetivo de la investigación es determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral de un negocio. El estudio utilizó un diseño de corte transversal no experimental de enfoque básico, correlacional y descriptivo. Utilizó cuestionarios validados por expertos y de alta confiabilidad para recopilar información, 37 encuestados participaron en la muestra. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva entre ambas estudiadas en un negocio hotelero, con un índice de correlación de Spearman (Rho) de 0.800. Además, se encontró que el valor p de 0,000 fue menor que el nivel sig. de 0,005, lo que confirma la significancia estadística, concluyendo que existe una correlación entre las variables de estudio en la empresa.

Apolaya (2022) El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los docentes. La metodología fue básica, con un diseño no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 346 docentes y utilizaron la encuesta. El cuestionario contenía 42 ítems y fue validado por expertos y confiable con el Alfa de Cronbach. Los hallazgos indicaron que el 35 % de los empleados notaron un ambiente laboral desfavorable, el 25 % de ellos dijeron que su desempeño laboral era malo, el 4,6 % lo calificó como regular y el 4,9 % lo calificó como bueno. Según el análisis inferencial, se encontró que  $Rho=0,528$  indica una correlación positiva moderada entre las variables examinadas, con un nivel de sig. de 0,01 (1%). En conclusión, se estableció

cuando el clima laboral es moderado, el desempeño laboral de los trabajadores estará mejor proporcionalmente.

Mayta (año 2020) La problemática de la empresa consistía en la falta de comunicación interna, quejas y reclamos y baja productividad; El objetivo fue como el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados de una cadena hotelera nacional importante. La metodología del trabajo fue de tipo aplicada, hipotético-deductivo, descriptivo y correlacional, y el diseño de investigación fue no experimental y transversal La muestra estuvo compuesta por 89 trabajadores y utilizaron dos cuestionarios. Los resultados revelaron que las dos variables de los empleados del restaurante en Miraflores tienen una relación significativa aceptando la hipótesis alternativa. Concluyeron que el 83.1% de los empleados creen que las dos variables tienen una influencia significativa.

A continuación, se tomará el marco teórico del clima organizacional.

Castillo (2020) define como un conjunto de factores medibles que afectan directa o indirectamente el lugar de trabajo de las personas y la percepción que los empleados tienen de las condiciones laborales que afectan su comportamiento.

Sus dimensiones Autonomía, lo define como un medio donde los empleados tienen la libertad de tomar decisiones y son ellos mismos los que brindan las herramientas y las pautas para que tengan éxito la organización y asimismo la autonomía es la regulación de la conducta mediante normas propias. (Pink,2018) y sus Indicadores (libertad-decisión-herramientas)

El reconocimiento, define como uno de los requisitos principales de todas las personas, y al ser reconocidos los trabajadores sienten satisfacción porque confirma que su desempeño es bueno; es una herramienta vital para cualquier organización porque permite a los colaboradores sientan valorados y motivados en su trabajo. (Castro 2022) y sus indicadores (aprecio-valoración-satisfacción)

La motivación, es como la energía mental que impulsa a las personas a tomar o mantener acciones y comportamientos. Es el eje que nos motiva a seguir al frente, superar obstáculos y alcanzar nuestras metas. la motivación es uno de los pilares fundamentales para el logro del éxito tanto personal como profesional, ya que nos proporciona la energía y la determinación necesarias para perseguir nuestros

objetivos con perseverancia y dedicación. (García 2016), sus indicadores (comportamiento-logro-estado de ánimo)

Liderazgo, son un conjunto de habilidades que tiene una persona y que tiene la habilidad de influir en personas o grupos de trabajo específicos para que trabajen con dedicación, pasión y para lograr las metas y objetivos. (Gómez 2002 citado por Aguirre 2017), sus Indicadores (decisión-capacidad-influencia)

Para Rengifo (2017) el clima laboral se refiere a un grupo de aspectos medibles en su entorno de trabajo y que los empleados ven, ya sea directa o indirectamente, y afectan su comportamiento y la motivación.

Kozlowski (2014) define el desempeño laboral como conducta que los empleados adoptan mientras trabajan y que contribuyen a los objetivos organizacionales.

la segunda variable se contó con el aporte de Wayne (2019) define como la medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; esto no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo.

Sus dimensiones; las recompensas, el propósito principal de las recompensas es estimular el comportamiento deseado, ya sea individual o grupal, y promover la excelencia, la productividad y el compromiso, para Rojas et al. (2020) Las recompensas son un tipo de premio que se otorga después de completar una actividad específica; Indicadores (Estimulo-incentivos-bonos)

El Ambiente, es el entorno tanto externo e interno en el que opera una organización, Viñan- villagran et al, (2020) se refiere a todos los elementos tangibles que pueden influir en las tareas cotidianas de un empleado, como el horario laboral, condiciones de higiene, seguridad en el lugar de trabajo, la asignación de recursos y ambiente laboral. Indicadores (Infraestructura-equipos y menajes-seguridad)

El compromiso, es la participación de los empleados con su trabajo, equipo y organización, un empleado comprometido, según Mera et al. (2022) es un empleado que siente dedicación a su trabajo y lo demuestra haciendo un mayor esfuerzo para completarlo. Indicadores (satisfacción-dedicación-política).

Habilidades, son competencias que se desarrollan a través de la experiencia donde posibilita que se desenvuelvan con eficacia en diversos contextos, pueden ser técnicas o blandas, y son fundamentales para el éxito personal y en el campo laboral Rojas et al. (2020) define como una forma de aptitud que se demuestra en una actividad específica, que puede ser física, mental o social, Indicadores (Aptitud-tarea-esfuerzo)

Para Lepsinger (2018) el desempeño es la capacidad que tiene un empleado para llegar, superar objetivos y metas establecidos por su organización, a través de un comportamiento y resultados que reflejen su contribución positiva al equipo y a la organización en su conjunto.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue enmarcado bajo un análisis de tipo aplicada porque busca resolver un problema netamente específico, la mejora del rendimiento en el campo laboral de todos los involucrados en el estudio y así realzar la calidad de cada servicio brindado a los clientes; para Hernández et al. (2017) esta investigación tiene por objetivo principal solucionar problemas y recomendar temas específicos que aporten al logro de lo que se plantea; y de enfoque cuantitativo porque implica la investigación sistemática y práctica de cualquier fenómeno utilizando herramientas estadísticas, matemáticas o computacionales. (Rodríguez, 2020)

Y el diseño de investigación fue un diseño no experimental, porque se analizó todo dentro de su contexto y se describió la relación que existe entre ambas variables y sin ser manipuladas. (Rodríguez 2020) y de corte transversal porque se aplicó la herramienta una sola vez; el estudio fue de alcance correlacional, ya que evalúa cómo dos o más variables están relacionadas entre sí. (Cauas, 2015)

### **Variables y operacionalización**

Clima organizacional

Definición conceptual, es un conjunto de factores medibles que afectan directa o indirectamente el lugar de trabajo de las personas y la percepción que los empleados tienen de las condiciones laborales que afectan su comportamiento. (Castillo, 2020)

Definición operacional, contiene 4 dimensiones (autonomía, reconocimiento, motivación y liderazgo) con doce indicadores y doce preguntas con escala de Likert.

desempeño laboral

Definición conceptual, Define como la medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; esto no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo. (Wayne, 2019)

Definición operacional, Se utilizó un cuestionario diseñado para este estudio para determinar las percepciones de los empleados sobre su desempeño en la empresa. El cuestionario, que se utilizó para una evaluación consta de 12 preguntas enfocadas en medir las dimensiones.

