



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS DEL SECTOR
GASTRONÓMICO, LOS OLIVOS, LIMA – PERÚ, 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Edson Omar Perez Tapia

Asesor:

Mg. Magnolia Jesús Dusek Paz

00000002-0727-4667

Lima - Perú

2024

JURADO CALIFICADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Lupe Yovani Gallardo Pastor
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Giovanni Paolo Figari Salas
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Magnolia Jesus Dusek Paz
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



DEDICATORIA

Este resultado va para toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron en momentos buenos y malos siempre con sus buenos consejos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la esperanza y siempre enseñarme a ser constantes, persistentes y que con una buena actitud siempre puedes sonreírle a cualquier obstáculo que se nos atravesase por más grande que sea el problema, mi madre me enseñó la paciencia y la sabiduría para enfrentar cada reto y junto con mi padre una visión emprendedora de las cosas.

Por ellos aprendí a ver la vida de distinta manera, a ser constante y siempre tener una visión enfocada en los negocios así sea la más mínima siempre se podrá aprender algo por más, también a ser sabio y saber escuchar para poder absorber conocimientos y luego opinar.

También quiero dedicarle este trabajo a la gerenta de la empresa en donde laboro ya que me han permitido ver el área práctica en una empresa y por permitirme crecer y poder hacer una línea de carrera dentro de su organización por su paciencia en cada proceso de aprendizaje que me ha encargado, por el gran corazón y paciencia que tiene y por poder delegarme tan buena oportunidad de crecimiento.

AGRADECIMIENTO

“A mis padres, ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis altos y bajos y enseñándome siempre que la actitud y la perseverancia me llevarán lejos y a donde apunto y quiero llegar. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro a ustedes mi padre y mi madre, como la suma de una meta más de las muchas que están por venir. Orgulloso de sus grandes consejos y enseñanzas y por siempre formarme con una visión emprendedora.

Gracias por ser quienes son, por creer en mí y motivarme cada día, los quiero mucho”

Tabla de contenido

Jurado calificador.....	2
Informe de similitud.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de contenido.....	6
Índice de tablas.....	7
Índice de figuras.....	8
Resumen.....	9
Capítulo I: Introducción.....	10
Capítulo II: Metodología.....	21
Capítulo III: Resultados.....	29
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones.....	40
Referencias.....	45
Anexos.....	52

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización, variable clima organizacional	24
Tabla 2. Matriz de operacionalización, variable desempeño laboral	25
Tabla 3. Prueba de normalidad	29
Tabla 4 Correlación de la Motivación y el Desempeño Laboral	30
Tabla 5 Correlación del Liderazgo y el Desempeño Laboral	32
Tabla 6 Correlación del Remuneración y el Desempeño Laboral	34
Tabla 7 Correlación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	36
Tabla 8 Baremo variable Clima Organizacional.....	37
Tabla 9 Nivel Clima Organizacional	37
Tabla 10 Baremo variable Desempeño Laboral.....	38
Tabla 11 Nivel Desempeño Laboral	39
Tabla 12. Matriz de Consistencia.....	52

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación.....	22
Figura 2 Diagrama de dispersión Motivación-Desempeño Laboral	30
Figura 3 Diagrama de dispersión Liderazgo-Desempeño Laboral	32
Figura 4 Diagrama de dispersión Remuneración-Desempeño Laboral	34
Figura 5 Diagrama de dispersión Clima Organizacional-Desempeño Laboral	36
Figura 6 Nivel Clima Organizacional	38
Figura 7 Nivel Desempeño Laboral	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021. En cuanto a la metodología la investigación fue cuantitativo, no experimental, aplicada, correlacional, transversal. El instrumento que se usó para recolectar los datos fue el cuestionario. La muestra fue no probabilística, elegida a conveniencia, conformada por los 25 trabajadores del área de administración, ventas y contable de una empresa del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021. En resultados se obtuvo que el grado de relación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman fue igual a 0.6156714. Concluyendo que existe una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 58,68 % que indica que con un 58,68 % el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021.

Palabras clave: El clima organizacional, desempeño laboral, gastronomía

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

Junto con las nuevas demandas y el crecimiento de la competencia en el amplio mercado laboral, cada vez las empresas vienen desarrollando formas para contrarrestar el ritmo acelerado y exigente de los nuevos clientes. De esta manera, Chagray (2020) señala que el desempeño laboral es la conducta de los trabajadores referente al cumplimiento de los objetivos institucionales, realizando las funciones de manera práctica sin mayor costo y con altos resultados a beneficio de la organización como para el trabajador. Este fenómeno, se encuentra ligado al clima laboral, por lo que resulta uno de los factores que podrían permitir el buen desempeño. Se conoce que el clima organizacional, es entorno social de una organización, el cual tienen un efecto determinante en el comportamiento de los integrantes, dentro de ello se presenta la concepción de intereses, necesidades y perspectivas, que resultan favorables para un ambiente adecuado al desarrollo de la investigación (Olivera, 2021)).

En un contexto mundial, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) el objetivo de las empresas es mantener empleados que puedan rendir enérgicamente en sus funciones, por lo que fomentar un ambiente saludable, comienza a ser prioridad en países como España, donde las organizaciones velan por la salud de sus colaboradores, mejorando en rendimiento de los mismos, por ello plantean estrategias y medidas que ayuden a generar un ambiente de compañerismo y visión compartida hacia las metas institucionales, de modo que se crean empresas más saludables y fomentan el compromiso, ayudan a las personas a: tener conductas de autocuidado, promover el liderazgo basado en valores, fomentar las conexiones entre los empleados y vincular talentos individuales a metas organizacionales más amplias, viéndose reflejado el desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Por consiguiente, para Lara (2023), en su artículo publicado en un periódico Centroamericano, menciona que las organizaciones deben ser capaces de adaptarse al rápido

cambio y exigencia de la demanda comercial, por lo que es necesario desarrollar evaluaciones con respecto a la calidad y hacer un análisis de la información de tal modo que se pueda pronosticar el desempeño y saber realmente y de manera clara sobre las competencias del personal. De esta manera, es como se puede conocer los aspectos positivos, habilidades y maneras de ser de la persona, por encima del punto de vista del gerente y sus pares.

Cabe recalcar que, el clima laboral que presente una organización, dependerá del manejo que emplee el gerente sobre los colaboradores, dando apertura a un ambiente adecuado para la interacción de los pares. por otro lado, resulta fundamental reconocer las debilidades del desempeño de los trabajadores, puesto que permite idear estrategias que logren disminuir las falencias encontradas.

En una perspectiva nacional, según Torres y Zegarra (2015) manifiestan que el desempeño laboral, implica un conjunto de acciones concretas en donde el tomar decisiones se trata de un procedimiento donde se desarrolla la selección de actividades, asimismo sugiere la responsabilidad y el compromiso por desarrollar una función en específico, asimismo, el clima organizacional es entendido por la suma de las percepciones de los trabajadores ante el medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano, esta percepción puede ser favorable o desfavorable para el rendimiento del colaborador ante el alcance de los objetivos organizacionales.

Así como en diversos restaurantes, el trabajo en conjunto es fundamental, debido a que el manejo del gerente es reflejado en los mismos trabajadores, en su forma de realizar sus funciones y el de relacionarse entre ellos mismos, siguiendo esta línea, en las empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima – Perú, se viene observando distintos escenarios de individualismo y falta de empatía, en donde el colaborador se preocupa por desempeñarse individualmente, y obtener beneficios a priori de los demás, asimismo se observa una falta de identidad con la empresa, ya que dentro del contexto laboral existe presión de los jefes sobre

los colaboradores, viéndose un descuido por parte del trabajadores al momento atender al cliente, generando dificultades al recepcionar un pedido o entregar el mismo en la mesa que corresponde.

Por otro lado, se visualiza que algunos trabajadores confunden los pedidos generando incomodidad con el área de cocina y por ende en los comensales, al realizar algunas pequeñas preguntas al personal sobre su satisfacción con el trabajo estos manifestaron que no se encuentran muy a gusto ya que el horario de trabajo es muy extenso y no es recompensado como tal, además el dueño de la empresa no tiene los modales suficientes para llamar la atención ante cualquier inconveniente, ya que lo hace en frente de todo los clientes ocasionando una gran incomodidad en el personal; estos hechos hacen que el personal se desmotive y no demuestre esa capacidad para realizar un buen trabajo o la voluntad de querer hacerlo y optimizar así la calidad del servicio en atención al cliente. De esta manera, para el presente estudio, se determinará la relación el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima – Perú.

