




CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UN RESTAURANTE DE CHICLAYO


ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN A RESTAURANT IN CHICLAYO

 Daniel Alejandro Arroyo Uriarte^{1a}

 Héctor Theilor Collazos Antón^{1b}

 Maycol Campos Cuba^{1c}

 Estefani Araceli Reyes Jimenez^{1d}

 Maricielo Vega Sandoval^{1e}

Fecha de recepción : 22/01/2024
Fecha de aprobación : 26/02/2024
DOI : <https://doi.org/10.26495/xgrtdd49>



Resumen

En este estudio se investigará la relación entre dos variables en un restaurante de Chiclayo durante el año 2024. El análisis se llevó a cabo con un enfoque sostenible, minimizando el uso de recursos mediante la digitalización, promoviendo el transporte ecológico entre los participantes y utilizando materiales reciclables. Se aplicaron métodos correlacionales con un diseño transversal no experimental, evaluando a 44 colaboradores y analizando los datos con el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados mostraron una fuerte correlación positiva ($Rho = 0.761$, $p < 0.000$), lo que sugiere que las mejoras en el clima organizacional conducen a un mejor desempeño. Además, se encontraron correlaciones significativas en dimensiones específicas como la autonomía, las relaciones interpersonales y las recompensas. Se concluye que una gestión eficaz del clima organizacional es crucial para fomentar un entorno colaborativo y comprometido.

Palabras clave: Clima Organizacional, Productividad.

Abstract

This study will investigate the relationship between two variables in a restaurant in Chiclayo during the year 2024. The analysis was carried out with a sustainable approach, minimizing the use of resources through digitalization, promoting ecological transportation among participants and using materials recyclable. Correlational methods were applied with a non-experimental cross-sectional design, evaluating 44 collaborators and analyzing the data with Spearman's Rho coefficient. The results showed a strong positive correlation ($Rho = 0.761$, $p < 0.000$), suggesting that improvements in organizational climate lead to better performance. In addition, significant correlations were found in specific dimensions such as autonomy, interpersonal relationships and rewards. It is concluded that effective management of the organizational climate is crucial to foster a collaborative and committed environment.

Keywords: Work Performance, Organizational Climate, Productivity.

¹ Universidad Señor de Sipán – Lambayeque - Perú

^aEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1572-893X>, e-mail: uriarted@uss.edu.pe

^bEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-3703-5050>, e-mail: cantonhectorothe@uss.edu.pe

^cEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-7285-9647>, e-mail: ccubasmaycol@uss.edu.pe

^dEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-1220-6283>, e-mail: rjimenezestefan@uss.edu.pe

^eEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1957-2610>, e-mail: vsandovalmarici@uss.edu.pe

1. Introducción

Iniciamos con la realidad problemática en el contexto internacional, en Colombia, Chua et al. (2023), expone que en "El Parador Paisa" revela una falta de reconocimiento de gerencia a empleados, desmotivación, que impacta negativamente el trabajo laboral. Así mismo en Ecuador Brito et al (2020), en el Asadero Restaurant La Fogata de Luchi se observó una deficiente comunicación interna marcada por tensiones hacia empleados con sus problemas personales que afectan su desempeño laboral.

Continuando en Colombia en LAEMCO Mendoza et al (2022), señalan que los trabajadores de un establecimiento de comida rápida, experimentan dificultades en su desempeño, por la presencia de una competencia destructiva entre ellos, pues buscan destacar individualmente y no en equipo. Aparte de ello, Quan & Tam, (2023) en Corea argumentan que, el desafío primordial que experimentan las microempresas es el deterioro del ambiente laboral por ende problemas en la entrega de pedidos, lo cual conduce a una incapacidad de desempeñarse.

En el ámbito nacional, Kawano & López (2022) En "El Rancho en Chepén" las malas relaciones entre áreas entre meseros y cocineros evidencia un clima laboral insalubre que genera pérdidas financieras, ya que afecta el desempeño del personal. Además, en Lima, Soto & Inga (2019), nos dicen que Punto Marino, los datos obtenidos a través de encuestas se observó un ambiente tenso y poco productivo. Este deterioro afecta el cumplimiento hacia objetivos.

Continuando en Arequipa Tito (2022), en su investigación en el sector gastronómico, los trabajadores no se sentían parte de la empresa, y se evidenció falta de información de cómo el entorno laboral depende del desempeño. Agregando, en Cajamarca Velásquez (2021), expuso la problemática del restaurante "El Asador" que radica en una serie de deficiencias internas que afectan su clima organizacional, con problemas en la comunicación interna, y donde las oportunidades de capacitación son limitadas.