La población, Es el global de elementos a estudiar y que información se desea obtener, la población es limitado si consta de un número fijo de elementos de modo que es posible enumerarlo en tu totalidad (Condori, 2020). La población de la presente investigación está compuesta por todos los trabajadores (119) de dicha compañía de alimentos y bebidas.

Muestra, es el subgrupo de la población o el universo. (Hernández, 2018). La muestra de la investigación fue censal donde se encuestó a la población/universo.

Criterios de inclusión, se incluyó a cada uno de los trabajadores que conforman la población de la empresa tanto los indeterminados como los contratados por un periodo de tres meses.

Criterio de exclusión, no se excluirá a ningún trabajador dado que el total de la población participará en responder la encuesta.

Muestreo, dado que hemos trabajado con toda la población se obvio el uso de la fórmula para hallar la muestra.

Unidad de análisis, es el trabajador de la empresa de alimentos y bebidas.

Técnica, en este estudio se usó la encuesta y de acuerdo con Falcón (2019) es cuando se aplica un cuestionario a un grupo que representa la muestra donde puede estar conformado por toda la población o el universo a la que se está estudiando. Por consiguiente, en este trabajo se utilizó un cuestionario que está conformada por 24 preguntas.

Instrumento, el cuestionario son un grupo de preguntas sobre una, dos o más variables para medir. (Hernández, 2018) y estuvo conformado por 24 preguntas.

Validez, un instrumento es válido cuando realmente mide lo que debe de medir (Estrada et al. 2020). La validez se realizó con 3 expertos, los cuales opinaron favorablemente. Anexo 03

Confiabilidad, es una instrumento o herramienta de medición y se define como cuando produce los mismos resultados o son idénticos en dos o más aplicaciones. (Hernández, 2018). Previamente se realizó un ensayo inicial con (30) individuos para comprobar la confiabilidad de los instrumentos empleados en esta

investigación. Los resultados para la variable clima organizacional fue de 0.752 y para el desempeño laboral fue de 0.725 donde indican que ambos instrumentos son confiables, como se refleja en los coeficientes de alfa de Cronbach obtenidos. Estos hallazgos se detallan en el Anexo 04.

Procedimiento, se coordinó con el jefe de la empresa del rubro de alimentos y bebidas donde se aplicó los instrumentos. Además, se solicitó de su apoyo para recabar información informando que será de trato confidencial y transparente.

Método de análisis de datos, se empleó el software SPSS 29; para la codificación de las variables se llevó a cabo utilizando el método del Baremo. Finalmente, para verificar las hipótesis planteadas, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, estableciendo un nivel de confianza del 95% y un valor de p inferior a 0.05.

En los aspectos éticos, las informaciones actuales se recopilaron a través de fuentes reconocidas que se hallaron y han sido estudiados de manera objetiva para evitar alterar los datos, hechos y resultados. La información recopilada en las encuestas se ha mantenido en reserva para el propósito principal de esta investigación; además, se ha realizado este trabajo sin recurrir al plagio y se han cumplido con los estándares de citación de fuentes consultadas. Asimismo, fue sujeto al software Turnito con el único objetivo de identificar la similitud con los trabajos anteriores.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo del objetivo general.

**Tabla 1**

*Tabla cruzada entre clima organizacional y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Malo	71 59.70%	17 14.30%	0 0.00%	88 73.90%
	Regular	19 16.00%	5 4.20%	2 1.70%	26 21.80%
	Bueno	0 0.00%	1 0.80%	4 3.40%	5 4.20%
Total	Recuento	90	23	6	119
	% del total	75.60%	19.30%	5.00%	100.00%

Nota: Según la tabla 1 observamos el 73.9% de trabajadores respondieron que el clima organizacional de su trabajo es malo; el 59.7% contestaron que el desempeño laboral es malo; el 14.3% respondió que es regular y bueno no tuvo calificación porcentual (0.0%). El 21.8% respondieron que el clima es regular; y el desempeño respondieron que el 16% es malo; el 4.2% regular y el 1.7% bueno. El 4.2% detallaron que en su centro de trabajo el clima organizacional es bueno; en cuanto al desempeño laboral el 0.0% donde no hubo calificación como malo; el 0.8% responde como regular y el 3.4% bueno.

Así pues, se puede observar que la totalidad de los trabajadores encuestados, independientemente de su percepción sobre el clima organizacional, reportaron que el 75.6% considera que el desempeño laboral es deficiente, mientras el 19.4% lo calificó como regular y el 5.0% lo evaluó como bueno.

**Tabla 2***Autonomía y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Autonomía	Malo	55 46.20%	16 13.40%	0 0.00%	71 59.70%
	Regular	35 29.40%	6 5.00%	5 4.20%	46 38.70%
	Bueno	0 0.00%	1 0.80%	1 0.80%	2 1.70%
Total	Recuento	90	23	6	119
	% del total	75.60%	19.30%	5.00%	100.00%

Nota: En la tabla 2, se observa que el 59.7% de los entrevistados reporta autonomía como malo. Dentro de este grupo, el 46.2% tiene un desempeño laboral malo y el 13.4% regular. Asimismo, El 38.7% tiene autonomía regular, el 29.4% tiene un desempeño laboral malo, el 5% regular y el 4.2% bueno. Solo el 1.7% reporta alta autonomía. De estos, el 0.8% tiene un desempeño regular y el 0.8% bueno.

**Tabla 3***Reconocimiento y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Reconocimiento	Malo	46 38.70%	11 9.20%	0 0.00%	57 47.90%
	Regular	44 37.00%	10 8.40%	3 2.50%	57 47.90%
	Bueno	0 0.00%	2 1.70%	3 2.50%	5 4.20%
Total	Recuento	90	23	6	119
	% del total	75.60%	19.30%	5.00%	100.00%

Nota: Según los resultados de la tabla 3, el 47.9% de los trabajadores responde como el reconocimiento, el 38.7% tiene un desempeño malo y el 9.2% regular. El 47.9% recibe reconocimiento moderado o regular. En este grupo, el 37% tiene un desempeño laboral malo, el 8.4% regular y el 2.5% bueno. Solo el 4.2% responde bueno el reconocimiento. De estos, el 1.7% tiene un desempeño regular y el 2.5% bueno.

**Tabla 4***Motivación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación	Malo	50 42.00%	12 10.10%	0 0.00%	62 52.10%
	Regular	37 31.10%	9 7.60%	5 4.20%	51 42.90%
	Bueno	3 2.50%	2 1.70%	1 0.80%	6 5.00%
Total	Recuento	90	23	6	119
	% del total	75.60%	19.30%	5.00%	100.00%

Nota: Según la tabla 4, el 52.1% de los entrevistados reporta baja motivación. De estos, el 42% tiene un desempeño laboral malo y el 10.1% regular. El 42.9% tiene motivación regular. En este grupo, el 31.1% tiene un desempeño malo, el 7.6% regular y el 4.2% bueno. Solo el 5% reporta alta motivación. De estos, el 2.5% tiene un desempeño malo, el 1.7% regular y el 0.8% bueno.

**Tabla 5***Liderazgo y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	Malo	54 45.40%	11 9.20%	0 0.00%	65 54.60%
	Regular	36 30.30%	12 10.10%	2 1.70%	50 42.00%
	Bueno	0 0.00%	0 0.00%	4 3.40%	4 3.40%
Total	Recuento	90	23	6	119
	% del total	75.60%	19.30%	5.00%	100.00%

Nota: De la tabla 5, rescatamos, el 54.6% de los trabajadores percibe un liderazgo deficiente. De estos, el 45.4% tiene un desempeño laboral malo y el 9.2% regular. El 42% percibe liderazgo moderado. En este grupo, el 30.3% tiene un desempeño malo, el 10.1% regular y el 1.7% bueno. Solo el 3.4% percibe buen liderazgo. De estos, el 3.4% tiene un desempeño bueno.

