

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la pollería**

**Mediterranea Huaraz – 2017**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración**

**Autora:**

Yzaguirre Quiñones, Italy Tatiana

**Asesor:**

Lujan Torres, Jorge Alejandro  
Código ORCID 0000-0001-7194-2917

**Huaraz – Peru**

**2020**

### 1. Palabras clave:

Tema	Clima organizacional y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

### Key words:

Topic	Organizational climate and Labor Performance
Specialty	Administración

### Líneas de Investigación según código OCDE:

Línea de Investigación	OCDE			Sub-líneas o Campos de Investigación
	Área	Sub área	Disciplina	
Gestión del Talento Humano	5. Ciencias Sociales	5.2. Economía y Negocios	Negocios y Management	Gestión de Personas.  Cultura y Clima Organizacional

## **2. Título**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores  
en la pollería Mediterranea Huaraz – 2017.**

**Organizational climate and labor performance of the collaborators  
in pollería Mediterranea Huaraz – 2017.**

### **3. Resumen**

La investigación realizada mostro el nivel de Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la pollería Mediterránea – Huaraz – 2017, durante el tiempo entendido de Abril a Agosto del 2017. Se emplearon las teorías de Clima Organizacional de (Chiavenato, 2011) y de Desempeño Laboral de (Chiavenato, 2011), a un total de 20 colaboradores, objetados de forma particular y en un solo instante, bajo exacta confiabilidad de los mismos.

Los resultados alcanzados señalan que coexiste correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral por lo tanto, un apropiado clima organizacional es un elemento imprescindible en la entidad puesto que interviene en el desempeño laboral; ultimando que coexiste un vínculo causa-efecto efectivo entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la pollería Mediterránea Huaraz 2017. Se realizo con la finalidad de que sirva como un elemento de referencia para las estrategias de trabajo y trazado internamente de esta trascendente empresa, y a su vez admita optimizar los métodos intrínsecos de valoración periódica de desempeño laboral, sobrellevando a un progreso en la producción, hacia la colectividad.

#### **4. Abstract**

The research carried out showed the level of Organizational Climate and Work Performance in the workers of the Mediterranean poultry industry - Huaraz - 2017, during the time from April to August 2017. The theories of Organizational Climate of (Chiavenato, 2011) and of Labor Performance of (Chiavenato, 2011), to a total of 20 collaborators, objected in a particular way and in a single instant, under their exact reliability.

The results achieved indicate that there is a correlation between the Organizational Climate and Work Performance, therefore, an appropriate organizational climate is an essential element in the entity since it intervenes in the work performance; finalizing that an effective cause-effect link coexists between the Organizational Climate and Work Performance in the collaborators of the Mediterranean poultry Huaraz 2017. It was carried out with the purpose of serving as a reference element for the work strategies and internal tracing of this transcendent company, and at the same time allows optimizing the intrinsic methods of periodic evaluation of work performance, leading to a progress in production, towards the community.

## INDICE GENERAL

1. Palabras clave	i
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
<b>5. INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	01
5.2. Justificación de la investigación	25
5.3. Problema	27
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables	27
5.4.1. Conceptualización	27
5.4.2. Operacionalización de las variables	28
5.5. Hipótesis	36
5.6. Objetivos	36
<b>6. METODOLOGÍA</b>	<b>37</b>
6.1. Tipo y diseño de investigación	37
6.2. Población y muestra	38
6.3. Técnica e instrumento de investigación	38
6.4. Procedimientos y análisis de la información	38
<b>7. RESULTADOS</b>	<b>39</b>
<b>8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>62</b>
<b>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>66</b>
10. Agradecimientos	68
11. Referencias bibliográficas	69
12. Apéndices y anexos	73

## 5. INTRODUCCION

### 5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

**Luengo (2013) Venezuela.** En su trabajo de investigación presentado a la Universidad de Zulia (Venezuela). La intención de esta indagación fue estudiar la correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Pedagógicos en Sedes de Enseñanza Preliminar de la Municipalidad Mara, estado Zulia. La indagación fue de tipo descriptivo–correlacional encuadrada en un esquema no empírico, colateral y de campo. La población quedó compuesta por 49 subordinados, 5 directivos y 44 didácticos estando estimada como modelo su totalidad. La pericia manejada fue la encuesta y para conseguir indagación se utilizó como herramienta de comprobación dos exámenes, uno encaminado a los pedagógicos y otro al personal dirigente, cada uno con 36 ítems, individualmente, con elección de nivel tipo Lickert con opciones de contestaciones, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Fue aprobado por cinco (05) especialistas y sujeto al experimento de Alpha de Cronbach para lograr la confiabilidad, cuyo efecto fue de 0.87, en ambos asuntos, mostrando que la herramienta es hondamente confiable. Igualmente se efectuó el estudio de los efectos, deduciendo medias numéricas, periodicidades y proporciones. Para la reciprocidad se prefirió por el factor de Spearman, obteniéndose una cuantía de 0,726 lo cual muestra que hay una correspondencia alta y estadísticamente reveladora entre las variables centro de indagación. Los efectos proyectaron que en los centros pedagógicos prevalece un clima arbitrario, en que el directivo no es contemplado como guía, evidenciándose un contexto profesional que no incita a los educativos quienes no se consideran reconocidos completamente con la organización, lo que ha venido interviniendo en su cometido profesional mostrando regularidad en el día a día, escenario que los emplaza al borde de los adelantos técnicos y didácticos,

conjuntamente de exhibir extenuaciones en las prácticas funcionarias sobre todo en las sistemáticas y conceptuales, asimismo como en las tácticas concernientes con la colaboración en equipos de labor y la socialización de valores. La reciprocidad entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente reveladora.

**Quintero, Africano & Faria (2008) Venezuela.** En su trabajo de indagación para alcanzar el grado de magister en ciencias económicas y administrativas trazan las siguientes conclusiones: que se ha conseguido concebir que el clima organizacional instituye el proceder de los trabajadores en una organización; comportamiento que causa la productividad de la entidad a través de un desempeño profesional eficaz y enérgico. De acuerdo con los efectos conseguidos se logra recalcar que el personal está inicualmente determinado ya que a pesar de que logran favores como parte de afirmación de su buena tarea, el desembolso concedido por la organización no es muy caritativo ya que no cumple con las perspectivas de los semejantes, con esto se supone que el aspecto monetario persigue siendo significativo para aumentar y promover la estimulación del personal de la organización. Razón del objetivo trazado se ha determinado esta indagación de tipo descriptiva por tanto puntualiza de modo inductiva, metodología y precisa, antecedentes de una realidad observada, destacando entonces las variables centro de exposición.

**Marroquín & Pérez (2011) Guatemala.** En su trabajo de averiguación mostrado a la escuela de sapiencias psicológica de la Universidad San Carlos de Guatemala para alcanzar el título de psicóloga concluyen que en los personales de los comedores de Burger King se admite la autonomía a la ejecución de sus tareas, posee una



valoración que sus situaciones profesionales son caritativas, las amistades interpersonales con los colaboradores de labor alegan a sus deberes, poseen aptitud y deber de compromiso

Otra conclusión a la que llegaron es que el clima organizacional del personal de los comedores es propicio para la organización y en las acciones fijadas en sus puestos son efectivas para su ejercicio profesional. La averiguación se produjo a cabo en la cadena de comedores de comida rápida, la población elegida quedó entendida entre las edades de 18 años en adelante, de género femenino y varonil; el muestreo que se esgrimió probabilístico escueto en toda la muestra, todos los elementos de la población se instruyeron con la igual posibilidad de ser seleccionados, de esta forma los elementos muestrales lograron valores estrechamente cercanos a los valores de la población, ya que las comprobaciones del subconjunto, hubieron apreciaciones tremendamente precisas del conjunto mayor, la muestra de la indagación fue 125 personales .El tipo de averiguación fue descriptiva de diseño no experimental.

**Quevedo & Riojas (2015) Chiclayo - Perú.** En su tesis presentada a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para alcanzar el grado de licenciado en administración de empresas. Tenían como objetivo general formular un método para optimizar el Clima Organizacional en la compañía “ACSL S.R.L. Comisionistas de Seguros”, fundada en la Teoría Antropológica de la Estimulación de Pérez López, el tipo de Indagación para esta publicación fue de tipo narrativa mixta. El esquema además, es no empírico, puesto que no se cometerá manejo de las variables del patrón, es transversal porque se produce a cabo en un espacio de período fijo y como refiere los corolarios logrados con exactitud tomando en estadística la variable determinada por las cuestiones de indagación, la población quedó establecido por todos los personales que están compuestos por 13

individuos que trabajan en la compañía ACSL S.R.L. Comisionistas de Seguros situada en Elías Aguirre N° 805, no se estableció el prototipo ya que se trabajó con toda la población. Llegó a la siguiente conclusión que los elementos que ayudan el Clima Organizacional son: La caritativa concordancia entre colaboradores, el beneficio o inquietud de la compañía por sus personales, la decisión de los participantes en su labor profesional, referir con suficiente equipo y ventajosos para efectuar apropiadamente el compromiso, facilitar el favor decidido de pulcritud y ablución adentro de la organización, modernización de las políticas como los canjes intrínsecos y externos de la organización, el apropiado nivel de requerimiento que beneficia a los participantes a asimilar ocurrencias prácticas, el sentirse apreciado por el lugar de responsabilidad que invade, vertiginosa tramitación de inconvenientes adentro de la organización, el incesante perfeccionamiento de pericias para la prosperidad incesante de la compañía, la estimulación a sus participantes al usurpar medidas, la unificación de los personales haciéndolos concebir en una situación de compañerismo adonde se aprecien vanidosos de corresponder a la compañía. Resultados que permitieron elaborar un conveniente plan de perfeccionamiento para la organización.

**Pérez & Rivera (2015) Iquitos - Perú.** En su tesis presentada a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana para conseguir el grado académico de magister en gestión empresarial cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el Clima Organizacional y la Complacencia Profesional en los Personales del Instituto de Indagaciones de la Amazonía Peruana, Ciclo 2013. Concluyen que coexiste un nivel moderado o ponderado de clima organizacional y satisfacción laboral de los personales del Instituto de Indagaciones de la Amazonía Peruana, Ciclo 2013; recomendándose a la entidad abrir una Junta de Apreciación del clima organizacional anual, con la intención

de conocer la apreciación del personal de la entidad y ayudar con procedimientos de perfeccionamiento. Esta publicación fue de tipo detallado y correlacional, con delineación no experimental-transeccional. La población objetivo de esta indagación está consentido por un total de 148 personales.

**Alvarez (2002) Lima - Perú.** En su tesis presentada a la facultad de comunicación social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el título de licenciatura en comunicación social, Finiquita que el progreso de una sabiduría obedece al nivel de su soltura a cambiar. Las situaciones de la permuta son categóricas en gran disposición por el liderazgo. En el INO se evidencia la obstinación a la permuta justamente por el modo de liderazgo reinante en la organización, esto no consiente una razón colmada de la jerarquía del progreso educativo y la sensatez que corresponde coexistir entre los grupos de referencia hacia circular por la vía del triunfo. Unos estan al corriente y debaten sino ninguno promueve una efectiva lucha hacia la permuta que les consiente ocuparse en tiempos restantes, interactivos y proactivos. Si los individuos se resisten a la permuta asimismo lo constituye la sapiencia profesional. Otra conclusión a la que llego es que iniciando del estudio de las suposiciones y conocimientos sobre sapiencia y temple organizacional, uno y otro conocimientos son de depuesta jerarquía y obra de cualesquiera de las organizaciones. De ellos obedecerá la energía y rendimiento de los semejantes. Esta averiguación fue de tipo descriptiva con bosquejo no práctico, como población se tuvo los pacientes del instituto de oftalmología (INO), como muestra a 203 pacientes cuya deducción no fue probabilístico.

**Bernardo (2015) Huaraz - Perú,** en su informe presentada a la escuela profesional de Administración de la Universidad Privada San Pedro para lograr el título de licenciada en

administración cuyo objetivo primordial, implantar la correspondencia entre clima organizacional y desempeño de los colaboradores del referente CORPORACIÓN HO! S.A.C.

Y establecer la coexistencia de la correlación entre las variables, concluyo que el clima organizacional es conveniente, el desempeño de los colaboradores es insatisfactorio por ello no hay correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño de los participantes.

### **Fundamentación Científica**

La presente investigación se basa en las siguientes variables que se conceptualizan a continuación:

#### **Clima organizacional:**

**Según Hall (1996)**, la templanza organizacional se puntualiza como un acumulado de patrimonios del contexto profesional, observadas claramente o furtivamente por los trabajadores que se presume forman una potencia que interviene en la dirección del practicante.

### **Antecedentes del Clima Organizacional**

El temple organizacional es un contenido que se trazó en la período de los sesenta contiguo con el aparecimiento del proceso organizacional y del estudio de la teoría de métodos al tratado de las organizaciones (Rodríguez López, 1999, pág. 182).

La correlación sistema–ambiente, conveniente de la teoría de los métodos directos derivados de la Teoría Universal de Métodos, propuesta por Von Bertalanffy y beneficiada con contribuciones de la automatización, integra con gran impulso a la teoría organizacional en los años sesenta. La propuesta de percibir a los métodos organizacionales en correlación con su medio circunstancial se halla recibida en una teoría de

organizaciones que indagaba prevalecer las razones desmedidamente mecanicistas de cierto puntos de vista y reduccionista de los demás. Las apariencias delimitan la Escuela Tradicional, por otra parte, habían enfrentado desagradables sátiras por parte de orientaciones de incisión espiritual–benéfico, que asumían su inicio en la Escuela de Relaciones Humanas (Rodriguez López, 1999, pág. 183) .

Parsons citado por (Rodriguez López, 1999, pág. 185), había presentado una proposición en la que las organizaciones implicaban ser un subsistema de la humanidad y forjaba un exclamado de curiosidad sobre las complicadas vinculaciones corporativas de las organizaciones con la colectividad. Esta hipótesis planteaba, asimismo, una vía que accediera completar el temperamento, el régimen general organizacional y los niveles didácticos. Esta unificación impacientaba producirse a través de las relaciones, los status y las perspectivas, tomando en atención las disposiciones de temperamento y las disposiciones preceptivas; sin embargo, esta hipótesis no logró ser debidamente percibida y recibida, por cuanto el reto del instante poseía un sentido predominantemente experto y trascendía tremendamente dificultoso hacia los científicos del período el efectuar un brío de esa amplitud. Por este conocimiento, la proposición no hubo acogimiento, o lo fue exageradamente marginal.

### **Definición de Clima Organizacional**

El temple organizacional, citado igualmente temple profesional, contexto profesional o contexto organizacional, es una cuestión de jerarquía hacia aquellas organizaciones profesionales que rebuscan conseguir una mayor producción y perfeccionamiento en el favor prestado, por intermedio de tácticas extrañas. El efectuar una publicación de templanza organizacional reconoce descubrir semblantes clave que consigan quedar impactando de modo trascendental el contexto profesional de la organización.

Con relación a este argumento coexiste una discusión en torno a si éste corresponde alternar en procesos justos o bueno en renuencias intrínsecas. Por procesos justos nos reseñamos a los aspectos materiales o distributivos, mientras que las renuencias intrínsecas tienen que distinguir con la inteligencia que los personales poseen del contexto en el que se desenvuelven.