Por último, en el contexto local se encuentra, el restaurante de la ciudad de Chiclayo en el 2024, que no escapa de esta realidad, pues se expone la existencia de una problemática en el clima organizacional, se refleja un escenario marcado por una falta de comunicación efectiva entre los distintos niveles graduados, lo que conlleva a malentendidos, disminución en la colaboración interdepartamental. También se observa una cultura laboral desmotivadora y poco inclusiva, con limitadas oportunidades para el desarrollo profesional y el crecimiento, lo que crea un ambiente de descontento. Esta situación se agrava por una carga de trabajo desequilibrada, que conduce a altos niveles de estrés y agotamiento, afectando la calidad del trabajo realizado. En conjunto, estos factores contribuyen a un clima organizacional tenso, que impacta de manera adversa en el rendimiento de los empleados.

En cuanto a investigaciones anteriores, Eduardo (2021) en Ecuador subrayó que un ambiente laboral favorable tiene un impacto significativo en la motivación y el rendimiento de los empleados. influía significativamente en la motivación y el rendimiento de los integrantes, resaltando la importancia del apoyo de la dirección y la claridad en las comunicaciones internas. En Estados Unidos, Garay & Cubillas (2021) demostraron que la percepción del clima organizacional puede predecir la retención de empleados y la satisfacción laboral, revelando que una cultura que fomente el reconocimiento y la valoración reduce la rotación de personal. En Colombia, Murillo (2021), Esta investigación reveló que un entorno organizacional la autonomía y las relaciones interpersonales impactan favorablemente en los trabajadores.

En el ámbito nacional, en Lima, Rivas & Fernández (2020) señalaron que el trabajo laboral está estrechamente relacionado con la implementación de programas de bienestar laboral, indicando que estas inversiones mejoran significativamente la productividad y la satisfacción laboral. En Arequipa, Vargas y Pérez (2021) identificaron que la evaluación constante del desempeño es fundamental para el desarrollo profesional en el sector manufacturero, ya que fomenta un mejor rendimiento y aumenta la motivación. En Trujillo, Mendoza (2022) examinó la relación entre el desempeño de los empleados y el ambiente de trabajo en empresas del sector de mercados. El estudio

destacó que una cultura organizacional que fomente la cooperación y el reconocimiento positivo ayuda a mejorar tanto el rendimiento como el compromiso de los empleados.

En el contexto local de Chiclayo, Sánchez y Gianfranco (2020) concluyeron que el ambiente de trabajo en las PYMEs tiene un impacto notable en el rendimiento laboral. Destacaron la relevancia de una comunicación efectiva, así como de incentivos y responsabilidad, entre otros factores. Gómez y Pérez (2021) analizaron el sector educativo, mostrando que un entorno colaborativo y de apoyo mejora la moral y el desempeño de los docentes. Finalmente, Vega (2022) Analizo la innovación en empresas tecnológicas locales y relación entre clima organizacional, encontrando que un clima que fomente la creatividad y participación activa es esencial para el desarrollo de soluciones innovadoras.

Continuando con la secuencia metodológica, las teorías relevantes para el tema de estudio incluyen aquellos enfoques que abordan el concepto de "Desempeño Laboral", Frederick Herzberg desarrolló la teoría de la motivación-higiene, que distingue entre elementos motivacionales que incrementan la satisfacción laboral y elementos de higiene que advierten la insatisfacción, enfatizando la importancia de ambos para mejorar el desempeño laboral (Herzberg, 1968). Victor Vroom, por su parte, propuso la teoría de las expectativas, sugiriendo que el desempeño laboral es influenciado por la creencia de que un esfuerzo determinado llevará a un rendimiento específico y a un resultado deseado, motivando a los empleados a esforzarse cuando perciben que sus esfuerzos serán recompensados (Vroom, 1964). Finalmente, Edwin Locke formuló la teoría del establecimiento de metas, afirmando que metas claras y desafiantes, junto con retroalimentación adecuada, conducen a un mejor desempeño laboral al proporcionar a los empleados un sentido de dirección y propósito (Locke, 1968).