Antecedentes

Mediante una revisión de recientes investigaciones científicas nacionales e internacionales, se pudo identificar antecedentes que permiten recopilar información de las variables de estudio. Entre las que se pueden mencionar:

En lo internacional, se encuentra a Pastuña y Guamangate (2022) realizaron un estudio titulado “Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en el cantón La Maná, año 2021”. La presente investigación tuvo por objetivo general analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón La Maná, para el mejoramiento de las actividades operativas. Para tal efecto se utilizó los tipos de investigación bibliográfico, de campo, descriptivo y correlacional, para el procesamiento de

información y datos se recurrió a los métodos históricos lógicos, deductivos y analíticos sintéticos. La recopilación de información primaria fue realizada a través de la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario que estuvo formado por 32 preguntas. La población objeto de estudio estuvo formada por los 97 colaboradores de las cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón Maná. Dentro de los resultados, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un resultado de 0.497 denotando una correlación positiva débil, asimismo se remarca que el nivel de significancia no excede 0,05 por lo cual el potencial el margen de error es mínimo, en consecuencia, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa que remarca la existencia de impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón La Maná. Finalmente se planteó como alternativa de solución capacitaciones orientadas al mejoramiento del clima organizacional y desempeño laboral.

Zavaleta y Espinoza (2022) ejecutaron una investigación titulada: “Clima laboral y desempeño del colaborador en el área de alimentos y bebidas de la Hacienda Resort Guizado Portillo, Ica”; el objetivo que se plantea en el estudio fue determinar si el clima laboral influye en el desempeño del colaborador en el área de Alimentos y Bebidas de la Hacienda Resort Guizado Portillo, Ica – 2021. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – explicativo, siendo un diseño explicativo correlacional; por la aplicación del instrumento en un tiempo determinado, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual fue aplicado a los colaboradores del área de Alimentos y bebidas del lugar de estudio en mención, siendo un total de 50 individuos. Las variables de la investigación fueron Clima Laboral (variable independiente) y desempeño del colaborador (variable dependiente), finalmente la investigación obtuvo como resultado final que el nivel de influencia entre la variable independiente “Clima laboral “y la variable dependiente “Desempeño del colaborador” es un Rho de 0.588, deduciendo que el clima laboral si influye en el desempeño

del colaborador en el área de Alimentos y Bebidas de la Hacienda Resort Guizado Portillo, pero no de manera significativa sino de manera moderada.

Pino et al., (2021), en su artículo científico titulado, “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo”, tuvieron como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua durante el periodo 2020, realizando una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicándolo a una muestra de 30 trabajadores. Los resultados mostraron que existe una baja percepción del clima organizacional en el Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua durante el periodo 2020; concluyéndose que existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Paredes (2021), en su artículo científico titulado, “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados, utilizando una metodología de la investigación aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicándolo a una muestra de 379 trabajadores. Los resultados arrojaron que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados conocen la importancia de crear entornos adecuados y se esfuerzan en mantener un clima organizacional idóneo.

En el ámbito nacional, los antecedentes de esta investigación inician con el trabajo de Barboza et al., (2021), quienes en su artículo científico titulado, “Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén”, tuvieron como objetivo general

determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén, realizando una investigación de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, no experimental y transversal, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicándolo a una muestra de 18 trabajadores del hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. Los resultados indicaron que existe una correlación significativa, positiva alta entre clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén; concluyéndose que un clima organizacional idóneo mejora el desempeño laboral de los trabajadores.

Dentro de las investigaciones nacionales, se presenta a Verde (2021), en su tesis de maestría titulada, “Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020”, y presentada ante la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Tocache – 2020, realizando una investigación básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, empleando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, aplicándolo a una muestra de 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Tocache. Los resultados indicaron que el nivel del clima organizacional fue muy bajo, al igual que el desempeño laboral, y que existe de una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa; concluyéndose que existe dependencia entre los resultados de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Cabrera (2021), en su trabajo de investigación titulado, “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca–2019”, tuvo con objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca, utilizando una metodología de investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicándolo a una muestra de 130 trabajadores del Hospital I Huariaca. Los resultados

mostraron que existe un clima organizacional medianamente, los trabajadores demuestran un desempeño laboral promedio, los resultados también indicaron que existe una relación significativa, positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral; concluyéndose que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca 2019.

Susanibar (2021), en su trabajo de investigación titulado, “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019”, tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud que labora en el centro de Salud de Hualmay, Huacho 2019, empleando una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicándolo a una muestra de 47 trabajadores. El trabajo concluyó que existe una correlación positiva y muy buena entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud del centro de salud de Hualmay, Huacho 2019.

Tuesta (2021), en su tesis de maestría titulada, “Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto–2020”, y presentada ante la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto – 2020, realizando una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicado a una muestra de 30 trabajadores. La investigación concluyó que no existe relación significativa entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto–2020.

Mayta (2021), quien en su investigación titulada, “Clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los colaboradores del área de restaurante de casa andina

hoteles ubicados en Miraflores y San Isidro entre los meses de diciembre y febrero del año 2020”, tuvo como objetivo determinar el nivel de afectación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de restaurante de casa andina hoteles, una de las cadenas hoteleras más importante y reconocida del Perú, realizando una investigación cuantitativa, no experimental, descriptivo, correlacional y transversa, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicada a una muestra de 89 trabajadores. La investigación concluyó que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; es decir, que a un mejor clima organizacional en el ambiente laboral existirá una mayor productividad, ante la mejora del desempeño de los trabajadores.

González y Morales (2020), en su artículo de investigación titulado, “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”, tuvieron como objetivo general demostrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Rentas Internas de la ciudad de Ambato, realizando una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, basada en análisis bibliográfico, utilizando la ficha de registro y el cuestionario como instrumentos de recolección de datos, el cuestionario fue aplicado a 128 funcionarios. Los resultados indicaron que existen dimensiones del clima organizacional que tienen relaciones significativas con el desempeño laboral; concluyéndose que la motivación, liderazgo y remuneración influyen directamente en el desempeño laboral.

La teoría de clima organizacional de Likert fundamenta el desarrollo de la variable Clima Organizacional, Likert establece que el comportamiento asumido por los trabajadores está directamente influenciado por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales de las empresas que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción de los trabajadores estará determinada por su percepción (García et al., 2017). Con base a esta teoría Contreras (2022) define el clima organizacional como el espacio laboral

percibido, de manera directa o indirecta, por los trabajadores de una organización y que influyen su comportamiento y motivación, la misma que depende de la percepción de cada trabajador y su juicio de valor (p. 12), Igualmente, Lee (2017), indica que el clima organizacional son conjunto de características medibles relacionadas con el ambiente laboral percibido, directa o indirectamente, por los trabajadores y que influyen en su motivación y comportamientos en el trabajo (p. 3).

De acuerdo con Contreras (2022) las dimensiones de la variable clima organizacional son: motivación, liderazgo y remuneración (p. 14). Motivación, factor que determina que trabajador sienta que su trabajo y esfuerzo es valorado y así generará en él mayor entusiasmo para cumplir con las metas establecidas. Liderazgo, condición y característica de dirigir un equipo de trabajo generando así empatía, compañerismo, compromiso, orientando a los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales. Remuneración, correspondencia de dar y recibir recíprocamente, relación o correspondencia que existe entre el trabajador y la organización, supeditado por una remuneración justa (Sulca & Takeshita, 2021).

La teoría del modelo de Campbell fundamenta el desarrollo de la variable Desempeño Laboral, y lo define como una herramienta para medir el buen funcionamiento del trabajador en cada puesto del área productiva, considerando que los trabajadores necesitan una retroalimentación en función al resultado obtenido, para que de acuerdo con su nivel de eficiencia se sientan seguros y tomados en cuenta por la empresa a la que trabajan, estableciéndose también como un método de soporte para los trabajadores que no alcanzan los estándares de la organización (Bautista y Cienfuegos, 2020). Según Sulca y Takeshita (2021), el desempeño laboral es el estado del trabajador que busca objetivos específicos, así mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades y habilidades que tiene cada trabajador (p. 30).