**Brunet (2004).** Asevera que la concepción de temple organizacional fue metido por incipiente orden al espacio de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Esta concepción era intervenido por ambas grandiosas escuelas de ideología: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los sujetos perciben el universo que les envuelve fundados en razonamientos observados y deducidos, de tal modo que se permiten en situación de la representación en que ven su universo. Existe asimismo que la conducta de un practicante es influir por la apreciación que igual posee sobre el contorno de responsabilidad y del medio. Por otra parte, la escuela funcionalista expresa que la ideología y conducta de un sujeto penden del contexto que le envuelve y que las discrepancias particulares retozan un pliego trascendente en la armonía del sujeto a su contorno.

Para **Chiavenato (2011)**, el temple organizacional compone el contorno intrínseco de una organización, la estratosfera psíquica peculiaridad que coexiste en cada organización. También indica que el conocimiento de templanza organizacional implica otros semblantes de la realidad, que se superponen recíprocamente en varios niveles, puesto que el prototipo de organización, el conjunto de técnicas, las estrategias, las claves estratégicas, los estatutos intrínsecos (elementos organizados); igualmente de las cualidades, métodos de

transacciones y conveniencias de conducta mutua que son promovidas o golpeadas (elementos generales).

**Anzola (2003).** Juzga que el temple se describe a las apreciaciones y comentarios comparativamente indisolubles que los sujetos poseen con relación a su organización, que a su tiempo intervienen en la dirección de los personales, distinguiendo una organización de otra.

Para **Seisdedos (1996)**, se llama temple organizacional al acumulado de apreciaciones generales que el sujeto posee de la organización, instintivo de la interacción entre uno y otro. Indica que lo trascendente existe cómo ve el subordinado su medio, aparte de cómo lo ven terceros, por lo tanto es más una extensión del sujeto que de la organización.

**Dessler (1979).** Esboza que no hay un consentimiento en cuanto al señalado del vocablo de temple organizacional, las enunciaciones viran en torno de elementos organizacionales estrictamente imparciales como organización, estrategias y políticas, incluso caracteres avistados tanto relativos como la sencillez y el soporte.

Por último, **Méndez (2006)**, se describe al temple organizacional puesto que el contexto adecuado de la organización, derivado y descubierto por el sujeto de pacto a las situaciones que descubre en su asunto de interacción general y en la distribución organizacional que se formula por variables (equitativos, estimulación, liderazgo, inspección, toma de medidas, recomendaciones interpersonales y colaboración) que acomodan su fe, inteligencia, nivel de cooperación y cualidad; decretando su conducta, complacencia y cota de eficacia en el compromiso.

En suma y de pacto a las enunciaciones citadas, conseguimos precisar al temple organizacional puesto que las

apreciaciones usuales que poseen las partes de una organización adosa los métodos organizacionales, tales a fin de que las estrategias, el modo de liderazgo, las amistades interpersonales, la retribución, etc. Es significativo acordarse que la apreciación de cada hacendoso es diferente y ésta fija su conducta en la organización por lo que el temple organizacional transforma de una organización a otra.

### **Teoría del Clima Organizacional de Likert**

**Brunet (2004)**. Rotula que la proposición del temple organizacional o de los métodos de organización de Rensis Likert, admite concebir en cláusulas de origen y consecuencia el ambiente de los temples que se aprenden y reconoce igualmente considerar el pliego de las variables que consienten el temple que se observa.

En la proposición de Métodos, Likert, mencionado por **Brunet (2004)**, esboza que la conducta de los empleados es motivado, en parte, por el procedimiento burócrata y por los entornos organizacionales que éstos distinguen y, en parte, por sus indagaciones, sus conocimientos, sus expectativas, sus portes y sus valores. Señala, además, que la obstinación de un sujeto ante cualquier escenario perennemente existe en situación de la apreciación que goza de ésta. Lo que recuento está cómo marcha las vicisitudes y no la situación relativa.

### **Tipologías de Clima Organizacional de Likert**

Likert, mencionado por **Brunet (2004)**, en su proposición de los métodos, establece dos grandiosas tipologías de temple organizacional o de métodos, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Señala Brunet que corresponde prescindir embrollar la proposición de los métodos de Likert con las suposiciones de liderazgo, ya que el liderazgo establece una de las inconstantes aclaratorias del temple y el final que



importuna la proposición de los métodos es mostrar una moldura de leyenda que admita explorar la biósfera del temple y su credencial en la actividad organizacional.

### **Templanza de tipo totalitario: Método I - Absolutismo abusador**

En este prototipo de templanza la dirección no tiene confianza en sus practicantes. La madura fracción de las medidas y de los imparciales se despojan en la cúspide de la organización y se comercializan como una ocupación estrictamente desnivelada. Los practicantes tienen que atarearse adentro de un ambiente de recelo, de sanciones, de coacciones, esporádicamente de estímulos y la complacencia de las penurias persiste en las cotas espirituales y de seguridad. Este prototipo de templanza muestra un contexto seguro y azaroso en el que la información de la dirección con sus practicantes no coexiste más que en representación de normas y de sabidurías determinadas.

### **Templanza de tipo totalitario: Método II – Absolutismo paternalista**

Este prototipo de templanza es aquel en el que la dirección posee una cordialidad blanda en sus practicantes, como la de un dueño con su vasallo. La mayor fracción de las medidas se usurpan en la cumbre, sino cualesquiera se arrebatan en los estribos menores. Las distinciones y cualesquiera sucesiones las sanciones son los procesos esgrimidos por prestancia hacia acarrear a los personales. Bajo este prototipo de templanza, la dirección retoza numeroso con las penurias generales de sus practicantes que poseen, sin embargo, la emoción de atarearse adentro de un contexto sólido y organizado.

### **Templanza de tipo representativo: Método III – Consultivo**

La dirección que prospera internamente de una templanza representativa adquiere compañerismo en sus practicantes. La estrategia y las medidas se usurpan ordinariamente en la cúspide pero se consiente

a los empleados que usurpen medidas más concretas en las cotas menores. La notificación es de prototipo desnivelado. Las distinciones, las sanciones esporádicos y cualquier discrepancia se manejan hacia acarrear a los personales; se alterna además de compensar sus carestías de autoridad y de aprecio. Este prototipo de templanza muestra un contexto suficiente emprendedor en el que la dirección se facilita bajo la representación de objetivos por lograr.

### **Templanza de tipo representativo: Método IV – Cooperación en conjunto**

La dirección posee colmada cordialidad en sus practicantes. Los métodos de adquisición de medidas viven dispersos en toda la organización y estrechamente conforme constituidos a cada uno de las cotas. La información no se crea simplemente de modo enhiesto o caído, sino igualmente de carácter contigua. Los practicantes viven acarreados por la contribución y la importancia, por el establecimiento de imparciales de interés, por el progreso de las técnicas de labor y por la valoración del beneficio en situación de los imparciales. Coexiste una correspondencia de afecto y amistad entre los jefes y empleados. En síntesis, todos los practicantes y todo el personal de orientación constituyen una unidad hacia lograr los desenlaces y los imparciales de la organización que se instauran bajo la representación de planeación necesaria.

### **PARTICULARIDADES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

En el temple organizacional concurre indudable el canje pasajero de las cualidades de los individuos, esto logra corresponder a otras cogniciones, entre ellas: las fechas de desembolso, fechas de suspensión periódica, pago de gratificaciones, aumento de sueldos, disminución de trabajadores, permuta de directores, etc. Por muestra cuando hay un acrecentamiento frecuente de sueldos, la estimulación de

los personales se ve acrecentada y se consigue señalar que poseen crecientemente ambiciones de atarearse, escenario inverso si en orden de proporcionar un aumento de sueldos se creara un corte de colaboradores.

Como particularidades fundamentales del temple organizacional, **Silva (1996)**, cita las subsiguientes:

- Yace externamente a la persona
- Le envuelve sino concurre desigual a las apreciaciones del subordinado
- Está en la compañía
- Se logra reconocer a través de instrucciones diversos
- Existe diferente a la sapiencia organizacional

**Rodriguez López (1999)**. Indica que el temple organizacional se determina por:

- Ente indisoluble, es decir, las sociedades almacenan segura permanencia de templanza profesional con indudables permutas progresivos.
- La conducta de los personales yace trasformado por el temple de una organización.
- El temple de la compañía despliega predominio en la responsabilidad y personalización de los personales.
- Los personales transforman el temple profesional de la organización y además aquejan sus propias actuaciones y cualidades.
- Desiguales inconstantes estructurales de la compañía aquejan el temple de la misma y a su vez estas inconstantes se logran advertir presuntuosas por el temple. Inconvenientes en la organización puesto que movimiento y ausentismo consiguen ser una prevención de que en la organización hay un deficiente temple profesional, es indicar que sus practicantes alcanzan quedar descontentos.

Así que logramos observar, el temple organizacional y la conducta de los individuos poseen una precisa correlación, por tanto el originario provoca un significativo resultado sobre los sujetos, es

expresar, de manera directa e indirecta la apreciación que los sujetos posean del temple organizacional origina secuelas sobre su provenir. Además, logramos indicar que la conducta de los individuos causa una huella en el temple organizacional.

## **EXTENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Las extensiones del temple organizacional son aquellas particularidades que intervienen en la conducta de las personas y que alcanzan ser discretas. **Rodríguez López (1999)** define que el temple de una organización es muy complicado en el que actúan variadas inconstantes, cortes puesto que el contenido benéfico en el que se sitúa la organización, los ambientes físicos en que se facilita el compromiso, la distribución consecuente de la organización, los negocios y políticas actuales en el régimen organizacional, la distribución voluble, los conjuntos sensatos e inconsecuentes que perduran, sus negocios y sus reglas, las apreciaciones que los miembros de los diferentes conjuntos poseen entre sí y con relación a los miembros de distintos tramos serios o conjuntos inconsecuentes positivos, las enunciaciones públicas y las obtenidas de las enclaves y de los beneficios, los modos de mando y liderazgo, etc.

Likert, (mencionado por Brunet 2004) evalúa la apreciación del temple en función de ocho extensiones:

1. **Las técnicas de superioridad:** La forma en que se maneja el liderazgo hacia mediar en los practicantes.
2. **Las particularidades de los impulsos motivacionales:** Los medios que se crean hacia acarrear a los practicantes y alegar a sus penurias.
3. **Las particularidades de los métodos de información:** El entorno de las tipologías de información en la compañía, asimismo como la forma de practicar.

4. **Las particularidades de los métodos de autoridad:** La jerarquía de la interacción preferente/dependiente hacia instaurar los imparciales de la organización.
5. **Las particularidades de los métodos de adquisición de medidas:** La congruencia de la indagación en que se asientan las medidas asimismo como el repartimiento de puestos.
6. **Las particularidades de los métodos de planeación:** La representación en que se instituye el método de afianzamiento de imparciales o normas.
7. **Las particularidades de los métodos de inspección:** El adiestramiento y la repartición del registro entre las peticiones organizacionales.
8. **Los imparciales de beneficio y de desarrollo:** La planeación así como la alineación anhelada.

**Brunet (2004).** Nombra otra relación de 11 extensiones perfeccionado por Pritchard y Karasick:

1. **Independencia.** Se conoce del nivel de autonomía que el sujeto logra poseer en la conquista de medidas y en la representación de remediar las dificultades.
2. **Problema y colaboración:** Esta extensión se describe a la cota de cooperación que se observa entre los practicantes en el adiestramiento de su labor y en los soportes bastos y humanitarios que éstos recogen de su organización.
3. **Recomendaciones Generales:** Se conoce del prototipo de ambiente general y de afecto que se observa adentro de la empresa.
4. **Organización:** Esta extensión envuelve las normas, las órdenes y las estrategias que logra formular una empresa y que aquejan verdaderamente la representación de acarrear a cabo un trabajo.

5. **Retribución.** Esta catadura se afirma en la representación en que se retribuye a los personales (los sueldos, los favores generales, etc.)
6. **Beneficio.** (Retribución). Aquí se conoce de la eventualidad beneficio/retribución o, en distintos métodos, de la correlación que concurre entre la retribución y la labor bien hecha y acorde a las destrezas del intérprete.
7. **Estimulación.** Esta extensión se afirma en los semblantes motivacionales que despliega la empresa en sus practicantes.
8. **Estatus.** Este semblante se reseña a las discrepancias subordinadas (jefes/empleados) y a la categoría que la empresa le proporciona a estas disconformidades.
9. **Elasticidad e invención.** Esta extensión envuelve la energía de una empresa de apreciar nuevos sucesos y de cambiar la representación de hacerlas.
10. **Concentración de la adquisición de medidas.** Esta extensión examina de qué modo encomienda la compañía el asunto de adquisición de medidas entre las cotas subordinados.
11. **Soporte.** Este semblante se fundamento en el prototipo de soporte que proporciona la alta orientación a los practicantes semblante a las dificultades relacionadas o no con la labor.

**Rodriguez López (1999).** Indica un estudio tremendamente conocido, el de Litwin y Stringer, el cual consigna seis extensiones:

1. **Distribución organizacional:** Estatutos, compromisos y políticas que la empresa instituye, según son observadas por sus secciones.
2. **Retribuciones:** Cota de aprobación de los regímenes de premios efectivos y afirmación de la correspondencia efectiva entre labor y retribución.

- 3. Compromiso:** Nivel en que la empresa es apreciada así que confiriendo compromiso e independencia a sus secciones.
- 4. Peligros y adquisición de medidas:** Nivel en que las desiguales circunstancias profesionales brindan la eventualidad de tomar compromisos y acoger medidas.
- 5. Soporte:** Apreciaciones que poseen las secciones de la empresa de apreciar afirmados por su conjunto de labor.
- 6. Problema:** Cota de paciencia al problema que logra poseer una sección de la empresa.

Debido a la gran cuantía de agregados de extensiones y variadas preguntas de templanza organizacional que han nacido, es preciso conseguir una aprobación de las extensiones que coexisten en abundante. Campbell, (mencionado por Silva 1996) estima que un interrogatorio de templanza corresponde mirar las subsiguientes extensiones primordiales:

- 1. Independencia propia:** Se describe al compromiso, libertad y dominio de sentencia de que apacienta el subordinado en su empresa.
- 2. Nivel de distribución del lugar:** Asienta a la representación en que se instituyen y negocian los imparciales y procesos de labor al particular.
- 3. Estímulo:** Concerniente a los aspectos monetarios y a las contingencias de desarrollo.
- 4. Respeto, gratitud y soporte:** Referente a las conveniencias en que el practicante recoge incitaciones de sus jefes.

Arrancando enumerando las desiguales extensiones esgrimidas hacia el artículo del temple organizacional y el prototipo de empresa que trabajaremos, elegimos tres extensiones que entendimos útiles valuar por el tiempo de indagación y recursos utilizables:

1. Planeación
2. Remuneración
3. Comunicación

## PLANEACION

**Chiavenato (2011)**, expone que la planeación es la primera situación empleada ya que vale de plataforma a las restantes situaciones. Esta situación establece por adelantado cuáles son los imparciales que corresponden efectuar y qué corresponde crear hacia lograr; por lo tanto, existe un patrón hipotético hacia proceder en el ulterior. La planeación empieza por instituir los imparciales y puntualizar los procedimientos obligatorios hacia lograr de la sobresaliente forma permisible. La planeación establece a dónde se proyecta alcanzar, qué corresponde crear, cómo, cuándo y en qué disposición.

