



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores
del resto- bar Candelaria Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Lopez Salas, Esthefany (orcid.org/0000-0002-6629-4991)

ASESOR(A):

Dr. Espinoza Rodrigues Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA -PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación esta dedicado en primera instancia a Dios por ser mi fortaleza, y también a mis padres, hermano y amigos por siempre apoyarme en cada decisión importante que tomo y sobre todo porque son los pilares más importantes en mi vida, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

Esthefany Lopez Salas

Agradecimiento

Agradecer a Dios por brindarme salud y fortaleza necesarias para enfrentar los retos a los que la vida nos pone en frente y así poder finalizar mis objetivos.

Mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, por la paciencia, tiempo y dedicación que tuvo para ayudarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

A mi familia por su apoyo, y por estar siempre a mi lado brindándome afecto y motivación para su culminación.

Esthefany Lopez Salas

Índice de contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento,.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Indice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSION.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
Referencias.....	28
Anexos	

Indice de tablas

Tabla 1: Correlación del Clima Laboral y Desempeño laboral.....	18
Tabla 2: Correlación del Ambiente de Trabajo con el Desempeño Laboral.....	19
Tabla3:Correlación del la Comunicación e integración con el Desempeño Laboral	20
Tabla 4: Correlación del Rendimiento individual con el Desempeño Laboral.....	21

Resumen

La presente investigación titulada: Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del resto- bar Candelaria Cusco, 2022. Cuyo objetivo general del presente estudio es determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de trabajo de los trabajadores del resto-bar Candelaria Cusco, 2022. La metodología desarrollada fue básica con un enfoque cuantitativo apoyado en un diseño no experimental, considerando una muestra representativa de 30 trabajadores de la empresa en investigación. Se utilizó la técnica de la encuesta, bajo la aplicación del instrumento de cuestionario. En los resultados se logró evidenciar una correlación positiva muy fuerte donde el $r = 0,971$, sumado a la significancia de $p = 0,002$ la cual es menor a 0.05, en consecuencia se admite la hipótesis alterna y se desestima la nula. Por ello se pudo concluir que existe una influencia entre el clima laboral y el desempeño laboral en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria.

Palabra clave: Clima organizacional y desempeño organizacional

Abstract

The present investigation entitled: Influence of the work environment on the performance of the workers of the Candelaria restaurant-bar Cusco, 2022. The general objective of this study is to determine the influence of the work environment on the work performance of the workers of the Candelaria restaurant-bar Cusco, 2022. The developed methodology was basic with a quantitative approach supported by a non-experimental design, considering a representative sample of 30 workers from the research company. The survey technique was used, under the application of the questionnaire instrument. In the results, it was possible to show a very strong positive correlation where $r= 0.971$, added to the significance of $p=0.002$ which is less than 0.05, consequently the alternative hypothesis is admitted and the null one is rejected. For this reason, it was possible to conclude that there is an influence between the work environment and job performance in the performance of the workers of the Candelaria restobar..

Key word: Organizational climate and organizational performance

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas para mantenerse activas y sobre todo crecer en este mundo globalizado tienen que ofrecer a su personal un nivel adecuado de clima laboral para obtener un excelente rendimiento laboral de los trabajadores y que estos a su vez brinden un mejor beneficio a la empresa para ofrecer un servicio de calidad a los clientes.

El desempeño laboral ha creado un extenso estudio sobre el ámbito empresarial, ya que se enfoca en la evaluación del desenvolvimiento de los trabajadores mediante sus actividades de esfuerzo para alcanzar metas trazadas además de las ganancias realizadas a nivel organizacional.

En el ámbito internacional según el diario RRHH Digital (2022) en una encuesta realizada a las diferentes empresas españolas estima que solo el 40% de las organizaciones mide el clima laboral y el 10% desarrollan estudios sobre el bienestar de sus trabajadores, entonces se propone hacer métricas que evalúen el estado de bienestar del trabajador y de la empresa ya que se ha mencionado también que de no cuidar el bienestar de los colaboradores se observara la reducción de la productividad en sus funciones e ira reduciendo las ideas innovadoras, además de que se aumentara la dificultad de retener o atraer talentos y esto tendrá un impacto totalmente negativa en la organización

En el ámbito nacional, según el Diario Correo (2018) , en una encuesta realizada acerca de si los trabajadores estarían dispuestos a renunciar por el mal clima organizacional, se mostró que el 86% si estaría dispuesto y el motivo seria que las personas cada vez buscan generar menos estrés en sus vidas, esto nos da a entender que las empresas hoy en día tienen que hacer mucho más por sus trabajadores para que estos puedan desempeñarse y trabajar cómodamente, brindarles un lugar de trabajo donde se sientan cómodos, felices y capaz de desenvolverse libremente dejando a lucir su talento y conocimiento.

En el espacio local, el Bar-Restaurante Candelaria se encuentra ubicado en el distrito de Cusco, departamento de Cusco el cual se dedica a la elaboración de comida urbana, variedad de bebidas y también elabora sus propios postres. Brinda

a todos sus clientes calidad de servicio, una exquisita sazón y una extensa carta, el restaurante tuvo un gran éxito y contaba con excelentes profesionales laborando para la misma, sin embargo en este último año, su personal ha ido variando constantemente, dejando muchas veces inestable a la empresa, además de que conseguir nuevo personal está llevándoles mucho tiempo.

De continuar con esta situación la empresa corre el riesgo de paralizar sus actividades, debido a no contar con personal suficiente para la atención y elaboración del producto además de que aumentara la presión y estrés del personal que aún se mantiene laborando, generando problemas de motivación y satisfacción en los trabajadores en su zona de trabajo, ocasionando que no realicen correctamente sus actividades, trayendo como consecuencia que se sientan incómodos e insatisfechos dentro de la organización. Esta situación conlleva a realizar un análisis profundo del clima laboral dentro de la organización y una posterior contrastación en el rendimiento en el trabajo del personal laboral debido a que en más de una ocasión no se ha logrado cumplir los objetivos y metas establecidas

Por lo tanto debido a la realidad descrita se tiene como problema de investigación determinar la percepción de ¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores del retobar Candelaria Cusco, 2022?

Se procede a describir las justificaciones de estudio de investigación la cual será de naturaleza teórica, ya que busca determinar una variedad de conceptos y teorías que refuercen mejor nuestra investigación. Del mismo modo los resultados de la presente indagación, podrán ser empleadas como referentes para investigaciones posteriores, con poblaciones similares y con temas semejantes. De esta forma se contribuirá al compendio de conocimientos de la comunidad científica

Con respecto a la justificación práctica, nos permitirá conocer las opiniones de la totalidad de trabajadores mediante encuestas, por lo que los resultados obtenidos pueden ayudar a empresas del mismo rubro.

Así mismo, se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del retobar Candelaria 2022, seguidamente se tiene como objetivos específicos: determinar la influencia del

ambiente de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Candelaria 2022, determinar la influencia de la integración y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Candelaria 2022 y determinar la influencia del rendimiento individual en el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Candelaria 2022.

La hipótesis que plantearemos será: el clima laboral influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del restobar Calendaría Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El documento presentado considera trabajos científicos anteriores y afines al tema de estudio, los cuales contemplan indagaciones internacionales y nacionales entorno a las 2 variables en mención:

A nivel internacional Grimaldos (2018) dentro de su trabajo sobre el clima organizacional en relación con el desempeño laboral del personal de una entidad, cuya finalidad investigativa fue de hallar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa con cargos operativos. El método de estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo enfocado en hallar la correlación de las variables en mención, se empleó el instrumento de cuestionario a una muestra representativa de 15 trabajadores, por lo que se pudo concluir que el clima laboral incide de forma positiva sobre el rendimiento de los trabajadores, pues a mayor organización de los trabajadores, tendrán un mejor desempeño en sus actividades.