## ANÁLISIS INFERENCIAL

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p-valor
Clima Organizacional	0.161	119	0.000
Desempeño Laboral	0.195	119	0.000

Nota: En la tabla 6, mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el p-valor es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se acepta la alterna. Es decir, los datos no siguen una distribución normal tanto para la variable clima organizacional y desempeño laboral.

Prueba de hipótesis general

H0: El clima organizacional no está asociado significativamente el desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

H1: El clima organizacional está asociado significativamente el desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

**Tabla 7**

*Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
Clima organizacional	,256	0.005	119

*Fuente: Elaboración propia.*

Nota: La Tabla 7 muestra el resultado de Rho de Spearman de 0,256, indicando una relación positiva media entre las dos variables estudiadas, con un nivel de significancia de 0,005; lo que indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que el clima organizacional está asociado al

desempeño laboral.

Prueba de las hipótesis específicas

H0: La autonomía no está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

H1: La autonomía está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.

### Tabla 8

*Correlación entre autonomía y desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
Autonomía	,110	0.234	119

*Fuente: Elaboración propia.*

Nota: La relación entre la autonomía de los trabajadores y su desempeño laboral se muestra en la Tabla 8, el Rho Spearman, el coeficiente asociativo es 0,110. Significancia (bilateral): El valor de significancia es 0.234, lo que es superior a 0.05.

Estos hallazgos sugieren que no existe una correlación entre la autonomía y el desempeño laboral de los empleados de la empresa de alimentos y bebidas.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: El reconocimiento no está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

H1: El reconocimiento está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

## Tabla 9

### *Correlación entre el reconocimiento y desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
Reconocimiento	,317	0.000	119

*Fuente: Elaboración propia.*

Nota: La Tabla 9 muestra la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral:

El Rho Spearman: El coeficiente correlacional es de 0,317. La significancia es 0.000, que es inferior a 0.001.

Esto demuestra que existe una correlación positiva media entre el reconocimiento y el desempeño laboral. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Un mejor desempeño laboral se asocia con un mayor reconocimiento, lo que indica que la implementación de sistemas de reconocimiento efectivos puede mejorar el ambiente para el desempeño.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: La motivación no está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

H2: La motivación está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

## Tabla 10

### *Correlación entre motivación y desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
Motivación	,120	0.194	119

*Fuente: Elaboración propia.*

La Tabla 10 muestra la relación entre motivación de los empleados y su desempeño laboral:

Nota: El Rho Spearman: El coeficiente correlacional es de 0,120. La significancia es 0.194, superior a 0.05.

Estos hallazgos detallan que no existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral. Aunque la motivación es muy importante, no se observa una influencia directa significativa en este caso específico.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

H0: El liderazgo no está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

H2: El liderazgo está asociado significativamente al desempeño laboral en los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024

**Tabla 11**

*Correlación entre liderazgo y desempeño laboral*

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p valor	N
Liderazgo	,281	0.002	119

*Fuente: Elaboración propia.*

Nota: La Tabla 11 muestra la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo:

El Rho Spearman: El coeficiente correlacional es de 0,281. Significancia (bilateral): La significancia es 0.002, lo que es menos que 0.05.

Esto demuestra que existe una correlación positiva media entre el liderazgo y el desempeño laboral. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Un liderazgo efectivo se asocia con un mejor desempeño laboral, subrayando la importancia de que los supervisores y gerentes desarrollen habilidades de liderazgo para mejorar el rendimiento de los empleados.

#### IV. DISCUSIÓN

En los siguientes párrafos se presenta la discusión de los resultados, asimismo se contrasta con los antecedentes y sus resultados a los que se llegó en las investigaciones; el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024.

Los resultados arrojaron una relación positivo media con  $Rho=0,256$  y con un nivel de sig. de .005% para las variables mencionadas y en el marco teórico se citó a Castillo (2022) que define como un sentimiento que tiene los empleados de las condiciones laborales y que esto va a afectar o influir en el comportamiento y desarrollo de sus funciones; asimismo Wayne (2019) define la segunda variable como una medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; y no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo. En base a la definición de los autores el desempeño laboral dependerá del clima organizacional, en consecuencia, los resultados solo determinan la relación entre las variables estudiadas.

Estas se asemejan con el trabajo realizado por Rojas (2019) donde el clima organizacional fueron calificados por los empleados con nivel bajo el 31.2%; nivel medio 41.4% y el nivel alto con un 31.8% pero concluyó que existe una correlación significativa baja entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con un Rho de Spearman = 0.190; asimismo para Apolaya (2021) donde el análisis inferencial Rho arrojó el valor de ,528 existiendo una correlación positiva moderada con un nivel de sig. de 0.01(1%), asimismo en su trabajo de investigación los trabajadores calificaron el clima organizacional donde el 35% describieron como desfavorable y sobre el desempeño el 25% calificaron como malo, el 4.6% regular y solo el 4.9% calificó como bueno y el autor concluyó que el clima de la empresa era moderado.

Para Paredes et al. (2019) con su investigación demostró una correlación significativa baja, con relación al clima organizacional y el desempeño laboral, cuyo coeficiente Rho fue de 0.294 y un valor p de 0.000, donde los resultados se asemeja al presente trabajo de investigación y citando a Palomino (2021) también realizó su investigación con las mismas variables donde los resultados encontrados demuestran que el

correlación positiva alta entre el clima y el desempeño laboral con un  $Rho = 0.800$  y el valor  $p = 0.000$ , donde concluyó que existe una correlación entre dichas variables

Para la primera hipótesis autonomía y desempeño laboral, se obtuvo un puntaje donde la significancia fue de 0.234 lo cual es mayor que 0.05 y una correlación de Rho de Spearman= 0.110, donde los resultados nos indican que no existe correlación entre autonomía y muy por el contrario a lo que Pink (2018) define la autonomía, como un medio en que los empleados pueden tomar decisiones y brindar herramientas, pautas para el éxito de la organización para Rojas (2019) refirió que la autonomía les permite a los trabajadores tomar decisiones en el campo donde ejerce sus funciones y añade que el trabajo en armonía desarrolla el trabajo en equipo, pero en este caso en particular dicha dimensión no juega el papel preponderante dentro de la empresa estudiada y para Paredes et al, (2021) la autonomía fue uno de sus dimensiones, ya que siendo una organización corporativa siempre están con las expectativas muy altas donde les permitirán crear entornos que puedan ofrecer todas las condiciones favorables posibles y esto se logrará únicamente empoderando a sus socios y colaboradores para tomar las decisiones pertinentes en el bien común de todos los que pertenecen a la organización y esto se verá reflejado hacia lo externo de la compañía como son a los clientes, por lo tanto, concluyó que la autonomía es uno de los factores para que el clima laboral dentro de la organización sea lo más óptimo posible.

En la segunda hipótesis planteada y donde sus resultados nos dicen que existe una correlación positiva media entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral, con un nivel de sig. de 0.000 y el coeficiente de  $Rho = 0,317$ ; Para esta dimensión se citó a Castro (2022) donde define el reconocimiento como una de las necesidades principales de todos los seres humanos, ya que es en función a su desempeño es que se le califica si es bueno o malo en su trabajo y asimismo se podría tomar como una herramienta vital para cualquier organización, porque permite que los trabajadores se sientan valorados y motivados. Para Mendoza (2020) el reconocimiento fue uno de los indicadores identificados en su investigación, donde los encuestados calificaron como regular, ya que en su centro de trabajo hacían caso omiso al esfuerzo de cada trabajador pese a que alcanzaban los objetivos planteados y esto generaba el malestar de todos aquellos que laboraban dentro de la institución, una vez identificado estas amenazas los líderes priorizaron manifestando que cada

trabajador necesita que sus superiores les tomen en cuenta a la hora de reconocer sus labores, entendiendo como personas que estaban comprometidos con la institución y para Palomino (2023) el reconocimiento a los colaboradores por cada trabajo realizado era una pieza fundamental, ya que cada uno de ellos se motivaban a trabajar con eficacia y el compromiso con la empresa fueron tomados con seriedad, ya que como organización priorizaron y fortalecieron la primera variable, como consecuencia el logro de los planes trazados por sus superiores y como empresa.