Igualmente, Sulca y Takeshita (2021) indican que las dimensiones de la variable desempeño laboral son: factores actitudinales y factores operativos. Los factores actitudinales son las acciones establecidas en el código de conducta de la empresa, por parte de todos sus trabajadores, entre ellas, iniciativa, presentación personal, disciplina, interés, actitud cooperativa, creatividad, habilidades de seguridad, responsabilidad y discreción. Los factores operativos son los relativos al conocimiento del trabajo o función que se desempeña, comprende de los procedimientos y técnicas que se realizan en un ambiente de trabajo (p. 32),

La presente investigación tiene como justificación teórica, generar conocimientos a través de la investigación y análisis en lo relativo al clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, con el objetivo de establecer bases teóricas solidas sobre ambas variables. Como justificación metodológica se establece que, al realizar una investigación de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, establecerá instrumentos de recolección de datos consistentes para determinar y evaluar las relaciones entra ambas variables y sus dimensiones. En el ámbito práctico la investigación se justifica al enriquecer y dar a conocer el conocimiento recopilado a las empresas que la nueva visión macro e integral del panorama gastronómico de Lima les exige; en el ámbito social se justifica al establecer las bases teóricas para que las empresas del sector gastronómicos garanticen empleos satisfactorios y duraderos.

1.2 Formulación del problema

Problema general:

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima - Perú 2021?

Problemas Específicos:

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, ¿Lima - Perú 2021?

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, ¿Lima - Perú 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima - Perú 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima - Perú 2021.

Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima - Perú 2021.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima - Perú 2021.
- Establecer la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Los Olivos, Lima - Perú 2021.

Igualmente se plantea la siguiente hipótesis general, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021, y las siguientes hipótesis específicas, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021, existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021 y existe una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación que se desarrolló, fue de tipo aplicada, correlacional - descriptiva, cuantitativa, no experimental, transversal.

La investigación fue de tipo de aplicada, porque permitió resolver problemas prácticos, considerando los fines prácticos del conocimiento, relacionada con la investigación básica, debido a que en base a los resultados teóricos es posible el avance de las aplicaciones prácticas, de corte transversal porque estudiar un hecho en un momento específico del tiempo y prospectiva, no experimental (Hernández et al, 2014).

La investigación fue correlacional, puesto que intentó descubrir la relación que existe entre las variables de estudio (Hernández, 2018).

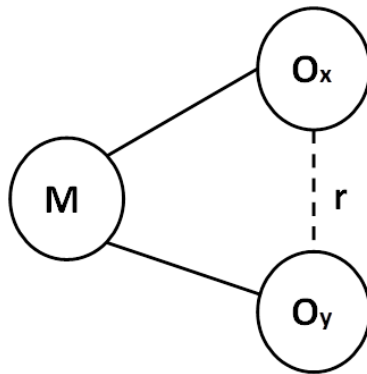
Además, la investigación será descriptiva, ya que analizará ciertas características de la población en estudio sin entrar a conocer las causas y consecuencias entre ellas (Hernández, 2018).

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, debido a que se cuenta con variables cuantificables que pueden ser verificadas a través de un cuestionario. Los datos recolectados fueron procesados a través de métodos estadísticos y medición numérica. El estudio se realizó dentro del marco epistemológico prescrito por el enfoque cuantitativo porque las variables de estudio se someterán a una evaluación objetiva y las decisiones realizadas que fundamentan los hallazgos básicamente se desprenden del uso de técnicas estadísticas (Hernández, 2018).

Así mismo fue no experimental; debido a que se realizó sin manipular intencionalmente cada una de las variables en estudio (Hernández, 2018).

El diseño de la investigación se muestra en la Figura 1.

Figura 1. *Diseño de la investigación*



Donde:

M: Muestra

Ox: Clima organizacional

Oy: Desempeño laboral

r: relación

Fuente. Elaboración propia.

La investigación fue de corte transversal, debido a que se analizó cada dato de cada una de las variables recopiladas en un periodo de tiempo determinado (Hernández, 2018).

Población y muestra

La población es el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Está limitada por el problema y por los objetivos de la investigación (Hernández et al, 2014). La población de la presente investigación la constituyen los 25 trabajadores de una empresa del sector gastronómico, Los Olivos, Lima – Perú, 2021.

La muestra es una parte de la población, es decir, un número de personas seleccionados en la que cada uno es considerado como un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población (Hernández et al, 2014). Para esta investigación la muestra es censal, la cual es un método de investigación estadística en el que se incluyen todos los elementos de la población en el estudio.

A diferencia del muestreo probabilístico, donde se selecciona un subconjunto de la población, en un censo se analiza la totalidad de los individuos o unidades que componen la población objetivo (Hernández et al, 2014). Además, fue no probabilística, investigando a los

25 trabajadores del área de administración, ventas y contable de una empresa del sector gastronómico, Lima, 2021.

Instrumentos y técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual es una técnica donde se aplica un cuestionario a cierta cantidad de personas (Hernández et al, 2014).

El instrumento que se uso fue el cuestionario, el cual es un documento conformado por cierta cantidad de preguntas las cuales deben estar hechas de forma coherente (Hernández et al, 2014).

El cuestionario relacionado con la variable clima organizacional, fue tomado del modelo utilizado por Contreras (2022) quien lo validó y realizó la confiabilidad del mismo y el cuestionario relacionado con la variable desempeño laboral, fue tomado del modelo utilizado por Sulca y Takeshita (2021) quienes lo validaron y realizaron la confiabilidad del mismo.

La operacionalización de las variables de la investigación se muestra en las Tablas 1 y 2

Tabla 1. *Matriz de operacionalización, variable clima organizacional*

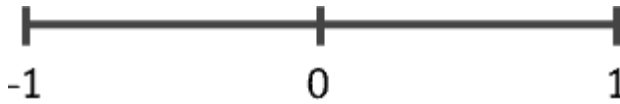
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Items	Escala de medición
Clima organizacional	Espacio laboral percibido, de manera directa o indirecta, por los trabajadores de una organización y que influyen su comportamiento y motivación la misma que depende de la percepción de cada trabajador y su juicio de valor (Contreras, 2022)	El concepto de clima organizacional está influido por cuestiones intangibles, medidas a través de sus dimensiones (Sulca y Takeshita, 2021)	Motivación	Estimulo Condiciones de trabajo Realización persona	Cuestionario	1,2,3,4,5,6,7	Escala de Likert
			Liderazgo	Toma de decisiones Resolución de conflicto Conocimiento de objetivos		8,9,10,11,12	
			Remuneración	Reconocimiento al esfuerzo realizado Percepción		13,14,15,16	

Tabla 2. *Matriz de operacionalización, variable desempeño laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Items	Escala de medición
Desempeño laboral	Estado del trabajador que busca objetivos específicos, así mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades, habilidades que tiene cada trabajador (Sulca y Takeshita, 2021)	El desempeño laboral, se hace en función a sus dimensiones en cuanto a factores actitudinales y factores operativos, procesados a través de sus indicadores (Sulca y Takeshita, 2021)	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Cooperación - Iniciativa - Responsabilidad - Habilidad - Discreción - Cumplimiento - Tareas 	Cuestionario	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala de Likert
			Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación - Interese - Creatividad - Capacidad - Conocimiento - Calidad - Cantidad 		9,10,11,12,13,14,15	

Coefficiente de correlación de Spearman

De manera similar que el coeficiente de correlación r de Pearson, el coeficiente de correlación r_s de Spearman también varía entre -1 y 1.



Con la ayuda del coeficiente podemos determinar ahora dos cosas:

- la fuerza de la correlación y
- en qué dirección va la correlación.

La fuerza de la correlación puede leerse en una tabla.

Valor Rho	Fuerza de la correlación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Si existe un coeficiente entre -1 y 0, existe una correlación negativa, es decir, una relación negativa entre las variables. Si tenemos un coeficiente entre 0 y 1, hay una correlación positiva, es decir, una relación positiva entre las dos variables. Si el resultado es 0, no existe correlación.