Zans (2017) en su investigación sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada, tuvo como objetivo principal de analizar el clima organizacional e identificar el desempeño laboral, además de la correlación que existe entre ambas variables. Dentro de la metodología se pudo desarrollar un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y explicativo. Como instrumento se ha considerado el cuestionario cerrado dirigido a una muestra de 59 colaboradores de la empresa, obteniendo como principal resultado que el proceso de mejora del clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, por ello debe ser constante y creciente.

Alvarado (2019) en su investigación sobre una estrategia de motivación para la mejora del rendimiento laboral de una empresa en Ecuador, donde el objetivo fundamental considero lograr el más alto nivel posible de motivación en los colaboradores de la institución educativa Salesiana, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral, para poder potenciar el aspecto económico, donde existen diferentes contextos laborales mediante la motivación, Metodología: La

investigación fue de tipo descriptivo explicativo para describir las circunstancias de acuerdo al grado de motivación de los colaboradores en la organización.

Acosta (2021) en su trabajo sobre la incidencia del clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad privada, cuyo objetivo fue identificar la incidencia del clima laboral sobre el desempeño de los trabajadores de la entidad privada. La metodología fue cuantitativa de corte transversal descriptiva, utilizando la técnica de encuesta fundamentada en las dimensiones de ambas variables diseñadas en un cuestionario cerrado de 40 ítems, con una escala de valoración de Likert. El principal resultado evidenció que el clima laboral incide de manera positiva y notable sobre el desempeño laboral en un $Rho = 0,667$. Por ende la conclusión, de este estudio fue que el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores mediante las características de la motivación, comunicación y la toma de decisiones.

Vilema (2018) en el desarrollo de su trabajo sobre la relación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de una empresa ecuatoriana, cuyo objetivo fue de incrementar el grado de desempeño laboral a través de las estrategias especializadas en la toma de decisiones, comunicación y motivación. En la metodología se desarrolló con el apoyo del instrumento de cuestionario que evaluó el comportamiento de los trabajadores bajo las condiciones organizacionales, considerando a una población a los trabajadores de la empresa. La conclusión más significativa fue que se confirma la interdependencia entre los factores; por lo que, es imperante conservar y mejorar el clima laboral para asegurar un eficiente desempeño que garantice el cumplimiento de los planes y la productividad.

A nivel nacional Oliva (2017) en su trabajo investigativo sobre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución en Lima, tuvo como propósito principal analizar las particularidades del factor de motivación dentro del rendimiento en el trabajo del personal hospitalario del Hospital V Larco Herrera en el año 2015, pues la investigación dentro de su metodología, se enmarcó en el diseño no experimental y de enfoque eminentemente, donde se aplicó un cuestionario a 130 trabajadores, los cuales arrojaron resultados sobre la motivación tiene un nivel alto de relación con el desempeño laboral, por otro lado el nivel de

motivación externo de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo intermedio, donde se concluye que el nivel de motivación de los trabajadores es de nivel bajo de manera general.

Asimismo, López (2019) en su trabajo sobre el clima laboral y la satisfacción del usuario de una entidad en Chimbote en 2017 cuyo objetivo general fue estudiar el desempeño laboral en el personal del área del registro civil, en el área de Registro civil de la provincia en mención, dentro de la metodología se percibe que fue no experimental de diseño transversal descriptiva, donde se consideró a 16 trabajadores, y a 92 usuarios. En cuanto a los resultados estos fueron que la conexión entre las variables de desempeño laboral y satisfacción al usuario es de ($\rho = 0.002$), donde se mantuvieron los indicadores de ambas variables de estudio, posteriormente se realizaron las respectivas recomendaciones sobre el estudio.

En cuanto a las teorías relacionadas a la investigación, se dio inicio con la variable clima laboral es entendido teóricamente por Giraudier (2018) quien aborda el clima laboral, como la dinámica social dentro de una entidad pública o privada. El trabajo es una característica importante dentro de la vida social de las personas. En este entender este autor afirma la relevancia del individuo, los sentimientos, experiencias y percepciones que tenga el individuo respecto a su ambiente laboral consolida el clima laboral en una entidad cualquiera. Del mismo modo trata principios fundamentales: a) Se percibe al individuo como elemento fundamental de toda empresa. B) Equilibrar al individuo para el equilibrio de la dinámica social de una empresa. C) Prestar atención a la satisfacción del individuo respecto a su trabajo.

Del mismo modo se tiene el aporte teórico de Bordas (2016), que trata el clima laboral desde los trabajos teóricos de Lewin, Lippitt y White (1939). Estos a su vez indican que la conducta humana en grupo no solo se determina por las particularidades de cada individuo, a ello se suma el clima o ambiente social en función al estilo de liderazgo de cada entorno. Este mismo autor expone los tipos de clima laboral según Likert (1976) el cual considera la relación de los trabajadores con sus autoridades laborales, donde en algunos casos puede darse climas autoritarios y participativos. El primero se caracteriza por un clima amenazante y de desconfianza, si bien puede darse estabilidad la imposición de decisiones es un

punto crítico. Por otra parte el clima participativo, considera las opiniones y percepciones de los trabajadores para tomar una decisión, la comunicación se da de forma adecuada, lateral y ascendente.

Joyo (2019) en su trabajo sobre el clima laboral como incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercial, cuyo objetivo fue de identificar la influencia del clima laboral sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial. La metodología desarrollada fue básica pura, de diseño no experimental causal, explicativo empleando un cuestionario a una muestra representativa de 36 trabajadores de la empresa comercial sobre las 2 variables. Frente a los resultados se obtuvo que, mediante la regresión lineal se obtuvo un resultado de $b = 0,878$ determinando su significancia de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis planteada, por ende, se afirmó la relación entre ambas variables en la empresa comercial.

Chuqitucto (2018) en su investigación sobre la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de servicios, donde el propósito fue identificar la relación existente entre las variables mencionadas en el título. La metodología desarrollada fue de tipo experimental de corte transaccional correlacional, considerando a una muestra de 15 trabajadores, los resultados se obtuvieron mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0,886. Por ende, se pudo concluir que existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Layme (2017) en su investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral de una empresa, tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre ambas variables. La metodología fue de tipo científica aplicada, de diseño descriptivo correlacional. Se ha considerado una muestra representativa de 30 trabajadores. En la investigación se pudo concluir que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, asimismo se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

En cuanto a las teorías relacionadas a la investigación, se dio inicio con la variable clima laboral es entendido teóricamente por Giraudier (2018) quien aborda

el clima laboral, como la dinámica social dentro de una entidad pública o privada. El trabajo es una característica importante dentro de la vida social de las personas. En este entender este autor afirma la relevancia del individuo, los sentimientos, experiencias y percepciones que tenga el individuo respecto a su ambiente laboral consolida el clima laboral en una entidad cualquiera. Del mismo modo trata principios fundamentales: a) Se percibe al individuo como elemento fundamental de toda empresa. b) Equilibrar al individuo para el equilibrio de la dinámica social de una empresa. c) Prestar atención a la satisfacción del individuo respecto a su trabajo.

En cuanto a la comprensión conceptual Yslado et al., (2021) señala que el clima laboral es una característica de todas las organizaciones, comprende el diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores, la percepción de sus necesidades y satisfacción con su vida laboral, del mismo modo toda empresa está en la obligación de conocer periódicamente el clima laboral de su empresa de forma que logra fortalecer los procesos y asegurar resultados eficientes. Así también se tiene a Pilligua y Arteaga (2019) que define el clima laboral como el ambiente social dentro del centro de trabajo, donde el individuo percibe comportamientos, actitud, establecimiento y cumplimiento de normas, valores. Tales elementos influyen en la estancia del trabajador en su contexto laboral, en este entender el clima laboral vendría a conceptualizarse como la experiencia vivida por el trabajador, su percepción positiva o negativa frente a su labor en una entidad.