En la tercera hipótesis, los resultados demostraron que no existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral, siendo el coeficiente  $Rho=0.120$  y el nivel de significancia  $=0.194$  lo cual es mayor que el  $0.05$ ; la motivación es muy importante en todas las áreas de la vida y también en todas las organizaciones, ya que es uno de los factores que demuestra cómo se siente cada trabajador dentro de una compañía dado que este influirá en su estado de ánimo y asimismo permitirá que el trabajador siga perteneciendo a la organización o hará el abandono a su centro laboral todo dependiendo y en función a su percepción emocional y psicológico de su entorno; asimismo una buena motivación permitirá que el trabajador se comprometa con la empresa y sea más productivo como lo demuestra Brito (2020) donde su investigación revela que la motivación es uno de los factores primordiales y que este influye fuertemente en el buen desempeño de los colaboradores, además los resultados demostraron que un 49% respondieron que sus jefes los motivan diariamente y además les permiten tomar decisiones responsablemente y el 70% de los encuestados calificaron a la motivación dentro de esta compañía como bueno. Resaltando el trabajo de Atoche (2022) donde la comunicación, el involucramiento y la motivación fueron las dimensiones que se relacionaron positivamente con la segunda variable desempeño laboral siendo estos los pilares para que el nivel de la primera variable estudiada como la segunda variable fueran buenos y asimismo resultando la calificación porcentual con un 76.47% y un 85.29% respectivamente, estos resultados sobresalen porque uno de las dimensiones fue la motivación con una correlación  $Rho=0.749$ .

La cuarta hipótesis indica con sus resultados que existe una correlación positiva media entre liderazgo y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación  $= 0.281$  y la significancia  $= 0.002$  lo cual es menor que  $0.05$ , en esta dimensión contamos con el aporte de (Gómez 2002 citado por Aguirre 2017) donde definen que

son un conjunto de habilidades que tiene una persona y que puede influir tanto en personas o grupos de trabajo específicos para que trabajen con dedicación. El líder inspira a su entorno, apoyar a sus trabajadores, ya que este mismo influirá en forma positiva en el buen clima de la organización y los resultados de esta dimensión tiene mucho paralelismo en cuanto a los previos trabajos realizados por Brito (2020) donde la inclusión de los indicadores: control, liderazgo y seguimiento es muy importante para fomentar un buen clima laboral dentro de la organizacional a su misma vez hallazgos subrayan la importancia de considerar y gestionar estas variables para impulsar un ambiente de trabajo efectivo y fructífero y asimismo para Mendoza (2022) las relaciones interpersonales, la buena comunicación, las actitudes positivas son los factores que predominan en un buen líder y esto trae consigo que los trabajadores no solo tengan un buen desempeño sino también trae el compromiso, sentido de pertenencia dentro de la compañía, además quedó demostrado con las calificaciones de los encuestados, el 80% respondieron calificando a sus superiores como un buen líder. Asimismo, Palomino (2023) identificó en su punto de investigación que los jefes del rubro hotelero carecían de líderes que ejercieran como tal su liderazgo para así fortalecer el trabajo en equipo, logro de objetivos y disminuir la rotación del personal a sus cargos en sus áreas asignadas.

## V. CONCLUSIONES

En los resultados obtenidos para clima organizacional dio una calificación de 73.9% como malo, el 21.8% lo calificó como regular y el 4.2% como bueno, por consiguiente, se determinó que existe correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral con un  $p:0.005$  y con un  $Rho\ Spearman = 0.256$  identificando una correlación positiva media, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa.

Se identificó que no hay significancia estadística entre la autonomía y el desempeño laboral,  $p:0.234$  y con un  $Rho = 0.110$  determinando que no existe correlación donde se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. La autonomía no ha mostrado una correlación con el desempeño laboral en esta empresa, lo que indica que puede no ser un factor clave en esta organización.

Si existe relación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral,  $p:000$  y con un  $Rho\ de\ Spearman= 0.317$ , concluyendo que existe una relación positiva media, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna; esto demuestra la importancia de valorar y premiar el trabajo de los empleados.

No existe relación entre la motivación y la segunda variable,  $p=0.194$  y con un  $Rho\ de\ Spearman=0.120$ , se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula donde nos indica que, otros factores pueden tener un impacto más directo en el desempeño.

Si existe relación positiva media entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral con un  $p=0.002$  y un  $Rho\ de\ Spearman=0.281$ , donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Siendo el buen liderazgo uno de los rasgos característicos en toda organización.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Mejorar el Clima Organizacional, implementar programas que promuevan un ambiente de trabajo positivo, mejorando la comunicación, la cohesión del equipo y el bienestar general de los empleados.

Fomentar la Autonomía, aunque no mostró una correlación significativa en este estudio, se debe seguir promoviendo la autonomía, ya que puede contribuir a otros aspectos del bienestar laboral.

Desarrollar sistemas de reconocimiento, establecer mecanismos de reconocimiento efectivos que premien el desempeño y las contribuciones de los trabajadores, lo cual permitirá mejorar significativamente el rendimiento laboral.

Incrementar la motivación, implementar estrategias para aumentar la motivación, como incentivos, fomentar línea de carrera, desarrollo profesional y un entorno laboral estimulante.

Fortalecer el liderazgo, capacitación constante a los líderes administrativos, técnicos y supervisores en habilidades de liderazgo para asegurar un apoyo adecuado y un entorno laboral inspirador.

## REFERENCIAS

- Arias González, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Recuperado de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Apolaya, J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 03, Cercado de Lima- 2022 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115559/Apolaya\\_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115559/Apolaya_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Atoche (2022) Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante en la provincia de Sullana, 2022 (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115056/Atoche\\_FIM-Pozo\\_GKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115056/Atoche_FIM-Pozo_GKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Berberoglu, A. (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Service Research. Recuperado de <file:///C:/Users/PAES/Desktop/s12913-018-3149-z.pdf>
- Brito, C. (2020) Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. Información tecnológica. Univ. Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Uptc., Tunja, Colombia. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n6/0718-0764-infotec-33-06-157.pdf>
- Business Insider. (2023). Confirmado: Los trabajadores no tienen una relación sana con el trabajo. Business Insider. Recuperado de <https://www.businessinsider.es/confirmado-trabajadores-no-tienen-relacion-sana-trabajo-1310892>
- Castillo, J. (2020) *Gestión humana integral*. [https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_humana\\_integral\\_1ra\\_edici%C3%B3n/pYjgEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=castillo+\(2020\)+clima+organizacional&pg=PA9&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_humana_integral_1ra_edici%C3%B3n/pYjgEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=castillo+(2020)+clima+organizacional&pg=PA9&printsec=frontcover)
- Ciencia Norandina. (2021). Clima organizacional. Revista Ciencia Norandina, 5(2), 100-110. Recuperado de

<https://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/183>

Cuánto le cuestan los trastornos de salud mental a la economía. (2023, 10 de octubre). Forbes. Recuperado de <https://forbes.co/2023/10/10/capital-humano/cuanto-le-cuestan-los-trastornos-de-salud-mental-a-la-economia>

Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. [Curso taller]. Recuperado de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Estrada, D.; Cardona, A. (2020) Las humanidades médicas desde la perspectiva de los estudiantes. Fondo Editorial. Recuperado de [https://www.google.com.pe/books/edition/Las\\_humanidades\\_m%C3%A9dicas\\_desde\\_la\\_perspe/ExVUEAAQBAJ?hl=es&qbpv=1&dq=validez+de+un+instrumento+seg%C3%BAAn+un+autor&pg=PT49&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Las_humanidades_m%C3%A9dicas_desde_la_perspe/ExVUEAAQBAJ?hl=es&qbpv=1&dq=validez+de+un+instrumento+seg%C3%BAAn+un+autor&pg=PT49&printsec=frontcover)

El Comercio. (2023, 18 de junio). Empleo en Perú: el 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>

El Economista. (2023, junio). El 90% de españoles no se compromete con su trabajo. Revista Buen Gobierno. Recuperado de <https://revistas.eleconomista.es/buen-gobierno/2023/junio/el-90-de-espanoles-no-se-compromete-con-su-trabajo-CA14361829>

Gestión. (2022, 21 de julio). Clima laboral: El 54% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. Gestión. Recuperado de [https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/#google\\_vignette](https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/#google_vignette)

García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Psyconex, 8(12).

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación.

Infobae. (2023, 17 de enero). 54% de trabajadores quiere renunciar por mala relación con su jefe. Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/peru/2023/01/17/54-de-trabajadores-quiere->

renunciar-por-mala-relacion-con-su-jefe/

Jex, S. et al, (2024) *Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Hoboken, New Jersén. URL Organizational Psychology and Organizational Behavior: Evidence-based ... - Steve M. Jex, Thomas W. Britt, Cynthia A. Thompson - Google Libros

Kawano, C. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del restaurante El Rancho en la ciudad de Chepén 2021. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98654/Kawano\\_TCL-L%c3%b3pez\\_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98654/Kawano_TCL-L%c3%b3pez_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kozlowski, S. W. J. (2014). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. Recuperado de [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=XEjiPNEAAAJ&citation\\_for\\_view=XEjiPNEAAAJ:RGFaLdJalmkC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=XEjiPNEAAAJ&citation_for_view=XEjiPNEAAAJ:RGFaLdJalmkC)

La República. (2024). Resultados de Bancolombia en 2023. La República. Recuperado de <https://www.larepublica.co/finanzas/resultados-de-bancolombia-en-2023-3805145>

Lepsinger, R. (2018). *Virtual Team Success: A Practical Guide for Working and Leading from a Distance*. Wiley. Recuperado de <https://www.wiley.com/en-gb/Virtual+Team+Success%3A+A+Practical+Guide+for+Working+and+Leading+from+a+Distance-p-9780470532966>

Mendoza et al; (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja, ( Tesis de Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia). recuperado [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000600157#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20del%20LAEMCO%20podr%C3%ADa%20presentar,realizan%20los%20trabajadores%20y%20la](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20del%20LAEMCO%20podr%C3%ADa%20presentar,realizan%20los%20trabajadores%20y%20la)

Mashumano. (2022). Informe europeo sobre empresas humanas y saludables. Mashumano. Recuperado de <https://www.mashumano.org/blog-empresa->

[mashumano/473-informe-europeo-sobre-empresas-humanas-y-saludables.html](https://www.dwijmh.org/index.php/dwijmh/article/view/18)

Nicolas, M., Abun, D., B. Natividad Jr, E., C. Ancheta, W. M., Acidera, E. B., & P. Julian, F. (2023). Measuring the Effect of Organizational Climate on the Employees' Work Performance as Perceived by the Employees. *Divine Word International Journal of Management and Humanities (DWIJMH)* <https://www.dwijmh.org/index.php/dwijmh/article/view/18>

Ñaupas, H.; Palacios, J; Valdivia, M. & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5ta edición. Bogotá. Ediciones de la U. e-ISBN 978-958-762-877-7.

Smith, J. D., & Johnson, L. (2019). El impacto del cambio climático en la biodiversidad marina. *Revista de Ecología Marina*, 35(2), 123-135. DOI:10.1234/jem.123456

Observatorio RH. (2023). Solo el 9% de los españoles se siente satisfecho con su trabajo, frente al 14% de los europeos. Observatorio RH. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/solo-el-9-de-los-espanoles-se-siente-satisfecho-con-su-trabajo-frente-al-14-de-los-europeos.html>

Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2019). Experimental designs in management and leadership research. In D. V. Day (Ed.), *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. Oxford University Press.

Paisal, Afrizawati, Divianto, Yahya (2018) The Effect of Organization Climate on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Advances in Social Science, Education and Humanities Researchm (431)* Recuperado de <file:///C:/Users/PAES/Desktop/125938684.pdf>

Pink, D. H. (2018). *When: The Scientific Secrets of Perfect Timing*. Riverhead Books.

Palomino, M. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral de un negocio hotelero familiar*, Miraflores, año 2022. (Maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111926/Palomino\\_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111926/Palomino_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Randstad. (2021). Trabajo tóxico: cuando el ambiente laboral hace mal. Randstad Recuperado de <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/trabajo-toxico-cuando-el-ambiente-laboral-hace-mal/>

Semana. (s.f.). El 60% de los colombianos sienten que el ambiente laboral en el país no es sano. Semana. Recuperado de <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/el-60-de-los-colombianos-sienten-que-el-ambiente-laboral-en-el-pais-no-es-sano/202219/>

Tobar Cordón , A. M. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Registro de Información Catastral Zacapa. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 228–246. <https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.128>  
<https://revistacunzac.com/index.php/revista/article/view/128>

UKG México. (2024). ¿Sabías que para el 64% de los mexicanos el trabajo influye en su salud? UKG México. Recuperado de [www.ukg.mx/acerca-nosotros/sala-prensa/sabias-que-para-el-64-de-los-mexicanos-el-trabajo-influye-en-su-salud](http://www.ukg.mx/acerca-nosotros/sala-prensa/sabias-que-para-el-64-de-los-mexicanos-el-trabajo-influye-en-su-salud)

Rodríguez, Y. (2020) Metodología de la investigación (segunda Edición) soluciones educativas. Recuperado de <https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover>

Villanueva, F.(2022) Metodología de la investigación. <https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n/6e-KEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=tipo+de+investigacion&printsec=frontcover>

## **ANEXOS**

**ANEXO 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de mediciones</b>
Clima organizacional	define como un conjunto de factores medibles que afectan directa o indirectamente el lugar de trabajo de las personas y la percepción que los empleados tienen de las condiciones laborales que afectan su comportamiento. Castillo, J.(2022)	La variable Clima organizacional será medida mediante 4 dimensiones, de las cuales se obtendrán 12 indicadores. A través de estos se recabará la información por medio del cuestionario.	autonomía	Libertad	Se utilizará la escala de LIKERT, para las alternativas como son:
				Decisiones	
				Herramientas	
			Reconocimiento	Aprecio	
				Valoración	
				Satisfacción	
			Motivación	Comportamiento	(5) Siempre
				Logro	(4) Casi siempre
				Estado de ánimo	(3) A veces
			Liderazgo	Decisión	(2) Casi nunca
Capacidad	(1) Nunca				
Influencia					
Desempeño laboral	define como la medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; esto no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo. (Wayne, 2019)	El desempeño laboral se mide a través de: Recompensas, ambiente, compromiso y habilidades.	Recompensas	Estímulo	Se utilizará la escala de LIKERT, para las alternativas como son:
				Incentivos	
				Bonos	
			Ambiente	Infraestructura	
				Equipos y menajes	
				Seguridad	
			Compromiso	Satisfacción	(5) Siempre
				Políticas	(4) Casi siempre
			Habilidades	Dedicación	(3) A veces
				Aptitud	(2) Casi nunca
Tarea	(1) Nunca				
			Esfuerzo		

## Anexo 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado colaborador/a:

Le invitamos cordialmente a participar en nuestra encuesta sobre Clima organizacional y desempeño laboral 2024. Su participación es fundamental para nuestros esfuerzos continuos de mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la satisfacción y el rendimiento de nuestros empleados en nuestra empresa de alimentos y bebidas.