Procedimiento de recolección de datos

En la presente investigación, cuando se procedió a la fase de recolección de datos, se tuvo en cuenta lo siguiente:

Primero, se eligieron los instrumentos de recolección de datos tomados de autorías previas, para adaptarlos a la investigación actual.

Tras la adaptación de las preguntas y/o afirmaciones, en función de los objetivos de la investigación, estas se introdujeron en un libro de Excel. Posteriormente, se replicaron en un cuestionario de Google Forms, facilitando así la distribución inmediata del instrumento a la población en estudio.

Una vez creado el formulario de Google, se contactó pidió permiso al departamento de recursos humanos del policlínico para obtener un medio de contacto de los colaboradores (número de teléfono móvil, correo electrónico, etc.).

Luego de contactar a los colaboradores., se envió a cada trabajador el enlace al instrumento para que puedan responderlo.

De esta manera, respondieron las preguntas del cuestionario y fueron receptadas para su posterior tabulación.

Análisis de datos/ análisis estadísticos

Una vez recopilados, estos datos son organizados y clasificados utilizando las herramientas proporcionadas por MS Excel. Este paso fue esencial para preparar los datos para un análisis más profundo. Posteriormente, se realizó la estadística descriptiva necesaria, que permitió presentar los datos de manera más comprensible y accesible. Este análisis

estadístico reveló el rendimiento de los indicadores de las variables en estudio. Posterior a ello, mediante la estadística inferencial se comprobaron las hipótesis planteadas inicialmente. Los resultados se presentan en tablas de frecuencia, diagramas de barras con distribuciones porcentuales y gráficos de tendencia, proporcionando una visión clara y concisa de los datos recolectados. Este procedimiento meticuloso, aseguró que los datos sean precisos y relevantes para la investigación, permitiendo conclusiones sólidas y bien fundamentadas.

Aspectos éticos

Como parte de las consideraciones éticas del estudio, se enfatizó que, al realizar esta investigación, se respetaron estrictamente los principios de confidencialidad y anonimato en la recolección de datos. Esto significa que se han tomado todas las medidas necesarias para proteger y garantizar la identidad de los encuestados, garantizando que su participación en la investigación no pueda rastrearse ni vincularse a ellos bajo ninguna circunstancia. Además, se puso énfasis en la confiabilidad de los datos obtenidos, por lo que se implementaron procedimientos para verificar la exactitud y confiabilidad de la información recopilada.

Esto incluye analizar y verificar las respuestas proporcionadas por los encuestados, así como implementar controles para identificar y eliminar cualquier posible sesgo o error en los datos. Finalmente, cabe señalar que todas estas medidas éticas se toman no sólo para cumplir con las normas y regulaciones éticas establecidas por la comunidad científica sino también para respetar los derechos y la dignidad del investigador. Al hacerlo, se buscó garantizar que la investigación se lleve a cabo de una manera justa, respetuosa y beneficiosa para todas las partes involucradas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para realizar el análisis correlacional se partió de la prueba de normalidad para determinar si los datos muestran una distribución normal. Considerando el número de la muestra, 25, se utilizó la prueba Shapiro-Wilk, considerando como hipótesis nula que la distribución de los datos tiene una distribución normal. Los resultados se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. *Prueba de normalidad*

Datos	Prueba de Shapiro-Wilk			
	N	W ¹	p-value ²	α^3
Clima organizacional		0.80034	0.0002303	
Motivación		0.83077	0.0007763	
Liderazgo	25	0.83661	0.0009914	0,05
Remuneración		0.85388	0.002089	
Desempeño laboral		0.73397	2.163*10 ⁻⁰⁵	

Fuente. Elaboración propia

Nota 1. Estadístico de prueba

Nota 2: valor de probabilidad de la prueba de Shapiro-Wilk

Nota 3: nivel de significancia

Nota: La prueba de Shapiro-Wilk se realizó utilizando el lenguaje de programación estadística R

Interpretación:

La Tabla 3 muestra que en todos los casos el valor de probabilidad (p-value) es mucho menor al nivel de significancia elegido ($\alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, y la distribución de los datos no es normal. Considerando la no normalidad de los datos, la validación de la hipótesis de investigación se realizó utilizando la prueba de Spearman.

Con relación al **primer objetivo específico, relativo a establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que es una medida no paramétrica de la correlación (Rho de Spearman).

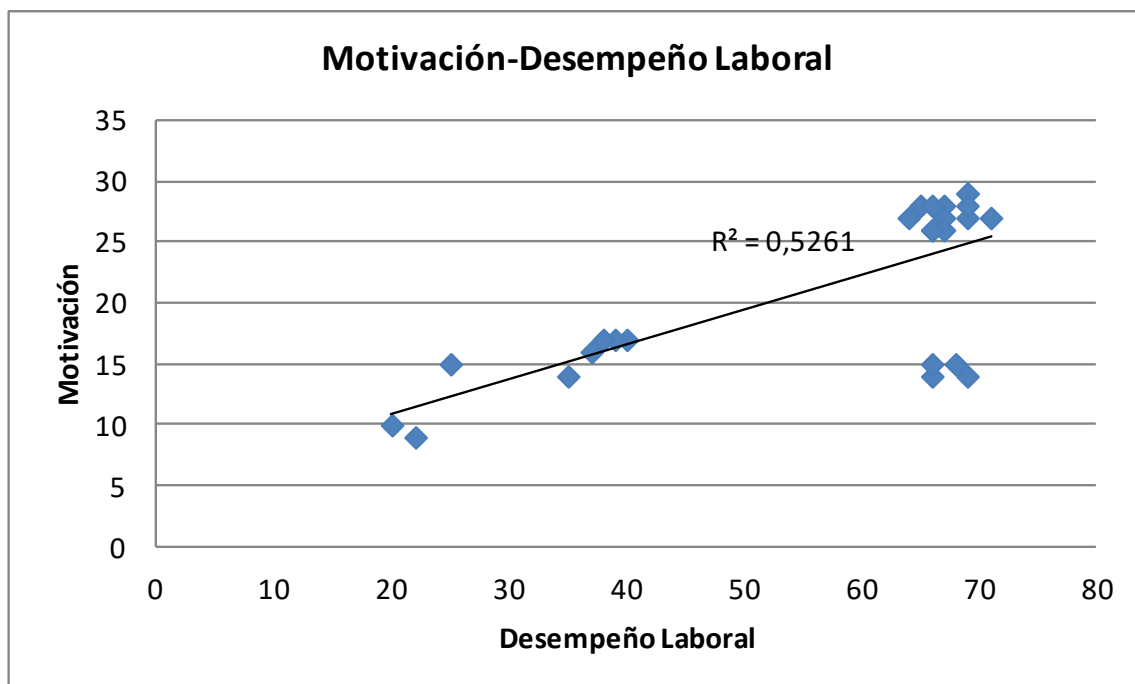
Tabla 4 Correlación de la Motivación y el Desempeño Laboral

Variables	N	Prueba de Rho de Spearman		pSig
		Motivación	Desempeño laboral	
Motivación	25	1	0.4673409	0.0185 < 0,05
Desempeño laboral		0.4673409	1	

Fuente. Elaboración propia

Nota 1: La prueba de Rho de Spearman se realizó utilizando el lenguaje de programación estadística R

Figura 2 Diagrama de dispersión Motivación-Desempeño Laboral



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 4 y la Figura 2 muestran el grado de relación entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.4673409, que implica una relación positiva moderada y un coeficiente de determinación de 52,61 % que indica con un 52,61 % la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. El diagrama de dispersión demuestra una relación lineal entre las variables estudiadas, es decir, que aumentan o disminuyen simultáneamente en un ritmo constante su valor de forma directa y positiva.

De la misma manera el análisis correlacional valida la hipótesis específica que indica que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

Con relación al **segundo objetivo específico, relativo a establecer la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, igualmente se utilizó coeficiente de correlación de Spearman.