En cuanto a las dimensiones de la primera variable, se tiene la primera dimensión Ambiente Laboral. Esta dimensión conforme a Lario et al., (2022) refiere al bienestar psicológico y físico del personal de una determinada empresa, así también comprende la práctica de valores dentro del centro de trabajo. En este sentido se presentan cuatro ambientes laborales: el primero se enmarca en un ambiente laboral paternalista (existe trabajo jerárquico con escasa comunicación), ambiente laboral consultivo (existe cooperación de los trabajadores para tomar una decisión), ambiente laboral autoritario (existe una relación estricta y jerárquica con poca confianza) finalmente se tiene el ambiente laboral Participativo (existe confianza entre trabajadores los cuales tienden a involucrarse en el logro de objetivos).

Respecto a la segunda dimensión esta comprende la comunicación e integración, en concordancia con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2022) hacen referencia a un intercambio de opiniones, pensamientos e ideas de dos o un grupo de personas. Esto en función al fortalecimiento de la identidad y cohesión de los integrantes de una entidad. La comunicación se da a través de la relación multi social, mediante el lenguaje verbal o no verbal. La comunicación contempla las habilidades sociales para una buena integración en el centro laboral, ambos elementos posibilitan objetivos afectivos y objetivos instrumentales. Lo afectivo se refiere a los lazos satisfactorios con los demás, y lo instrumental permite alcanzar metas institucionales.

Conforme a la tercera dimensión relacionada al rendimiento individual, Rivera (2022) este viene a considerar aspectos del individuo como el cansancio, el nivel de fuerza de un trabajador al realizar una tarea establecida, el logro individual del empleado frente a las metas de equipo. De forma que se logre una meta conforme a su unidad. Del mismo modo considera los objetivos, y metas alcanzadas, contemplando a los trabajadores como un capital humano indispensable en todo movimiento empresarial.

Para la segunda variable desempeño laboral Stoner (1994) este teórico conceptualiza el desempeño laboral, como la capacidad que tiene el trabajo para desarrollar sus actividades dentro de la organización, las tareas que se le designen serán acorde de sus habilidad y capacidades de esta manera se podrán obtener mejores resultados, evitando que se generen pérdidas económicas y la rotación del personal.

Otro teórico como Chiavenato (2007), afirma que la empresa debe dar relevancia pertinente al desempeño laboral, ya que, por media de esta podrá conseguir el éxito de la empresa, así mismo, deberá estar acompañada del talento humano que es un pilar fundamental, puesto que su desempeño se verá incrementando; para la mención de países del tercer mundo no consideran que una adecuada gestión pueda brindar oportunidades de crecer como empresa. Para conocer el desempeño de cada trabajador, se deben realizar supervisiones continuas, toda organización está obligada a realizar exámenes, ya sean tenga la modalidad de contratado o nombrado. Se tomar en cuenta, que toda evaluación

será realizada de manera individual, no grupal, de esta forma se podrá conocer el nivel de producción que tiene la persona en su puesto de trabajo, demostrando habilidad, capacidad, eficacia al momento de realizar sus tareas. Los resultados serán diferentes por trabajador y serán influenciados por factores externos que puedan interferir en sus actividades. Cuando el personal tenga recompensas por su desempeño, la compañía tendrá una mayor producción.

Bohlander et al., (2001) señala que los beneficios de realizar evaluaciones trimestrales, aumenta ampliamente el rendimiento de cada trabajador, deberá estar acompañada de una retroalimentación de las actividades designadas, permitiendo que el examinador tome decisiones, en el caso de obtener buenos resultados, se brindara recompensas, incremento del sueldo y ascender a nuevos cargos. Así mismo se podrá reconocer si el personal cuenta con las capacidades para desenvolverse en el cargo asignado, en caso contrario se le asignara un cargo de acuerdo a sus habilidades, teniendo mejores resultados en sus tareas, generando mayor satisfacción personal y para la organización.

En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral se tomó como primera dimensión (1) cumplimiento de objetivos, Chiavenato (2017) da por asumido que para la culminación de actividades el personal debe tener una retroalimentación de las funciones que pueda realizar cada trabajador, todo ello con la finalidad de diseñar un proceso de instrucción, direccionado a la resolución de problemas, cuando el personal carezca de herramienta y conocimientos básicos. Chaparro (2006) debido a los cambios tecnológicos en los últimos años, ha conseguido que el personal pueda contar con apoyo que le permita realizar sus actividades con mayor facilidad y menor tiempo, optimizando las líneas de distribución.

Dimensión (2) competencias del trabajador Suárez (2014) todo tipo de conducta que pueda ser percibida será analizada de forma general, porque los estudios realizados indican, para implantar un nuevo procedimiento se deberá trabajar conjuntamente y no de manera individual. Dimensión (3) acciones y comportamiento Cortes (2004) afirma que las acciones y comportamiento del personal está combinado a las acciones que pertenecen a la actividad que pueda desempeñar el trabajador en su área de trabajo, su eficacia y efectividad, su

disponibilidad, responsabilidad y compromiso con los objetivos que tenga la institución

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación que utilizaremos será básico, establecida por Reyes y Mejía (2018), que señalan que un estudio básico comprende un conjunto de estructuras empíricas, enfocándose en el conocimiento teórico de un determinado tema, es así que se realiza la indagación de un fenómeno determinado o situación presentada.

En tal caso el estudio seguirá el enfoque cuantitativo. Según Meneses y Medina (2020), recurre a la ciencia estadística, de forma que se logre adquirir resultados cuantificables, y se posibilite hallar el nivel de relación de las variables tratadas.

Para la obtención de resultados se tendrá que recurrir a la estadística para encontrar la relación entre las variables de estudio (Bisquerra, 2022).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño planteado para la investigación será no experimental, Baena (2017). menciona que se caracterizara en ser una investigación que no modifique el contexto de las variables, es decir, se niega la manipulación deliberada de las mismas, para estudiarlas en su estado natural. La investigación no experimental busca solamente la observación de la realidad con el fin de analizarlo únicamente. (Corbetta, 2022)

Sumado a ello, la investigación será transversal, donde Olivares (2017) consolida que la finalidad será conseguir información dentro de un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima laboral

Definición conceptual

Yslado et al., (2021) manifiesta que el clima laboral es una característica de todas las organizaciones, entiende el diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores, la percepción de sus necesidades y satisfacción con su vida laboral.

Definición operacional:

En cuanto a la variable clima laboral, está compuesta por las siguientes dimensiones: ambiente de trabajo, comunicación e integración, rendimiento individual.

Dimensión 1: ambiente de trabajo. Indicadores: contenido de trabajo, identidad, imagen

Dimensión 2: comunicación e integración. Indicadores: cultura organizacional, expectativas

Dimensión 3: rendimiento individual. Indicadores: liderazgo, gestión de tiempo

Variable independiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2018), afirma que la empresa debe dar relevancia pertinente al desempeño laboral, ya que por medio de esta se podrá conseguir el éxito de la organización, de igual manera, deberá estar acompañada del talento humano que es un pilar fundamental, puesto que su desempeño se verá incrementando.

Definición operacional La variable desempeño laboral estará compuesto por las siguientes dimensiones: cumplimiento de objetivos, competencias del trabajador y acciones y comportamiento.

Dimensión 1: cumplimiento de objetivos. Indicadores: fijación de metas y objetivos, participación del empleado

Dimensión 2: competencias del trabajador. Indicadores: conocimientos, habilidades

Dimensión 3: acciones y comportamiento. Indicadores: predisposición, reconocimiento.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

De acuerdo con Olivares, (2021) hace mención a que una población comprende un número de individuos entrelazados por características semejantes y de interés del investigador, que busca estudiar tales particularidades.