Además, **Rodríguez López (1999)**. Señala que la planeación se consigue precisar con madura depresión en cláusulas si es inconsecuente o consecuente. Los elementos principales que diversifican la planeación consecuente de la inconsecuente son la cuantía de expediente trazada y una moldura transitorio de unos cuantos anales. Por lo habitual los métodos consecuentes marchan por mensaje y envuelven cuando falta tres anales en el ulterior.

Según **Reyes Ponce (2007)**, las acciones más y más significativas de planeación son:

- Esclarecer, ampliar y establecer los imparciales
- Vaticinar
- Implantar las circunstancias y supuestos indigno las cuales se concebirá el compromiso
- Elegir y explicar las labores hacia alcanzar los imparciales
- Instaurar un propósito ordinario de beneficios destacando la creatividad hacia hallar patrimonios diferentes y sobresalientes de redimir el compromiso. Instituir estrategias, instrucciones y técnicas de trabajo
- Pronosticar los potenciales inconvenientes prometidos



- Cambiar los procedimientos a la luminaria de los efectos de la inspección

## **Tipologías de Planes**

**Robbins & Coulter (1998).** Cataloga los procedimientos por su jerarquía en principales y estratégicos, y por su moldura transitorio en breve, mediano y prolongado plazo.

### **Planes principales y estratégicos**

Los métodos que se emplean en toda la compañía, que implantan los imparciales de toda ella y que inquietan posicionar a la compañía en cláusulas de su contexto se citan métodos principales. Aquellos que explican los pormenores de cómo corresponderán lograr los imparciales se citan métodos estratégicos. Los métodos principales extienden a circunscribir un tiempo prolongado, un espacio crecidamente extensa y tienen que advertir salvo con pormenores. Los métodos estratégicos poseen una trascendencia crecidamente angosto y restringido.

### **Planes a breve, mediano y prolongado plazo**

Indican que las compañías han acogido la tecnología de los psicoanalistas económicos quienes narran los beneficios de las transformaciones como de breve, mediano y prolongado término. El breve término envuelve menos de un período, el mediano término envuelve de uno a cinco años, y cualquier tiempo maduro que cinco años se cataloga como prolongado término.

### **Importancia de Planear**

Proyectar la dirección, domina el impacto del cambio, reduce el sobrante y el exceso y constituye los patrones hacia proporcionar el control. La planeación instituye un brío regulado, somete la inseguridad, el solape y

las acciones redundantes. Cuando todos los participantes saben hacia adónde marcha la organización y con qué corresponden apoyar hacia lograr el objetivo, logran principiar a regular sus acciones, asistir unos con otros y trabajar en equipos. La falta de planeación sabe atenuar el “serpenteo” y, por lo tanto, frenar que la organización se gobierne de modo eficaz hacia sus objetivos (Robbins & Coulter 1998)

La planeación, como extensión de nuestra publicación, se describe al de los objetivos organizacionales, las metas a conseguir, los medios hacia conseguir y la determinación de solidarios. Es trascendente que los practicantes sepan qué es lo que se va a crear, cómo se va a crear y quién lo va a crear, ya que de manera contraria se establecería una inseguridad en la que cada individuo trabajaría apartadamente sin un objetivo consolidado.

## **REMUNERACIÓN**

Para efectos de la presente indagación la remuneración detallaremos como la gratificación que debe pagar el empresario al trabajador por su labor. La política laboral peruana señala que la retribución se completa con los desembolsos acostumbrados en efectivo por asignación cotidiana, aguinaldos, apreciaciones, morada, premios, cometidos, beneficios en mercancía y cualquiera otra cuantía o asistencia que se conceda al trabajador por su labor. También en dicha medida se instituye que jamás debe ser minúsculo al fijado como pequeño y que hacia establecer el valor de éste se tomarán en circunspección la cuantía y eficacia del compromiso.

La Agencia Mundial del Trabajo, cataloga la retribución en: Gratificación por beneficio: es un método en probidad del cual los dividendos en peculio de los personales modifican, según normas preestablecidas, con acomodo a los canjes moderados en su beneficio. Éste

prototipo de retribución se establece posteriormente a la culminación de las labores que ha sido justamente inscrita y pende del beneficio descubierto.

Gratificación por período: es un método preciso de retribución por unidad de período. El dividendo del colaborador reside en una agregación establecida por cada hora, jornada, lapso o período trabajado, cualesquiera que existan los canjes en su beneficio. En este prototipo de retribución se espera que el colaborador conserve por lo menos cierto beneficio pequeño, en caso de no lograr circula el peligro de ser centro de medidas estrictas y, en última petición, puede inclusive ser expulsado.

Para efectos del actual compromiso, concebiremos por retribución, aquella gratificación que toman los personales a cambio de su labor, la cual está compuesta, también del sueldo, por beneficios, tales como subvenciones, sustentos monetarios, despensa, etc. De acuerdo a la categorización de gratificación que crea la Agencia Mundial del Trabajo, la forma de desembolso que se acomoda a nuestro tema de publicación es la retribución por período ya que el desembolso de los practicantes se halla establecido y se paga por quincena.

(Vadillo, 2005). El sueldo es un móvil para varios, y lo es solo en el sentido de que se mueve para alcanzarlo. Parece una contradicción; sin embargo está probado que un mal sueldo desmotiva, mas uno bueno solo satisface, no motiva.

## **COMUNICACIÓN**

Chiavenato (2011). Puntualiza la información como una acción funcionaria que posee dos planes importantes: facilitar indagación y conocimiento obligatorio hacia que los individuos se sepan llevar en sus labores; y aportar las condiciones ineludibles que causen la estimulación, colaboración y complacencia en los oficios.

### **Objetivo y Funciones de la Comunicación**

Koontz & Welhrich (2004). Declaran que el objetivo de la información en una compañía es causar un canje, sacudir a la labor hacia el

bien de la entidad. También proyectan que, en particular, se requiere información en las instituciones para:

- a) Establecer y divulgar las metas de la compañía
- b) Diseñar los métodos hacia conseguirlos
- c) Establecer los recursos humanos y de otro ideal de modo enérgico y eficaz
- d) Optar, desplegar y valorar a los miembros de la compañía
- e) Administrar, alinear, acarrear y establecer un contexto en el que los individuos pretendan proporcionar su aporte
- f) Fiscalizar el trabajo

**Según Amorós (2007)**, la notificación se utiliza en las subsiguientes situaciones primordiales adentro de un conjunto o equipo:

**Inspección:** La notificación fiscaliza la conducta particular. Las instituciones tienen grados de mando y objetivos consecuentes a las que corresponden mandar los practicantes. Esta situación de inspección también se proporciona en la notificación inconsecuente.

**Estimulación:** Lo ejecuta en el sentido que aclara a los practicantes qué es lo que corresponde forjar, si se están recuperando de forma conveniente y lo que conviene crear hacia perfeccionar su beneficio. En este sentido, el establecimiento de metas concretas, la retroalimentación sobre el progreso hacia el logro de la meta y el reforzamiento de un proceder anhelado, estimula la incitación y precisa concluyentemente de la información.

**Expresión emocional:** Gran fracción de los practicantes, observan su labor como único intermedio hacia interactuar con los restantes, y por el que comunican decepciones y de similar modo complacencias.

**Averiguación:** La información se establece como un apoyo transcendental en la tramitación de inconvenientes, se le logra designar facilitador en la

adquisición de medidas en la disposición que ofrece la averiguación solicitada y valúa las opciones que se logren mostrar.

### **Desempeño laboral:**

**Según Chiavenato (2011)**, es la conducta del colaborador en la indagación de los objetivos fijos, este compone la táctica particular hacia conseguir los objetivos. Terceros escritores como (Milkovich & Boudreau 1994) suponen diferente sucesión de particularidades propias, entre ellas: las capacidades, destrezas, penurias y caracteres que interactúan con el ambiente de la labor y de la institución hacia promover conductas que logran inquietar efectos y los cambios sin precedentes que se están proporcionando en las instituciones.

### **Dimensiones de desempeño laboral en estudio**

#### **PRODUCCIÓN**

Una pieza primordial del entorno humano aspira obtener, alcanzar, lograr hacerlo excelente en el ulterior que en el retrospectivo. La producción es el origen del triunfo.

Si se estudia el término producción se logra descomponer en los dos términos que la forman: elaboración y acción. Está establecida en la certeza de que uno consigue crear las formas excelente hoy que ayer y excelente mañana que hoy. Demanda energías prolongadas hacia adecuar las acciones monetarias a las situaciones variables y emplear nuevos procesos y técnicas. Existe la segura afirmación en el perfeccionamiento humanitario.

La concepción más integral de productividad es el subsiguiente:

Productividad = Elaboración = Efectos conseguidos + Materias + Recursos Empleados (Koontz & Welhrich 2004). De esta forma se logra advertir la productividad no como una medida de la fabricación, ni como la cuantía de recursos que se ha elaborado, sino como una medida de lo bueno que se han mezclado y manejado los capitales hacia conseguir efectos concretos

Esta enunciación de producción se relaciona con el beneficio de un fruto eficaz, de modo que la atención se orienta en la correlación del fruto con la materia traída hacia lograrlo.

## **COMPROMISO CON EL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN**

**El compromiso con el trabajo** logra precisar como el nivel en que un individuo se equilibra con su labor, anuncia prontamente en él, medita su cometido significativo hacia la autovaloración, le proporciona jerarquía a las metas y los objetivos correctos y se persevera firmemente hacia cumplirlos. Una responsabilidad superior con la labor involucra identificarse con la tarea que se produce a cabo, más y más que con la empresa; de este modo, el colaborador logra sentirse descontento con la empresa, pero inspecciona la jerarquía de su trabajo y combate hacia sacar delante su labor. (Robbins & Coulter 1998)

**El compromiso con la organización** existe el nivel en el cual un practicante se identifica con una entidad en específico, supone las metas y objetivos de la entidad como frecuentes y ansía conservar en ella como uno de sus miembros (Robbins & Coulter 1998). El colaborador logra alcanzar a sentirse descontento con la labor que ejecuta, sino de modo breve, a excepción de estar decepcionado con la empresa como un todo.

## **CONDUCTA**

**Ares (2012).** Manifiesta que la conducta laboral es todo lo que vivimos en el tiempo de trabajo. Se trata de nuestra vida laboral o sea de parte significativa del tiempo de nuestra existencia. Señala que cuando platicamos de conducta laboral no podemos garantizar solamente al que ejecuta la conducta sino a los individuos que influyen sobre autor y a variables del contexto organizativo que proporcionan o entorpecen la ejecución de la misma. Probablemente no es solo un asunto de particularidades personales sino además de variables situacionales

El que efectúa una actividad, por el rol que ocupa, posee un “conjunto de rol”, es decir, una serie de sujetos a las que afecta y por los que está establecido

Según cual sea el puesto de labor, diferenciamos su red de contactos, sujetos con las que tiene que relacionarse, a los que tiene que brindar bienes o servicios, a los que tiene que pedir recursos, tecnología, información, etc.; son los que auxilian y a los que ayudan, de los que depende y a los que facilita o entorpece su labor. También tendremos que tener en cuenta las particularidades de la compañía y del contexto en el que trabajan: Usuarios, competencia, tecnología, valores sociales, etc.

## **5.2.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Justificacion Social**

El corolario de la presente indagación fueron de mucho interés a los alumnos y profesionales en administración para que lo puedan utilizar en su formación así como en sus diligencias laborales. Además ayudar a los usuarios a contar con un mejor servicio gracias a las mejoras que se realicen en la compañía en estudio en base a lo encontrado en la indagación ejecutada.

### **Justificacion Teórica**

A partir de la perspectiva hipotética, la presente averiguación fue relevante ya que permitio conocer de forma teórica una analogía determinada entre el temple organizacional y el desempeño profesional, precisamente a fin de que los conocimientos teóricos curiosamente hechos que podrán ser fuente de información para nuevas indagaciones acerca del tema.

### **Justificacion Práctica**

La investigación nos permitio conocer en qué contexto laboral se desenvuelven actualmente todos los miembros de la

organización, pero sobre todo, se conoció las debilidades o carencias existentes de aquellos que incurren en el desempeño de los trabajadores para de esta forma tomar una medida correctiva para lograr un mejor ambiente profesional y ejercicio de los personales de la compañía en estudio. También, fue de beneficio para alumnos y profesionales de administración para aplicarlos en el perfeccionamiento de sus puestos, los conocimientos comprendidos en la presente indagación.

### **Justificación Metodológica**

La investigación fue trascendental metodológicamente porque valdrá a futuros investigadores en temas afines con el “Temple organizacional y su correlación con el ejercicio profesional” como patrón de referencia para llevar a cabo sus respectivas indagaciones; asimismo, si cierto investigador pretende reglamentar un patrón o método de investigación adecuado para dificultades de este tipo, la estructura usada en la presente indagación será una buena referencia.

### **5.3. PROBLEMA**

¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería Mediterranea Huaraz - 2017?

### **5.4. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

#### **5.4.1. CONCEPTUALIZACION**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Chiavenato (2009)**. El temple organizacional compone el contorno central de una institución, el ambiente psicológico peculiaridad que coexiste en cada institución. También alude que la concepción de temple organizacional implica desiguales aspectos de la realidad, que se



superponen recíprocamente en varias categorías, como el prototipo de institución, el conjunto de técnicas, las capacidades, las metas estratégicas, los estatutos intrínsecos (elementos organizados); asimismo de las cualidades, regímenes de transacciones y conveniencias de conducta general que son inducidas o penadas (elementos generales).

#### **VARIABLE DEPENDIENTE:**

##### **DESEMPEÑO LABORAL**

**Chiavenato (2011).** Precisa el ejercicio, puesto que las labores o conductas observadas en los practicantes que son notables hacia el resultado de los objetivos de la institución. Asevera que un buen ejercicio profesional es la fortificación más y más notable con la que cuenta una institución.

El cometido humanitario en el compromiso varía de un individuo a otro y de escenario en escenario, ya que este obedecerá a los elementos condicionantes por lo que esté influenciado. Cada persona está apta de establecer su costo-beneficio hacia estar al tanto cuánto vale la pena desplegar explícita acción; además la voluntad particular obedecerá a las destrezas y la capacidad de cada persona y de cómo observe el papel que libra.

#### **5.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

##### **Planeación**

**Robbins & Coulter (1998).** Consideran que la planeación comprende la enunciación de las metas de una entidad, el establecimiento de una táctica frecuente hacia conseguir esas metas y el tratamiento de una comparación extensa de los procedimientos hacia completar y regular las acciones. Se concierne, por lo tanto, con los resultados (qué corresponde hacerse) asimismo puesto que igualmente con los medios (cómo corresponde hacerse).

