



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Influencia del clima organizacional en el desempeño
laboral de los trabajadores de la empresa Corporación
Agrolatina**

Tesis para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

**Claudia Fernanda Cardenas Castilla
Jorge Luis Iturriaga Lopez**

**Asesor(es):
Jessika Milagros Vásquez Neyra**

Lima, noviembre de 2023



Declaración Jurada de Autenticidad del Trabajo Final

Yo, Claudia Fernanda Cardenas Castilla, egresado del Programa Académico/ programa de posgrado de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI 71657179

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo final titulado:
"Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis.¹ para optar el (Título profesional/Grado Académico²) de Grado de Bachiller.
2. Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.
 - Jorge Luis Iturriaga Lopez, identificado con DNI N° 73939640
3. La asesoría del trabajo estuvo a cargo de:
 - Jessika Milagros Vásquez Neyra, identificado con DNI N° 10625386
4. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros o de ser el caso derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
5. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
6. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
7. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad de Piura.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 10/11/2023

.....
Firma del autor optante³

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

³ Idéntica a DNI, no se admite digital salvo certificado.



Declaración Jurada de Autenticidad del Trabajo Final

Yo, Jorge Luis Iturriaga Lopez, egresado del Programa Académico/ programa de posgrado de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI 73939640

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo final titulado:
"Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis.¹ para optar el (Título profesional/Grado Académico²) de Título Profesional.
2. Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.
 - Claudia Fernanda Cárdenas Castilla, identificado con DNI N° 71657179
3. La asesoría del trabajo estuvo a cargo de:
 - Jessika Milagros Vásquez Neyra, identificado con DNI N° 10625386
4. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros o de ser el caso derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
5. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
6. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
7. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad de Piura.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 10/11/2023



Firma del autor optante³

¹Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.
²Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor
³Idéntica a DNI, no se admite digital salvo certificado.

A nuestras familias, gracias por todo el esfuerzo, el apoyo y la confianza que han depositado en nosotros, gracias por siempre estar.



Resumen

El objetivo del estudio fue determinar y analizar cuál es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina de todas las áreas de la empresa, compañía perteneciente al sector agrario ubicada en el departamento de Ica, Perú. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y correlacional, un diseño no experimental, básico y horizonte de análisis transversal. El estudio abarca a los trabajadores de la empresa que se sitúan entre las edades de 18 y 50 años y tienen más de un año laborando en la empresa, tanto hombres como mujeres que trabajan en las diferentes áreas de la empresa.

En los resultados se pudo evidenciar que existe una relación muy significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la empresa, esto da como resultado que mientras más se pueda visualizar el buen clima Organizacional de una empresa, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.



Tabla de Contenido

Introducción	11
1. Planteamiento del problema.....	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.1.1. <i>Clima Organizacional</i>	13
1.1.2 <i>Desempeño Laboral</i>	13
1.1.3. <i>Población de estudio</i>	13
1.1.4. <i>Demostrar que el problema existe en el sector</i>	14
1.1.5. <i>Relación entre variables</i>	14
1.1.6. <i>Párrafo de cierre de su autoría</i>	14
1.2. Identificación y formulación del problema.....	15
1.2.1 <i>Problema General</i>	15
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	15
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	16
1.4 Justificación de la investigación	16
1.4.1. <i>Justificación Teórica</i>	16
1.4.2. <i>Justificación Práctica</i>	16
1.5. Delimitación de la investigación	17
1.5.1. <i>Geográfica</i>	17
1.5.2. <i>Temporal</i>	17
1.5.3. <i>Contexto</i>	17
1.6. Limitaciones de la investigación	17
1.6.1. <i>Metodológicas</i>	17
1.6.2. <i>Del investigador</i>	17
2. Marco teórico.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 <i>Aporte de la investigación</i>	24
2.1.2 <i>Mapa de antecedentes y bases teóricas</i>	25
2.2 Bases teóricas.....	27
2.2.1 <i>Definiciones</i>	27
2.2.1.1 <i>Clima Organizacional</i>	27
2.2.1.2. <i>Dimensiones del Clima Organizacional</i>	27
2.2.1.3. <i>Dimensiones de Desempeño Laboral</i>	28
2.2.2 <i>Teorías</i>	29
2.2.3. <i>Modelo de estudio base</i>	29
2.3. Términos clave:	30

2.4. Operacionalización de variables e indicadores.....	30
2.4.1 <i>Clima Organizacional</i>	31
2.4.2 <i>Desempeño Laboral</i>	33
2.5 Formulación de hipótesis.....	36
2.5.1 <i>Hipótesis general</i>	36
2.5.2 <i>Hipótesis específicas</i>	36
3. Metodología.....	38
3.1. Diseño metodológico.....	38
3.1.1 <i>Tipo de investigación</i>	38
3.1.2 <i>Diseño de la investigación</i>	38
3.2. Diseño Muestral.....	39
3.2.1 <i>Población de la investigación</i>	39
3.2.2 <i>Muestra de la investigación</i>	40
3.3. Diseño del instrumento de recolección de datos.....	41
3.3.1 <i>Adaptación del Instrumento</i>	43
3.3.2 <i>Cuestionario</i>	44
3.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos.....	44
3.4.1 <i>Alfa de Cronbach</i>	44
3.4.2 <i>Juicio de expertos</i>	44
3.4.3 <i>Juicio de muestra</i>	49
3.5 Procesamiento y análisis de datos.....	49
3.5.1 <i>Estadística descriptiva</i>	49
3.5.1.1. <i>Distribución de frecuencias</i>	49
3.5.1.2. <i>Medidas de tendencias central</i>	50
3.5.1.3. <i>Medidas de variabilidad</i>	50
3.5.2 <i>Estadística inferencial</i>	50
3.5.3 <i>Software de procesamiento</i>	51
4. Resultados y discusión.....	52
4.1. Análisis de los resultados.....	52
4.1.1 <i>Descripción de los participantes</i>	52
4.1.2 <i>Distribución de frecuencias</i>	52
4.1.3 <i>Medidas de tendencia central y variabilidad</i>	55
4.1.4 <i>Tablas Cruzadas</i>	59
4.1.5 <i>Correlación de Spearman</i>	64
4.1.6 <i>Contrastación de hipótesis (HG, HEs)</i>	69
4.2. Discusión.....	71
Conclusiones.....	74
Recomendaciones.....	75

Lista de referencias	77
Anexos	83
Anexo 1: Preguntas Filtro	83
Anexo 2: Preguntas Dato	83
Anexo 3: Afirmaciones del Instrumento de Investigacion	85
Apéndice	89
Apéndice N 1	89
Apéndice N 2	90
Apéndice N3	92



Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de la Variable 1: Clima Organizacional</i>	31
Tabla 2 <i>Operacionalización de la Variable 2: Desempeño Laboral</i>	33
Tabla 3 <i>Cálculo de población para el estudio</i>	40
Tabla 4 <i>Cálculo de la Muestra</i>	41
Tabla 5 <i>Ejemplo escalamiento de Likert</i>	42
Tabla 6 <i>Cantidad de preguntas filtro y dato</i>	42
Tabla 7 <i>Cantidad de afirmaciones por indicador</i>	42
Tabla 8 <i>Investigaciones base para las afirmaciones del cuestionario de estudio</i>	43
Tabla 9 <i>Confiabilidad del Instrumento</i>	44
Tabla 10 <i>Validación de docentes expertos</i>	45
Tabla 11 <i>Correcciones en el instrumento del primer docente experto</i>	46
Tabla 12 <i>Correcciones en el instrumento del segundo docente experto</i>	48
Tabla 13 <i>Validación Juicio de Expertos</i>	49
Tabla 14 <i>Distribución de frecuencias</i>	52
Tabla 15 <i>Medidas de tendencia central y variabilidad “Clima Organizacional”</i>	55
Tabla 16 <i>Medidas de tendencia central y variabilidad “Desempeño Laboral”</i>	57
Tabla 17 <i>Tabla Cruzada 1</i>	59
Tabla 28 <i>Tabla Cruzada 2</i>	60
Tabla 19 <i>Tabla Cruzada 3</i>	61
Tabla 20 <i>Tabla Cruzada 4</i>	63
Tabla 21 <i>Tabla de Correlaciones de Spearman- Variable “Clima Organizacional”</i>	64
Tabla 22 <i>Tabla de correlaciones de Spearman – Variable “Desempeño Laboral”</i>	65
Tabla 23 <i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov -Smirnova</i>	69
Tabla 24 <i>Pruebas de Hipótesis</i>	70