La indagación contemplará una población conformada por 30 trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022

Criterios de inclusión

Se incluyó a la totalidad de trabajadores que firmaron un contrato con el resto- bar Candelaria, incluyendo todos los turnos.

Criterios de exclusión

Se excluyó al personal no contratados en el resto- bar Candelaria del Cusco. O con contrato expirado.

3.3.2 Muestra

Olivares (2021) menciona que la muestra es la representación de la población que tiene como finalidad analizar las características del universo de estudio considerando algunas particularidades de especificidad

En consecuencia se llega a establecer una muestra de 30 trabajadores del resto- bar Candelaria del Cusco.

3.3.3 Muestreo

Manterola (2017) expone que el muestreo es una forma de dividir a la población que tengan características en común entre ellos.

Para el estudio de esta investigación se aplicará el muestreo de tipo censal, constituido por el total de la población identificada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para esta investigación se utilizará la Encuesta, López (2019) la cual viene a ser una técnica empleada para la recolección de la información, a su vez consta de la elaboración de interrogantes aplicadas a la población indagada, su fin principal es conseguir datos.

Instrumento

Según Hernández (2018) Cuestionario: se refiere a un determinado conjunto de ítems, los que visualizan la búsqueda de información en función a los objetivos trazados.

En la variable clima laboral se acoplará al contexto del estudio presentado, el cuestionario hecho por Calderón (2021), este se trazó incluyendo cada

dimensión, conformando 16 Ítems. De tal manera que se ordenan las respuestas según la escala de Likert, que presenta opciones múltiples y se estructura así:

Valor 1: nunca, Valor 2: casi nunca, Valor 3: a veces, Valor 4: casi siempre, Valor 5: siempre

Con respecto a la variable desempeño laboral se ajustará al contexto del estudio presentado, el cuestionario formulado por Calderón (2021), se estableció de acuerdo a cada dimensión, llegando a 16 Ítems. De tal manera que se ordenan las respuestas según la escala de Likert, que presenta opciones múltiples y se estructura así:

Valor 1: nunca, Valor 2: casi nunca, Valor 3: a veces, Valor 4: casi siempre, Valor 5: siempre

Diseño de instrumento

Se ejecutará preguntas cerradas, las cuales constituyen el instrumento del cuestionario y encuesta, los cuales fueron elaborados bajo la guía de las dimensiones y de los indicadores.

Validez y confiabilidad

Resulta importante tener un nivel fiable en los análisis de estudio, a través de este los instrumentos puedan ser medidos de forma idónea y en función a la variable establecida. Por tal motivo, es imprescindible la aplicación del: Alfa de Cronbach (Hernández et al., 2018).

Conforme a la validación del instrumento que recolecta los datos del clima laboral, el autor Calderón (2021), manifestó la importancia de la aceptabilidad de tres especialistas afines al tema investigado, que con la respectiva evaluación, consoliden la validez de un instrumento, para dar inicio al levantamiento de información.

Confiabilidad

La confiabilidad consiste en el grado de fiabilidad de los resultados de un estudio, así también se indica que el tipo de resultados sean en la aplicación del instrumento al mismo individuo u objeto, en consecuencia los resultados son confiables (Hernández et al., 2018).

3.5. Procedimientos

Para la representación y demostración de los resultados a la que se pretende llegar durante la presente investigación con información de fuente directa, se aplicará previamente el cuestionario, instrumento que permitirá recabar la información (Merino, 2019).

Para emplear el cuestionario a la muestra se solicitará la aprobación del gerente resto- bar Candelaria Cusco, posterior a la obtención del permiso, se procederá a aplicar el instrumento a los trabajadores.

Para aplicar el cuestionario a los participantes se procederá a explicar la finalidad del mismo, así como aclarar las dudas. Procurando la honestidad en las respuestas, el tratado anónimo de las mismas y su aplicación eminentemente académica.

3.6. Métodos de análisis

Al terminar con el proceso de la recopilación de datos, se empezará a vaciar la información levantada en el software estadístico (SPSS) versión 25 (Fiel, 2018), ello posibilitara la observación de resultados en figuras, gráficos o tablas, de forma ordenada, según las dimensiones y objetivos trazados, estos a su vez se exportarán al programa Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

Icaza (2018) menciona que los principios éticos en una investigación son fundamentales en vista de que representa al investigador como un ente que evidencia una realidad significativa y servil para la sociedad, pues a partir de esta, se puede encaminar decisiones de considerable cambio.

Con respecto al trabajo realizado se seguirán los lineamientos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Debido a ello, el trabajo será únicamente de tipo académico: es por esa razón que los instrumentos que utilizaremos serán de manera anónima, respetando la privacidad de la información obtenida.

Del mismo modo se considerara el principio de beneficencia, puesto que la investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la influencia del

ambiente de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del resto bar
Candelaria, de forma que aporte a posteriores investigadores en el tema

IV. RESULTADOS

De la aplicación de los instrumentos correspondientes se ha logrado obtener los siguientes resultados, los cuales están ordenados y organizados, considerando las variables estudiadas, cada una con sus dimensiones e indicadores reactivos tratados en la investigación.

Objetivo general

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del res-tobar Candelaria Cusco, 2022

Tabla 1
Correlación del Clima Laboral y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,971
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,971	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

Interpretación:

Según, la tabla 1 se logró evidenciar una correlación positiva muy fuerte donde el $r = 0,971$, sumado a la significancia de $p = 0,002$ la cual es menor a 0.05, en consecuencia se admite la hipótesis alterna y se desestima la nula. En tal sentido se afirma la influencia del clima laboral de manera significativa sobre el desempeño de los trabajadores del restobar Calendaría Cusco, 2022.

Objetivo específico 1:

Determinar la influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del re-stobar Candelaria Cusco , 2022

Tabla 2

Correlación del Ambiente de Trabajo con el Desempeño Laboral

			Ambiente de trabajo	Desempeño laboral
Rho de	Ambiente de	Coeficiente de correlación	1,000	,338
Spearman	trabajo	Sig. (bilateral)	.	,068
n		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,338	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,068	.
		N	30	30

Interpretación:

Según, la tabla 2 entre las la dimensión ambiente de trabajo y desempeño laboral, se logró evidenciar una correlación positiva baja o débil donde el $r = 0,338$, sumado a la significancia de $p = 0,068$ la cual es mayor a 0.05 , en consecuencia no es significativa, se admite la hipótesis nula y se desestima la alterna. Afirmando la influencia significativa y directa del ambiente laboral sobre el desempeño de los trabajadores del restobar Calendaría Cusco, 2022.

Objetivo específico 2:

Determinar la influencia de la comunicación e integración en el desempeño de los trabajadores del resto-bar Candelaria Cusco, 2022.

Tabla 3

Correlación del Comunicación e integración con el Desempeño Laboral

			Comunicación e integración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación e integración	Coefficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según, la tabla 3 entre la dimensión Comunicación e integración y desempeño laboral, se logró evidenciar una correlación positiva alta o considerable donde el $r = 0,898$, sumado a la significancia de $p = 0,000$ la cual es menor a 0.05, en consecuencia es muy significativa, en tal sentido se admite la hipótesis alterna y se desestima la nula. En este entender se puede afirmar que la integración y comunicación influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del restobar Calendaría Cusco, 2022.

Objetivo específico 3:

Determinar la influencia del rendimiento individual en el desempeño de los trabajadores del resto-bar Candelaria Cusco, 2022

Tabla 4

Correlación del Rendimiento individual con el Desempeño Laboral

		Correlaciones		
			Rendimiento individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rendimiento individual	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según, la tabla 4 entre las la dimensión Rendimiento individual y desempeño laboral, se logró evidenciar una correlación positiva muy alta donde el $r = 0,945$, sumado a la significancia de $p = 0,000$ la cual es menor a 0.05 , en consecuencia es muy significativa, en tal sentido se admite la hipótesis alterna y se desestima la nula. En consecuencia se afirma la influencia significativa y directa del rendimiento individual sobre el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Calendaría Cusco, 2022.