## **Políticas de trabajo**

**Vazquez (2018).** El conocimiento de estrategias corporativas logra conseguir a ser tremendamente extenso y a intervalos, complicado de deducir, sin embargo, logramos alcanzar a indicar que las estrategias no son más y más que los manuales que una compañía se obliga a practicar. Normas y políticas primordiales sobre la conducta y el medio conveniente que se espera de todos sus practicantes. Una suerte de reconocimiento de manuales, hacia marcar las bases y los principios por los que se debe gobernar la compañía, asimismo de instaurar unas muestras sobre cómo se desplegarán los instrumentos de la compañía (manuales, informes o cualquier tipo de acción mostrada en un instrumento sistémico).

## **Distribución de actividades**

**Díez de Castro (2004).** La repartición es aquel acumulado de acciones, que se efectúan a partir que el fruto ha florecido hecho por el productor hasta que ha sido adquirido. La distribución de productos de marca, logra llegar a una correlación mezquina e insensata entre abastecedor y distribuidor consiguiendo generar polémica dentro de la organización, que adquiere por objeto necesariamente hacer llegar el fruto (bien o servicio) hasta el usuario, de cualquier forma a cualquier costo y desacreditando la marca que simboliza en la totalidad de los casos alcanzando incluso interponerse entre el fabricante y usuario final. La comercialización productiva es responsable de que acreciente el valor tiempo y el valor lugar a un bien.

## **Remuneración**

**(Bonilla, 2008).** En el lenguaje económico se concibe por retribución el total de los desembolsos que toma un colaborador por la asistencia de sus

actividades comerciales. Y, por ello, ciertos escritores, consideran la retribución como una contraprestación.

### **Remuneración justa**

Según el Convenio de la OIT sobre sueldos mínimos de 1992 asevera que una remuneración justa debe convenir para facilitar un nivel de existencia decoroso a los trabajadores y sus familias. El calificativo “justa” se refiere a experiencias de retribución laboral justas y el calificativo "decoroso" a niveles salariales decorosos.

### **Comunicación**

**Koontz & Welhrich (2004).** Precisan la información puesto que la transmisión de indagación de un emisor a un receptor el cual corresponde constar en situaciones de alcanzar.

### **Libertad de expresión**

**Ten Cate (2010).** La independencia de dicción concurre un umbral que afirma la independencia de una persona o una colectividad hacia pronunciar sus sentires y dictámenes sin recelo a venganzas, crítica o norma.

### **Comunicación ascendente**

**Baker (2000).** La comunicación ascendente, de los empleados a la dirección, es un método de comunicación que provoca a los empleados en la parte inferior de la categoría de una organización a transmitirle información a los que están por encima de ellos.

### **Productividad**

**Koontz & Welhrich (2004).** Producción es el nivel de uso efectivo de cada componente de elaboración. Concorre, sobre todo, una condición intelectual indagando la constante prosperidad de lo que vive.

### **Clientes frecuentes**

**Fernandez (2017).** Es muy trascendental atender muy esencialmente a los usuarios de compra frecuente y proporcionar un trato preferencial que les haga sentirse apreciados y conservar de esta forma su nivel de adquisiciones.

### **Capacidad de respuesta**

**Sean Meehan y Charlie Dawson (2002).** Si bien una buena asistencia al usuario florece una parte de la capacidad de réplica, la prestación al interesado yace caminar un camino más y más distante. Los autores manifiestan en "Business Strategy Review", que la capacidad de respuesta al usuario está proporcionando con precisión y sutileza a los usuarios lo que requieren, lo que pretenden o no saben que ambicionan y lo hacen más ágilmente que cualquier otro individuo.

### **Compromiso**

**Robbins & Coulter (1998),** en su obra Conducta organizacional, de pacto con diversos saberes la responsabilidad organizacional concurre el principal indicador hacia determinar partes significativas del ejercicio profesional, como el ausentismo y la rotación de personal. Concorre de suma jerarquía iniciar el trabajo de las personas con la organización hacia que ocurra un desarrollo unido.

### **Satisfacción en el trabajo**

**Perez y Gardey (2011).** Es el nivel de consentimiento del individuo en relación a su ambiente de labor. La complacencia profesional contiene la deferencia de la retribución, el prototipo de labor, las amistades caritativas, la seguridad, etc.

### **Apoyo entre compañeros de trabajo**

**Rodríguez Lopez (1999).** Discernimientos que poseen los miembros de la institución de sentirse apoyados por su conjunto de labor.

### **Amabilidad y cortesía**

**Ucha (2012).** Es un vocablo de uso frecuente en nuestro idioma cuando pretendemos decir respecto de alguien que es comedido y encantador en su interacción y confianza con los individuos con las que se relaciona. Entonces, cuando una persona se comporta con apego, con buenos principios y mucha naturalidad indicamos que es cordial.

### **Conducta**

**Perez y Merino (2008).** Está relacionada a la particularidad que posee un individuo para comportarse en varios ámbitos de su existencia. Esto quiere expresar que el vocablo puede emplearse como sinónimo de conducta, ya que se refiere a las acciones que despliega un sujeto frente a las provocaciones que recoge y a los lazos que establece con su medio.

### **Actitudes adecuadas**

**Quiles, Marichal & Betancourt (1998).** Renuencia evaluativa propicia o perjudicial hacia algo o cualquiera, que se exterioriza en nuestras afirmaciones, emociones y gestión

### **Comunicación adecuada**

**Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014).** Es la labor consecuente de intercambiar indagación entre dos o más colaboradores con la terminación de ceder o recoger indagación u sentires diferentes. Las gestiones primordiales de la información son la alineación de un propósito de informar, la estructura del recado, la clasificación del recado, la transferencia de la señal, la aprobación de la señal, la decodificación del recado y posteriormente, el comentario del recado por parte de un destinatario.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
CLIMA ORGANIZACIONAL	<p><b>Chiavenato, (2011)</b>, el temple organizacional forma el contorno central de una entidad, el ambiente espiritual particularidad que está en cada entidad.</p>	<p>Se describe a las apreciaciones e interpretaciones que las personas adquieren con relación a su entidad, que a su vez intervienen en la conducta de los participantes de la pollería Mediterranea Huaraz.</p>	Planeación	Políticas de trabajo	¿La empresa cuenta con una misión y visión?
				Distribución de actividades	¿En la empresa se determinan los objetivos a lograr en cada periodo?
				Claridad de responsabilidades	¿Se cumplen las políticas de trabajo por todo el personal?
			¿La distribución de actividades es según el cargo de cada trabajador?		
			Remuneración	Remuneración justa	¿Las remuneraciones son de acuerdo al mercado?
				Remuneración en relación al esfuerzo	¿Se encuentra contento con la remuneración que le brinda la empresa?
¿Recibo pagos por horas extras laboradas en la empresa?					

					¿Recibo pago por trabajos en días feriados?
				Remuneración de acuerdo a los cargos	¿La remuneración se asigna según los cargos en la empresa?
			Comunicación	Libertad de expresión	¿Se realizan reuniones de trabajo en la empresa?
				Comunicación ascendente	¿Se aceptan opiniones o sugerencias para la mejora de la empresa?
				Conocimiento de logros	¿La comunicación entre trabajadores es de forma ascendente?
					¿Se reconocen y comunican los logros de trabajadores en la empresa?



DESEMPEÑO LABORAL	<b>Chiavenato, (2011).</b> Define el ejercicio, como las labores o conductas observados en los practicantes que son notables para el resultado de los objetivos de la entidad. Asevera que un buen ejercicio profesional es la posición más notable con la que cuenta una entidad.	Comportamiento del colaborador en busca de los objetivos fijos, este constituye la habilidad individual hacia conseguir los objetivos de la pollería Mediterranea Huaraz.	Productividad	Clientes frecuentes	¿Es notorio el regreso de los clientes a la empresa?
				Capacidad de respuesta	¿Los problemas de los clientes, tiene una respuesta inmediata?
				Calidad de trabajo realizado	¿Se recibe reclamos de los clientes?
			Compromiso	Satisfacción en el trabajo	¿Siente satisfacción con el trabajo que realiza?
				Apoyo entre compañeros de trabajo	¿El apoyo entre compañeros de trabajo es frecuente?
				Amabilidad y cortesía	¿Siempre se muestra amable ante los clientes?
			Conducta	Actitudes adecuadas	¿Cree que el respeto de trabajadores a clientes es lo más resaltante?
					¿El trato brindado a los clientes es de forma equitativa?
			Comunicación adecuada	¿Se muestra agradecidos por la visita de los clientes? ¿Busca solución a los problemas que presenten los clientes?	

## **5.5. HIPÓTESIS**

**H1:** Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.

**H0:** No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.

## **5.6. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Conocer si la planeación se relaciona con la productividad de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.
- Conocer si la remuneración se relaciona con el compromiso de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz - 2017
- Conocer si la comunicación se relaciona con la conducta de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz - 2017.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

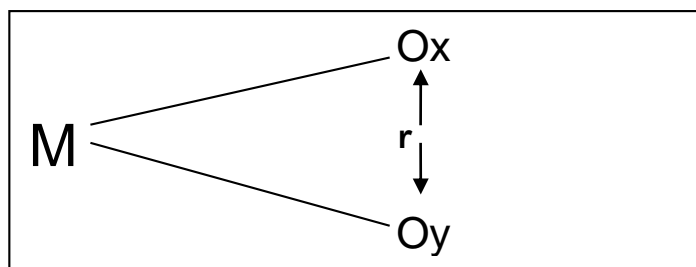
#### Tipo de Investigación

El prototipo de indagación fue de cota relacional puesto que refiere cual es la correlación del temple organizacional y el ejercicio profesional de los colaboradores en la Pollería Mediterránea – Huaraz.

#### Diseño de la investigación

El diseño fue No Experimental Transaccional; se dice indagación no empírico transaccional o colateral por que se recogen testimonios en un solo instante, en un lapso ideal. Su intención es detallar variables y estudiar su correlación en un instante ofrecido. A continuación se muestra el bosquejo del diseño de investigación.

FIGURA N°01



Donde:

M=Muestra

Ox=Variable x

Oy=Variable y

R=Correlación entre las variables x e y

## 6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### **Población**

La población fue conformada por 20 colaboradores de la Pollería Mediterránea Huaraz – 2017, según fuentes de la gerencia. (Registro de datos en planilla y contratos)

### **Muestra**

No se decreto la muestra, ya que su tamaño es relativamente pequeña, por ende se administro a todos los colaboradores de la Pollería Mediterránea Huaraz, a 20 colaboradores se administro encuesta.

## 6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Técnicas:** La **encuesta** fue un estudio determinado del procedimiento cuantitativo ya que ha consentido proporcionar antecedentes numéricos hacia los estudios descriptivos, valorar y establecer las relaciones entre las variables independiente y dependiente.

**Instrumento:** Hacia conseguir la averiguación se utilizo como herramienta: el **Cuestionario**, que en este tema son dos: uno hacia la variable independiente y otro hacia la variable dependiente. Dichos medios de cogida de antecedentes estuvieron compuestos por un agregado de preguntas trazadas hacia generar los antecedentes precisos y asimismo lograr los objetivos de la tesis. La confirmación del contenido del cuestionario fue a juicio de un especialista.

## 6.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los antecedentes fueron resueltos mediante el bosquejo descriptivo SPSS versión 22. El análisis se ejecuto mediante la exposición de cuadros y gráficos y efectuando el comentario de las frecuencias porcentuales.

## 7. RESULTADOS

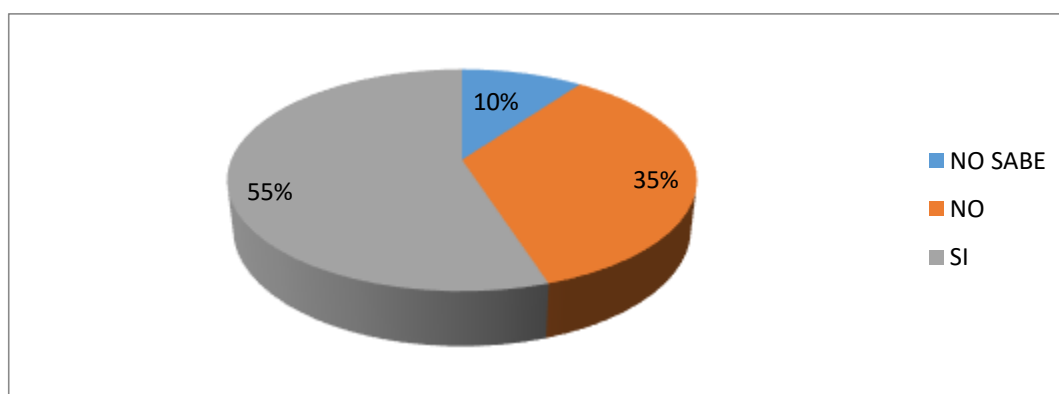
**TABLA N° 01**

*¿La empresa cuenta con una misión y visión?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO SABE	2	10,00 %	10,00 %	10,00 %
NO	6	35,00 %	35,00 %	45,00 %
SI	12	55,00 %	55,00 %	100.00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°01**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 55% de encuestados si conoce que la empresa cuenta con una misión y vision, un 35% no conoce que la empresa cuente con una misión y visión, y un 10% no sabe que la empresa cuenta con una misión y vision.

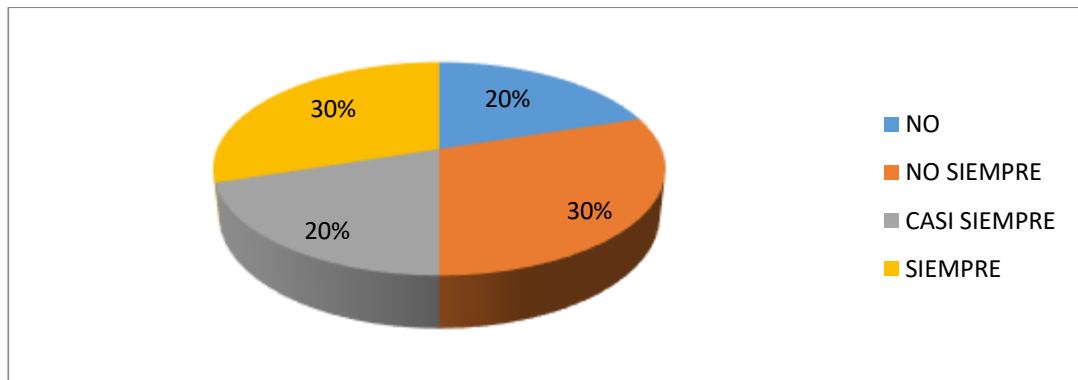
**TABLA N° 02**

*¿En la empresa se determinan los objetivos a lograr en cada periodo?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	4	20 %	20 %	20 %
NO SIEMPRE	6	30 %	30 %	50 %
CASI SIEMPRE	4	30 %	20 %	70 %
SIEMPRE	6	30 %	30 %	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°02**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 30% de encuestados consideran que siempre se determinan los objetivos a lograr en cada periodo, un 30% consideran no siempre, un 20% consideran casi siempre y finalmente un 20% consideran que no se determinan los objetivos a lograr en cada periodo.