Lista de Figuras

Figura 1 Mapa cronológico y bases teóricas.	25
Figura 2 <i>Gráfico para Hipótesis General</i>	36
Figura 3 <i>Gráfico de Hipótesis Específicas</i>	37
Figura 4 <i>Fórmula para el cálculo de la muestra</i>	40
Figura 5 <i>Gráfico de Correlación de Variable Clima Organizacional</i>	68
Figura 6 <i>Gráfico de Correlación de Variable Desempeño Laboral</i>	69
Figura 7 <i>Gráfico del modelo de Estudio Base: Componentes del Clima Organizacional</i>	71
Figura 8 <i>Gráfico para la Hipótesis Específicas</i>	71

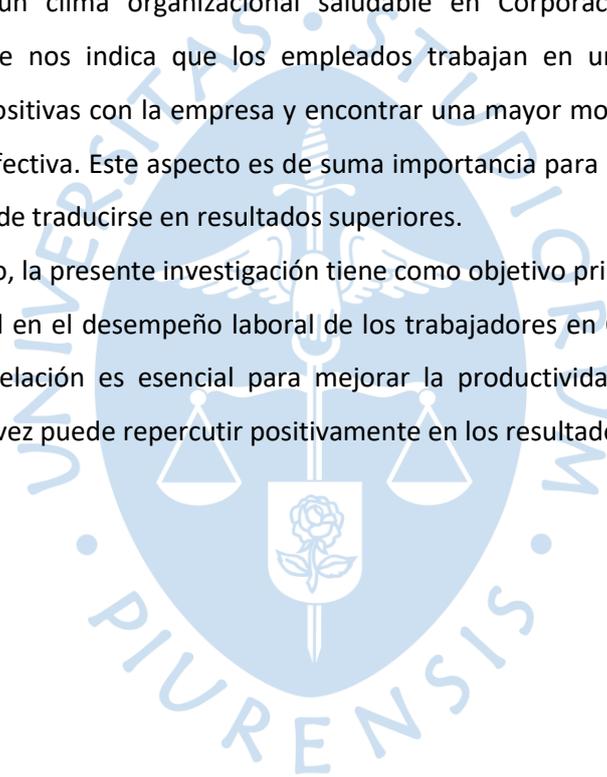


Introducción

En la actualidad, la búsqueda de empleo va más allá de simplemente encontrar una fuente de ingresos. Las personas buscan empresas que les ofrezcan estabilidad, seguridad, comodidad, oportunidades para crecer profesionalmente y un entorno que les permita desarrollarse plenamente. Uno de los factores cruciales que influyen en la capacidad de un individuo para desempeñar su trabajo de manera efectiva es el clima organizacional en el que se encuentra inmerso. Desafortunadamente, en numerosas ocasiones, los colaboradores no pueden desplegar su máximo potencial debido a una serie de obstáculos, tales como tensiones con sus superiores, temor al rechazo o la sensación de que su trabajo no es valorado.

La existencia de un compromiso sólido por parte de los colaboradores con la empresa puede ser un indicativo de un clima organizacional saludable en Corporación Agrolatina. Un clima organizacional favorable nos indica que los empleados trabajan en un entorno donde pueden establecer relaciones positivas con la empresa y encontrar una mayor motivación para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Este aspecto es de suma importancia para la empresa, ya que un alto desempeño laboral puede traducirse en resultados superiores.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo principal analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en Corporación Agrolatina. La comprensión de esta relación es esencial para mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede repercutir positivamente en los resultados de la empresa.



Generalidades

Área de Especialización: Administración

Línea de Investigación:

Tema

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño Laboral

Participantes

Trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina que tengan más de un año trabajando en la empresa

Empresa/Sector

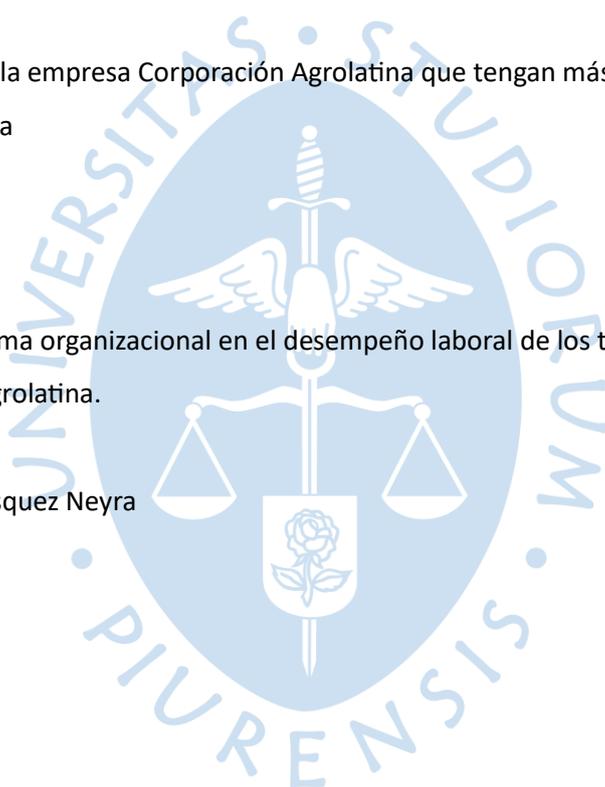
Agroexportación

Título

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.

Docente

Dra. Jessika Milagros Vásquez Neyra



1. Planteamiento del problema

En la primera parte de esta investigación se expondrá la relación e importancia que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, al mismo tiempo se expondrá la problemática que existe dentro del sector mediante estudios ya realizados. La empresa en la que se realiza el estudio nos demostrará en qué medida se relacionan estas dos variables para el éxito de la empresa, se desarrollará la relación entre las variables causa y problema.

1.1 Descripción de la realidad problemática

A continuación, se describirán las variables de estudio y su impacto en el ámbito laboral.

1.1.1. Clima Organizacional

El clima organizacional se basa en el estado emocional de cada empleado y su comportamiento en el contexto organizacional, tales como comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, etc.; y la interacción de la estructura organizacional, tecnología, liderazgo, toma de decisiones y recursos (Ameri, 2020). El clima organizacional es fundamental dentro de una empresa para el desarrollo de sus colaboradores ya que permite que cada individuo alcance sus metas, dentro de una empresa influyen muchos factores para que el clima sea agradable o desagradable, una de las más relevantes es la motivación que tienen los colaboradores para cumplir con sus actividades designadas y al mismo tiempo sentir que la empresa forma parte de ellos como una forma de identificación directa (García y Benavides, 2020).

1.1.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral actualmente para las empresas forma es un tema de interés ya que forma parte de la imagen institucional y de la cultura que se practica dentro de ella, su importancia radica en que se encarga de determinar y comunicar a los trabajadores la forma en la que se están desarrollando en sus puestos de trabajo, es importante que las empresas conozcan los puntos débiles y fuertes sus colaboradores para establecer un adecuado sistema de reconocimiento (Achoma, 2020). De igual forma, a lo largo del tiempo, al realizar actividades o tareas dentro de la empresa, se evalúa el potencial de cada trabajador (Macas, 2020).

1.1.3. Población de estudio

Según Chiavenato (2019), el clima organizacional puede influir de manera directa en el comportamiento de las personas que trabajan en una empresa. Es importante que las organizaciones cumplan con la responsabilidad de tener a sus colaboradores en un ambiente óptimo y sano, para que

pueda desempeñarse de la manera más eficaz, ya que, un buen desempeño puede llegar a expresar un buen ambiente laboral.

Un estudio realizado por la Consultoría Dench afirma que el 55% de los trabajadores peruanos siente temor de equivocarse o cometer un tipo de error en el centro donde labora, esto debido a que sienten miedo o vergüenza de que los regañen, ya que, sus jefes pueden ser castigadores y/o autoritarios. (Gestión, 2021).