V. DISCUSION

Como se ha venido mencionando anteriormente, el clima laboral hace referencia al ambiente que se respira en el medio en el que más de un trabajador desarrolla las actividades que se le encomienda. Los trabajadores perciben aquellas características que se les proporcionan para el cumplimiento de sus tareas, que pueden ser desde el ambiente de trabajo hasta las acciones que se realizan en favor a su persona por parte de la empresa. Asimismo, un buen clima laboral tiene una influencia significativa para el normal correcto desempeño de los trabajadores, es decir un trabajador que se encuentra en un buen clima laboral su desempeño se ve materializado a través de su desempeño y la forma de como desea aportar a la empresa en beneficio de sí mismo de sus compañeros de trabajo.

Entonces de la aplicación del instrumento que se ha utilizado para la recopilación informativa se obtuvo los siguientes resultados que son relevantes, expuestos a continuación:

En relación al objetivo general que fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022 se obtuvo que: al emplear el "Rho de Spearman" entre las variables presentadas, se logró evidenciar una correlación positiva muy fuerte donde el $r = 0,971$, sumado a la significancia de $p = 0,002$ la cual es menor a 0.05, en consecuencia, se admite la hipótesis alterna y se desestima la nula. En tal sentido se puede afirmar que el clima laboral influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del resto bar Calendaría Cusco, 2022.

Comparando el presente resultado con el estudio de Oliva (2017) en su investigación sobre la motivación y desempeño laboral, cuyo aporte fue que con la motivación se puede mejorar el clima laboral, pues se ha encontrado el resultado que evidencia una relación positiva entre ambas variables siendo coeficiente de Spearman positivo significancia menor a 0.05.

Por lo que se puede afirmar que el desempeño laboral son actividades que las personas desarrollan, las mismas que se integran en un sistema de destrezas, experiencias, conocimientos, que, si poseen un adecuado estilo de motivación y

organización en el clima laboral, tendrán resultados mas favorables para el resultado de desempeño.

Con respecto al objetivo específico 1 se obtuvo que: al emplear el “Rho de Spearman” entre las dimensiones ambientes de trabajo y desempeño laboral, se logró evidenciar una correlación positiva baja o débil donde el $r= 0,338$, sumado a la significancia de $p=0,068$ la cual es mayor a 0.05, en consecuencia, no es significativa, se admite la hipótesis nula y se desestima la alterna. En tal sentido se puede afirmar que el ambiente de trabajo no influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del resto bar Calendaría Cusco, 2022.

Comparando el presente resultado con el estudio de López (2019), se puede decir que los resultados de la investigación contrastan con los resultados de la presente investigación, debido a que el desempeño laboral y satisfacción al usuario se relacionan significativamente ($\rho = 0.002$), donde se mantuvieron los indicadores de ambas variables de estudio, posteriormente se realizaron las respectivas recomendaciones sobre el estudio.

Por lo mencionado, se puede afirmar que el ambiente de trabajo es el entorno en el que los colaboradores encuentran y adoptan su comodidad, para desenvolverse de la mejor manera, con el propósito de buscar mejores resultados, en beneficio de una organización.

Con respecto al objetivo específico 2 se obtuvo que: al emplear el “Rho de Spearman” entre la dimensión Comunicación e integración y desempeño laboral, se logró evidenciar una correlación positiva alta o considerable donde el $r= 0,898$, sumado a la significancia de $p=0,000$ la cual es menor a 0.05, en consecuencia, es muy significativa, en tal sentido se admite la hipótesis alterna y se desestima la nula. En este entender se puede afirmar que la integración y comunicación influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del resto bar Calendaría Cusco, 2022.

Comparando dicho resultado con el estudio de Oliva (2017), se puede indicar que los resultados de la presente investigación coinciden con los resultados del autor debido a que la motivación es primordial un indicador que intercede entre un buen clima laboral y el desempeño de los trabajadores, es decir que cuando un

trabajador está bien motivado y se encuentra en un buen clima laboral el trabajador rendirá bien.

Al respecto, se puede afirmar que la integración y la comunicación son parte del clima laboral, ya que con estos elementos se puede viabilizar la interacción entre los colaboradores de una organización, pues sus resultados optimizarían el desempeño laboral.

Para el tercer objetivo, para conocer la influencia del rendimiento individual en el desempeño de trabajadores se logró evidenciar una correlación positiva muy alta donde el $r = 0,945$, sumado a la significancia de $p = 0,000$ la cual es menor a 0.05 , en consecuencia es muy significativa, por ello se pudo afirmar la influencia significativa y directa del rendimiento individual sobre el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Calendaría. En consecuencia el rendimiento laboral del trabajador, está directamente influenciado por una adecuada integración y comunicación que se realicen dentro del restobar candelaria.

El estudio de López (2019) el cual investiga el clima laboral y la satisfacción del usuario, tiene como resultados existe una relación entre las variables mencionadas, ya que el p valor obtenido fue de $0,002$ siendo menor a $0,05$ aceptándose la hipótesis del investigador, este resultado es semejante con los datos obtenidos la prueba estadística aplicada de rho de Spearman $0,000$, por tanto es indispensable que dentro de toda empresa debe existir una integración entre el personal con la finalidad de alcanzar los objetivos que puedan establecerse, para el caso de la comunicación es un pilar fundamental, logrando que se optimicen los procesos al interior de la empresa y optimiza, dirigen los mensajes en la empresa.

Por lo mencionado, se puede rescatar la importancia del rendimiento laboral de los trabajadores, porque los colaboradores de una organización, necesitan desenvolverse en un ámbito organizado sin presión, que propicie un adecuado desempeño según a las funciones encomendadas.

Para el tercer objetivo específico, consistió en determinar la influencia del rendimiento individual y desempeño laboral, a través del resultado obtenido por medio del estadístico de Rho de Spearman se encontró una relación positiva alta y el sig. bilateral fue de $0,000$, afirmando la asociación entre la dimensión, para el

caso de los resultados descriptivos la dimensión rendimiento individual el 40% siempre se presente un buen desempeño personal, por lo que puede verse afectado por diferentes factores externos e internos como el cansancio, falta de fuerza para realizar determinadas tareas, puede presentar malestar físico generando por la ansiedad, estrés y preocupación que podría reducir progresivamente el desempeño laboral, por lo que es relevante que el administrador tome en consideración todos estos puntos.

La investigación de Grimaldo (2018) titulada el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyo que la variable clima laboral tiene una influencia dentro del rendimiento del trabajado, por tanto es semejante al estudio, ya que, obtuvo una influencia entre el rendimiento individual y desempeño laboral con un promedio de 0,945, el personal conoce a precisión cuales son las áreas que tiene la empresa y cuales debería mejorar, permite identificar donde se requiere mayor atención, para incrementar el rendimiento de la empresa de forma que incrementa el desempeño laboral.

Por la información analizada, se debe afirmar que el rendimiento individual es relevante para encaminar el desenvolvimiento laboral, desde el aspecto individual, que también conforma el aspecto grupal, como el trabajo en equipo. Todas las dimensiones analizadas se encuentran relacionadas con el desempeño laboral, que se consolida como un factor fundamental en el desarrollo de una organización.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación arribó a las siguientes conclusiones.

PRIMERO: Se concluye que Concerniente al objetivo general, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, teniendo como promedio 0,971, evidenciando que existe una influencia entre el clima laboral y el desempeño laboral en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria y el sig. bilateral fue de 0,002, aceptando se la hipótesis alterna. Por lo que se entiende que un adecuado clima laboral, se obtendrá un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

SEGUNDO: Se concluye que Respecto al primer objetivo específico, se empleó la prueba de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,338, lo cual indica que existe una influencia entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores del restobar Candelaria. Un adecuado ambiente laboral propicia la motivación e incrementando el bienestar del trabajador para fortalecer su desempeño laboral.