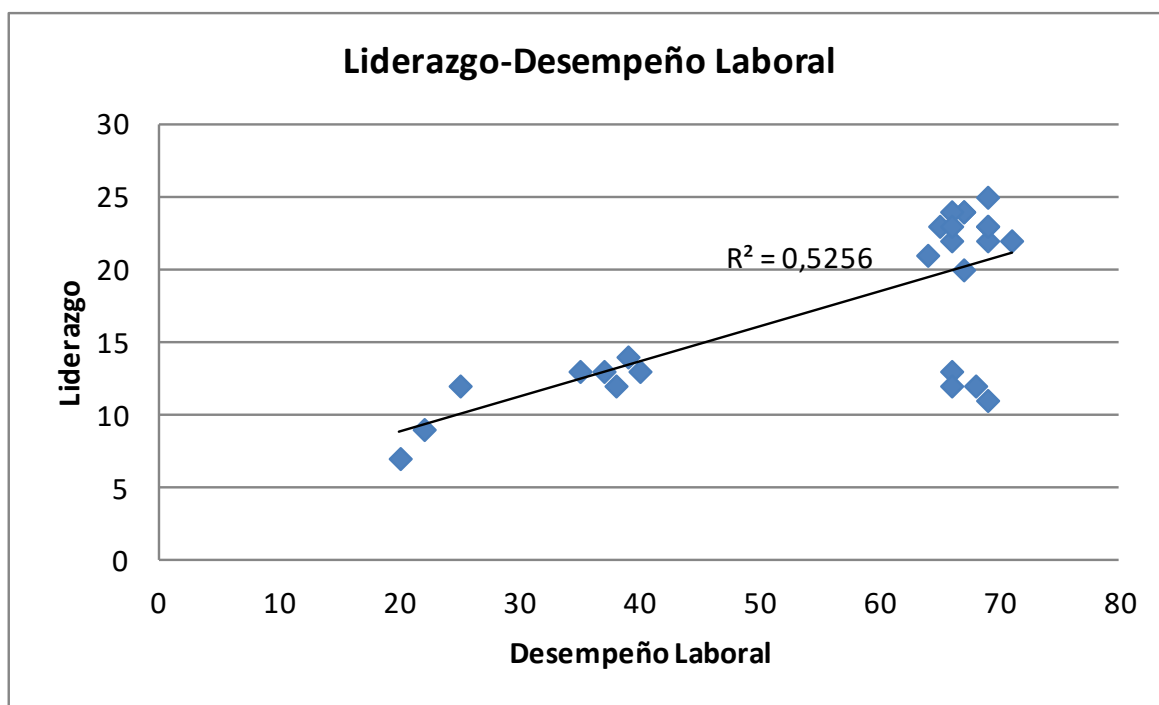
Tabla 5 *Correlación del Liderazgo y el Desempeño Laboral*

Variables	N	Prueba de Rho de Spearman		pSig
		Liderazgo	Desempeño laboral	
Liderazgo	25	1	0.6698693	0.0002493 < 0,05
Desempeño laboral		0.6698693	1	

Fuente. Elaboración propia

Nota 1: La prueba de Rho de Spearman se realizó utilizando el lenguaje de programación estadística R

Figura 3 *Diagrama de dispersión Liderazgo-Desempeño Laboral*



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 5 y la Figura 3 muestran el grado de relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.6698693, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 52,56 % que indica que con un 52,56 % el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. El diagrama de dispersión demuestra una relación lineal entre las variables estudiadas, es decir, que aumentan o disminuyen simultáneamente en un ritmo constante su valor de forma directa y positiva.

Igualmente, el análisis correlacional valida la hipótesis específica que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

Con relación al **tercer objetivo específico, relativo a establecer la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.**, igualmente se utilizó coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6 *Correlación del Remuneración y el Desempeño Laboral*

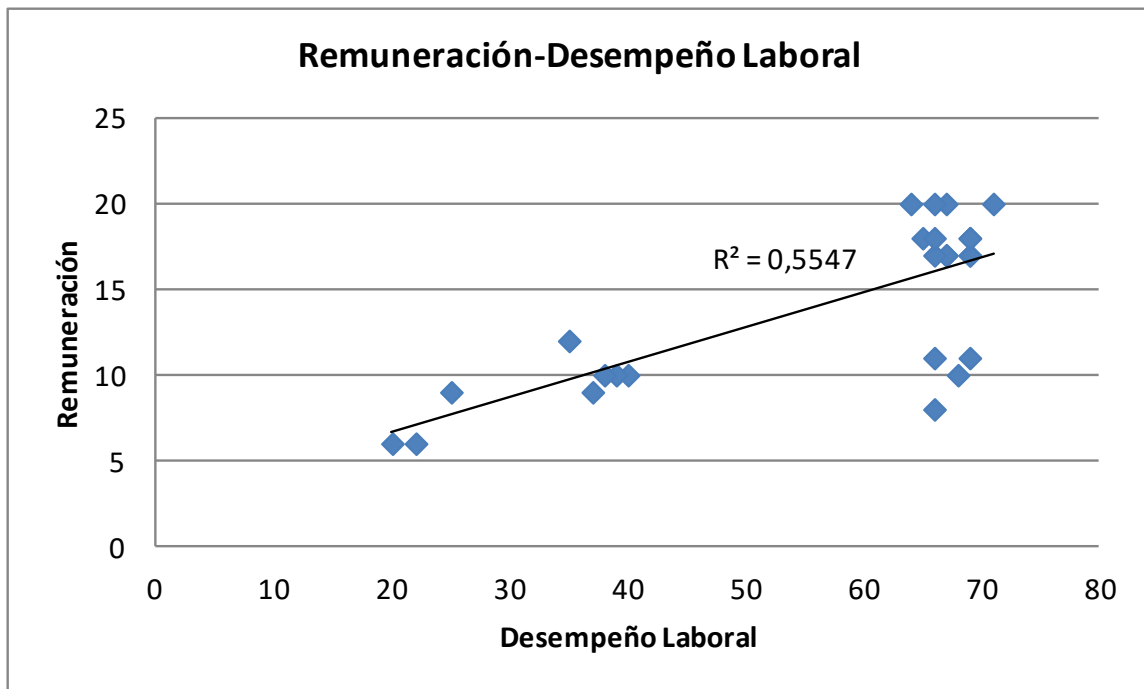
Prueba de Rho de Spearman

Variables	N	Remuneración	Desempeño laboral	pSig
Remuneración	25	1	0.5492248	0.004462 < 0,05
Desempeño laboral		0.5492248	1	

Fuente. Elaboración propia

Nota 1: La prueba de Rho de Spearman se realizó utilizando el lenguaje de programación estadística

Figura 4 *Diagrama de dispersión Remuneración-Desempeño Laboral*



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 6 y la Figura 4 muestran el grado de relación entre la dimensión Remuneración de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.5492248, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 55,47 % que indica que con un 55,47 % la Remuneración se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. El diagrama de dispersión demuestra una relación lineal entre las variables estudiadas, es decir, que aumentan o disminuyen simultáneamente en un ritmo constante su valor de forma directa y positiva.

Igualmente, el análisis correlacional valida la hipótesis específica que indica que existe una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

Con relación al **objetivo general, relativo a determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, igualmente se utilizó coeficiente de correlación de Spearman.