En cuanto, a la variable, "Clima organizacional", Kurt Lewin, considerado uno de los pioneros en este campo, propuso la teoría de campo, sugiriendo que el comportamiento humano resulta de las interacciones de los individuos y su entorno, y que para entender es esencial considerar las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo (Lewin, 1951). (Litwin y Stringer 1968) argumentan que aspectos como la estructura, la responsabilidad, las recompensas y el apoyo influyen directamente en la motivación y el desempeño de los empleados. Estas dimensiones son fundamentales para comprender cómo el clima organizacional afecta el rendimiento. Finalmente, James y Jones plantearon la teoría del clima psicológico, que enfatiza las percepciones individuales de los empleados sobre su entorno de trabajo y cómo estas percepciones influyen en su comportamiento y actitud, sugiriendo que el tiempo organizacional es una experiencia subjetiva que puede variar entre individuos (James & Jones, 1974)

Ante ello se planteó la interrogante que da lugar a la formulación del problema: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024?. Así mismo se planteó el objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024. De ese mismo modo se plantearon los siguientes Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024.

Con respecto a la Hipótesis general: a) H0: En un restaurante de Chiclayo, 2024, no existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores; b) H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024. Así mismo Hipótesis específicas: a) H0: No existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024; b) H1: Existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024.

La importancia de este estudio radica en que, en el Perú, el ambiente laboral se destaca como un elemento fundamental que afecta de manera significativa la productividad empresarial. Un ambiente laboral negativo puede provocar una disminución en el desempeño de los empleados, afectando así el crecimiento y la eficacia de las organizaciones. Por lo tanto, la gestión efectiva del clima organizacional se vuelve esencial para fomentar un entorno de trabajo colaborativo y comprometido, fundamental para el éxito empresarial.

La justificación de este trabajo estadístico es esencial para comprender y evaluar el clima organizacional en el restaurante de Chiclayo durante el año 2024. Desde una perspectiva teórica, se basa en la investigación de Johnson & Williams (2023), que demuestra que numerosos estudios en psicología organizacional han evidenciado una estrecha relación entre un clima laboral positivo y el desempeño de los empleados. Este fundamento teórico respalda la importancia de indagar el clima organizacional en el contexto específico del restaurante de Chiclayo. Por otro lado, desde un enfoque práctico, esta investigación tiene el potencial de proporcionar a la empresa una comprensión más profunda de cómo un ambiente de trabajo saludable puede impactar. Al identificar aspectos que necesitan mejoras en el ambiente de trabajo, el restaurante podrá implementar estrategias efectivas para fomentar un entorno laboral positivo y elevar los niveles de productividad.

2. Material y método

La investigación es de tipo correlacional, ya que busca entender detalladamente los rasgos del fenómeno investigado mediante la exploración de la relación entre dos o más variables. Se centra en determinar si existe una relación significativa entre estas variables y en evaluar la naturaleza y el alcance de dicha relación. A través del análisis correlacional, se pretende identificar patrones y tendencias que faciliten una comprensión más profunda de cómo se interrelacionan las variables, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y posibles intervenciones. Además, se adoptó un diseño no experimental para evitar la manipulación de variables y observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural. Finalmente, el estudio se realiza de manera transversal, ya que se recopilan datos en un único punto en el tiempo, lo que permite obtener una instantánea de la situación y facilita la comparación entre diferentes grupos de interés.

En cuanto a la población de estudio, Tamayo (2019) nos comenta que la población de un estudio está determinada y sistematizada por todos los componentes que pueden ser estudiados, ya que incluye las particularidades y características de las variables de indagación. Este estudio de investigación se centra en los colaboradores de un restaurante de Chiclayo. Se estima que alrededor de 50 colaboradores laboran en el restaurante.

Por otro lado, Pérez (2020) nos afirma que la muestra está formada por elementos obtenidos mediante pruebas estadísticas o no estadísticas que son suficientemente representativas de la población. Para la actual muestra de análisis, se consideró adecuado emplear un muestreo probabilístico aleatorio sencillo para encontrar la muestra se utilizó la fórmula de población finita de 50 trabajadores, trabajamos con el 5% de error y el 95% de éxito, previamente ubicados en la tabla z, lo que dio por resultado una muestra representativa de 44 trabajadores.

En cuanto a los criterios de elección, para garantizar que la muestra sea representativa y relevante el personal del restaurante debe tener con mínimo seis meses laborando en la empresa. Esto se debe a que ayuda a los participantes a tener una buena idea de la cultura y dinámica del lugar de trabajo, lo que les permite tener una mejor idea del clima organizacional. La selección cuidadosa y equilibrada de la muestra permitirá obtener resultados más generalizables y relevantes (Gómez, Keever, & Novales, 2019).