TERCERO: Se concluye que En relación al objetivo específico dos, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, teniendo un valor de 0,0898, demostrando que existe una influencia entre la comunicación e integración y el desempeño laboral en los trabajadores del restobar Candelaria. Por lo que se entiende que una adecuada comunicación facilita la coordinación y fluidez dentro de las organizaciones, optimizando el desempeño laboral de los trabajadores.

CUARTO: Se concluye que De acuerdo al objetivo específico tres, por medio de prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se determinó que existe una relación entre el rendimiento individual y el desempeño laboral, ya que, el valor obtenido fue de 0,945, en los trabajadores del restobar Candelaria. Por lo que se considera relevante que dentro de la empresa debe existir un adecuado rendimiento individual que mejorará el desempeño de las tareas de los colaboradores de una empresa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al gerente general del resto bar Candelaria Cusco, generar estrategias de apertura de espacios para fomentar y mejorar el clima laboral dentro de la empresa de tal manera el buen desempeño de sus trabajadores se verá reflejado en la atención a los clientes.

SEGUNDO: Se recomienda al jefe de recursos humanos, quien es el vocero de todos los trabajadores de proporcionar un ambiente agradable y cómoda para el desarrollo de las actividades y generar productos y atención de calidad a los clientes.

TERCERO: Se recomienda a los trabajadores del resto bar Candelaria Cusco, establecer una buena comunicación tanto con los antiguos y nuevos integrantes de la empresa, de tal manera establecer un buen clima laboral.

CUARTO: Se recomienda a los encargados de administrar la empresa, así como los trabajadores capacitarse en mejorar el producto, así como la atención, así mismo motivarlos con mejoras en los salarios y reconocimientos.

Referencias

- Acosta, L. (2021). *INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL BANCO CAJA SOCIAL DE LA OFICINA VENECIA AV. 68 EN LA JORNADA BÁSICA Y ADICIONAL*. Bogotá Colombia: UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO.
- Alvarado, P. (2019). *"Propuesta de un Plan Motivacional para Mejorar el Rendimiento Laboral del Personal del Instituto Técnico Superior Agronómico Salesiano de Paute"*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Tercera edición ebook 2017. Grupo editorial Patria.
- Bedoya, C. (2017). Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá. . 1-162.
- Bisquerra, R. (2022). *Metodología de la investigación educativa (Manuales de Metodología de Investigación Educativa)*. Editorial La muralla.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos Económico administrativo*. México: International Thomson Editores.
- Calderon, G. (2021). *GIInfluenciaa del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restaurante parrillero el arriestro-Trujillo*. Lima Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Calderon%20Quichiz,%20Gerson%20Ernesto.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Colombia: McGraw-Hill.
- chiavenato. (2017).
- Corbetta, P. (2022). *Metodología y Tecnicas de Investigacion Social*. Mc Graw Hill.

- Diario Correo. (2018). *Encuesta regional a trabajadores de entidades públicas y privadas*. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/miscelanea/86-de-peruanos-esta-dispuesto-renunciar-su-trabajo-por-mal-clima-laboral-837138/>
- Fiel, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Chicago.
- Flores, L. (2022). University social responsibility: design and validation of a scale from the perspective of Peruvian students. *Formación universitaria*. Scielo. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000300087>, 87-96.
- Grandia, E. (22 de mayo de 2022). *El nivel de productividad y eficiencia de la empresa en España, a análisis*. Obtenido de <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/152247/Eproductividad-y-eficiencia-de-la-empresa-en-Espana-a-analisis>
- Grimaldos, A. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN CARGOS OPERATIVOS DE LA EMPRESA RESTCAFE S.A.S*. Bogotá, Colombia: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE BOGOTÁ.
- Hernández, R. (2015).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2018).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2018).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2018).
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Icaza, M. (2018). The importance of ethics in research. *Revista Universidad y Sociedad*. Scielo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>, 10(1), 305-311.
- Joyo, C. (2019). *INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA COMERCIAL DE ELECTROSUR S.A., TACNA, 2019*. Tacna: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.

- Layme, W. (2017). *"Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa panadería Layme"* . Lima.
- Lopez, J. (2019). *Desempeño del personal y satisfacción del usuario: Registro Civil Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017* . Chimbote: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.
- Manterola, C., & Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. . *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Meneses, S., & Medina, R. (2020). *Estrategia metodológica basada en tecnologías de la información y comunicación en expresión oral del idioma inglés*. INNOVA Research Journal 2021, Vol 6, No. 1, pp. 111-128.
- Merino, C. (2019). *Gulf of the Farallones National Marine Sanctuary Advisory Council*. Washington, USA: Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology .
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Lima: Escuela de pos grado universidad Cesar Vallejo.
- Olivares, J. (2017). *Guía de muestreo*. Maracaibo.
- Olivares, R. (2003). Censo poblacion y vivienda. *Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía*, 1-12.
- Olivares, R. (2021). Censo poblacion y vivienda. *Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía*, 1-12.
- Organizacion mundial de la propiedad intelectual. (2020). *¿Qué es la propiedad intelectual?*
https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo_pub_450_2020.pdf.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana.

- Suárez, P. (2014). Requerimientos institucionales de los dominios de desempeño, funciones, tarea y competencias del Profesional del trabajo social en Chile en los años 2012-2014. *Revista Electrónica de Trabajo Social*.
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). "Código de Ética en Investigación". Lima: Vicerrectorado de Investigación.
- Vidal, P. (2021). The theory of social justice in Rawls. Is it enough to confront the consequences of capitalism?. URL: <http://journals.openedition.org/>. *Revista Latinoamericana POLIS*.
- Worrall, J. (2008). Evidence and ethics in medicine. . *Perspect. Biol. Med.*, 51(3):418-31, .
- Yepez, M. (2018). *Calidad percibida de la atención en salud en una red pública del municipio de Pasto, Colombia* . Colombia: Centro de Estudios en Salud - CESUN, Universidad de Nariño. Pasto, Colombia.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa* . Matagalpa .

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Tipo de investigación
¿De qué manera el clima laboral influye en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022?	Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022.	El clima laboral influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022.	Básica
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	Diseño
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el ambiente de trabajo influye en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022? • ¿De qué manera la integración y comunicación influye en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022? • ¿De qué manera el rendimiento individual influye en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022. • Determinar la influencia de la integración y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022. • Determinar la influencia del rendimiento individual en el desempeño laboral de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente de trabajo influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022. • La integración y comunicación influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022. • El rendimiento individual influye de manera significativa y directa en el desempeño de los trabajadores del restobar Candelaria Cusco, 2022. 	No experimental
			Alcance
			Correlacional
			Enfoque
			Cuantitativa
			Método
			Hipotético deductivo
			Población
			30 trabajadores del restobar Candelaria
			Muestra
			30 trabajadores del restobar Candelaria
			Instrumento
			Cuestionario

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Pilligua y Arteaga (2019) que define el clima laboral como el ambiente social dentro del centro de trabajo, donde el individuo percibe comportamientos, actitud, establecimiento y cumplimiento de normas, valores.	La variable clima laboral, está compuesta por las siguientes dimensiones: ambiente de trabajo, comunicación e integración, rendimiento individual.	Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de trabajo • Identidad • Imagen 	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = Algunas veces 2 = Muy pocas veces 1 = Nunca
			Comunicación e integración	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Expectativas 	
			Rendimiento individual	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Gestión del tiempo 	
Desempeño laboral	Chiavenato (2007), afirma que la empresa debe dar relevancia pertinente al desempeño laboral, ya que, por media de esta podrá conseguir el éxito de la empresa, así mismo, deberá estar acompañada del talento humano que es un pilar fundamental, puesto que su desempeño se verá incrementando; en el caso de los países en proceso de desarrollo no consideran que una adecuada gestión pueda brindar oportunidades de crecer como empresa	La variable desempeño laboral estará compuesto por las siguientes dimensiones: cumplimiento de objetivos, competencias del trabajador y acciones y comportamiento.	Cumplimiento de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de metas y objetivos • Participación del empleado 	
			Competencias del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • habilidades 	
			Acciones y comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición • Reconocimiento 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: "CLIMA LABORAL"

Estimado colaborador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca del clima laboral que se viene dando en el resto- bar Candelaria Cusco. La información proporcionada será totalmente confidencial y anónima, por lo cual se agradece su participación.