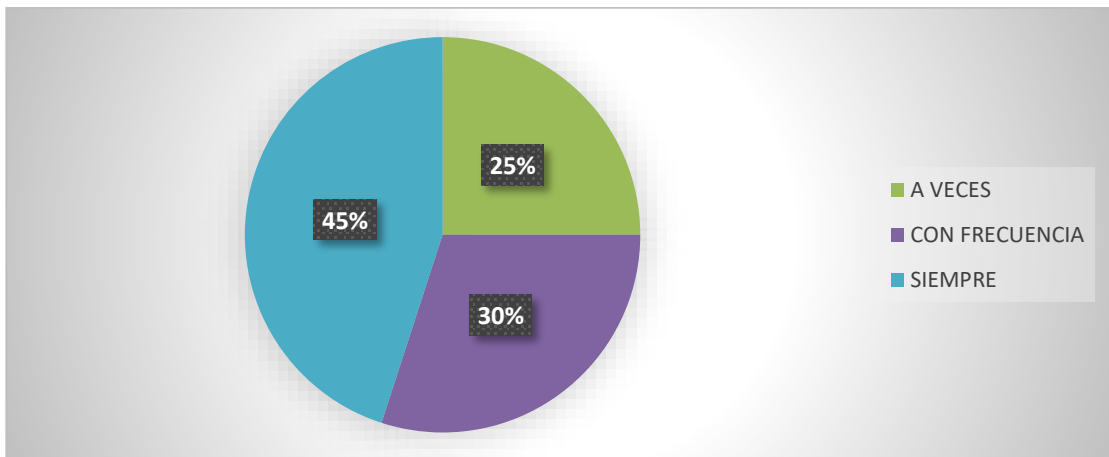
**TABLA N° 03**

*¿Se cumplen las políticas de trabajo por todo el personal?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	5	25 %	25 %	25 %
CON FRECUENCIA	6	30 %	30 %	55 %
SIEMPRE	9	45 %	45 %	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°03**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 45% de encuestados siempre cumplen las políticas de trabajo, un 30% con frecuencia cumplen las políticas de trabajo y finalmente un 25% a veces cumplen las estrategias de labor.

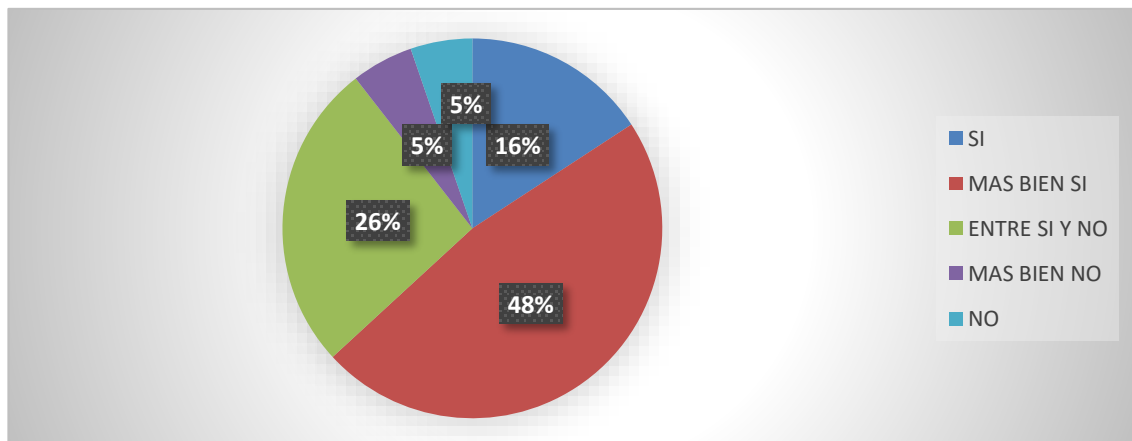
**TABLA N° 04**

*¿La distribución de actividades es según el cargo de cada trabajador?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	4	16 %	16 %	16 %
MAS BIEN SI	9	48 %	48 %	64 %
ENTRE SI Y NO	5	26 %	26 %	90 %
MAS BIEN NO	1	5 %	5 %	95 %
NO	1	5 %	5 %	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°04**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 48% de encuestados más bien si considera que la distribución de actividades es según el cargo de cada trabajador, un 26% entre si y no, un 16% si, un 5% más bien no y finalmente un 5% no considera que la distribución de actividades es según el cargo de cada trabajador.



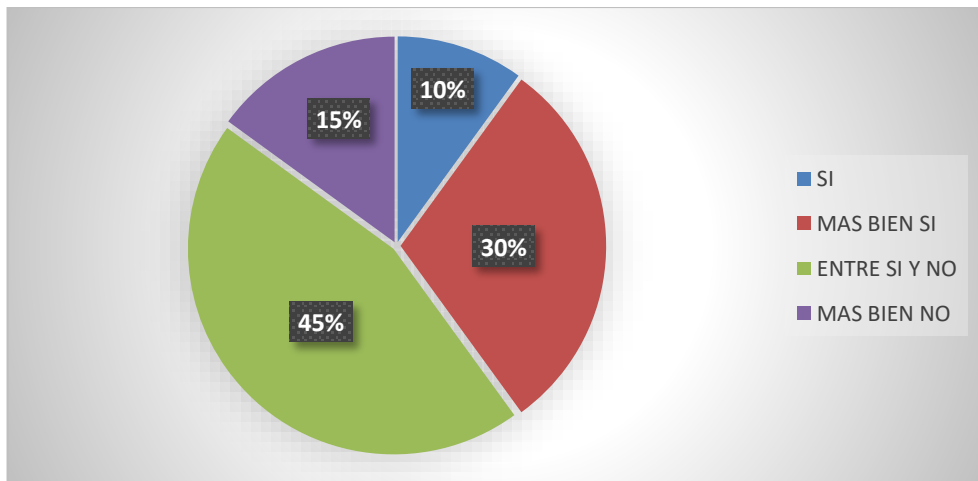
**TABLA N° 05**

*¿Las remuneraciones son de acuerdo al mercado?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	2	10,00 %	10,00 %	10,00 %
MAS BIEN SI	6	30,00 %	30,00 %	40,00 %
SI ENTRE SI Y NO	9	45,00 %	45,00 %	85,00 %
NO	3	15,00 %	15,00 %	100,00 %
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 05**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 45% de encuestados entre si y no consideran que las remuneraciones son de acuerdo al mercado, un 30% más bien si, un 15% más bien no, y finalmente un 10% sí consideran que las remuneraciones son de acuerdo al mercado.

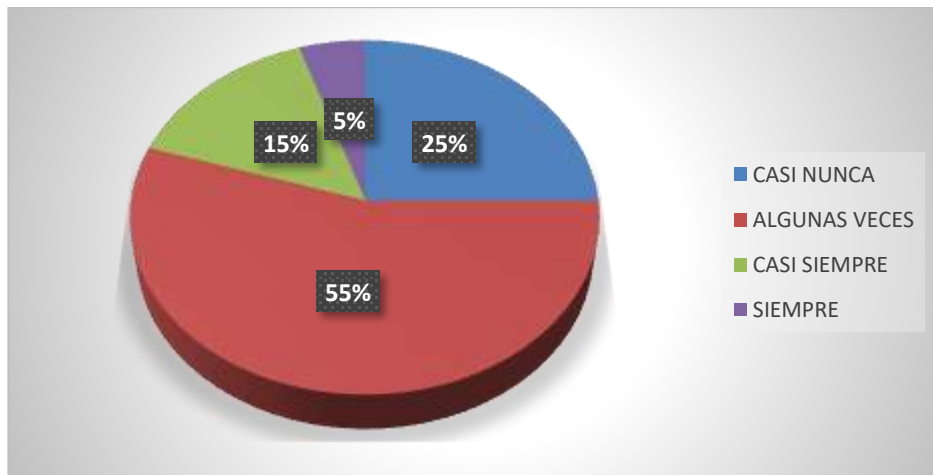
**TABLA N° 06**

*¿Se encuentra contento con la remuneración que le brinda la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	5	25,00 %	25,00 %	25,00 %
ALGUNAS VECES	11	55,00 %	55,00 %	80,00 %
CASI SIEMPRE	3	15,00 %	15,00 %	95,00 %
SIEMPRE	1	5,00 %	5,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°06**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 55% de encuestados algunas veces se encuentran contentos con la remuneración, un 25% casi nunca, un 15% casi siempre, y finalmente un 5% siempre se encuentran contentos con la remuneración.

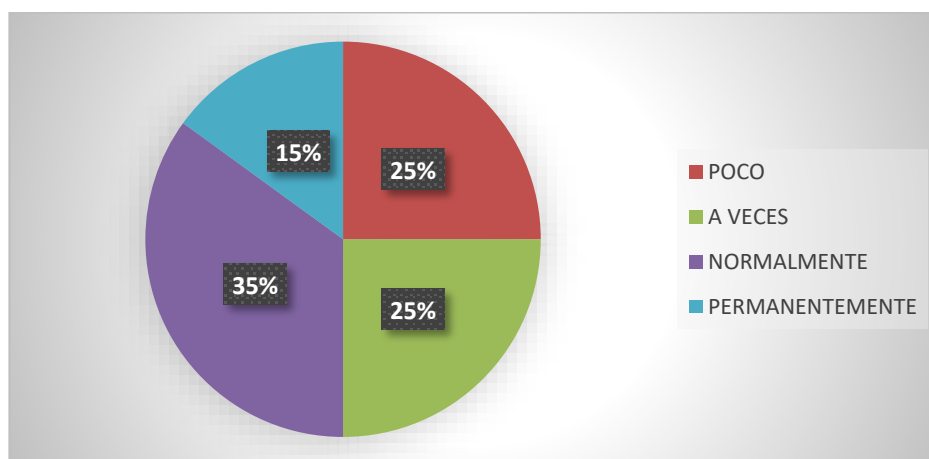
**TABLA N° 07**

*¿Recibo pagos por horas extras laboradas en la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	5	25,00 %	25,00 %	25,00 %
A VECES	5	25,00 %	25,00 %	50,00 %
NORMALME NTE	7	35,00 %	35,00 %	85,00 %
PERMANEN TEMENTE	3	15,00 %	15,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°07**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 35% de encuestados normalmente recibe pagos por horas extras laboradas, un 25% no, un 25% a veces, y finalmente un 15% permanentemente recibe pagos por horas extras laboradas.

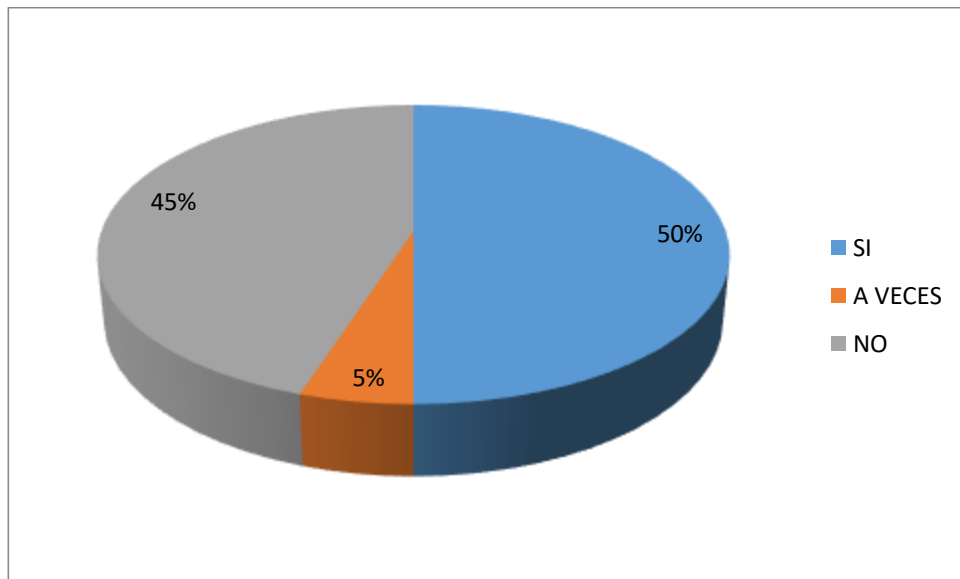
**TABLA N° 08**

*¿Recibo pago por trabajos en días feriados?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	10	50,00 %	50,00 %	50,00 %
A VECES	1	5,00 %	5,00 %	55,00 %
NO	9	45,00 %	45,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N°08**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 50% de encuestados si recibe pago por trabajos en días feriados, un 45% no recibe pago por trabajos en días feriados, y finalmente un 5% a veces recibe pago por trabajos en días feriados.

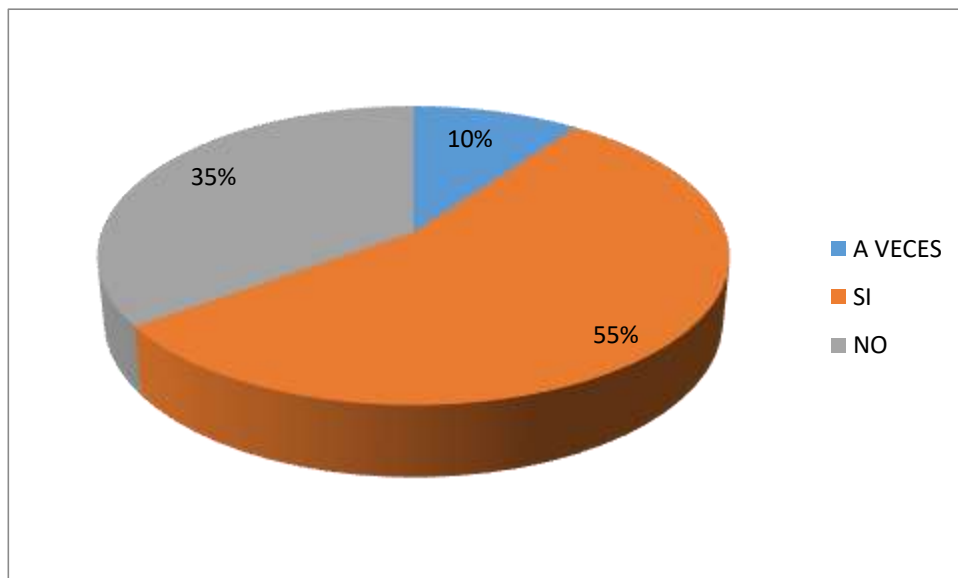
**TABLA N° 09**

*¿La remuneración se asigna según los cargos en la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	2	10,00 %	10,00 %	10,00 %
SI	11	55,00 %	55,00 %	65,00 %
NO	7	35,00 %	35,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 09**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 55% de encuestados si considera que la remuneración se asigna según los cargos, un 35% no considera que la remuneración se asigna según los cargos, y finalmente un 10% a veces considera que la remuneración se asigna según los cargos.