El análisis de datos fue procesado mediante técnicas estadísticas inferenciales para identificar las correlaciones significativas. Por otro lado, para la recolección de datos, se utilizó un enfoque cuantitativo, donde la principal técnica utilizada fue la encuesta, implementada a través del instrumento cuestionario, este instrumento fundamenta su validación en la aprobación de un asesor de investigación, asegurando así su confiabilidad para el propósito de este estudio. Además, para confirmar la validez del cuestionario, se realiza un análisis de la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la coherencia entre las preguntas del instrumento.

Para el desarrollo del informe estadístico, se utilizaron diversas herramientas de procesamiento de texto, tales como Microsoft Word, que permitió redactar el informe de manera profesional. Asimismo, se emplearon Microsoft Excel y el software IBM SPSS, los cuales facilitaron la visualización y análisis de los datos. Estas herramientas permitieron presentar la información de manera clara y precisa, garantizando así la calidad y la precisión del informe. Entre los instrumentos que fueron de ayuda se encuentran, equipos informáticos estándar como computadoras, laptops,

teléfonos móviles, etc., que proporcionaron el entorno necesario para llevar a cabo el análisis estadístico

En cuanto a los orígenes de datos, fueron obtenidos de múltiples fuentes, en primer lugar, se recolectaron datos primarios a través del cuestionario, utilizando el método de encuestas en línea, Los datos recopilados incluyen respuestas a preguntas cerradas, escala tipo Likert relacionadas con las variables de interés del estudio. Además, se recurrió a fuentes secundarias para complementar la información obtenida. Estas fuentes comprenden bases de datos académicas como Scopus, Ebsco y Google Académico. Estos datos secundarios fueron utilizados para contextualizar los hallazgos del estudio, proporcionar evidencia adicional y respaldar las conclusiones obtenidas a partir de los datos primarios.

El formato de los datos varió según la fuente de origen. Los datos recolectados a través del cuestionario se registraron en formato Word, garantizando una organización y estructura adecuada para su posterior análisis. Por otro lado, los datos secundarios se obtuvieron de diversas fuentes y en distintos formatos, como archivos PDF, documentos de texto y bases de datos en línea. Esta diversidad de formatos permitió una recopilación de información más completa y robusta, enriqueciendo así el análisis y los resultados de la investigación. En cuanto a los sujetos que intervinieron, estos incluyeron individuos pertenecientes a la población objetiva del estudio, Los participantes fueron escogidos utilizando un método de muestreo basado en criterios específicos de inclusión.

Los estándares éticos son estrictos en la investigación para garantizar la integridad del estudio y la seguridad de los participantes. Mantener la confidencialidad y el anonimato de todos los colaboradores, y mantener confidencial su identidad y la información que comparten durante la investigación. El consentimiento debe ser un documento muy detallado que explique claramente los objetivos de la investigación, Los beneficios esperados, los posibles riesgos y el derecho de los participantes a abandonar el estudio en cualquier momento sin enfrentar consecuencias negativas. Por último, es necesario establecer una cultura de respeto y equidad, donde todos los empleados sean tratados por igual y sin discriminación. Para evitar la coerción, nadie debe ser obligado a participar en un proyecto por temor a represalias o presión de sus superiores. Los datos son analizados de manera objetiva y rigurosa, asegurando que los resultados reflejen fielmente la situación real, sin manipulación ni distorsión de la información para favorecer ciertos resultados.

3. Resultados

Prueba de normalidad

Las pruebas de normalidad se realizan para determinar si una variable sigue una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk porque el tamaño de la muestra es menor a 50.

Tabla 1

Prueba de Shapiro- Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Clima organizacional	.969	44	.285
Desempeño Laboral	.913	44	.003

Fuente: Extraído del software SPSS V. 25

Para la variable Clima Organizacional, el valor de significancia (p) fue 0.285, lo que sugiere que no se puede rechazar la hipótesis de normalidad, indicando que esta variable podría seguir una distribución normal. En contraste, para la variable Desempeño Laboral, el valor de significancia (p) fue 0.003, lo que sugiere que esta variable no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se opta por utilizar pruebas no paramétricas, como el Rho de Spearman, para evaluar las conexiones entre las

variables debido a la falta de normalidad en la segunda variable. Esta metodología permite una evaluación más adecuada y precisa de la relación entre las variables estudiadas.

Estadística Inferencial

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024.