1.1.4. Demostrar que el problema existe en el sector

La empresa Corporación Agrolatina, cuenta con aproximadamente 2351 colaboradores, de los cuales, el 90% trabajan bajo destajo, por lo que, su desempeño se mide en base a lo que producen y cobran al final del mes. El desempeño de la empresa fue óptimo en el año 2022, no hubo problemas pese a la post pandemia ya que al ser una empresa de insumos esenciales no detuvieron sus operaciones. Sin embargo, en los últimos años se presentó como sugerencia mejorar el clima organizacional de la empresa para incrementar el desempeño. (J. Diaz Donayre, comunicación personal, 10 de julio del 2023)

1.1.5. Relación entre variables

Muchas empresas actualmente reconocen que para tener resultados óptimos en sus metas se necesita un buen desempeño laboral por parte de sus colaboradores, el cual se obtiene si existe un adecuado clima organizacional dentro de la empresa (Canales, et al.,2021).

Estas dos variables son de gran importancia para el contexto empresarial teniendo en cuenta que las empresas que tienen como una de sus mayores prioridades al colaborador y entienden que ellos son el centro del desarrollo sostenible de sus operaciones logran como resultado un óptimo desempeño en las labores, satisfacción y lealtad de estos hacia con la empresa (Canales, et al.,2021).

1.1.6. Párrafo de cierre de su autoría

Como hemos podido leer anteriormente, existe una relación directa entre el clima organizacional de una empresa y el desempeño laboral de los trabajadores, una vez demostrado que en otras empresas y otros sectores pasan por esta relación es que daremos paso a la investigación en la empresa escogida. Actualmente, las empresas del sector agroindustrial buscan enfocarse en mejorar el clima organizacional utilizando a los empleados como protagonistas; las empresas se dan cuenta de que los trabajadores son parte esencial del proceso productivo.

Del mismo modo, todos los empleados deben ser respetados tanto dentro como fuera de la empresa para que puedan trabajar de manera eficiente. Por tanto, al entender el clima organizacional de la empresa, los trabajadores deberán disponer de un entorno adecuado en el que se sientan cómodos y libres de presiones. Es por eso por lo que, en esta investigación, buscaremos conectar también ambas variables, el clima organizacional y el desempeño laboral, enfocándonos en los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.

1.2. Identificación y formulación del problema

A continuación, presentamos la identificación y formulación del problema general y los problemas específicos de la presente investigación.

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuáles son las dimensiones que caracterizan el clima organizacional de la empresa Corporación Agrolatina?

PE2. ¿Cuáles son las dimensiones que caracterizan el desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina?

PE4. ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional que impactan en el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina?

1.3. Objetivos de la investigación

A continuación, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General

Investigar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Establecer las dimensiones que caracterizan el clima organizacional de la empresa Corporación Agrolatina.

OB2. Establecer las dimensiones que caracterizan el desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.

OE3. Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.

OE4. Identificar las dimensiones del clima organizacional que impactan en el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.

1.4 Justificación de la investigación

A continuación, presentaremos la justificación de la investigación, el cual expondrá los motivos para realizar esta investigación.

1.4.1. Justificación Teórica

Este análisis cuenta con justificación teórica porque mediante las teorías, conceptos y fundamentos sobre los aspectos del clima organizacional; además busca los factores que conforman la relación y desempeño laboral de los trabajadores, para encontrar explicaciones que sirven de sustento para determinar la influencia que posee el clima organizacional sobre el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina en el año 2023.

1.4.2. Justificación Práctica

1.4.2.1. Económico. Al identificar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral se pueden hallar factores que permitan a la empresa tener trabajadores que se encuentren satisfechos en sus puestos de trabajo y desarrollen una conexión con la empresa. De esta forma se mejorará el rendimiento de los trabajadores, mejorando por ende la productividad y de esta manera también se estará reduciendo los costos de la empresa.

1.4.2.2. Social. La mejora en el clima organizacional hará que los trabajadores se sientan cómodos y estén motivados a realizar un mejor desempeño en sus funciones, habrá menos errores y un mejor servicio, dando como resultado un producto con margen de error mínimo para los consumidores.

1.5. Delimitación de la investigación

En este apartado se presentará las delimitaciones que se han tomado en cuenta para realizar la presente investigación.

1.5.1. Geográfica

La muestra se delimita a hombres y mujeres mayores de 18 años que trabajan en la Corporación Agrolatina con sede ubicada en Ica, Perú.

1.5.2. Temporal

La investigación se delimita a las fechas de julio del 2023, hasta noviembre del 2023.

1.5.3. Contexto

La investigación se delimita en el contexto de Post pandemia COVID-19.

1.6. Limitaciones de la investigación

A continuación, presentaremos las limitaciones que podrían presentarse en nuestra investigación.

1.6.1. Metodológicas

En esta investigación cabe la posibilidad de presentar un sesgo en los datos auto informados, debido a que algunos de los trabajadores que formarán parte de la muestra puede que no sean transparentes a la hora de marcar las respuestas en el cuestionario por la preferencia que tienen hacia la empresa. Esto podría afectar la veracidad en los resultados del estudio.

1.6.2. Del investigador

Una limitación por parte del investigador podría ser los permisos de acceso a la información personal de los trabajadores y tiempo para poder acceder a ellos para explicarles el motivo de nuestra investigación, ya que debido los labores que realizan en campo el tiempo es escaso para los tiempos libres.

2. Marco teórico

A continuación, se expondrán los antecedentes de la investigación, estos nos darán un panorama más claro para poder entender la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, por medio de artículos de investigación que han tratado la relación entre ambas variables previamente. De igual manera se dará a conocer al lector la importancia de esta investigación y exactitud de esta investigación gracias a fuentes relevantes y precisas.

Además, exploraremos las fundamentaciones teóricas que darán forma a las variables y presentaremos las teorías empleadas para esta indagación. Presentaremos el esquema de investigación y el modelo de estudio propuesto, junto con la definición operacional de las variables 1 y 2; finalmente, formularemos las hipótesis que serán objeto de desarrollo.

2.1. Antecedentes de la investigación

La investigación de Solórzano et al., (2020): “Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta”, analiza el clima laboral y su influencia en el desempeño de las actividades laborales de los funcionarios del Registro de la Propiedad de Manta Empresa Pública de Ecuador. En la presente investigación, se utilizó el tipo de investigación descriptiva, de campo y correlacional. La población estuvo conformada por 27 funcionarios laboran en dicha institución, por ser finita la población no se extrajo muestra. Como herramienta de análisis del clima laboral institucional se utilizó el diagrama causa-efecto de Ishikawa (relación entre un efecto o problema y todas las posibles causas que lo ocasionan). El tipo de instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tipo escala de Lickert. En conclusión, se pudo detectar que los funcionarios están insatisfechos con el trabajo un clima organizacional no favorable por parte de la institución, influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, por tanto para que exista un desempeño óptimo en el trabajo y aumentar la productividad de la organización es necesario el desarrollo e implementación de un clima organizacional favorable, el cual, coadyuva al mejoramiento continuo de las organizaciones, a la satisfacción del personal y por tanto al logro razonable de los objetivos plasmados en el quehacer diario de la institución.

La investigación de Chagray et al. (2020): “Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana”, nos menciona que el ambiente existente entre los miembros de la empresa determina el clima organizacional, el cual se basa en los estados emocionales de los empleados a partir de las percepciones de diferentes aspectos dentro de la empresa. Por lo tanto, el clima organizacional

se refleja en el comportamiento y desempeño de los empleados. Este estudio muestra la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral. Los resultados mostraron que el liderazgo y las relaciones interpersonales se asociaron significativamente con el desempeño laboral.

La investigación de González y Morales (2020): “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”, brinda información sobre el grado de correlación entre estas variables en una agencia pública reconocida como lo es el IRS. El propósito de este trabajo es mostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, a partir de una herramienta para los trabajadores del SRI de la ciudad de Ambato que mide el valor de cada estructura con el fin de conectarlas y brindar información suficiente a los lectores.

La investigación de Ordoñez et al. (2020): “Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras”, analiza la percepción del clima y satisfacción laboral y su repercusión en el desempeño del talento humano. Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo en empresas comerciales pertenecientes al sector ferretero, donde participaron 452 personas que laboran en las empresas ferreteras de la Ciudad de Machala. En conclusión, el clima laboral influye de forma positiva sobre el desempeño laboral, mientras que, la satisfacción laboral influye de manera imparcial en cada colaborador, de modo que, el nivel de satisfacción de cada individuo será proporcional a su nivel de rendimiento dentro del puesto de trabajo.