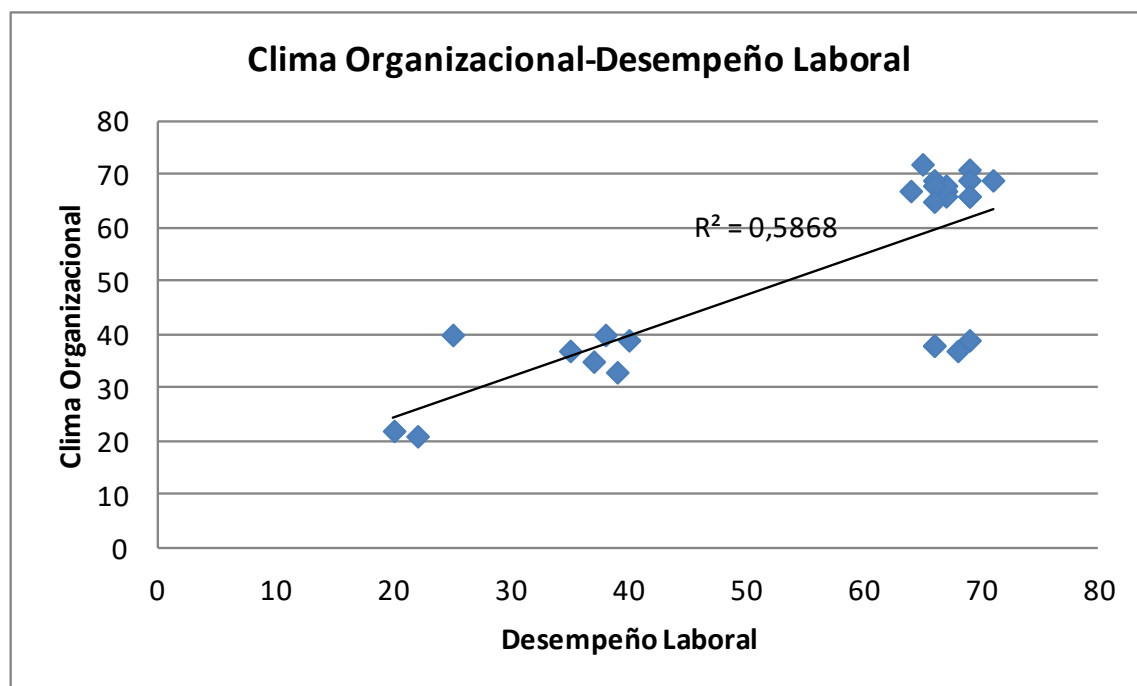
Tabla 7 *Correlación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral*

Prueba de Rho de Spearman				
Variables	N	Clima organizacional	Desempeño laboral	pSig
Clima organizacional	25	1	0.6156714	0.001052 < 0,05
Desempeño laboral		0.6156714	1	

Fuente. Elaboración propia

Nota 1: La prueba de Rho de Spearman se realizó utilizando el lenguaje de programación estadística

Figura 5 *Diagrama de dispersión Clima Organizacional-Desempeño Laboral*



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 7 y la Figura 5 muestran el grado de relación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.6156714, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 58,68 % que indica que con un 58,68 % el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. El diagrama de dispersión demuestra una relación lineal entre las variables estudiadas, es decir, que aumentan o disminuyen simultáneamente en un ritmo constante su valor de forma directa y positiva.

Igualmente, el análisis correlacional valida la hipótesis general que indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

Utilizando los datos recolectados a través del cuestionario relacionado con el clima laboral y el baremo que se muestra en la Tabla 8, se identificó el nivel de clima organizacional en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

Tabla 8 *Baremo variable Clima Organizacional*

Variable Clima Organizacional			
Escala de Likert		Valoración Baremos	
Nivel	Escala	Nivel	Intervalo
Nunca	1	Insatisfactorio	15 - 35
Casi Nunca	2	Regular	36 - 55
A Veces	3		
Casi Siempre	4	Satisfactorio	56 - 75
Siempre	5		

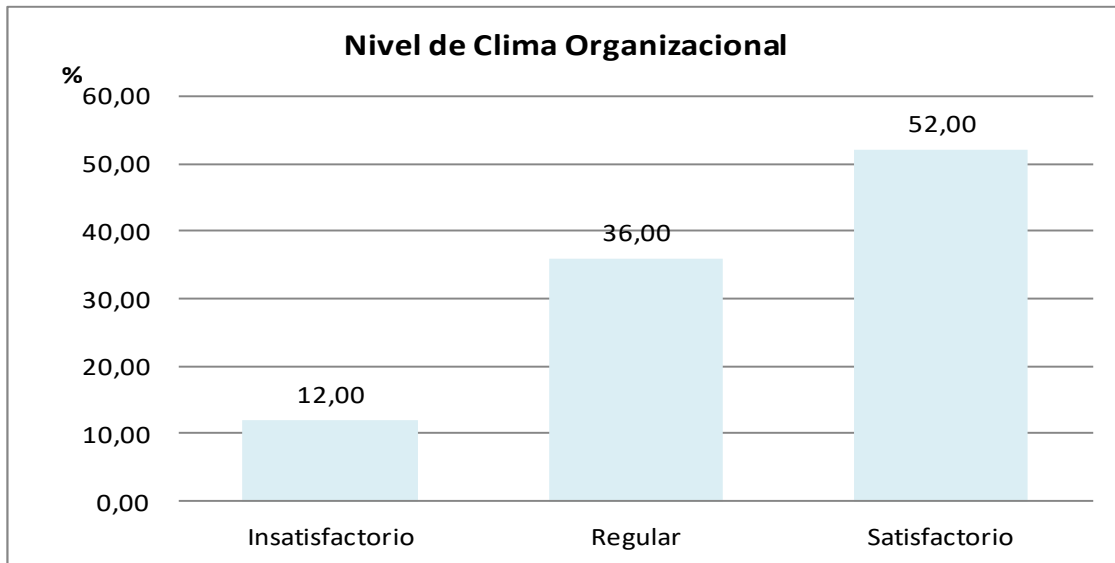
Fuente. Elaboración propia

Tabla 9 *Nivel Clima Organizacional*

Nivel	Freq	%	
Insatisfactorio	15 - 35	3	12,00
Regular	36 - 55	9	36,00
Satisfactorio	56 - 75	13	52,00
	25	100	

Fuente. Elaboración propia

Figura 6 Nivel Clima Organizacional



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 9 y la Figura 6 muestran que el 52 % de los trabajadores consultados perciben que el clima organizacional en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021, es satisfactorio, el 36 % manifiesta que es regular y el 12 % que es insatisfactorio; esta situación evidencia que existe un margen de mejora del nivel de clima organizacional en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

De la misma manera, utilizando los datos colectados a través del cuestionario relacionado con el desempeño laboral y el baremo que se muestra en la Tabla 8, se identificó el nivel de desempeño laboral en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

Tabla 10 Baremo variable Desempeño Laboral

Variable Desempeño			
Escala de Likert		Valoración Baremos	
Nivel	Escala	Nivel	Intervalo
Completamente en desacuerdo	1	Insatisfactorio	15 - 35
En desacuerdo	2		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Regular	36 - 55
De acuerdo	4		
Completamente de acuerdo	5	Satisfactorio	56 - 75

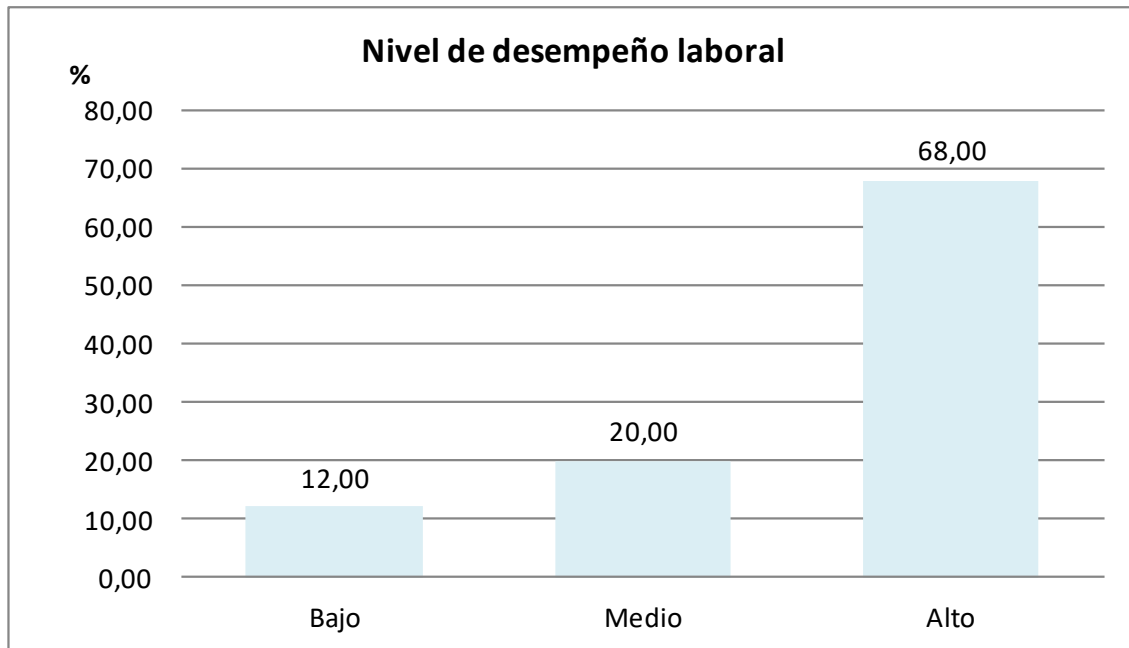
Fuente. Elaboración propia

Tabla 11 Nivel Desempeño Laboral

	Nivel	Freq	%
Bajo	15 - 35	3	12,00
Medio	35 - 55	5	20,00
Alto	56 - 75	17	68,00
		25	100

Fuente. Elaboración propia

Figura 7 Nivel Desempeño Laboral



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 11 y la Figura 7 muestran que el 68 % de los trabajadores consultados perciben que el desempeño laboral en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021, es alto, el 20 % manifiesta que es medio y el 12 % que es bajo; esta situación evidencia que existe un margen para mejorar el nivel del desempeño laboral en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

De acuerdo al objetivo general de nuestra investigación, se ha realizado la discusión de la investigación con los resultados de la misma comparados con los resultados de las investigaciones de los anteceden de nuestra investigación.