Indicaciones: a continuación, se presentan una serie de preguntas las cuales usted deberá responder marcando con una (x) las respuestas que usted considere correctas.

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Ambiente de trabajo						
1.	Las condiciones físico/ambientales están acorde con el trabajo que realizo					
2.	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
3.	Estoy de acuerdo con la identidad del restaurante (slogan)					
4.	En el restobar se preocupan por proyectar una buena imagen.					
5.	Tengo conocimiento sobre los valores, visión, misión y estructura organizacional del restobar Candelaria					
Comunicación e integración						
6.	Evalúo mi desempeño personal y el de mis compañeros de trabajo para posteriormente elaborar con ellos planes de oportunidades de mejora					
7.	Suelo organizar mis labores en el trabajo a diario.					
8.	Los directivos no dan a conocer los objetivos de la empresa.					
9.	Los objetivos de la empresa son distintos a mis objetivos proyectados.					
10.	Es necesario el incentivo monetario para el aumento de la motivación y para el cumplimiento de las tareas asignadas.					
Rendimiento individual						
11.	El grupo de trabajo valora mis aportes					
12.	De mi buen desempeño (conocimiento de mis labores) depende la permanencia en el cargo.					
13.	Genero alternativas de solución ante problemas.					

14.	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío.					
15.	Estoy dispuesto a trabajar horas extras si así lo requiere el trabajo.					
16.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					

Cuestionario: " Desempeño laboral"

N°	Ítem					
		1	2	3	4	5
Cumplimiento de objetivos						
1.	Cumplo con las tareas que el jefe me encomendó durante el día.					
2.	La empresa del restobar Calendaría tiene fijada sus objetivos para ser evaluadas al término del mes.					
3.	Los objetivos trazados por la empresa están acorde a las necesidades y requerimientos tanto de la misma como de los trabajadores.					
4.	Yo desde mi posición de empleado participo en la toma de decisiones por el bien del empresa					
5.	Los trabajadores tenemos iniciativa propia para mejorar la empresa					
Competencias del trabajador						
6.	Los trabajadores poseen los conocimientos necesarios para la atención al cliente					
7.	Conozco y participo de las problemáticas que surgen dentro de la empresa					
8.	Tengo habilidades para trabajar dentro de la empresa por los mismos que fui contratado					
9.	Las habilidades que poseo los comparto con los demás trabajadores para que todo salga bien.					
10.	Recibo reconocimientos por los conocimientos y habilidades que posee en la empresa.					
Acciones y comportamiento						
11.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos del jefe de la empresa.					
12.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos de los clientes que vienen a consumir al restobar.					
13.	El jefe reconoce a todos los trabajadores por el buen desempeño.					
14.	El jefe de la empresa reconoce al trabajador del mes retribuyendo monetariamente.					
15.	Los clientes reconocen por la atención y el producto que consumen.					
16.	Los salarios son motivadores para mejorar su desempeño.					

Anexo 4: Validación por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Cuestionario: "CLIMA LABORAL"

N°	Item	Evaluador			Revisora			Cuestionario		
		S	Bo	SI	SI	S	S	Mo	S	Mo
Ambiente de trabajo										
1.	Las condiciones físico/ambientales están acorde con el trabajo que realizo	X			X			X		
2.	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	X			X			X		
3.	Estoy de acuerdo con la identidad del restaurante (slogan)	X			X			X		
4.	En el restobar se preocupan por proyectar una buena imagen	X			X			X		
5.	Tengo conocimiento sobre los valores, visión, misión y estructura organizacional del restobar Candelaria	X			X			X		
Comunicación e integración										
6.	Evalúo mi desempeño personal y el de mis compañeros de trabajo para posteriormente elaborar con ellos planes de oportunidades de mejora	X			X			X		
7.	Suelo organizar mis labores en el trabajo a diario.	X			X			X		
8.	Los directivos no dan a conocer los objetivos de la empresa.	X			X			X		
9.	Los objetivos de la empresa son distintos a mis objetivos proyectados.	X			X			X		
10.	Es necesario el incentivo monetario para el aumento de la motivación y para el cumplimiento de las tareas asignadas.	X			X			X		
Rendimiento individual										
11.	El grupo de trabajo valora mis aportes	X			X			X		
12.	De mi buen desempeño (conocimiento de mis labores) depende la permanencia en el cargo.	X			X			X		
13.	Genero alternativas de solución ante problemas.	X			X			X		
14.	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mio.	X			X			X		
15.	Estoy dispuesto a trabajar horas extras si así lo requiere el trabajo.	X			X			X		
16.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X			X			X		

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el
DESEMPEÑO LABORAL”**

N°	Item	Fidelidad		Relevancia		Cálculo	
		Si	No	Si	No	Si	No
Cumplimiento de objetivos							
1.	Cumplo con las tareas que el jefe me encomendó durante el día.	X		X		X	
2.	La empresa del restobar Calendaria tiene fijada sus objetivos para ser evaluadas al término del mes.	X		X		X	
3.	Los objetivos trazados por la empresa están acorde a las necesidades y requerimientos tanto de la misma como de ellos trabajadores.	X		X		X	
4.	Yo desde mi posición de empleado participo en la toma de decisiones por el bien del empresa	X		X		X	
5.	Los trabajadores tenemos iniciativa propia para mejorar la empresa	X		X		X	
Competencias del trabajador							
6.	Los trabajadores poseen los conocimientos necesarios para la atención al cliente	X		X		X	
7.	Conozco y participo de las problemáticas que surgen dentro de la empresa	X		X		X	
8.	Tengo habilidades para trabajar dentro de la empresa por los mismos que fui contratado	X		X		X	
9.	Las habilidades que poseo los comparto con los demás trabajadores para que todo salga bien.	X		X		X	
10.	Recibo reconocimientos por los conocimientos y habilidades que poseo en la empresa.	X		X		X	
Acciones y comportamiento							
11.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos del jefe de la empresa.	X		X		X	
12.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos de los clientes que vienen a consumir al restobar.	X		X		X	
13.	El jefe reconoce a todos los trabajadores por el buen desempeño.	X		X		X	
14.	El jefe de la empresa reconoce al trabajador del mes retribuyendo monetariamente.	X		X		X	
15.	Los clientes reconocen por la atención y el producto que consumen.	X		X		X	
16.	Los salarios son motivadores para mejorar su desempeño.	X		X		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan Ramon Mendez Vicuña
DNI: 07314387

Especialidad del validador: Mg. Administración

Cusco, 12 octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Cuestionario: "CLIMA LABORAL"