La investigación de Macías y Saltos (2020): “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de Ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí”, tiene como objetivo analizar el ambiente de trabajo y su influencia en el rendimiento laboral para ofrecer recomendaciones para un plan de mejoras. Se realizará un diagnóstico situacional a través de observación directa y cuestionarios aplicados a los docentes de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí. Los resultados obtenidos permitieron elaborar recomendaciones para mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral de los integrantes, lo que a su vez beneficiará la calidad del servicio ofrecido a la comunidad universitaria.

La investigación de Fabara et al. (2020): “Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública”, ha sido ampliamente estudiado por académicos como Kurt Lewin y Alfred Adler debido a su impacto en el desempeño y comportamiento de los trabajadores. Los Cuerpos de Bomberos, al ser instituciones complejas, resultan ser casos interesantes para la investigación. En este estudio descriptivo y correlacional de tipo transversal, se plantea la hipótesis de una relación entre el clima organizacional

y la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de la institución. Los resultados obtenidos mediante el Coeficiente de Pearson revelaron una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se concluye que la comunicación interna y la toma de decisiones son factores clave del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral y deben ser considerados por las Unidades Administrativas del Talento Humano.

La investigación de Canales et al. (2021): "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", determina cuál es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. durante el periodo de la pandemia Covid-19 en la ciudad de Lima, 2021. Esta presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional - descriptivo. La muestra estuvo conformada por el total de la población, siendo esta de 58 colaboradores del área comercial de la empresa. En conclusión, se logró determinar que los colaboradores del área de ventas tienen una alta percepción de desempeño laboral y un regular compromiso en cuanto al clima organizacional encontrándose que este último se relaciona de manera moderada con el desempeño de sus funciones.

La investigación de Barboza (2021): "Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén", se llevó a cabo en el Hotel Las Vegas en Jaén, Cajamarca, Perú; su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con el fin de poder describir su entorno percibido y comprender el nivel de desempeño laboral de los empleados. Este estudio es de métodos cuantitativos, no experimentales y de tipo transversal de correlación. Para obtener esta información, se encuestó a 18 trabajadores del hotel. Sobre la recopilación de datos, se realizaron cuestionarios para cada variable, conformados por 15 ítems en escala tipo Likert, estos fueron verificados por expertos, confiabilidad mediante coeficientes de el Alfa de Cronbach, que es 0.926 para sus 30 elementos, es un instrumento confiable y consistente. Para medir la correlación se utilizaron los coeficientes de razón de Spearman, indicando una alta correlación positiva.

La investigación de Chanca (2021): "Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército", tiene como objetivo determinar la relación entre la efectividad del ambiente organizacional y el desempeño laboral del personal militar en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército del Perú. Se utilizó un enfoque aplicado con un diseño no experimental. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables, destacando la importancia del ambiente organizacional como factor determinante en el desempeño laboral. Esto resalta la influencia que el entorno tiene en la percepción del personal militar sobre su trabajo.

La investigación de Pino et al. (2021): "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo", analiza la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los empleados del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló, Provincia Tungurahua, durante el año 2020. Se utilizó una metodología de investigación cuantitativa y se aplicó una encuesta a 30 colaboradores. Los resultados mostraron que un porcentaje de participantes percibió una comunicación interpersonal adecuada en el equipo de trabajo, mientras que otro porcentaje indicó lo contrario. Asimismo, se observó que algunos colaboradores consideraban que el entorno laboral les permitía desenvolverse adecuadamente, mientras que otros no. En cuanto al nivel de producción acorde a las políticas del hospital, hubo participantes que señalaron cumplirlo siempre y otros solo algunas veces. En conclusión, se encontró una correlación directa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral de los empleados.

La investigación de Ponce y Gómez (2021): "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí", analiza la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de CHONEPAC, una empresa comercial en la provincia de Manabí. Se utilizó un enfoque de investigación no experimental y transversal, recopilando datos a través de una encuesta aplicada a 35 personas. Los resultados revelaron que el clima organizacional influye en un 91% en el rendimiento laboral. Los empleados muestran un buen desempeño y alta satisfacción debido a una comunicación efectiva, motivación, reconocimiento profesional, satisfacción de necesidades, condiciones físicas adecuadas y resolución oportuna de conflictos. Estos indicadores se evalúan anualmente para identificar mejoras.

La investigación de Salazar Ponce et al. (2021): "Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen", tiene como objetivo analizar el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral en la empresa Covipen. Se ha identificado un nivel de insatisfacción entre los empleados debido a la falta de metas personales y la falta de participación en la toma de decisiones. Esto ha generado problemas de comunicación interna y ha afectado el rendimiento laboral según la percepción del empleador. Los métodos utilizados fueron investigaciones bibliográficas y cualitativas. Los resultados revelaron deficiencias en el clima organizacional que afectan la satisfacción del personal y resaltaron los problemas de comunicación durante la jornada laboral. En resumen, promover un ambiente laboral positivo puede mejorar la comunicación y el desempeño tanto individual como colectivo.

La investigación de Gonzales Rioz et al. (2021): "Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana", En este estudio se buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional del personal administrativo de

una universidad estatal peruana. Se empleó un diseño no experimental, transversal, y se aplicaron técnicas descriptivas e inferenciales para el procesamiento y análisis de los datos. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional, así como entre la motivación y la iniciativa de trabajo del personal administrativo. También se encontró un nivel significativo de relación entre las relaciones humanas y la responsabilidad en el desempeño de funciones. En conclusión, se destaca que cuando existe un clima organizacional eficiente, se observa un adecuado desempeño profesional, mientras que un clima organizacional deficiente se asocia con un desempeño profesional inadecuado.

La investigación de Mendoza et al. (2022): "Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia) ", analiza la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento del personal de las prácticas empresariales en LAEMCO de la UPTC en Tunja, Colombia. Se utiliza un diseño descriptivo-correlacional y se recopila información mediante una encuesta aplicada a una muestra de 75 individuos. Los resultados demuestran que actitudes positivas, buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva y manejo adecuado de situaciones problemáticas contribuyen a un desempeño satisfactorio. En resumen, se establece una asociación directa y significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento del personal en este estudio.

La investigación de Puitiza et al. (2022): "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú", examina la relación entre el ambiente y el rendimiento laboral en la Microred de Salud Bagua Grande en Perú durante 2019. Se utilizaron encuestas y herramientas de evaluación del clima organizacional y desempeño proporcionadas por el Ministerio de Salud del Perú. El análisis estadístico reveló que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral fueron evaluados como regulares. Se encontró una correlación significativa y moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, especialmente en las dimensiones de cultura en la organización y diseño organizacional. Sin embargo, la dimensión del potencial humano no mostró relación con el desempeño en las tareas.

La investigación de Carrión et al. (2022): "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú", analiza la relación entre el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados en las instituciones de salud. Se realizó una revisión sistemática de la literatura, seleccionando artículos originales de investigación que abordaban los temas "ambiente de trabajo" y "satisfacción laboral". El objetivo es identificar las características y la relación existente entre estas variables para lograr la excelencia y eficiencia organizativa en el ámbito de la salud.

La investigación de Quiroz y Romero (2022): “Clima Laboral: Factor del desempeño laboral en el Departamento Financiero de la Universidad Técnica de Manabí”, analizó el impacto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores administrativos del departamento financiero de la Universidad Técnica de Manabí. Se utilizó un enfoque no experimental y descriptivo con un diseño de campo. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados son mujeres y cuentan con estudios técnicos o de nivel pregrado. En cuanto al clima organizacional, se encontró que hay un bajo porcentaje de empleados que consideran recibir apoyo de sus compañeros y una valoración limitada del conocimiento sobre la misión de la institución en la dimensión de cultura organizacional. En cuanto al desempeño laboral percibido, se observó que un alto porcentaje de empleados administrativos se sienten capaces de realizar sus actividades sin supervisión. En conclusión, aunque los participantes tienen una percepción general positiva del ambiente laboral que facilita su desempeño, existen áreas de mejora como el interés por aspectos familiares, la remuneración, el bienestar y la promoción de cursos de formación.