Prueba de hipótesis

- H0: No existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024.
- H1: Existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024

Tabla 2:

Correlación V1 y V2

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.761
		Sig. (bilateral)	.000
		N	44

Fuente: Extraído del software SPSS V. 25

Resultados De acuerdo con la escala de evaluación de correlación (ver Apéndice 06), se evaluó si el clima organizacional y el desempeño laboral muestran una fuerte correlación positiva. El coeficiente de correlación fue de 0,761 y la significancia de 0,000. Esto sugiere que cuanto mejor sea el clima en Chiclayo en 2024, mejor estarán los trabajadores de los restaurantes. En este sentido, se deduce que existe una relación entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Objetivo específico: Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024.

Prueba de hipótesis:

- H1: Existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024.

Tabla 3:

Correlaciones de las dimensiones de V1 y V2

		Desempeño Laboral	
	Autonomía	Coefficiente de correlación	.680
		Sig. (bilateral)	.000
		N	44
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	.760
		Sig. (bilateral)	.000
		N	44
	Recompensas	Coefficiente de correlación	.911
		Sig. (bilateral)	.000
		N	44

Fuente: Extraído del software SPSS V. 25

Los datos se analizaron mediante la Escala de calificación de correlación de Spearman (ver Apéndice 02). En este análisis, se observó una correlación positiva fuerte entre la Autonomía y el Desempeño Laboral, con un coeficiente de correlación de 0.680 y un valor de significancia de 0.000. Esto sugiere que un aumento en la autonomía está asociado con una mejora en el desempeño laboral, indicando una relación significativa y robusta entre las dos variables. Esto indica que, a mayor autonomía, mejor es el desempeño laboral de los colaboradores en el restaurante de Chiclayo, 2024. La significancia estadística de esta relación sugiere que la autonomía es un factor importante que influye positivamente en cómo los colaboradores realizan sus tareas.

Además, se observa una correlación positiva muy fuerte entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.760 y una significancia de 0.000. Esto implica que mejores relaciones interpersonales están asociadas con un mejor desempeño laboral y que en un ambiente de trabajo donde las relaciones interpersonales son positivas contribuye significativamente a la eficiencia y efectividad del trabajo de los colaboradores.

Finalmente, las recompensas y el desempeño laboral, muestran una correlación extremadamente fuerte con él con un coeficiente de 0.911 y una significancia de 0.000. Esto indica que ofrecer recompensas adecuadas tiene un efecto notable en el rendimiento de los empleados.

Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0).

4. Discusión

Los resultados de la investigación sobre la correlación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores en un restaurante de Chiclayo, 2024, son similares a los obtenidos en el estudio realizado por Sánchez y Gianfranco (2020). Esta coincidencia sugiere que las dinámicas observadas en el presente estudio pueden ser consistentes con hallazgos previos, proporcionando mayor credibilidad y respaldo a las conclusiones obtenidas. En Chiclayo quienes concluyeron que el clima organizacional en las Pymes impacta significativamente el desempeño laboral, subrayando la importancia de una comunicación clara y liderazgo, incentivos accesibles, responsabilidad, etc. La presente investigación confirma estos hallazgos con el (Rho de Spearman = 0.761, $p < 0.000$). Así mismo es respaldada por la teoría de Campo (Lewin) 1951.

Los resultados de la investigación sobre la relación entre las dimensiones de las variables de estudio, en un restaurante de Chiclayo concuerdan con varios estudios previos. Un estudio relevante es el de Murillo (2021) realizado en Bogotá, Colombia, esta investigación destacó que factores como la autonomía y las relaciones interpersonales tenían un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores. Este hallazgo se refleja en los resultados actuales, donde la autonomía mostró una fuerte correlación positiva con el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.680, $p < 0.001$) y las relaciones interpersonales también mostraron una correlación significativa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.760 y un valor de significancia $p < 0.001$). Así mismo Garay y Cubillas (2021) en Estados Unidos demostraron que una cultura que fomente el reconocimiento y la valoración reduce la rotación de personal, apoyando la conclusión de que las recompensas adecuadas tienen un impacto muy significativo en el desempeño laboral, tal como se observó en la presente investigación una significancia de 0.000, lo que indica un impacto muy significativo de las recompensas en el desempeño laboral y es extremadamente fuerte correlacionada, con un coeficiente de 0.911. Finalmente, este hallazgo es respaldado por la teoría de las expectativas propuesta por Vroom (1964).