Con relación al objetivo general, **determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, igualmente se utilizó coeficiente de correlación de Spearman.

Obteniendo el grado de relación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.6156714, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 58,68 % que indica que con un 58,68 % el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. Donde los resultados fueron similares a las investigaciones que tuvieron, Cabrera (2021), Susanibar (2021), Tuesta (2021), Olivera et al. (2021), Guerra (2021), Pacheco (2021), Mendoza (2021) donde mencionan que el clima organizacional es un factor determinante en las organizaciones, permitiendo que el personal perciba el ambiente laboral que lo rodea de manera positiva o negativa, y tiene una relación significativa y positiva con el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores en una organización.

Con respecto al primer objetivo específico; **relativo a establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que es una medida no paramétrica de la correlación (Rho de Spearman).

Se encontró que el grado de relación entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman fue igual a 0.4673409, que implica una relación positiva moderada y un coeficiente de determinación de 52,61 % que indica con un 52,61 % la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. Resultados similares al diagnóstico que tuvieron sus investigaciones de Sumba et al., (2022), González y Morales (2020) y Verde (2021) al considerar como elementos primordiales la motivación y otros como la comunicación, relaciones interpersonales, participación, evaluación de desempeño, como factores de mejora del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones.

Con respecto al **segundo objetivo específico relativo a establecer la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, igualmente se utilizó coeficiente de correlación de Spearman.

Se encontró que el grado de relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.6698693, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 52,56 % que indica que con un 52,56 % el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. Donde los resultados fueron similares a las investigaciones que tuvieron Contreras (2022), González y Morales (2020), Sumba et al., (2022) y Barboza et al., (2021) donde mencionan que el Liderazgo y otros factores del clima organizacional, como relaciones interpersonales, participación, evaluación de desempeño, ayudan a mejorar el desempeño laboral, en las organizaciones.

Con relación a **tercer objetivo específico, relativo a establecer la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021**, igualmente se utilizó coeficiente de correlación de Spearman.

Se encontró el grado de relación entre la dimensión Remuneración de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.5492248, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 55,47 % que indica que con un 55,47 % la Remuneración se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021. Donde los resultados fueron similares a las investigaciones que tuvieron Contreras (2022), González y Morales (2020) y Paredes (2021) donde mencionan que el Remuneración y otros factores del clima organizacional, son prescindibles para mejorar el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores en cualquier organización.

La limitante de esta investigación es relativa a la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores con respecto al clima organizacional que se ofrece en la empresa, ya que el tiempo requerido para la evaluación es muy efímero, para el desarrollo sobresaliente de la investigación; ya que su evaluación requiere más tiempo para la recolección de datos y análisis.

Las implicancias teóricas de este estudio las determinó el desarrollo de una investigación en torno a las variables de clima organizacional utilizando diversas herramientas que dan soporte al hallazgo tanto de la situación actual de la empresa como de las estrategias para corregir sus debilidades y fortalecer sus cualidades con la finalidad que dichas estrategias contribuyan a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. La utilización de las herramientas de análisis validó su efectividad para analizar la variable clima organizacional; de modo que se deja una guía para otros investigadores que deseen desarrollar el tema de

estudio y de precedente para aquellas organizaciones que pretendan mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

Las implicancias prácticas consistieron en proporcionar información sobre el clima organizacional que existe en una empresa para orientar los objetivos de la misma organización, para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

Las implicancias metodológicas se establecieron al identificar cuestionarios como instrumentos para obtener información global y específica de la problemática que luego fueron analizadas para darle solución a través de un análisis de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Las implicancias metodológicas en la presente investigación es enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo permitiendo esto medir los resultados con el uso de la estadística. Además, se realizó la adaptación de un cuestionario que permita identificar puntos positivos y negativos dentro del clima organizacional del policlínico, basado en el estudio de subdimensiones, a fin de que se puedan tomar medidas correctivas que permitan la mejora de la variable de estudio. Asimismo, dicho cuestionario puede ser utilizado en futuras investigaciones, pues ha sido validado por expertos y se adapta con facilidad a la realidad de cada empresa, a su ubicación geográfica, entre otras, pues viene siendo utilizado desde 1998, teniendo una efectividad y confiabilidad alta en lo que respecta al estudio del Clima Organizacional.

Se perciben también, variables como la motivación y la reciprocidad, las cuales se encuentran en un desarrollo por mejorar y cuya influencia negativa lleva a considerar las principales debilidades, en las cuales las empresas del sector gastronómico deben poner énfasis para una mejora continua del clima organizacional.

CONCLUSIONES

Con relación al objetivo general, se concluyó que se obtuvo el grado de relación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.6156714, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 58,68 % que indica que con un 58,68 % el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021.

Con respecto al primer objetivo específico; se concluyó que el grado de relación entre la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, fue igual a 0.4673409, lo que implica una relación positiva moderada. La motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021, por lo tanto, la hipótesis se rechaza porque no está dentro del rango significativo.

Con respecto al segundo objetivo específico; se concluyó que el grado de relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.6698693, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 52,56 % que indica que con un 52,56 % el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021.

Con relación a tercer objetivo específico, se concluyó que el grado de relación entre la dimensión Remuneración de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, estudiada a través del coeficiente de correlación de Spearman, Rho de Spearman igual a 0.5492248, que implica una relación positiva fuerte y un coeficiente de determinación de 55,47 % que indica que con un 55,47 % la Remuneración se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de las empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos, 2021.

Referencias

Aguirregoitia Martínez, A., y Fernández-Poyatos, M. D. (2019). La simplicidad como proceso creativo culinario: ¿ una tendencia en el turismo gastronómico en España?. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. 2019, 17(5): 875-888.

<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/97507>

Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101.

<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166>

Bautista Cuello, R., y Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>

Cabrera Vela, P. R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca–2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6676>

Carreño Farfán, D. (2015) El turismo gastronómico en Lima Metropolitana: Diagnostico de la oferta y la demanda. *Gestión en el tercer milenio*, 18(35), 87-94.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11716>

Contreras Cana, E. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el

personal que labora en la Sub Gerencia de Desarrollo de la
Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac, 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86608>

Chagray , N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa
Lechera Peruana. *I(1)*, 1. Obtenido de

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rma/article/view/3297/4283>

García, A. C., Gracia, T. J. H., y Velázquez, M. D. R. G. (2013). El clima
organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera
permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias
Económico Administrativas del ICEA*, 2(3).

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/62>

González, D. y Morales Urrutia, D. (2020) Clima organizacional y desempeño
laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. 593
Digital Publisher CEIT, Vol. 5, N°. 5, 2020, pages 79-93.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>

Guerra, J. A. C. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño
Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército.
Revista Cientific, 6(22), 270-290.

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/81

[8](#)

Hernández Rojas, R. D., y Dancausa Millán, M. G. (2018). Turismo
Gastronómico: la gastronomía tradicional de Córdoba (España).
Estudios y perspectivas en turismo, 27(2), 413-430.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322018000200012&script=sci_arttext&tlng=en

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P.

(2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México:
McGraw-Hill Interamericana.

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).