La investigación de Sumba Bustamante et al. (2022): “Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador”, se enfoca en el clima organizacional como factor influyente en el desempeño laboral. Se planteó el objetivo de determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los trabajadores en las mipymes ecuatorianas. Se utilizó una metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, con un enfoque cualitativo. Se concluyó que aspectos como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación y evaluación de desempeño son importantes para crear un clima organizacional favorable en una institución.

La investigación de Flores y Delgado (2022): “Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021”, analizó el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos en 2021. Se revisaron nueve artículos científicos y se encontró que la mayoría de la población percibía un clima organizacional satisfactorio. Se estableció una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Sedalib S.A. Se recomienda mejorar las oportunidades de progresión laboral y promover un liderazgo motivador para alinear a los colaboradores con los objetivos institucionales. El clima organizacional se refiere al ambiente laboral interno y está vinculado con la motivación, mientras que el desempeño laboral indica el rendimiento de los empleados.

La investigación de Huamán (2023): “Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal”, se indagó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Caja

Municipal. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal correlacional. Se planteó una hipótesis que se contrastó mediante análisis estadístico. Se trabajó muestreo no probabilístico. Se utilizó una encuesta y un cuestionario como instrumentos de recolección de datos. El análisis de los datos se realizó utilizando métodos no paramétricos y se encontró una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, se determinó que la gestión y fomento de un ambiente laboral adecuado, a través de la implementación de una estructura organizacional acorde a las necesidades de cada área y el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas, así como el cumplimiento de normas organizacionales, contribuyen al aprovechamiento de la capacidad laboral y al logro eficaz de los objetivos.

2.1.1 Aporte de la investigación

Con respecto a las referencias que se han empleado sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, esta investigación ofrecerá una perspectiva distinta a la empresa en relación con el accionar por parte de los trabajadores en las distintas áreas de la empresa, centrándose en el ámbito agroexportador. Es importante destacar que, este sector todavía no ha sido ampliamente explorado, por lo cual, los resultados representarán una valiosa contribución para análisis futuros del sector y del país. Nuestra población de estudio estará compuesta por todos los colaboradores de la empresa, a fin de obtener una visión más amplia desde las diferentes posiciones existentes dentro de la compañía, tanto en el ámbito administrativo como en el agrónomo. Gracias a la colaboración proporcionada por la empresa, será posible comprender la perspectiva de los colaboradores. Por otra parte, resulta fundamental enfatizar que esta investigación se lleva a cabo en el transcurso del año 2023. Durante este período, la sociedad enfrenta las secuelas de una pandemia originada por el COVID-19, una circunstancia atípica que ha tenido un profundo impacto en diversos aspectos, generando una caída económica significativa en todos los estratos socioeconómicos, tanto a nivel nacional como global. Adicionalmente, se han generado cambios y evoluciones en el perfil de compra de los consumidores, así como en sus hábitos de consumo. De esta manera, la investigación reforzará la importancia de evaluar cómo afecta el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Agrolatina.

2.1.2 Mapa de antecedentes y bases teóricas

Procederemos a mostrar el mapa cronológico del marco teórico del presente trabajo, esta muestra las referencias que se han obtenido de Bases teóricas y antecedentes las cuales han sido utilizadas para el desarrollo de la investigación.

Figura 1
Mapa cronológico y bases teóricas





Canales, Ana María
López, Jorge
Napán, Ana (2021)

Se puede observar que el autor del paper pivote en el lado derecho de la figura se encuentra de azul, lo que indica que servirá como base de la investigación actual; las referencias del dicho paper se indican en celeste; se ven los autores de las investigaciones que se utilizaron como antecedentes en color verde, y finalmente las bases teóricas utilizadas son de color amarillo. Todo el contenido anterior constituye el diagrama cronológico presentado, que es una demostración de los artículos, papers y libros leídos por los autores de este estudio en preparación para realizar un trabajo destacado, que puede ser utilizado por empresas y trabajadores del sector agrónomo.

2.2 Bases teóricas

A continuación, se definirán la variable 1 y la variable 2, junto con sus respectivas dimensiones.

2.2.1 Definiciones

2.2.1.1 Clima Organizacional.

La definición de clima organizacional varía según cada autor, sin embargo, la mayoría coincide con el mensaje final sobre lo que debería ser un buen clima organizacional. Según Canales et al. (2021), la mayoría de las organizaciones en la actualidad tienen claro que, para obtener un adecuado clima organizacional, se necesita ejecutar diversas acciones en la que los colaboradores se conviertan en los actores principales. La interpretan como la cualidad o propiedad del ambiente que perciben los miembros de una organización en su comportamiento (Chiavenato y Colbs,2001). Finalmente, el clima organizacional se define como la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral a través de sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa (Meza,2017).

En esta investigación se tratará el concepto de clima organizacional desde el punto de vista que manejan la mayoría de las organizaciones en donde el trabajador es el personaje principal para lograr un buen clima organizacional.

2.2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional.

El Clima Organizacional es definido por autores como la cualidad o propiedad del ambiente que perciben los miembros de una organización en su comportamiento (Chiavenato y Colbs,2001). Finalmente, el clima organizacional se define como la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral a través de sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa (Meza,2017).

2.2.1.2.1 Dimensión Compromiso.

Podemos definir al compromiso desde el punto de vista organizacional como el deseo de las personas de permanecer y continuar en una organización por alguna causa sentimental (Burchanan,1974), otros autores definen el compromiso desde el punto de vista organizacional como términos de actitudes, un fuerte deseo de seguir perteneciendo como miembro de una organización en específico y una aptitud de realizar esfuerzos para ella (Mowday et al.,1982)

2.2.1.2.2 Dimensión Relaciones Interpersonales.

Se define como el encuentro cara a cara entre dos personas que sostienen una relación de interdependencia a través de un intercambio de mensajes que proceden de señales tanto verbales como no verbales (Rizo,2008), otros autores reconocen a la comunicación interpersonal como la satisfacción de determinados objetivos en función de la relación de una personalidad con otra (Zaldívar,2003).

2.2.1.2.3. Dimensión Liderazgo.

Esta tercera dimensión es considerada una pieza importante que recarga el compromiso de los colaboradores con la misión y visión que maneja la organización (Gonzales et al.,2018). El liderazgo hoy en día trasciende fronteras, es revolucionario y necesario para la resolución de problemas y el buen uso del razonamiento (Clifford,1969).

2.2.1.3. Dimensiones de Desempeño Laboral.

El desempeño laboral es el estado anímico o sentimientos que los colaboradores plasman en sus funciones dentro de una empresa, el estado anímico de las personas y los factores de sus personalidades influyen en el desempeño laboral (Pérez, 2009). El desempeño laboral también es definido como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos que se han fijado, el cual constituye una estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2007). Diversos autores determinan que estudiar el desempeño laboral representa grandes oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, ya que al analizar esta variable se obtiene información para mejorar las condiciones laborales. (Palacios, 2019). En esta investigación se tratará el concepto de desempeño laboral desde el punto de vista en donde es definido como el comportamiento de los trabajadores en búsqueda de los objetivos fijados.

2.2.1.3.1. Dimensión competencia.

Esta primera dimensión es definida como aquellas cualidades que poseen las personas para desempeñar actividades y que definen el desempeño de las personas, cada uno de los colaboradores debe tener competencias básicas para desarrollar sus determinadas actividades dentro de la organización (Chiavenato, 2007). También se le define como la capacidad que poseen las personas para desempeñarse eficientemente en situaciones del trabajo (Agudelo y Santiago, 1998).

2.2.1.3.2. Dimensión Eficacia.

“Se define como la expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Fernández y Sánchez, 1997).

2.2.1.3.3. Dimensión Comportamientos.

Esta dimensión hace referencia a las actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional, implica basarse en teorías, principios y métodos extraídos de disciplinas como la psicología, sociología, entre otras ciencias. También se le define como una manera de pensar, que opera en planos individuales, grupales y organizacionales (Ivancevich et al., 2006). Dentro de Corporación Agrolatina, la población que será encuestada son los trabajadores de cada área de la empresa, dedicada al sector Agroexportación. La población de estudio es definida como un conjunto de casos que son limitados, accesibles y forman parte de la muestra que cumplen con criterios

determinados. También se define a la población de estudio como la integración de participantes con características particulares que responden a los objetivos planteados de una investigación.