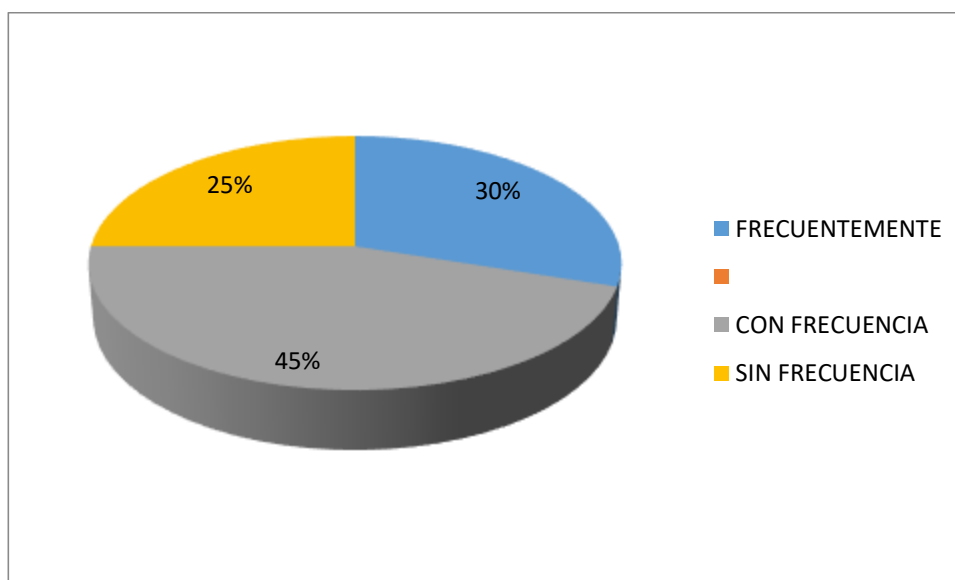
**TABLA N° 10**

*¿Se realizan reuniones de trabajo en la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FRECUENTEMENTE	6	30,00 %	30,00 %	30,00 %
CON FRECUENCIA	9	45,00 %	45,00 %	75,00 %
SIN FRECUENCIA	5	25,00 %	25,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 10**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 45% de enuestados indica que con frecuencia se realizan reuniones de trabajo, un 30% indica que frecuentemente, y finalmente un 25% indica sin frecuencia se realizan reuniones de trabajo.

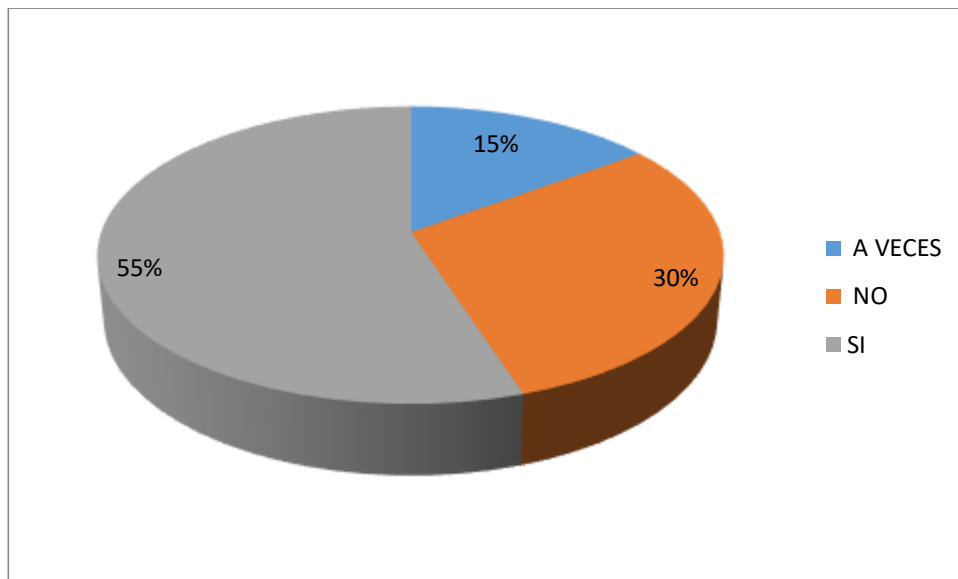
**TABLA N° 11**

*¿Se aceptan opiniones o sugerencias para la mejora de la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	3	15,00 %	15,00 %	15,00 %
NO	6	30,00 %	30,00 %	45,00 %
SI	11	55,00 %	55,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 11**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 55% de encuestados indica que si se aceptan opiniones o sugerencias para la mejora de la empresa, un 30% indica que no, y finalmente un 15% indica que a veces se aceptan opiniones o sugerencias para la mejora de la empresa.

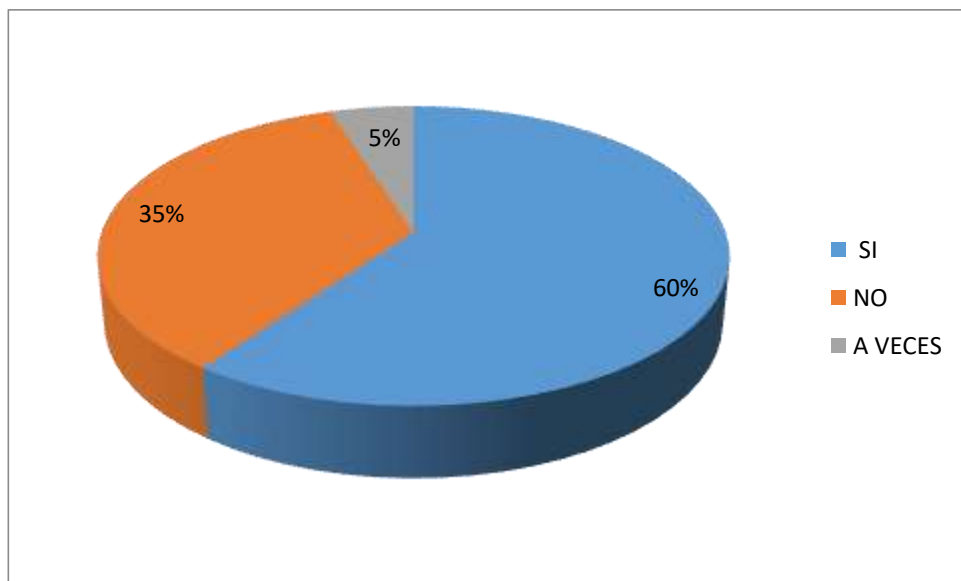
**TABLA N° 12**

*¿La comunicación entre trabajadores es de forma ascendente?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	12	60,00 %	60,00 %	60,00 %
NO	6	35,00 %	35,00 %	95,00 %
A VECES	2	5,00 %	5,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 12**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 60% de encuestados indica que la comunicación entre trabajadores es de forma ascendente, un 35% no considera que la comunicación entre trabajadores es de forma ascendente, y finalmente un 5% indica a veces.



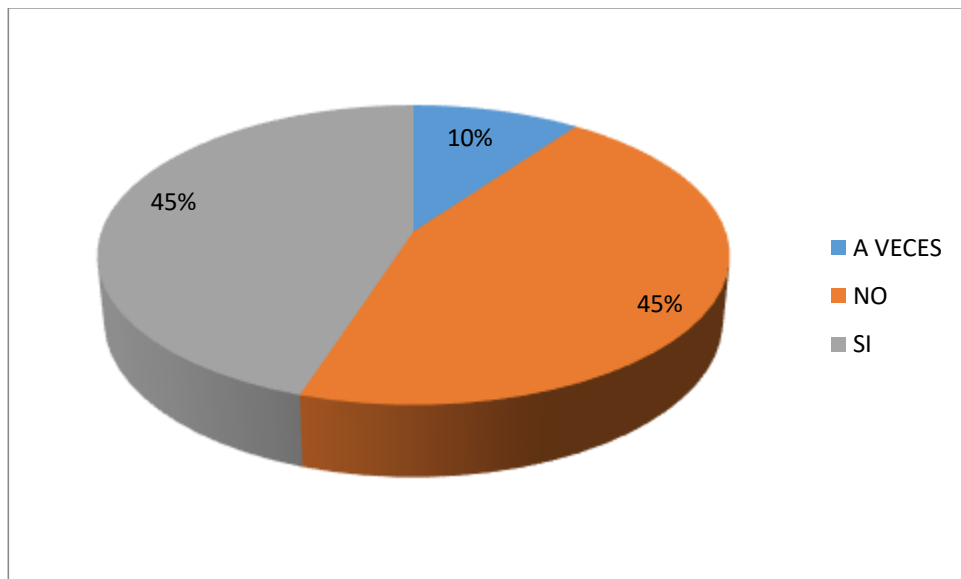
**TABLA N° 13**

*¿Se reconocen y comunican los logros de trabajadores en la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	2	10,00 %	10,00 %	10,00 %
NO	9	45,00 %	45,00 %	55,00 %
SI	9	45,00 %	45,00 %	100,00 %
Total	20	100,00 %	100,00 %	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 13**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 45% de encuestados indica que si se reconocen y comunican los logros de trabajadores, un 45% indica que no se reconocen y comunican los logros de trabajadores, y finalmente un 10% a veces.

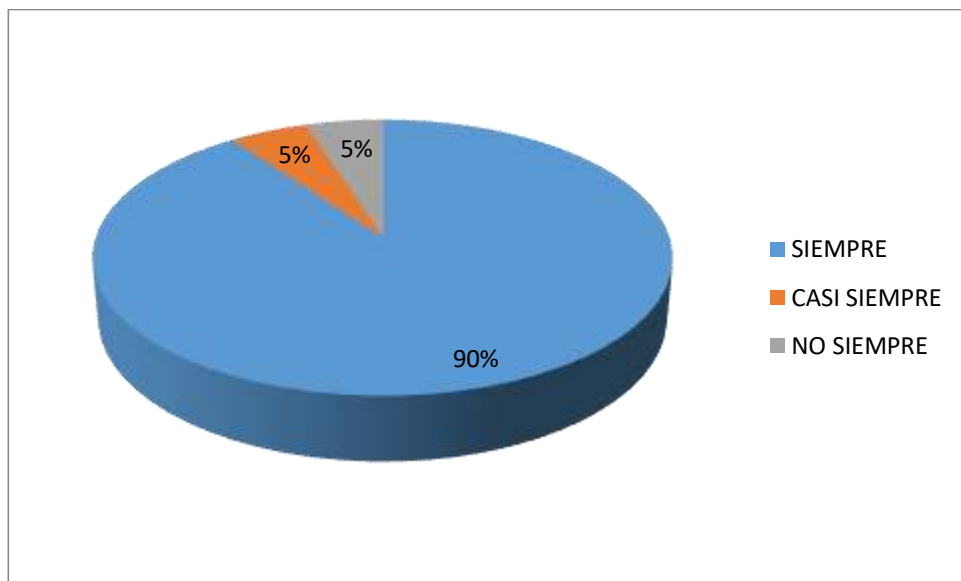
**TABLA N° 14**

*¿Es notorio el regreso de los clientes a la empresa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	18	90,00 %	90,00 %	90,00 %
CASI SIEMPRE	1	5,00 %	5,00 %	95,00 %
NO SIEMPRE	1	5,00 %	5,00 %	100,00 %
TOTAL	20	100,00 %	100,00 %	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 14**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 90% de encuestados indica que siempre es notorio el regreso de los clientes, un 5% indica que casi siempre es notorio el regreso de los clientes, y finalmente un 5% no siempre.

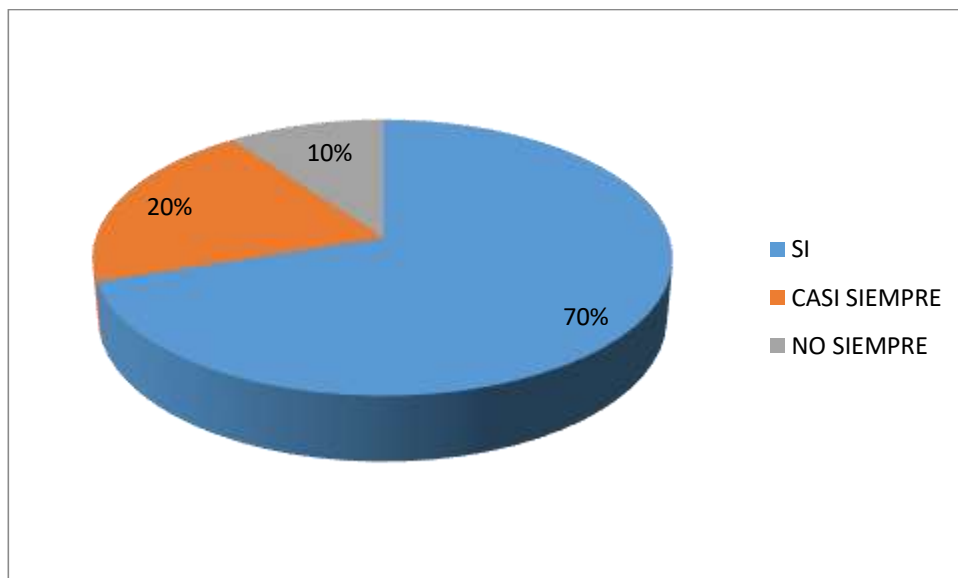
**TABLA N° 15**

*¿Los problemas de los clientes, tiene una respuesta inmediata?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	14	70,00 %	70,00 %	70,00 %
CASI SIEMPRE	4	20,00 %	20,00 %	90,00 %
NO SIEMPRE	2	10,00 %	10,00 %	100,00 %
TOTAL	20	100,00 %	100,00 %	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 15**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 70% de encuestados indica que los problemas de los clientes si tienen una respuesta inmediata, un 20% indica que casi siempre los problemas de los clientes tienen una respuesta inmediata, y finalmente un 10% no siempre.

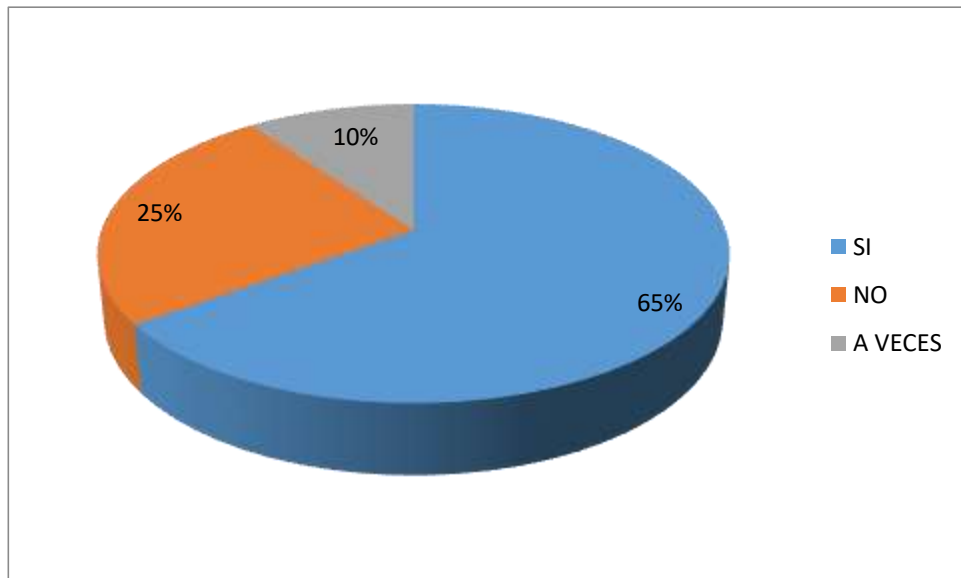
**TABLA N° 16**

*¿Se recibe reclamos de los clientes?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	13	65,00 %	65,00 %	65,00 %
NO	5	25,00 %	25,00 %	90,00 %
A VECES	2	10,00 %	10,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 16**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 65% de encuestados indica que si se recibe reclamos de los clientes, un 25% indica que no se recibe reclamos de los clientes, y finalmente un 10% a veces.