Agradecemos anticipadamente su colaboración

N°	V1: Clima organizacional	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>Dimensión 1: Autonomía</b>					
1	Tengo la suficiente libertad para expresar lo que pienso.					
2	Toma decisiones sin consultar a tus superiores en el área.					
3	Tienes las herramientas necesarias para realizar tus funciones diarias.					
	<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>					
4	Mis superiores aprecian mi desempeño en mi centro de trabajo.					
5	Tus superiores valoran tu dedicación diaria en cumplir tus funciones					
6	Sientes satisfacción cuando logras tus objetivos.					
	<b>Dimensión 3: Motivación</b>					
7	El comportamiento de tus compañeros son las adecuadas a la hora de desempeñar sus funciones					
8	Tus superiores y compañeros celebran cuando logras ser el trabajador del mes					
9	El estado de ánimo de tus compañeros influye en el trabajo en equipo					
	<b>Dimensión 4: Liderazgo</b>					
10	Las decisiones que toman tus jefes inmediatos son las correctas					
11	Tu jefe inmediato tienen capacidad para dirigir al equipo de trabajo.					
12	Tu jefe inmediato influye en tu desempeño de trabajo de cada trabajador.					
	<b>V2: Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión 1: recompensas</b>					
13	Recibes algún tipo de estímulo por parte de la empresa.					
14	Tus jefes inmediatos brindan incentivos por los logros obtenidos					
15	Los bonos que te proporciona la empresa cumple con tus expectativas					
	<b>Dimensión 2: Ambiente</b>					
16	Cuentas con la infraestructura adecuada para desarrollar tus funciones.					
17	Tus superiores te brindan los equipos y menajes para hacer la entrega de sus alimentos a los pacientes					
18	Cuentas con los EPPs para hacer la entrega de los alimentos.					
	<b>Dimensión 3: Compromiso</b>					
19	Tu trabajo te genera satisfacción					
20	Recibes charlas y capacitaciones sobre las políticas de la empresa					
21	Dedicas todo tu esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa					
	<b>Dimensión 4: Habilidades</b>					
22	Cuentas con las aptitudes necesarias para desarrollar tus tareas diarias					
23	Te detallan las tareas que vas a desarrollar durante tu horario laboral					
24	Tu trabajo demanda más esfuerzo de lo normal.					

### Anexo 03: Ficha de validación de contenido para un instrumento (Primer experto)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### 1. Matriz de validación del cuestionario de la variable: Clima organizacional

Definición de la variable: Clima organizacional:

define como un conjunto de factores medibles que afectan directa o indirectamente el lugar de trabajo de las personas y la percepción que los empleados tienen de las condiciones laborales que afectan su comportamiento (Castillo, 2020)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
Autonomía	Libertad	1. Tengo la suficiente libertad para expresar lo que pienso.	1	1	1	1	
	Decisiones	2. Toma decisiones sin consultar a tus superiores en el área.	1	1	1	1	
	Herramientas	3. Tienes las herramientas necesarias para realizar tus funciones diarias.	1	1	1	1	
Reconocimiento	Aprecio	4. Mis superiores aprecian mi desempeño en mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Valoración	5. Tus superiores valoran tu dedicación diaria en cumplir tus funciones	1	1	1	1	
	Satisfacción	6. Sientes satisfacción cuando logras tus objetivos.	1	1	1	1	
Motivación	Comportamiento	7. El comportamiento de tus compañeros son las adecuadas a la hora de desempeñar sus funciones	1	1	1	1	
	Logro	8. Tus superiores y compañeros celebran cuando logras ser el trabajador del mes	1	1	1	1	
	Estado de ánimo	9. El estado de ánimo de tus compañeros influye en el trabajo en equipo	1	1	1	1	
Liderazgo	Decisión	10. Las decisiones que toman tus jefes inmediatos son las correctas	1	1	1	1	
	Capacidad	11. Tu jefe inmediato tienen capacidad para dirigir al equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Influencia	12. Tu jefe inmediato influye en tu desempeño de trabajo de cada trabajador.	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Definición de la variable: define como la medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; esto no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo. (Wayne, 2019)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
Recompensa	Estímulo	13. Recibes algún tipo de estímulo por parte de la empresa.	1	1	1	1	
	Incentivos	14. Tus Jefes inmediatos brindan incentivos por los logros obtenidos	1	1	1	1	
	Bonos	15. Los bonos que te proporciona la empresa cumple con tus expectativas	1	1	1	1	
Ambiente	Infraestructura	16. Cuentas con la infraestructura adecuada para desarrollar tus funciones.	1	1	1	1	
	Equipos y menajes	17. Tus superiores te brindan los equipos y menajes para hacer la entrega de sus alimentos a los pacientes	1	1	1	1	
	Seguridad	18. Cuentas con los EPPs para hacer la entrega de los alimentos.	1	1	1	1	
Compromiso	Satisfacción	19. Tu trabajo te genera satisfacción	1	1	1	1	
	Políticas	20. Recibes charlas y capacitaciones sobre las políticas de la empresa	1	1	1	1	
	Dedicación	21. Dedicas todo tu esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa	1	1	1	1	
Habilidades	Aptitud	22. Cuentas con las aptitudes necesarias para desarrollar tus tareas diarias	1	1	1	1	
	Tarea	23. Te detallan las tareas que vas a desarrollar durante tu horario laboral	1	1	1	1	
	Esfuerzo	24. Tu trabajo demanda más esfuerzo de lo normal.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir las variables
Nombres y apellidos del experto	FERNANDO GUINCHO SUASNABAN UGANTE
Documento de identidad	09078497
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN - EP ADMINISTRACIÓN
Número telefónico	948912102
Firma	
Fecha	13/1 Mayo /2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento (segundo experto)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Clima organizacional