N o	Item	Pertinencia		Relevancia		Cierdad	
		Si	No	Si	No	Si	No
Ambiente de trabajo							
1.	Las condiciones físico/ambientales están acorde con el trabajo que realizo	X		X		X	
2.	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X	
3.	Estoy de acuerdo con la identidad del restaurante (slogan)	X		X		X	
4.	En el restobar se preocupan por proyectar una buena imagen.	X		X		X	
5.	Tengo conocimiento sobre los valores, visión, misión y estructura organizacional del restobar Candelaria	X		X		X	
Comunicación e integración							
6.	Evalúo mi desempeño personal y el de mis compañeros de trabajo para posteriormente elaborar con ellos planes de oportunidades de mejora	X		X		X	
7.	Suelo organizar mis labores en el trabajo a diario.	X		X		X	
8.	Los directivos no dan a conocer los objetivos de la empresa.	X		X		X	
9.	Los objetivos de la empresa son distintos a mis objetivos proyectados.	X		X		X	
10.	Es necesario el incentivo monetario para el aumento de la motivación y para el cumplimiento de las tareas asignadas.	X		X		X	
Rendimiento individual							
11.	El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X	
12.	De mi buen desempeño (conocimiento de mis labores) depende la permanencia en el cargo.	X		X		X	
13.	Genero alternativas de solución ante problemas.	X		X		X	
14.	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mio.	X		X		X	
15.	Estoy dispuesto a trabajar horas extras si así lo requiere el trabajo.	X		X		X	
16.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X	

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el
DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	Item	Pertinencia		Relevancia		Credibilidad	
		Si	No	Si	No	Si	No
Cumplimiento de objetivos							
1.	Cumplo con las tareas que el jefe me encomendó durante el día.	X		X		X	
2.	La empresa del restobar Calendaria tiene fijada sus objetivos para ser evaluadas al término del mes.	X		X		X	
3.	Los objetivos trazados por la empresa están acorde a las necesidades y requerimientos tanto de la misma como de ellos trabajadores.	X		X		X	
4.	Yo desde mi posición de empleado participo en la toma de decisiones por el bien del empresa	X		X		X	
5.	Los trabajadores tenemos iniciativa propia para mejorar la empresa	X		X		X	
Competencias del trabajador							
6.	Los trabajadores poseen los conocimientos necesarios para la atención al cliente	X		X		X	
7.	Conozco y participo de las problemáticas que surgen dentro de la empresa	X		X		X	
8.	Tengo habilidades para trabajar dentro de la empresa por los mismos que fui contratado	X		X		X	
9.	Las habilidades que poseo los comparto con los demás trabajadores para que todo salga bien.	X		X		X	
10.	Recibo reconocimientos por los conocimientos y habilidades que posee en la empresa.	X		X		X	
Acciones y comportamiento							
11.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos del jefe de la empresa.	X		X		X	
12.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos de los clientes que vienen a consumir al restobar.	X		X		X	
13.	El jefe reconoce a todos los trabajadores por el buen desempeño.	X		X		X	
14.	El jefe de la empresa reconoce al trabajador del mes retribuyendo monetariamente.	X		X		X	
15.	Los clientes reconocen por la atención y el producto que consumen.	X		X		X	
16.	Los salarios son motivadores para mejorar su desempeño.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr.: *Melvio Farieta Aranda* DNI: *73999052*

Especialidad del validador: *Master en Gestión Pública
MBA ADM.*

Cusco, octubre del 2022


*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 6; Validación de expertos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el DESEMPEÑO LABORAL"

N°	Ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
Cumplimiento de objetivos							
1.	Cumplo con las tareas que el jefe me encomendó durante el día.	X		X		X	
2.	La empresa del restobar Calendaria tiene fijada sus objetivos para ser evaluadas al término del mes.	X		X		X	
3.	Los objetivos trazados por la empresa están acorde a las necesidades y requerimientos tanto de la misma como de ellos trabajadores.	X		X		X	
4.	Yo desde mi posición de empleado participo en la toma de decisiones por el bien del empresa	X		X		X	
5.	Los trabajadores tenemos iniciativa propia para mejorar la empresa	X		X		X	
Competencias del trabajador							
6.	Los trabajadores poseen los conocimientos necesarios para la atención al cliente	X		X		X	
7.	Conozco y participo de las problemáticas que surgen dentro de la empresa	X		X		X	
8.	Tengo habilidades para trabajar dentro de la empresa por los mismos que fui contratado	X		X		X	
9.	Las habilidades que poseo los comparto con los demás trabajadores para que todo salga bien.	X		X		X	
10.	Recibo reconocimientos por los conocimientos y habilidades que posee en la empresa.	X		X		X	
Acciones y comportamiento							
11.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos del jefe de la empresa.	X		X		X	
12.	Como trabajador siempre estamos predispuesto a los requerimientos de los clientes que vienen a consumir al restobar.	X		X		X	
13.	El jefe reconoce a todos los trabajadores por el buen desempeño.	X		X		X	
14.	El jefe de la empresa reconoce al trabajador del mes retribuyendo monetariamente.	X		X		X	
15.	Los clientes reconocen por la atención y el producto que consumen.	X		X		X	
16.	Los salarios son motivadores para mejorar su desempeño.	X		X		X	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide
Cuestionario: "CLIMA LABORAL"

N o	Item	Permanencia		Frecuencia		Cambio	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Ambiente de trabajo							
1.	Las condiciones físico/ambientales están acorde con el trabajo que realizo	X		<		X	
2.	Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X	
3.	Estoy de acuerdo con la identidad del restaurante (slogan)	X		X		X	
4.	En el restobar se preocupan por proyectar una buena imagen.	X		X		X	
5.	Tengo conocimiento sobre los valores, visión, misión y estructura organizacional del restobar Candelaria	X		X		X	
Comunicación e integración							
6.	Evalúo mi desempeño personal y el de mis compañeros de trabajo para posteriormente elaborar con ellos planes de oportunidades de mejora	X		X		X	
7.	Suelo organizar mis labores en el trabajo a diario.	X		X		X	
8.	Los directivos no dan a conocer los objetivos de la empresa.	X		X		X	
9.	Los objetivos de la empresa son distintos a mis objetivos proyectados.	X		X		X	
10.	Es necesario el incentivo monetario para el aumento de la motivación y para el cumplimiento de las tareas asignadas.	X		X		X	
Rendimiento individual							
11.	El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X	
12.	De mi buen desempeño (conocimiento de mis labores) depende la permanencia en el cargo.	X		X		X	
13.	Genero alternativas de solución ante problemas.	X		X		X	
14.	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío.	X		X		X	
15.	Estoy dispuesto a trabajar horas extras si así lo requiere el trabajo.	X		X		X	
16.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

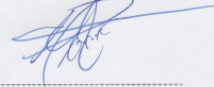
Apellidos y nombres del juez validador Dr. : *Molero Pimienta Alejandro* DNI: *23999052*

Especialidad del validador: *Master en Gestión Pública.*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Cusco, octubre del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 7: Carta de Autorización de la empresa



Carta de autorización para ejecutar el cuestionario del trabajo de investigación

El Gerente de la empresa restobar Candelaria de la ciudad de Cusco Sr. Jose Alberto Guevara G.

HACE CONSTAR:

Que la estudiante srta: Lopez Salas Esthefany de la Universidad Cesar Vallejo, Realizara la investigación de su tesis titulada "Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del resto- bar Candelaria Cusco, 2022"

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.

Cusco 11, de agosto del 2022

Atentamente :

Anexo 6: prueba piloto

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,818	16

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00010
 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,818	16

Anexo 5: Prueba de normalidad

prueba de normalidad de las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,332	30	,000
Desempeño laboral	,379	30	,000

Criterio de decisión:

Si $p > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula.

Si $p < 0,05$ se acepta la Hipótesis alterna.

La tabla anterior presentó los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov la que se utilizó porque la muestra estuvo conformada por un número de participantes igual a 30 en ese sentido se observó que las variables presentadas al igual que sus dimensiones no tuvieron una distribución normal ($p < 0,05$), por tal motivo se recomienda usar una prueba no paramétrica, que sería la correlación de Rho Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del resto-bar Candelaria Cusco, 2022", cuyo autor es LOPEZ SALAS ESTHEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 20- 11-2022 11:02:41

Código documento Trilce: TRI - 0438291