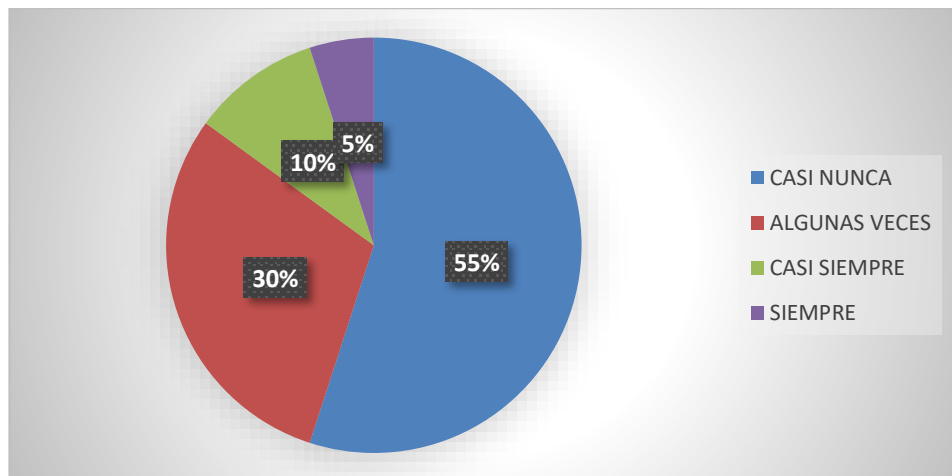
**TABLA N° 17**

*¿Siente satisfacción con el trabajo que realiza?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	11	55,00 %	55,00 %	55,00 %
ALGUNAS VECES	6	30,00 %	30,00 %	85,00 %
CASI SIEMPRE	2	10,00 %	10,00 %	95,00 %
SIEMPRE	1	5,00 %	5,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 17**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 55% de los encuestados casi nunca siente satisfacción con el trabajo que realiza, un 30% algunas veces siente satisfacción con el trabajo que realiza, un 10% casi siempre siente satisfacción con el trabajo que realiza, y finalmente un 5% siempre.

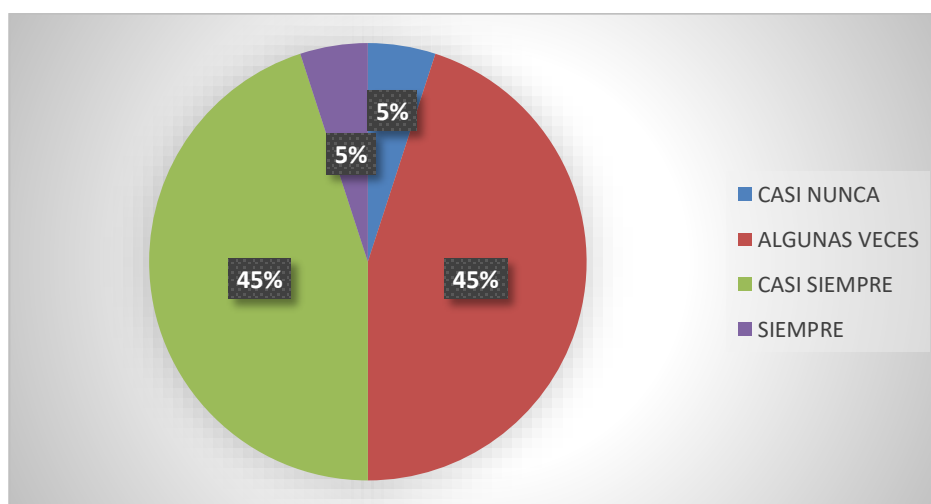
**TABLA N° 18**

*¿El apoyo entre compañeros de trabajo es frecuente?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	5,00 %	5,00 %	5,00 %
ALGUNAS VECES	9	45,00 %	45,00 %	50,00 %
CASI SIEMPRE	9	45,00 %	45,00 %	95,00 %
SIEMPRE	1	5,00 %	5,00 %	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 18**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 45% de los encuestados algunas veces el apoyo entre compañeros de trabajo es frecuente, un 45% casi siempre el apoyo entre compañeros de trabajo es frecuente, un 5% siempre, y finalmente un 5% casi nunca el apoyo entre compañeros de trabajo es frecuente.

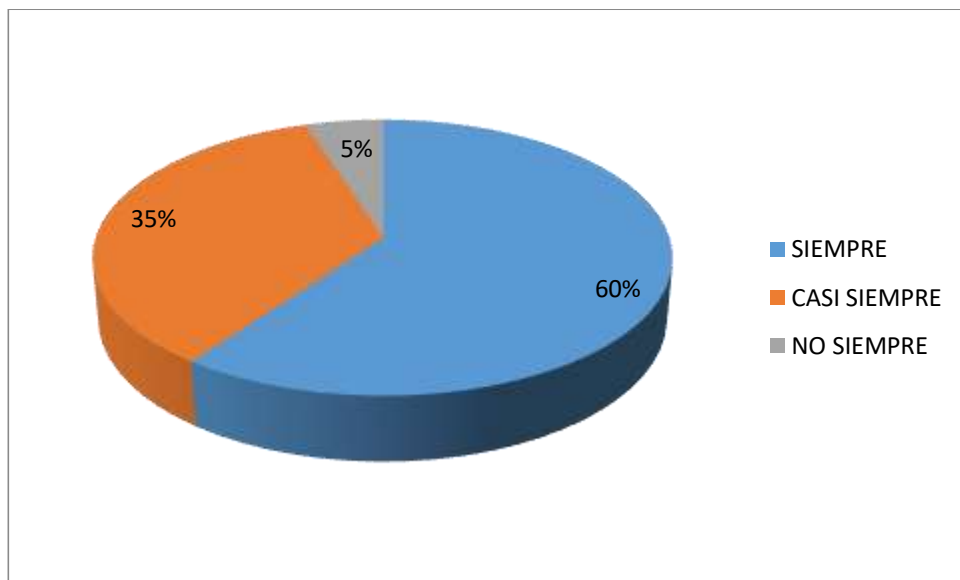
**TABLA N° 19**

*¿Siempre se muestra amable ante los clientes?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	12	60,00 %	60,00 %	60,00 %
CASI SIEMPRE	7	35,00 %	35,00 %	95,00 %
NO SIEMPRE	1	5,00 %	5,00 %	100,00 %
TOTAL	20	100,00 %	100,00 %	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 19**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 60% de los encuestados siempre se muestra amable ante los clientes, un 35% casi siempre se muestra amable ante los clientes, y finalmente un 5% no siempre se muestra amable ante los clientes.

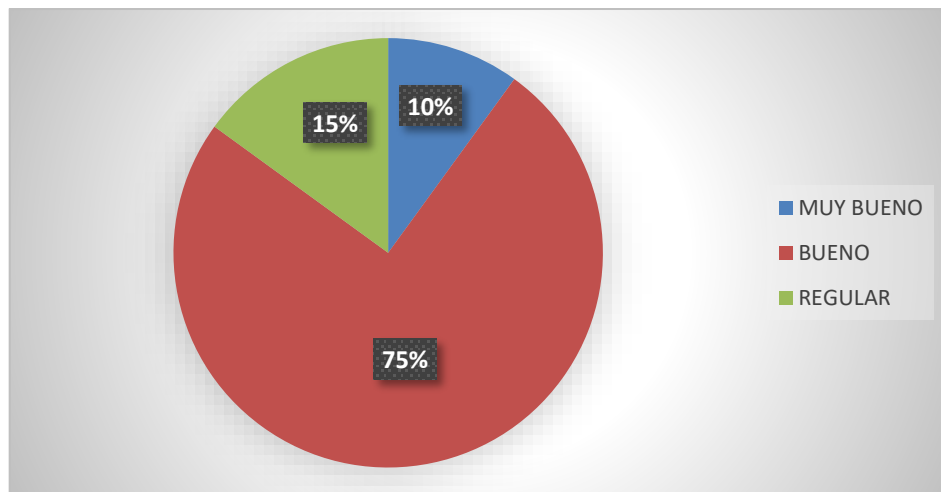
**TABLA N° 20**

*¿Cree que el respeto de trabajadores a clientes es lo más resaltante?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BUENO	2	10,00 %	10,00 %	10,00 %
BUENO	15	75,00 %	75,00 %	85,00 %
REGULAR	3	15,00 %	15,00 %	100,00 %
TOTAL	20	100,00 %	100,00 %	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 20**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 75% de los encuestados indica que es bueno el respeto de trabajadores a clientes, un 15% indica que es regular el respeto de trabajadores a clientes, y finalmente un 10% indica que es muy bueno el respeto de trabajadores a clientes.



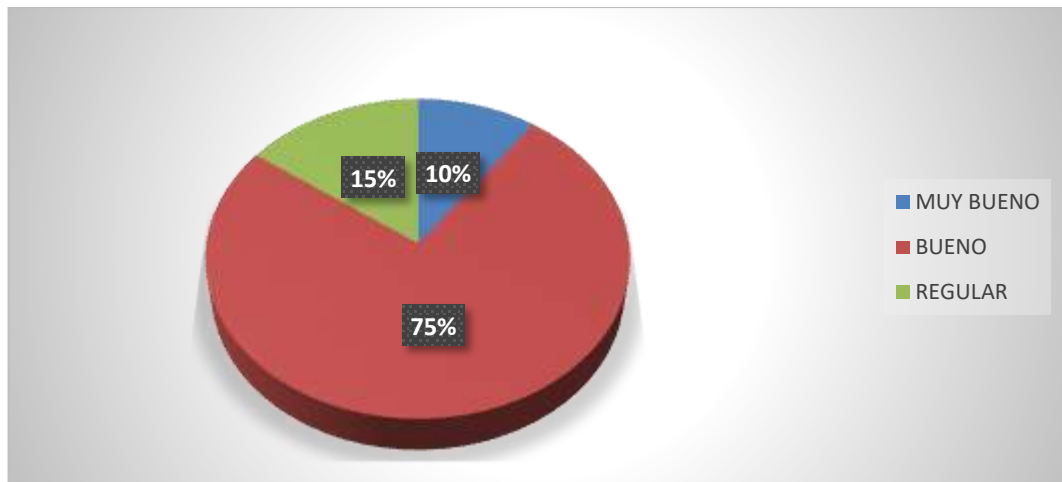
**TABLA N° 21**

*¿El trato brindado a los clientes es de forma equitativa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BUENO	2	10,00 %	10,00 %	10,00 %
BUENO	15	75,00 %	75,00 %	85,00 %
REGULAR	3	15,00 %	15,00 %	100,00 %
TOTAL	20	100,00 %	100,00 %	

Fuente: Encuesta

**FIGURA N° 21**



Fuente: Encuesta

**Interpretación:** El 75% de los encuestados indica que es bueno el trato brindado a los clientes, un 15% indica que es regular el trato brindado a los clientes, y finalmente un 10% indica que es muy bueno el trato brindado a los clientes.

## Análisis estadístico de los resultados

El análisis se confeccionó con la intención de advertir si existe o no correspondencia entre las variables de estudio.

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	24,468 <sup>a</sup>	9	,004
Razón de verosimilitud	29,130	9	,001
Asociación lineal por lineal	13,554	1	,000
N de casos válidos	20		

a. 16 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .60.

Se está esgrimiendo un factor de confianza de 95%, por lo que la cota de significancia es 5% (0.05); puesto que la significancia asintótica es 0.004 (con 9 grados de libertad, existiendo el valor de la prueba estadística del chi cuadrado 24,468). Menor que 0.05, entonces si se admite la hipótesis que dice que existe una reciprocidad entre ambas inconstantes. temple organizacional y ejercicio profesional.

## CORRELACION DE PEARSON.

**Correlaciones**

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Logramos observar que el valor factor de R de Pearson posee una valía de 0.845, siendo la valía positivo, Podemos decir que el (p) valor es menor al nivel de significancia diseñada y rechazamos la hipótesis nula. Para quedarnos con la hipótesis del investigador, recordando que el investigador busca la correlación entre ambas variables.

## **CONCLUSIÓN**

Podemos ultimar a través del ensayo de suposición que si coexiste reciprocidad puesto que el (p) valor es menor a 0.05 pero esta reciprocidad cuyo índice es de 0.845 la podemos ubicarla en muy buena reciprocidad, entonces la reciprocidad de Pearson es ensayo de suposición y asimismo medida de reciprocidad a través de su índice R de Pearson.

## 8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

### **En relación al Objetivo N° 01: Conocer si la planeación se relaciona con la productividad de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.**

Según los resultados estadísticos conseguidos, (ensayo de chi - cuadrado) nos pauta que si hay reciprocidad entre ambas variables, temple rganizacional y ejercicio profesional. Se observa en la Tabla N° 01 un 55% si conoce que la compañía cuenta con una misión y visión, en la Tabla N° 02, nos muestra que un 30% consideran que siempre se establecen los objetivos a alcanzar en cada etapa y un 20% consideran que no se establecen los objetivos a alcanzar en cada etapa. También, en la Tabla N° 03 observamos que un 45% siempre cumplen con las políticas de trabajo; y finalmente, se observa que un 48% considera que la distribución de acciones es según el cargo de cada trabajador. Según **Robbins & Coulter (1998)**, la planeación comprende la enunciación de las metas de una entidad, el establecimiento de una táctica frecuente hacia conseguir esas metas y el perfeccionamiento de una escala extensa de los procedimientos hacia constituir y regular las acciones. Se concierne, por lo tanto, con los resultados (qué corresponde hacerse) asimismo como igualmente con los medios (cómo corresponde hacerse). En tal sentido, se debe dar a conocer a todo el personal que trabaja en una entidad, las estrategias, políticas, misión, visión, también considero, que el capital humano responde a intereses y necesidades por ende se le debe ofrecer situaciones adecuadas para lograr un gran equipo de trabajo.

También, podemos observar en la Tabla N° 14, que un 90% indica que siempre es evidente el retorno de los usuarios. En la Tabla N° 15 observamos que un 70% indica que los inconvenientes de los usuarios si tienen una contestación inmediata. Por ultimo, observamos en la Tabla N° 16 que un 65% indica que si se recoge reclamos de los usuarios. Según **Chiavenato (2011)**. Precisa el ejercicio, puesto que las labores o conductas observadas en los practicantes que son notables hacia el resultado de los objetivos de la entidad. Asevera que un buen ejercicio profesional es la posición más notable con la que cuenta una entidad. El ejercicio humanitario en el compromiso varia de un individuo a otro y de escenario en escenario, por tanto este obedecerá de los

elementos condicionantes por lo que sea influenciado. Cada persona es apto de establecer su costo-beneficio hacia saber cuánto vale la pena desplegar determinada acción; también la energía particular obedecerá de las destrezas y la capacidad de cada persona y de cómo descubra el papel que desempeña. Según mi experiencia, los usuarios siempre buscan un trato cordial, un buen servicio, un ambiente calido e higiénico, en este caso además se busca una buena sazón, que el personal este atento a las necesidades que surgan. Tras estos hechos que se muestra, se vera el retorno e incremento de usuarios en la compañía.