2.2.2 Teorías

A continuación, se presentarán las teorías utilizadas para el presente trabajo

2.2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert.

Esta teoría explica cómo el comportamiento que asumen los subordinados depende directamente del comportamiento y las condiciones organizacionales. Likert propone tres tipos de variables que definen las características de una organización y por ende influyen en la percepción de los colaboradores individualmente del clima. Estas variables son variables causales, variables intermedias y variables finales. La primera variable es independiente, está orientada a determinar el sentido en que puede evolucionar una organización y qué resultados obtiene. La segunda variable se enfoca en medir el estado interno de una organización. La tercera y última variable es el resultado de las dos variables antes mencionadas (Causales e Intermedias), estas están orientadas a determinar los resultados obtenidos por la organización (Likert,1968).

2.2.2.2. La Teoría de la Equidad.

Establece que los individuos tienen un incentivo para ser tratados de manera justa en términos de su desempeño y el desempeño de sus compañeros. Se puede observar que diferentes organizaciones perciben que lo que aportan sus colaboradores es mayor que lo que reciben, o, al contrario, es por eso que aparece una sensación de inequidad o tensión en los trabajadores. Esta percepción se crea con el fin de realizar un balance entre los costes y los beneficios de la relación con los trabajadores, para que no se sientan injustamente tratados, ya que, son muy propensos a los sentimientos de desafección y desmotivación (Adams,1965).

2.2.3. Modelo de estudio base

El paper “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19” se está utilizando como base para realizar esta investigación no cuenta con el modelo de estudio de base diagramado, es por ello que lo que se hará a continuación será analizar las 3 hipótesis que plantea el mismo paper, los cuales miden cómo influye el compromiso en el desempeño, los conductores de soporte para el éxito y el liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores. (Canales et al.,2021)

HE1: El compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. en periodo de pandemia Covid-19 - Lima, 2021.

HE2: Los conductores de soporte para el éxito se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. en periodo de pandemia Covid-19, Lima – 2021.

HE3: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. en periodo de pandemia Covid-19, Lima – 2021.

Estas hipótesis presentadas serán utilizadas en esta investigación, se tomarán como base para sustentar como influye directamente el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores.

2.3. Términos clave:

Agricultura: Conjunto de técnicas y conocimientos relativos al cultivo de la tierra (Real Academia Española, 2021)

Motivación: Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Peña et al, 2018).

2.4. Operacionalización de variables e indicadores

En el siguiente apartado encontraremos la matriz de operacionalización de las variables 1 y 2.



2.4.1 Clima Organizacional

La primera variable de esta investigación cuenta con tres dimensiones, la primera de ellas es el compromiso, la cual se medirá mediante dos indicadores: el reconocimiento y el desarrollo profesional, con estos indicadores buscamos estudiar el nivel que utilizan los trabajadores para desarrollarse dentro de la empresa tanto laboral como personalmente.

En segundo lugar, tenemos las relaciones interpersonales, donde tenemos dos indicadores: comunicación efectiva y confianza entre el grupo de trabajo, con estos queremos estudiar el nivel que utilizan en la empresa y los trabajadores para alcanzar las metas propuestas.

En tercer lugar, nombramos al liderazgo, la medición será a través de dos indicadores: ejecución de la palabra y visión de los supervisores, los cuales buscan examinar de qué manera influye en el trabajo diario la delegación de los supervisores hacia con los trabajadores y como se cumplen las órdenes o mandatos dictados. En la Tabla 1, se representa lo anterior planteado.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1: Clima Organizacional

Variable	Definición	Dimensión	Definición	Indicador	Afirmación
Clima Organizacional	Cualidad o propiedad del ambiente que perciben los miembros de una organización en su comportamiento (Chiavenato y Colbs,2001). Finalmente, el clima organizacional se	Compromiso	Podemos definir al	Reconocimiento	Me siento reconocido cuando realizo bien mi trabajo
			compromiso desde el punto de vista organizacional como		Estoy orgulloso del trabajo que realizo
			el deseo de las personas de permanecer y continuar en una organización por alguna causa sentimental (Burchanan,1974)		Estoy altamente comprometido con las metas de la empresa
				Desarrollo Profesional	Siento que pertenezco a un buen equipo de trabajo

<p>define como la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral a través de sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa (Meza,2017)</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Se define como una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas (Díaz et al., 2014)</p>	<p>Comunicación Efectiva</p>	<p>Estoy de acuerdo con que existe una comunicación efectiva adecuada con mis compañeros de trabajo.</p>
				<p>Estoy de acuerdo en que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores</p>
				<p>Estoy de acuerdo en que confío en las capacidades de cada uno de mis compañeros</p>
			<p>Confianza entre el grupo de trabajado</p>	<p>Considero que cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros</p>
				<p>Estoy de acuerdo que existe una planificación en la empresa que guía nuestras actividades</p>
	<p>Liderazgo</p>	<p>Es considerada una pieza importante que recarga el compromiso de los colaboradores con la misión y visión que maneja la organización (Gonzales et al.,2018)</p>	<p>Ejecución de la palabra</p>	<p>La información de la empresa se conoce en todo momento</p>
				<p>Siento que cuando no se logra cumplir con la producción, es porque la dirección no ha realizado bien su trabajo</p>
			<p>Visión de los supervisores</p>	<p>El trabajo que realizo en mi área está claro y bien organizado</p>

2.4.2 Desempeño Laboral

La segunda variable de esta investigación cuenta con tres dimensiones, la primera de ellas es la dimensión competencia, la cual será medida por medio de los indicadores resultados y crecimiento laboral. Con estos indicadores se estudiará cómo se han ido desarrollando los trabajadores a lo largo de los años trabajando en la empresa.

La segunda dimensión es la dimensión eficacia y esta será medida por medio de los indicadores metas fijadas y calidad. Con estos indicadores lo que se quiere estudiar es si los trabajadores tienen clara las metas establecidas por la empresa para realizar los trabajos y los resultados que se obtienen de una manera conveniente.

La tercera dimensión es la dimensión comportamientos, que será medida por los indicadores de adaptación al cambio e interés por el colaborador. Estos dos indicadores se encargarán de estudiar cómo las acciones que toman los trabajadores y la empresa van a influir en el futuro a largo plazo de cada uno. En la Tabla 2, se representa lo planteado anteriormente.

Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2: Desempeño Laboral

Variable	Definición	Dimensión	Definición	Indicador	Afirmación
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el estado anímico o sentimientos que los colaboradores plasman en sus funciones dentro de una empresa, el estado	Competencia	Definida como aquellas cualidades que poseen las personas para desempeñar actividades y que definen el desempeño de las personas, cada uno de los colaboradores	Resultados	Siento que mi jefe me hace saber si estoy realizando bien mi trabajo o no
				Crecimiento Laboral	Estoy de acuerdo con la forma en el que empresa evalúa mi trabajo
					Siento que puedo tomar mis propias decisiones mientras realizo el trabajo

<p>anímico de las personas y los factores de sus personalidades influyen en el desempeño laboral (Pérez,2009).</p>	<p>debe tener competencias básicas para desarrollar sus determinadas actividades dentro de la organización (Chiavenato, 2007).</p>	<p>Siento que la empresa distingue y premia públicamente a los trabajadores que tienen buen desempeño en el trabajo</p>	
<p>Eficacia</p>	<p>Esta dimensión hace referencia al valor que se le da a la consecución total de los objetivos en el tiempo acordado (Kotler, 2012).</p>	<p>Metas fijadas</p>	<p>Me siento capaz de hacerme cargo de lograr las metas fijadas para mi puesto de trabajo. Conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas por mi jefe</p>
		<p>Calidad</p>	<p>Siento que tengo claro cómo realizar mi trabajo de la mejor manera posible. Logro desarrollar mi trabajo con calidad.</p>
<p>Comportamientos</p>	<p>Esta dimensión hace referencia a las actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional, implica basarse en teorías, principios y métodos extraídos de disciplinas como la psicología, sociología, entre otras ciencias. También se le define como una manera de pensar, que opera</p>	<p>Adaptación al cambio</p>	<p>Recibo un salario justo por mi trabajo La empresa informa a todos cuando existe una vacante disponible para algún puesto de trabajo</p>
		<p>Interés por el colaborador</p>	<p>La empresa me ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente Recibo por parte de la empresa recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo</p>

en planos individuales, grupal y organizacional (Ivancevich et al) (2006).