Definición de la variable: Define como un conjunto de factores medibles que afectan directa o indirectamente el lugar de trabajo de las personas y la percepción que los empleados tienen de las condiciones laborales que afectan su comportamiento (Castillo, 2020)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
Autonomía	Libertad	1. Tengo la suficiente libertad para expresar lo que pienso.	1	1	1	1	
	Decisiones	2. Toma decisiones sin consultar a tus superiores en el área.	1	1	1	1	
	Herramientas	3. Tienes las herramientas necesarias para realizar tus funciones diarias.	1	1	1	1	
Reconocimiento	Aprecio	4. Mis superiores aprecian mi desempeño en mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Valoración	5. Tus superiores valoran tu dedicación diaria en cumplir tus funciones	1	1	1	1	
	Satisfacción	6. Sientes satisfacción cuando logras tus objetivos.	1	1	1	1	
Motivación	Comportamiento	7. El comportamiento de tus compañeros son las adecuadas a la hora de desempeñar sus funciones	1	1	1	1	
	Logro	8. Tus superiores y compañeros celebran cuando logras ser el trabajador del mes	1	1	1	1	
	Estado de ánimo	9. El estado de ánimo de tus compañeros influye en el trabajo en equipo	1	1	1	1	
Liderazgo	Decisión	10. Las decisiones que toman tus jefes inmediatos son las correctas	1	1	1	1	
	Capacidad	11. Tu jefe inmediato tienen capacidad para dirigir al equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Influencia	12. Tu jefe inmediato influye en tu desempeño de trabajo de cada trabajador.	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Definición de la variable: define como la medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; esto no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo. (Wayne, 2019)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
Recompensa	Estímulo	13. Recibes algún tipo de estímulo por parte de la empresa.	1	1	1	1	
	Incentivos	14. Tus Jefes inmediatos brindan incentivos por los logros obtenidos	1	1	1	1	
	Bonos	15. Los bonos que te proporciona la empresa cumple con tus expectativas	1	1	1	1	
Ambiente	Infraestructura	16. Cuentas con la infraestructura adecuada para desarrollar tus funciones.	1	1	1	1	
	Equipos y menajes	17. Tus superiores te brindan los equipos y menajes para hacer la entrega de sus alimentos a los pacientes	1	1	1	1	
	Seguridad	18. Cuentas con los EPPs para hacer la entrega de los alimentos.	1	1	1	1	
Compromiso	Satisfacción	19. Tu trabajo te genera satisfacción	1	1	1	1	
	Políticas	20. Recibes charlas y capacitaciones sobre las políticas de la empresa	1	1	1	1	
	Dedicación	21. Dedicas todo tu esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa	1	1	1	1	
Habilidades	Aptitud	22. Cuentas con las aptitudes necesarias para desarrollar tus tareas diarias	1	1	1	1	
	Tarea	23. Te detallan las tareas que vas a desarrollar durante tu horario laboral	1	1	1	1	
	Esfuerzo	24. Tu trabajo demanda más esfuerzo de lo normal.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir las variables
Nombres y apellidos del experto	Xette Cecilia Plasencia Marinos
Documento de identidad	18099550
Años de experiencia en el área	15a
Máximo Grado Académico	Doctora.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	942048983
Firma	
Fecha	01 Mayo 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento (tercer experto)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de alimentos y bebidas, 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Clima organizacional

Definición de la variable: Define como un conjunto de factores medibles que afectan directa o indirectamente el lugar de trabajo de las personas y la percepción que los empleados tienen de las condiciones laborales que afectan su comportamiento. (Castillo, 2020)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
Autonomía	Libertad	1. Tengo la suficiente libertad para expresar lo que pienso.	1	1	1	1	
	Decisiones	2. Toma decisiones sin consultar a tus superiores en el área.	1	1	1	1	
	Herramientas	3. Tienes las herramientas necesarias para realizar tus funciones diarias.	1	1	1	1	
Reconocimiento	Aprecio	4. Mis superiores aprecian mi desempeño en mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Valoración	5. Tus superiores valoran tu dedicación diaria en cumplir tus funciones	1	1	1	1	
	Satisfacción	6. Sientes satisfacción cuando logras tus objetivos.	1	1	1	1	
Motivación	Comportamiento	7. El comportamiento de tus compañeros son las adecuadas a la hora de desempeñar sus funciones	1	1	1	1	
	Logro	8. Tus superiores y compañeros celebran cuando logras ser el trabajador del mes	1	1	1	1	
	Estado de ánimo	9. El estado de ánimo de tus compañeros influye en el trabajo en equipo	1	1	1	1	
Liderazgo	Decisión	10. Las decisiones que toman tus jefes inmediatos son las correctas	1	1	1	1	
	Capacidad	11. Tu Jefe inmediato tienen capacidad para dirigir al equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Influencia	12. Tu jefe inmediato influye en tu desempeño de trabajo de cada trabajador.	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Definición de la variable: define como la medida en que los empleados cumplen con los objetivos de la organización; esto no se limita a la ejecución de tareas, sino también a comportamientos relacionados con la actitud, la ética laboral y la contribución al entorno de trabajo. (Wayne, 2019)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
Recompensa	Estímulo	13. Recibes algún tipo de estímulo por parte de la empresa.	1	1	1	1	
	Incentivos	14. Tus Jefes inmediatos brindan incentivos por los logros obtenidos	1	1	1	1	
	Bonos	15. Los bonos que te proporciona la empresa cumple con tus expectativas	1	1	1	1	
Ambiente	Infraestructura	16. Cuentas con la infraestructura adecuada para desarrollar tus funciones.	1	1	1	1	
	Equipos y menajes	17. Tus superiores te brindan los equipos y menajes para hacer la entrega de sus alimentos a los pacientes	1	1	1	1	
	Seguridad	18. Cuentas con los EPPs para hacer la entrega de los alimentos.	1	1	1	1	
Compromiso	Satisfacción	19. Tu trabajo te genera satisfacción	1	1	1	1	
	Políticas	20. Recibes charlas y capacitaciones sobre las políticas de la empresa	1	1	1	1	
	Dedicación	21. Dedicas todo tu esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa	1	1	1	1	
Habilidades	Aptitud	22. Cuentas con las aptitudes necesarias para desarrollar tus tareas diarias	1	1	1	1	
	Tarea	23. Te detallan las tareas que vas a desarrollar durante tu horario laboral	1	1	1	1	
	Esfuerzo	24. Tu trabajo demanda más esfuerzo de lo normal.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir las variables
Nombres y apellidos del experto	Debora Donisse Guillen Cabrea
Documento de identidad	46417339
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	DTC
Número telefónico	953510272
Firma	
Fecha	13.1 Mayo 2024

#### Anexo 4. Consentimiento o asentimiento informado UCV

##### Autorización de uso de información de empresa

Yo, Ray Leonard Chávez Delgado, identificado con DNI: 40608842 en mi calidad de administrador en el área de nutrición de la empresa Charlotte con RUC: 20101152724, ubicado en la ciudad de Lima.

##### Otorgo la autorización:

A la señorita, Irma Anita Espinoza Rojas, identificado con DNI 40436120 de la carrera profesional de administración para que utilice la siguiente información de la empresa:

**Encuesta realizada a los trabajadores de nuestra empresa, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar el título profesional de licenciada en administración.**

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 40608842

## Anexo 06. Análisis complementario

### Confiabilidad de los Instrumentos

**Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.752	12

Se ejecutó una prueba piloto con una muestra de 30 personas, como se observa en la tabla 1, el coeficiente de alfa de Cronbach salió mayor a 0.70, por lo tanto, el instrumento que mide el clima organizacional es confiable

**Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.725	12

Se ejecutó una prueba piloto con una muestra de 30 personas, como se observa en la tabla 2, el coeficiente de alfa de Cronbach salió mayor a 0.70, por lo tanto el instrumento que mide el desempeño laboral es confiable

## Anexo 9. Otras evidencias

### Prueba piloto – Primera variable (Clima organizacional)

Nº	Clima_Orga _1	Clima_Orga _2	Clima_Orga _3	Clima_Orga _4	Clima_Orga _5	Clima_Orga _6	Clima_Orga _7	Clima_Orga _8	Clima_Orga _9	Clima_Orga _10	Clima_Orga _11	Clima_Orga _12
1	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca
2	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
3	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces
4	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces
5	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces
6	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
7	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
8	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre
9	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
10	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces
11	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
12	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
13	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
14	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces
15	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces
16	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre
17	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca
18	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca
19	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces
20	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
21	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca
22	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
23	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca
24	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
25	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
26	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces
27	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
28	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre
29	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
30	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca

**Prueba piloto – Segunda variable (Desempeño laboral)**

N°	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab	Desem_Lab
	_1	_2	_3	_4	_5	_6	_7	_8	_9	_10	_11	_12
1	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
2	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
3	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca
4	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Nunca
5	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca
6	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca
7	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca
8	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces
9	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
10	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
11	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
12	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca
13	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces
14	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca
15	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca
16	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca
17	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
18	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca						
19	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Casi nunca	A veces						
20	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca
21	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
22	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces
23	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca
24	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca
25	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Nunca
26	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
27	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca
28	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca
29	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca
30	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Nunca

## Primera variable - Clima organizacional

1.Tengo la suficiente libertad para expresar lo que pienso	2.Tomas decisiones sin consultar a tus superiores en el área.	3. Tienes las herramientas necesarias para realizar tus funciones diarias.	4. Mis superiores aprecian mi desempeño en mi centro de trabajo.	5. Tus superiores valoran tu dedicación diaria en cumplir tus funciones	6.Sientes satisfacción cuando logras tus objetivos.	7. El comportamiento de tus compañeros son las adecuadas a la hora de desempeñar sus funciones	8. Tus superiores y compañeros celebran cuando logras ser el trabajador del mes	9.El estado de ánimo de tus compañeros influye en el trabajo en equipo	10.Las decisiones que toman tus jefes inmediatos son las correctas	11.Tu Jefe inmediato tienen capacidad para dirigir al equipo de trabajo.	12. Tu jefe inmediato influye en tu desempeño de cada trabajador.
5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	2
3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3
5	3	2	2	2	4	3	2	5	3	2	3
2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3
5	2	3	2	3	4	4	3	5	4	3	3
5	4	3	3	2	5	3	2	1	2	3	2
3	4	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2
5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4
3	5	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3
4	3	4	2	2	2	2	1	3	2	4	3
4	2	3	2	3	4	3	1	2	3	3	4
5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
2	2	3	3	3	4	2	1	4	3	2	3
3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	1	3
4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4
2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2
5	1	5	4	5	5	4	4	5	3	5	2
5	1	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3
3	2	4	2	2	5	4	1	3	3	4	4
3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	4	2
2	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3
2	4	2	3	4	4	4	1	4	3	2	2
4	3	4	2	3	2	2	3	5	2	2	2
3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2
4	3	3	2	3	4	2	1	5	4	2	3
2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	4	3
3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4
3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	2
5	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	2
3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4
3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2
3	2	3	2	3	5	2	1	4	3	2	2
3	2	4	3	2	4	2	1	4	3	2	2
3	2	2	2	3	4	3	1	4	2	4	3
3	3	2	3	3	2	4	1	4	4	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	4
3	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2
4	4	3	3	5	3	2	3	2	4	3	4
3	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	3
2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3
3	1	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2
4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3
3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3
4	3	3	2	2	3	2	1	4	3	2	3
2	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	3
4	4	3	3	3	4	2	1	4	3	3	4
3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3
4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2
4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3
4	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3
4	3	2	3	3	4	2	1	2	2	3	3
3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2
3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2
4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
4	4	2	1	2	4	3	2	5	3	3	2
3	3	2	3	4	2	4	2	2	4	1	3
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
4	2	3	2	3	4	4	3	5	2	1	2
3	1	3	3	4	2	5	4	3	3	2	1
4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3
4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3
3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2
3	2	4	2	3	4	4	3	1	2	2	2
4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	4
4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3
4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3
3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2
3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3

## Segunda variable – Desempeño laboral

13. Recibes algún tipo de estímulo por parte de la empresa	14. Tus jefes inmediatos brindan incentivos por los logros obtenidos	15. Los bonos que te proporciona la empresa cumplen con tus expectativas	16. Cuentas con la infraestructura adecuada para desarrollar tus funciones.	17. Tus superiores te brindan los equipos y menajes para hacer la entrega de sus alimentos a los pacientes	18. Cuentas con los EPPs para hacer la entrega de los alimentos.	19. Tu trabajo te genera satisfacción	20. Recibes charlas y capacitaciones sobre las políticas de la empresa	21. Dedicas todo tu esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa	22. Cuentas con las aptitudes necesarias para desarrollar tus tareas diarias	23. Te detallan las tareas que vas a desarrollar durante tu horario laboral	24. Tu trabajo demanda más esfuerzo de lo normal.
4	5	3	5	5	2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	3	3
3	2	2	2	3	3	1	1	4	3	2	4
3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	3	5
1	1	1	3	2	2	3	1	3	5	3	4
1	2	3	1	3	2	4	2	2	3	2	4
1	1	3	2	1	3	2	1	4	3	2	4
3	2	3	3	1	1	5	3	4	5	3	3
3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	4
1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3
2	1	1	1	2	3	3	3	2	4	1	4
3	3	1	2	2	3	3	2	4	4	3	4
1	2	1	2	2	3	2	2	4	4	2	3
1	1	1	2	3	3	2	2	4	3	3	4
1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	1	5
1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	4	4
2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4
5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4
2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2	3
2	1	2	3	4	5	3	4	5	5	4	5
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4
2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3
1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4
1	3	1	2	3	3	2	1	3	4	3	5
2	1	1	2	4	2	3	1	2	4	3	5
2	3	2	2	3	2	3	1	4	4	4	3
2	1	2	2	3	4	4	2	2	3	2	5
3	2	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4
2	1	1	2	3	4	3	2	3	4	4	5
3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	5
4	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	5
3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	5
3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	2	4
1	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	5
3	2	1	3	2	3	3	2	4	4	3	5
3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2
2	1	2	3	3	4	2	2	4	4	4	5
2	2	1	3	2	3	3	1	3	4	3	5
1	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	5
2	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	4
3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	5
4	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3
1	2	1	3	3	3	2	2	3	4	2	5
2	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	5
2	1	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3
1	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	5
2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	5
2	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	5
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	5
2	1	3	4	3	3	2	2	3	4	4	5
2	1	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4
1	2	1	3	4	4	3	2	3	3	4	4
3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	4
2	3	1	2	3	3	3	3	2	4	2	4
2	2	1	2	3	3	2	2	5	5	4	4
2	2	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4

## Estadísticos - Baremo

		Estadísticos																			
		CO_Autonóm a	CO_Reconoc imiento	CO_Motivaci ón	CO_Liderazg o	DL_recompe nsas	DL_Ambient e	DL_Compro miso	DL_Habilidad es	Clima_Organ izacional	Desempeño_ Laboral										
N	Válido	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119										
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0										
Media		9.1092	8.8151	8.5714	8.5630	6.5126	8.4958	8.3109	10.2269	35.0588	33.5462										
Mediana		9.0000	9.0000	8.0000	8.0000	6.0000	8.0000	8.0000	10.0000	34.0000	33.0000										
Desv. Desviación		1.75050	1.78964	1.61335	1.69065	1.78442	1.92166	2.02839	1.63353	4.72515	4.98769										
Rango		9.00	10.00	8.00	10.00	9.00	10.00	11.00	9.00	25.00	29.00										
Mínimo		6.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	6.00	28.00	25.00										
Máximo		15.00	15.00	13.00	15.00	12.00	15.00	15.00	15.00	53.00	54.00										
Niveles		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00										
Rango		9.00	10.00	8.00	10.00	9.00	10.00	11.00	9.00	25.00	29.00										
Intervalo		3	3.33333333	2.66666667	3.33333333	3	3.33333333	3.66666667	3	8.33333333	9.66666667										
<b>Malo</b>		6	9	5	8	5	8	5	8	4	8	6	9	28	36	25	35				
<b>Regular</b>		10	13	9	13	9	11	9	13	7	10	9	12	10	13	37	46	36	45		
<b>Bueno</b>		14	15	14	15	12	13	14	15	11	12	14	15	13	15	14	15	47	53	46	54