Capítulo 9 Recolección de datos cuantitativos. R. *Hernández Sampieri*,
Metodología de la investigación.

http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf

Jiménez Londoño, L. (2021). *Evaluación del clima organizacional de la empresa KEIZAKI SAS, con sede principal en Pereira, Risaralda, en el año 2021* [Tesis de grado, Corporación Universitaria UNITEC, Colombia]

<https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/772>

Lara, M. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga.

MQRInvestigar, 7(2), 736-764. Obtenido de

<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/370/1545>

Lee, J. E. (2017). Assessment of organizational climate in the restaurant industry. *Journal of Foodservice Business Research*, 20(4), 447-463.

https://www.researchgate.net/publication/307612275_Assessment_of_organizational_climate_in_the_restaurant_industry

Llontop Olivera, G. A. (2020). *Análisis del clima organizacional en una*

empresa de servicios gastronómicos, Lima 2020 [Tesis de grado,
Universidad Norbert Wiener]

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4269>

Mayta Rodríguez, M. A. (2021). *Clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los colaboradores del área de restaurante de casa andina hoteles ubicados en Miraflores y San Isidro entre los meses de diciembre y febrero del año 2020* [Tesis de grado,
Universidad Ricardo Palma]

<http://168.121.49.87/handle/URP/4158>

Mendoza Zarate, J. H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021* [Tesis de grado, Universidad Peruana de Las Américas]

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., Napán-Yactayo, A. C. (2021)
Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los
trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, Volumen 8 N° 2 Paginas 3*
– 12.

<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>

Olivera, Y. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño
laboral de los trabajadores. *Rev. ciente. UCSA, 8(2), 1*. Obtenido de

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Influencia del Clima
Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la
Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social*

Science Research, 3(3), 25-38. Obtenido de

<https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/71/240>

Pacheco Holz, P. (2021). *El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8967>

Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Pastuña, G., & Guamangate, G. (2022). *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón La Maná, Año 2020*. La Maná-Ecuador: Universidad Cotopaxi. Obtenido de

<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8662/1/UTC-PIM-%20000495.pdf>

Pino Loza, E., Granja Pino, A. C. y Niño Arguelles, Y. L. (2021) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, Vol. 7, N°. Extra 4, 2021, pages 23-38.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>

Ponce Ponce, L. E. y Gómez García, S. L. (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, Vol. 7, N°. 2, 2021, pages 1129-1154.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231811>

Sulca Yucra, J. A., y Takeshita Toyama, C. (2021). Clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en el restaurante cevichería Punto Marino del distrito de Lince, región Lima en el año 2019.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4494>

Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzaba, P. L. y, Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022) Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias, Vol. 8, N°. Extra 1, 2022. pages 234-261.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Susanibar Lázaro, E. D. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74382>

Tello, M. (2019). El sector gastronómico en el Perú: Encadenamientos y su potencial crecimiento económico. *Documento de trabajo 475, 2019, Departamento de Economía PUCP, Pontificia Universidad Católica del Perú*

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176215>

Torres Bermúdez, M. Á., Rojas Peña, M. V., y Díaz Restrepo, S. (2020). *Modelo de cultura y clima organizacional en restaurantes de la ciudad de Medellín en tiempos de incertidumbre* [Tesis de grado, Universidad CES, Colombia]

<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5057>

Tuesta Chávez, C. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto–2020* [Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59267>

USIL (12 de septiembre 2020) *La gastronomía peruana, agente promotor del desarrollo económico*, recuperado de:

<https://www.usil.edu.pe/noticias/la-gastronomia-peruana-agente-promotor-del-desarrollo-economico>

Vargas-Sánchez, A., y Lopez-Guzman, T. (2015). Contemporary management and innovation: Learning from the gastronomy sector. *Journal of Food, Agriculture & Environment*, 13(2), 33.

https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Lopez-Guzman/publication/282739388_Contemporary_management_and_innovation_Learning_from_the_gastronomy_sector/links/563a3f1a08aeced0531dcac80/Contemporary-management-and-innovation-Learning-from-the-gastronomy-sector.pdf

Verde Gonzales, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58353>

Zavaleta, J., & Espinoza, C. (2022). *Clima laboral y desempeño del colaborador en el área de alimentos y bebidas de la Hacienda Resort Guizado Portillo*. Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10007/Zavaleta%20Ferr%C3%A9%20Jos%C3%A9%20Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Tabla 12. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>General</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p>	<p>General</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p>	<p>Variable 1 Clima Organizacional</p>	<p>Motivación</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO Inductivo TIPO Aplicada DISEÑO correlacional, transversal TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario POBLACIÓN La constituyen los 25 trabajadores de una empresa del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021. MUESTRA Elegida a conveniencia a los 25 trabajadores del área de administración, ventas y contable de una empresa del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021. DISEÑO MUESTRAL No probabilístico</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021?,</p>	<p>Específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p>	<p>Específicos</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p>		<p>Liderazgo</p>	
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores en empresas del sector gastronómico, Lima, Los Olivos 2021.</p>		<p>Remuneración</p>	
			<p>Variable 2 Desempeño Laboral</p>	<p>Factores actitudinales</p> <p>Factores operativos</p>	

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los que Ud. deberá responder marcando de acuerdo a lo que considere conveniente siendo:

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

MOTIVACION

SEXO

Marca solo un óvalo.

Varon

Mujer

Considero que el ambiente de trabajo en la Institución es adecuado para desarrollar mis tareas.

Marca solo un óvalo.

Nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

En la Institución y sobre todo en esta área se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal

Marca solo un óvalo.

Nunca

casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme personal y profesionalmente

Marca solo un óvalo.

- Nunca
casi nunca
A veces
 Casi siempre
 Siempre
 Existen incentivos en mi área para que yo pueda realizar mejor mi trabajo

Marca solo un óvalo.

- Nunca casi nunca A veces
 Casi siempre
 Siempre
 Recibo un buen trato en la Institución y sobre todo en mi Área

Marca solo un óvalo.

- Nunca
casi nunca
A veces
 Casi siempre
 Siempre
 Siento que doy más de lo que recibo en mi Institución

Marca solo un óvalo.

- Nunca
casi nunca
A veces
 Casi siempre
 Siempre
La limpieza y el orden es la adecuada en mi área

Marca solo un óvalo.

- Nunca
casi nunca
A veces
 Casi siempre
 Siempre

LIDERAZGO

El jefe del área se preocupa por crear un ambiente laboral favorable

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- veces
- Casi siempre
- Siempre

Mi jefe siempre trata de obtener información antes de tomar alguna decisión

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- veces
- Casi siempre
- Siempre

Generalmente el jefe busca crear condiciones para el logro de objetivos dentro de nuestra área

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- veces
- Casi siempre
- Siempre

Me gusta tomar la iniciativa para realizar actividades en mejora del área y la Institución

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi nunca
- veces
- Casi siempre
- Siempre

Considero que las acciones de mi jefe son coherentes dentro y fuera de la Institución

Marca solo un óvalo.

- Nunca
Casi nunca
 veces
Casi siempre
 Siempre
 REMUNERACION

Me encuentro satisfecho con la remuneración recibida de acuerdo al trabajo que realizo

Marca solo un óvalo.

- Nunca
Casi nunca
 veces
Casi siempre
 Siempre

Considero que hay equidad de sueldo entre varones y mujeres

Marca solo un óvalo.

- Nunca
Casi nunca
 veces
Casi siempre
 Siempre

En la Institución ofrecen incentivos por el logro de metas y objetivos

Marca solo un óvalo.

- Nunca
Casi nunca
 veces
Casi siempre
 Siempre
 Generalmente reconocen sobretiempos con incentivos económicos

Marca solo un óvalo.

- Nunca
Casi nunca
 veces
Casi siempre
 Siempre

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Completa mente en desacuer do (1)	En desacu erdo (2)	Ni de acuerd o ni en desacu erdo (3)	De acuerdo (4)	Completa mente de acuerdo (5)
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales						
1	¿Considera que es una persona disciplinada?.					
2	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?					
3	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?					
4	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?					
5	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?					
6	¿Es discreto con la información de la empresa?					
7	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia					
8	Cumple otras tareas diferentes a su cargo					
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos						
9	¿Su presentación personal es la más correcta?					
10	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la empresa?					
11	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?					
12	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?					
13	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?					
14	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?					
15	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?					