2.5 Formulación de hipótesis

A continuación, se presentará la formulación de hipótesis, tanto las generales como las específicas.

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.

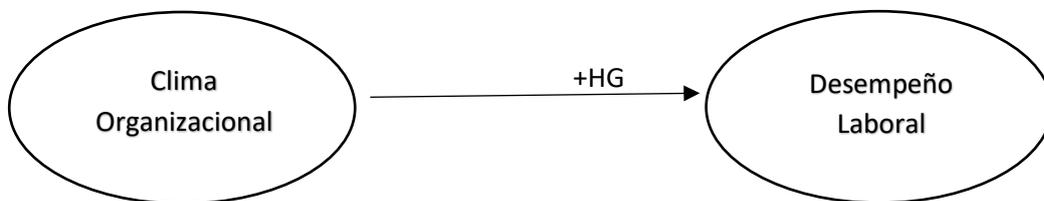
Según estudios que han realizado distintos autores, se ha determinado que el clima organizacional aplicado en el interior de la empresa tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los colaboradores. Es por ello que se ha planteado la siguiente hipótesis general.

HG: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.

El modelo de estudio realizado tiene como base a distintas investigaciones utilizadas en este trabajo, autores como Meza (2017), Mendoza et al. (2022), Palacios (2019), Canales et al., (2021), entre otros concluyen en que la variable 1 tiene impacto en la variable 2, este trabajo de investigación se encargará de probar la relación entre los colaboradores de la empresa Corporación Agrolatina, perteneciente al sector agroexportador.

Figura 2

Gráfico para Hipótesis General



2.5.2 Hipótesis específicas

A continuación, se presentarán las hipótesis específicas de la investigación, estas relacionan las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral.

HE1: El compromiso influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina

El modelo de estudio de acuerdo con lo observado, el compromiso se define como aquel sentimiento de permanencia que los colaboradores pueden tener hacia su puesto o centro de trabajo (Burchanan,1974), el cual se demostró está directamente vinculada al desempeño laboral de los colaboradores en torno a lo siguiente, existe un vínculo de dependencia entre el clima organizacional

y la satisfacción de las personas que tienen con sus líderes, equipo de trabajo u organización (Pedraza,2018). Debido a esto, se plantea la siguiente hipótesis teniendo en cuenta las variables causa y problema así mismo como a la población de estudio de esta investigación.

HE2: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.

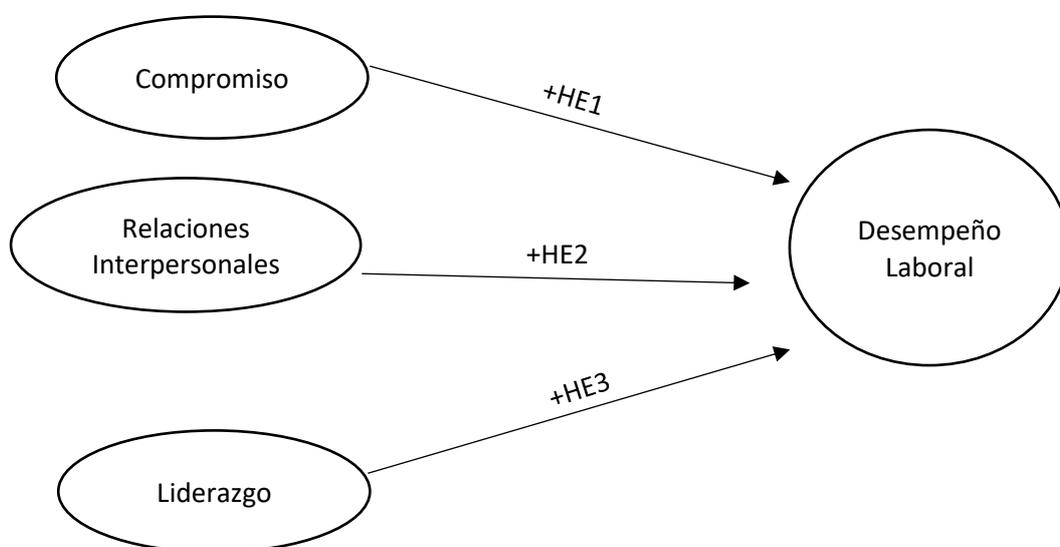
Basándonos en diferentes estudios elaborados se afirma que las relaciones interpersonales desempeñan un rol vital en los trabajadores de las entidades, debido a que es un elemento que aporta para la determinación de la calidad en la atención, tomando en cuenta que las comunicaciones interpersonales son relevantes para que exista un clima organizacional acorde con lo cual se logra altos niveles en el desempeño laboral. Debido a esto, se plantea la siguiente hipótesis teniendo en cuenta las variables así mismo como a la población de estudio de esta investigación.

HE3: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.

Según estudios realizados se identificó que las empresas que mantienen un adecuado liderazgo consideran que ayudan a dirigir a los empleados y asumir la responsabilidad en cada uno de los departamentos organizacionales; otorgando resultados específicos a corto plazo (Pilligua & Arteaga, 2019). Por tanto, surge la siguiente hipótesis considerando las variables y a la población de estudio.

Figura 3

Gráfico de Hipótesis Específicas



3. Metodología

En este capítulo, se profundizará en la metodología de investigación para el actual estudio. Primero, se introducirá en detalle el diseño metodológico del estudio, incluido el tipo de diseño de la investigación. Luego, se procederá a explicar la delimitación y cálculo de la población de estudio, para poder realizar el cálculo de la muestra. Por último, se profundizará en el diseño del instrumento utilizado para la recolección de datos y posterior análisis.

3.1. Diseño metodológico

A continuación, se desarrollarán todos los aspectos del diseño metodológico de la presente investigación.

3.1.1 Tipo de investigación

Enfoque: Cuantitativo. La presente investigación es de tipo cuantitativa, principalmente se enfoca en los elementos que se pueden ver y medir en los procesos educativos, emplea el enfoque empírico-analítico y recurre a herramientas estadísticas para examinar la información. En este estudio, se comprobará si existe una influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Corporación Agrolatina.

Alcance: Correlacional. El alcance de la investigación es correlacional, lo que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, conceptos o variables, ya que, una variable correlativa mide cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a pruebas (Hernández y Rodríguez, 2003). El presente trabajo se aplicará el alcance correlacional con el objetivo de medir el comportamiento de las variables "Clima Organizacional" y "Desempeño Laboral" para lograr identificar la relación entre ellas.

3.1.2. Diseño de la investigación

Diseño: No experimental. Según Kerlinger (1979), una investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Este estudio es no experimental porque no busca modificar ni manipular las variables de clima organizacional y desempeño laboral, las cuales serán evaluadas en los trabajadores de Corporación Agrolatina.

La investigación Básica. Algunos la denominan investigación pura, teórica o dogmática. Esta investigación se caracteriza por tener su origen en el marco teórico y permanecer en él. Su objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (Muntané, 2010). Dando esta explicación, se utilizará este tipo de investigación, debido a que, se buscará resolver el problema del presente estudio empleando los conocimientos adquiridos previamente y los que se obtendrán a lo largo del progreso de la actual investigación.

Investigación de Horizonte Transversal. Según Hernández Sampieri et al. (2018), el horizonte transversal de una investigación es responsable de recolectar datos sólo en oportunidades o momentos para analizar sus consecuencias e interrelaciones en momentos específicos (pág. 176). El estudio tiene un alcance transversal porque la recolección de datos solo se realizará una vez para su posterior análisis. En este caso, se recopilará información de los trabajadores sobre las variables de investigación.

La encuesta. Por último, la técnica de recolección de datos para la presente investigación será la encuesta, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Hernández Sampieri et al, 2018). En el presente trabajo se le entregará un cuestionario personal a cada trabajador en donde encontrarán afirmaciones que tendrán que calificar con una escala de Likert. Esto se realizará con el fin de lograr medir la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Agrolatina.