**En relación al Objetivo N° 02: Conocer si la remuneración se relaciona con el compromiso de los colaboradores en la Pollería Mediterránea Huaraz - 2017**

Según los efectos conseguidos, en la Tabla N° 05, estimamos que un 45% consideran que las retribuciones son de acuerdo al mercado. En la Tabla N° 06 consideramos que un 55% algunas veces se hallan contentos con la retribución. En la Tabla N° 07 observamos que un 35% regularmente recibe desembolsos por horas extras trabajadas. En la Tabla N° 08, se observa que un 50% si recibe desembolso por labores en días festivos. En la Tabla N° 09 observamos que un 55% si piensa que la retribución se fija según los cargos. Según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), desterraba a la retribución al campo de los factores de higiene, por tratarse de una distinción “extrínseca”. Para efectos de la presente averiguación la remuneración definiremos como la remuneración que corresponde costear el empresario al colaborador por su labor. La política laboral peruana señala que la retribución se completa con los desembolsos hechos en efectivo por asignación cotidiana, aguinaldos, apreciaciones, habitación, premios, misiones, beneficios en mercancía y cualquier distinta cuantía o beneficio que se conceda al colaborador por su labor. En tal caso puedo señalar, que la retribución es un factor muy significativo en la colectividad, ya que depende de ello conseguir un producto o servicio, por otro lado, cabe reiterar, que los salarios se manifiestan en dos factores, la productividad relativamente baja y la segunda razón es que los obreros están en informalidad, es decir que reconocen trabajar por un salario menos del básico, y esto lleva a asignar el salario de los formales.

Por otro lado, evaluamos en la Tabla N° 17 que un 55% casi nunca siente complacencia con la labor que ejecuta. En la Tabla N° 18 advertimos que un 45% el apoyo entre compañeros de labor es habitual. En la Tabla N° 19, nos indica que un 60% siempre se muestra cordial ante los usuarios. Según **Robbins & Coulter (1998)**, compromiso sabe precisar puesto que el nivel en que un individuo se asemeja con su labor, previene enérgicamente en él, razona su trabajo trascendental hacia la autovaloración, le da valor a las metas y los objetivos correctos y se persevera firmemente hacia cumplirlos. Una responsabilidad excelsa con la labor involucra identificarse con la tarea que se lleva a cabo, más que con la entidad; de este modo, el colaborador logra sentirse descontento con la entidad, sino registra la calidad de su tarea y lucha hacia sacar delante su labor. En mi opinión, lo que sobrelleva a sentirse satisfecho, comprometido e identificado con su labor y la organización, es la motivación, la consideración de retribución, las relaciones humanas, la seguridad etc. Por otro lado, sabe expresar que la complacencia nace a partir de la correspondencia entre la labor actual y las esperanzas del colaborador.

**En relación al Objetivo N° 03: Conocer si la comunicación se relaciona en la conducta de los colaboradores en la Pollería Mediterránea Huaraz - 2017.**

Según los efectos alcanzados, observamos en la Tabla N° 10 que un 45% muestra que con frecuencia se efectúan reuniones de trabajo. En la Tabla N° 11, consideramos que un 55% revela que si se admiten opiniones o indicaciones para la mejora de la organización. En la Tabla N° 12, consideramos que un 60% muestra que la comunicación entre trabajadores es de forma ascendente. Y en la Tabla N° 13, consideramos que un 45% revela que si se reconocen y se informan los logros de trabajadores. Según **Chiavenato (2011)**, la comunicación es una acción funcionaria que posee dos planes importantes: facilitar indagación y conocimiento ineludible hacia que los individuos se logren llevar en sus labores; y facilitar las cualidades ineludibles que originen la estimulación, colaboración y complacencia en los oficios. En mi opinión, es primordial la comunicación en la organización, ya que ello ayuda a

informarse de los peligros que podrían sucitarse, ya sea entre compañeros de trabajo, áreas, horarios etc. Además cabe recalcar, que la comuncacion facilita el trabajo, el personal al ser ecuchado se siente identicado y seguro de formar parte de la organización, y esos resultados se ve en su desempeño laboral eficaz.

Por ultimo, observamos en la Tabla N° 20 que un 75% revela que es bueno el respeto de trabajadores a usuarios. En la Tabla N° 21, observamos que un 75% revela que es bueno el trato ofrecido a los usuarios. Según **Ares (2012)**, la conducta laboral es todo lo que vivimos en el tiempo de trabajo. Se trata de nuestra vida laboral, o sea de parte importante del tiempo de nuestra existencia. Señala que cuando hablamos de conducta laboral no conseguimos responsabilizar solamente al que ejecuta la conducta sino a las personas que intervienen sobre autor y a variables del contexto organizativo que facilitan o entorpecen la ejecución de la misma. Probablemente no es solo un asunto de rasgos particulares sino también de variables situacionales. En tal sentido, a excepción de afectar la experiencia de un practicante, es preciso conservar con el un lazo delgado de información, hacia hacerle saber que es parte de la organización, que su esfuerzo es reconocido y hacerlo participe de las primicias. Todo ello se vera manifestado en una conducta apropiada, plena satisfacción laboral y eficacia en lo que desarrolla.

## 9.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- 1) Según el análisis estadístico se ha logrado corroborar estadísticamente que si coexiste correlación entre ambas variables: temple organizacional y ejercicio laboral.(chi cuadrado pearson).
- 2) Según el análisis estadístico se ha aceptado la hipótesis del investigador y se ha rechazado la suposición nula. Es indicar que coexiste correlación entre el temple organizacional y el desempeño profesional de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.
- 3) Se observa que. un 55% si conoce que la empresa cuenta con una misión y vision, un 35% no conoce que la empresa cuente con una misión y visión.(Tabla N° 01), tambien Observamos que un 45% siempre cumplen las políticas de trabajo, un 30% con frecuencia cumplen las políticas de trabajo. (Tabla N° 03), del mismo modo, Apreciamos que un 45% entre si y no consideran que las remuneraciones son de acuerdo al mercado, un 30% más bien si. (Tabla N° 05), Apreciamos que un 55% algunas veces se encuentran contentos con la remuneracion, y un 25% casi nunca. (Tabla N° 06), Se Aprecia que un 60% siempre se muestra amable ante los clientes, un 35% casi siempre se muestra amable ante los clientes. (Tabla N° 19)



## RECOMENDACIONES

En función de los efectos conseguidos, se resulta manifestar ciertas recomendaciones, tanto hacia la empresa centro de estudio como a diferentes estudiosos.

1. Optimizar las relaciones entre la compañía y sus colaboradores, a través de la comunicación acertiva y efectiva, también delinear esquemas de promoción y progreso que aporten desafíos y competitividad entre los personales para que se esfuercen en ejecutar cabalmente sus acciones.
2. Divulgar manejos de perfeccionamiento que le consientan al personal notar una mejora competitiva e involucrarse con la compañía.
3. Las estrategias corresponderán proyectarse por toda la compañía a fin de atraer al personal para ocuparse sobre la importancia del progreso particular y los tiempos de labor propicios como elemento clave del triunfo.

## **10. AGRADECIMIENTO**

A Cristo, quien ha tutelado mis pasos y me ha cedido la fortaleza de continuar más allá, Debo agradecer de manera especial a mi madre Margarita Quiñones Vega por su apoyo incondicional, a mis hermanos (as) Yzaguirre Quiñones, y a todas las personas que hicieron posible esta investigación.

**Tatiana Yzaguirre Q.**

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, S. (2002).** La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, escuela de comunicación social . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Amorós, E. (2007).** Comportamiento organizacional:En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque, Perú: Escuela de Economía USAT.
- Anzola, O. (2003).** Una mirada de la cultura corporativa. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Ares Parra, A. (2012).** Gestion de conducta laboral. Gestión empresarial, 10.
- Baker, C. (2000).** Cultural Studies. Theory and Practice. Londres: SAGE Publications LTD.
- Bernardo, N. (2015).** “*Clima organizacional y desempeño de los colaboradores en la corporación HO! Delis S.A.C.*” Tesis Presentada a la escuela profesional de Administración de la Universidad Privada San Pedro Huaraz - Peru.
- Brunet, L. (2004).** El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. (2da ed.). México D.F., México: Editorial Trillas. México.
- Campbell, J. (1976).** 'Psychometric theory'. En M. DUNNETTE (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- Chiavenato I. (2011).** Administración de Recursos Humanos (9na ed.). México D.F., México: Mac Graw.
- Chiavenato I. (2009).** Comportamiento Organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.de c.v.
- Dessler, G. (1979).** Organización y Administración, enfoque situacional. Cali, Colombia: Prince Hall.
- Díez de Castro, E. (2004).** *Distribución Comercial*. McGraw-Hill.
- Hall, R. H. (1996).** Organizaciones, estructuras, procesos y resultados (4ta ed.). México D.F., México: Prince Hall Hispanoamericana.
- Koontz, H., & Welhrich, H. (2004).** Administración una perspectiva global (12va ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

- Likert, R. (1969).** El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1978).** Organizational climate. New York: Simon & Schuster.
- Luengo, Y. C. (2013).** Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Tesis, Maracaibo.
- Marroquín, S. A., & Pérez, L. (2011).** El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Universidad San Carlos de Guatemala, Escuela de ciencias psicológica, Guatemala.
- Méndez, C. (2006).** Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Milkovich, G. & Boudreau, T. (1994).** Dirección y Administración de Recursos Humanos. (2da ed.). Estados Unidos: Addison Wesley. Iberoamericana.
- O.I.T., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra – Suiza, (2000).** “La Reforma Laboral en America Latina. Un Analisis Comparado”, OIT, Ginebra – Suiza, 2000.
- Parsons, Talcott. (1990).** "Igualdad y desigualdad en la sociedad moderna, o una revisión de la estratificación social", *Sociológica*, núm. 12, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, México, D. F.
- Pérez, N. & Rivera, P. L. (2015).** clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, periodo 2013. Tesis para obtener el grado de magister en gestión empresarial, Iquitos-Perú.
- Pritchard, R.P., y Karasick, B.W. (1973).** 'The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction'. *Organizational behavior and human performance*, 9, 126-146.
- Quevedo, B. C. & Riojas, J. E. (2015).** propuesta de un plan para la mejora del clima organizacional de la empresa ACSL S.R.L. corredores de seguros, basada en la teoría antropológica de la motivación de Pérez López. Tesis para optar el grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008).** Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Tesis, Universidad del Zulia, Maracaibo.

**Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española**

(2014). «comunicación». *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> edición). Madrid: [Espasa](#). ISBN 978-84-670-4189-7.

**Reyes Ponce, Agustin (2007)**. Administracion Moderna - Mexico: Limusa

**Robbins, S., & Coulter, M. (1998)**. Administración (10ma ed.). Bogotá, Colombia: Prince Hall.

**Rodriguez López D. (1999)**. Diagnóstico Organizacional. . Alfaomega.

**Seisdodos, N. (1996)**. El clima laboral y su medida. Psicología del trabajo y de las organizaciones.

**Silva, M. (1996)**. El clima en las organizaciones. Barcelona: EUB.

**Ten Cate, Irene M. (2010)**. "[\*Speech, Truth, and Freedom: An Examination of John Stuart Mill's and Justice Oliver Wendell Holmes's Free Speech Defenses\*](#)". Yale

*Journal of Law & the Humanities*. 22 (1). Article 2. [A] central argument for freedom of speech in *On Liberty* is that in order to maximize the benefits a society can gain ... it must permanently commit to restraining dominant groups from their natural inclination to demand conformity.

**Vadillo, S. (2005)**. Administración de Remuneraciones. Mexico. Limusa

## **PAGINAS WEB:**

<https://www.emprendepyme.net/que-son-las-politicas-de-una-empresa.html>

<https://boletinagrario.com/ap-6,remuneracion+justa,4753.html>

<https://artyco.com/como-clasificar-segmentar-clientes/>

<https://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-capacidad-de-respuesta-al-cliente-13094.html>

<https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

<https://www.definicionabc.com/social/amable.php>

<https://definicion.de/conducta/>

[https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema\\_04.pdf](https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf)

## **APENDICES Y ANEXOS**



**Cuestionario de indagación dirigido a colaboradores de la pollería mediterránea Huaraz – 2017**

**Título:** Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz - 2017

**Introducción:** El actual cuestionario forma parte de un trabajo de indagación cuyo objetivo es establecer si coexiste correlación entre el temple organizacional y el ejercicio profesional de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz - 2017. En tal sentido le pedimos su ayuda contestando a todas a las interrogaciones que se anexa. Agradecimiento por su inapreciable contribución, el interrogatorio es anónimo y toda la averiguación derivada será totalmente confidencial y de usanza puramente académica.

**PARTE I**

En esta inicial unidad del interrogatorio le mostramos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una x en la casilla de la elección que considere correcta y replete en las rayas con su contestación

1 Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
2 Edad	_____ Años			
3 Grado de instrucción				
Secundaria	<input type="checkbox"/>			
Superior no universitario	<input type="checkbox"/>			
Superior universitario	<input type="checkbox"/>			





**PARTE II**

A continuación se le muestra un conjunto de aseveraciones acerca de clima organizacional ,por favor reconozca con una x en la casilla de la opción que considere correcta

N°	Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	<b>PLANEACION</b>					
1	La empresa cuenta con una misión y visión					
2	En la empresa se determinan los objetivos a lograr en cada periodo					
3	Se cumplen las políticas de trabajo por todo el personal					
4	La distribución de actividades es según el cargo de cada trabajador.					
	<b>REMUNERACION</b>					
5	Las remuneraciones son de acuerdo al mercado					
6	Se encuentra contento con la remuneración que le brinda la empresa					
7	La remuneración se asigna según los cargos en la empresa					
8	Recibo pagos por horas extras laboradas en la empresa					
9	Recibo pago por trabajos en días feriados					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
10	Se realizan reuniones de trabajo en la empresa					
11	Se aceptan opiniones o sugerencias para la mejora de la empresa					
12	La comunicación entre trabajadores es de forma ascendente					

13	Se reconocen y comunican los logros de trabajadores en la empresa					
----	---	--	--	--	--	--

**PARTE II**

A continuación se le muestra un conjunto de aseveraciones acerca de productividad laboral ,por favor reconozca con una x en la casilla de la opción que considere correcta

N°	Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
14	Es notorio el regreso de los clientes a la empresa					
15	Los problemas de los clientes, tiene una respuesta inmediata					
16	Se recibe reclamos de los clientes					
	<b>COMPROMISO</b>					
17	Siente satisfacción con el trabajo que realiza					
18	El apoyo entre compañeros de trabajo es frecuente					
19	Siempre se muestra amable ante los clientes					
	<b>CONDUCTA</b>					
20	Cree que el respeto de trabajadores a clientes es lo más resaltante					
21	El trato brindado a los clientes es de forma equitativa					

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
--------	----------	-----------	-----------	-------------------	-------------------------

### VALIDACION DE EXPERTOS

<p>Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz – 2017”</p>	<p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz - 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz – 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer si la planeación se relaciona con la productividad de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz – 2017.</li> <li>2. Conocer si la remuneración se relaciona con el compromiso de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz - 2017</li> <li>3. Conocer si la comunicación se relaciona en la conducta de los colaboradores en la pollería mediterránea Huaraz - 2017.</li> </ol>	<p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la pollería Mediterránea Huaraz – 2017.</p>	<p>Clima Organizacional y Desempeño Laboral</p>	<p>Descriptivo correlacional, Transversal, No experimental</p>
---	--	---	--	---	--