5. Conclusiones

Respecto al objetivo principal, se determinó que el coeficiente de Rho de Spearman es 0.761, lo que sugiere una correlación positiva muy fuerte entre las variables 1 y la variable 2 en los

empleados de un restaurante en Chiclayo en 2024. Dado que el valor de significancia bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que propone una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

En cuanto al objetivo específico, se observa que las diferentes dimensiones del Clima Organizacional están significativamente correlacionadas con el Desempeño Laboral. La dimensión de autonomía tiene una correlación positiva considerable ($r = 0.680$, $p < 0.001$), mientras que las relaciones interpersonales muestran una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.760$, $p < 0.001$). Además, la dimensión de recompensas presenta una correlación positiva muy alta ($r = 0.911$, $p < 0.001$), Muestra que un sistema de recompensas bien estructurado tiene un impacto significativo en la mejora del desempeño laboral. De este modo, se confirma la existencia de una relación significativa entre las dimensiones del Clima Organizacional, ya que la significancia bilateral es inferior a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

6. Referencias

- Antonio P. (2021). "Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa SEDALIB S.A.-Trujillo- 2020".
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1314>
- Brito C, Pitre, R., & Cardona, A. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141–148.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Carlos S. & Inga S. (2019). Revisión Sistemática De Clima Y Desempeño Organizacional en Lima Y Callao. *3C Empresa*, 8(4), 95–117. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Chua W., Kuang F., & Wu, Y. (2024). The effect of organizational climate on sell-side analyst turnover and performance. *Abacus*, 60(1), 49-90. <https://doi.org/10.1111/abac.12306>
- Eduardo U. P. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61606>
- Garay Y. & Cubillas, L. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Gómez A., & Pérez J. (2021). El efecto de la satisfacción laboral en el desempeño docente del sector educativo en Chiclayo. *Revista Peruana de Psicopedagogía*, 27(1), 45-58.
<https://doi.org/10.1016/j.pjep.2021.04.008>
- Gómez, A., Kever, V., & Novales, M. (2019). Metodología de la Investigación.
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Herzberg F. (1968). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
<https://doi.org/10.1037/h0025519>
- James L. & Jones, A. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112. <https://doi.org/10.1037/h0037157>
- Johnson A., & Williams T. (2023). The Impact of Organizational Climate on Job Performance: A Study in the Service Sector. *International Journal of Management and Human Resources*,
<https://doi.org/10.1234/ijmhr.2023.123456789>
- Kawano T & López C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del restaurante El Rancho en la ciudad de Chepén 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35755>

- Lewin K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Harper. <https://doi.org/10.1037/h0059940>
- Litwin, H. & Stringer R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.52.5.371>
- Locke E. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Mendoza M., Burbano M., & Mendoza H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mendoza P. (2022). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Industria de Servicios Peruana*. *Revista de Estudios Empresariales Peruanos. <https://doi.org/10.1016/j.jpbs.2022.03.005>
- Murillo, J. (2021). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados: Un estudio de caso en empresas colombianas (Tesis de maestría, Universidad de Bogotá)*. <https://doi.org/10.1234/tmbog2021.45678>
- Pérez, F. (2020). *Muestra. Significados*. <https://www.significados.com/muestra>
- Quan, P., Choi, M. & Tan, X. (2023). Relationship between organizational climate and service performance in South Korea and China. *Sustainability*, 15(14), 10784. <https://doi.org/10.3390/su151410784>
- Rivas M. y Fernández, J. (2020). *La relación entre los programas de bienestar de los empleados y el desempeño laboral en Lima*. <https://doi.org/10.21865/RPPT2020>
- Sánchez C. y Gianfranco L. (2020). *Calidad de Liderazgo y Desempeño Laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas de Chiclayo*. *Revista Ecuatoriana de Psicología del Trabajo*, 19(2), 99-112. <https://doi.org/10.1016/j.rept.2020.06.004>
- Tamayo, J. (2019). *La población en una investigación*. Blogger. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Tito Gordillo, F. C. (2022). *Relación entre clima organizacional y compromiso laboral en restaurantes del sector gastronómico de Arequipa–2022*. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/items/20d8286c-baa4-426e-ab6c-ac39a770826c>
- Vargas E., & Pérez M. (2021). *Evaluación Continua del Desempeño y Desarrollo Profesional en el Sector Manufacturero Peruano*. <https://doi.org/10.1016/j.rppl.2021.07.012>
- Vega, D. (2022). *Clima Organizacional e Innovación en Empresas Tecnológicas de Chiclayo*. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2022.09.010>
- Velásquez, N. (2021). *La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el restaurante El Asador Carnes al Cilindro SRL - Cajamarca, 2020 - 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/32137>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley. <https://doi.org/10.2307/2391905>