3.2. Diseño Muestral

A continuación, desarrollaremos la población de la investigación que se está realizando

3.2.1 Población de la investigación

Según Hernández et al. (2014), consideran que “una Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.206)

Para esta investigación, la población de estudio según nuestro criterio de segmentación está conformada por hombres y mujeres que tengan más de un año trabajando en la empresa Corporación Agrolatina en las áreas de Producción Agrícola, Planta Empacadora, Recursos Humanos, Logística, Sanidad, Calidad, Almacén, Taller Mecánico, Seguridad y Salud, Sistemas, Certificaciones, Finanzas y Contabilidad, las cuales vendrían a ser todas las áreas de la empresa.

Por último, para obtener este cálculo, primero se averiguó la cantidad de colaboradores, tanto obreros como personal administrativo que actualmente laboran en la empresa, la cantidad del personal incluye a todos los trabajadores que tengan más de un año trabajado hasta el mes de agosto del 2023. En la tabla 3 se refleja lo explicado.

Tabla 3*Cálculo de población para el estudio*

Trabajadores	Cantidad
Obreros	2000
Personal Administrativo	540
Población de Estudio	2540

Nota. Fuente: Empresa Corporación Agrolatina

3.2.2 Muestra de la investigación

Según el autor Arias (2006), define muestreo como un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra.

Muestreo no probabilístico. Según (Arias et al, 2016) La elección de los participantes en la investigación dependerá de ciertas cualidades o criterios que los investigadores consideren pertinentes en ese momento. Esto puede resultar en muestras que carecen de validez, confiabilidad y capacidad de reproducción, ya que no siguen un enfoque probabilístico y no garantizan que cada sujeto de estudio sea representativo de la población objetivo. En esta investigación, se usará este muestreo, ya que, la población de estudio serán los colaboradores de Corporación Agrolatina, y todos tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra.

Muestreo por conveniencia. Según John W. Creswell (2005), define el muestreo por conveniencia como un procedimiento de muestreo cuantitativo en el que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados.

Para calcular la muestra, debido a que la investigación es de tipo cuantitativa, se realiza el siguiente cálculo, expuesto en la Figura 4, para obtener el número de encuestados

Figura 4*Fórmula para el cálculo de la muestra*

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Nota. Fuente: *Hernández Sampieri et al (2018)*

Al realizar el análisis y tomando una población de estudio de 2540 colaboradores de la empresa Corporación Agrolatina, tanto obreros como personal administrativo (N); el nivel de confianza es de

95% que equivale al valor de 1.96 para Z; la probabilidad de que ocurra el evento (P) es igual a la probabilidad que no ocurra (Q), teniendo así un valor de 0.5 para ambos casos y el margen de error (e) estimado es de 5% que equivale a 0.05. Al realizar el cálculo con los datos mencionados en la siguiente formula se obtuvo una muestra de 356 trabajadores que tienen más de un año en la empresa. En la tabla 4 se revela detalladamente cada punto necesario para el cálculo.

Tabla 4

Cálculo de la Muestra

Parámetro	Valor
N	2540
Z	1.96
P	0.5
Q	0.5
e	0.05
Muestra	356

3.3. Diseño del instrumento de recolección de datos

En este trabajo de investigación se utilizará para la recolección de datos el cuestionario. Según Hernández et al. (2014), considera que "un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir" (p.279). En su texto Hernández, et al (2014) detalla que los cuestionarios se suelen utilizar en encuestas variadas como por ejemplo calificar el desempeño de un gobierno o evaluar la percepción ciudadana sobre problemas de inseguridad, pero a la vez se implementan en otros campos como por ejemplo la ingeniería (p.279).

Las afirmaciones han sido desarrolladas de acuerdo con la escala de Likert, este método el cual fue desarrollado por Renis Likert en 1932 tiene un enfoque vigente y muy popularizado, el cual se basa en los conjuntos de ítems presentados en forma de afirmaciones ante los cuales pide la respuesta de los participantes (Hernández et al,2014). Para el cuestionario de esta investigación se han utilizado 5 categorías de respuesta. En la Tabla 5, se puede apreciar un ejemplo de la escala Likert.

Tabla 5*Ejemplo escalamiento de Likert*

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
○		○	○	○	○

Modalidad de aplicación (Individual): Se realizará de manera individual a los trabajadores de la empresa ya que se necesita información de cada uno y lo más probable es que existan opiniones diferentes.

Medio de aplicación: Se realizará vía online, se creará un formulario en la plataforma de Google Form, para recaudar la información.

Tipo de afirmaciones: La encuesta contiene preguntas cerradas, estas opciones de respuesta habrán sido delimitadas previamente para poder filtrar los datos.

Duración de la encuesta: El tiempo empleado para realizar la encuesta es de 3 minutos aproximadamente.

A continuación, en la Tabla 6 se detalla la cantidad de preguntas filtro y dato, así como el total de afirmaciones del instrumento en la Tabla 7

Tabla 6*Cantidad de preguntas filtro y dato*

Variables de control	Total preguntas
Filtro	2
Dato	8
Total	9

Tabla 7*Cantidad de afirmaciones por indicador*

Variable	Dimensión	Indicadores	Total Afirmaciones
Clima Organizacional	Compromiso	Reconocimiento	2
		Desarrollo Profesional	2
	Relaciones Interpersonales	Comunicación Efectiva	2
		Confianza entre el grupo de trabajado	2
	Liderazgo	Ejecución de la palabra	2

		Visión de los supervisores	2
Desempeño Laboral	Competencia	Resultados	2
		Crecimiento laboral	2
	Eficacia	Metas fijadas	2
		Calidad	2
	Comportamientos	Adaptación al cambio	2
		Interés por el colaborador	2
	Total		

3.3.1. Adaptación del Instrumento

En primer lugar, se revisaron los papers en la base de datos ofrecida por la universidad de manera online y seleccionamos los más adecuados enfocados en nuestras variables de estudio para utilizarlos en la investigación. Estos papers se encontraban en español por lo que no tuvieron que pasar por una traducción, seleccionamos las afirmaciones que más se relacionarán con nuestras dimensiones e indicadores. En la tabla 8 se podrá observar las investigaciones base para las afirmaciones del instrumento de cada variable de estudio.

Tabla 8

Investigaciones base para las afirmaciones del cuestionario de estudio

Variable de estudio	Investigaciones Base
Clima Organizacional	Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca (Banegas, C. y Cardona, D, 2017).
Desempeño Laboral	Clima Organizacional Enfocado al Desempeño del Talento Humano (Romero, M., Verduga, A. y Macias, N. 2015)
	Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio (Brito, C., Pitre, R. Y Cardona, D. 2020)

3.3.2. Cuestionario

En la sección se Anexos se podrá observar la relación de preguntas filtros (Anexo 1) y preguntas dato (Anexo 2), también se observará las afirmaciones (Anexo 3) del cuestionario de esta investigación.

3.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

A continuación, se presentará la prueba estadística del Alfa de Cronbach, el cual comprobará la fiabilidad del instrumento, se mostrará la validación del instrumento por parte del juicio de expertos y la retroalimentación correspondiente.

3.4.1 Alfa de Cronbach

Se puede apreciar el cálculo del Alfa de Cronbach, el cual comprueba la fiabilidad del instrumento utilizado para esta investigación. En la tabla 9 se puede apreciar los resultados.

Tabla 9

Confiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach	R Cuadrado
0,748	24

El Alfa de Cronbach dio como resultado 74.8% superando el valor mínimo del 0.7, se concluye que se acepta el instrumento como viable para la presente investigación.

3.4.2 Juicio de expertos

Según Hernández, et al (2014) considera que “La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de las dimensiones de las variables” (p.298).

Después de la revisión del instrumento para ser utilizado en el siguiente estudio, se ha procedido al contacto de dos docentes expertos en el área de cultura en las organizaciones de la Universidad de Piura, quienes han sido los encargados de validar el instrumento para esta investigación. Se le envió a la primera docente un correo electrónico con el instrumento y el acta de validación para que pueda revisar el contenido, ofrecernos una opinión, recomendarnos mejoras y completar el acta de validación del instrumento, con el objetivo de verificar la validez.

Al Segundo docente se le contactó vía correo electrónico y se agendó una reunión vía zoom para poder revisar el instrumento y hacer algunas correcciones.

A continuación, en la tabla 10 se mostrará la relación de docentes expertos:

Tabla 10*Validación de docentes expertos*

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Universidad
1	Pilar Esperanza García Tamariz	Profesora de Administración General	Universidad de Piura
2	Cesar Augusto Martin Cáceres Dagnino	Director del Centro de Familias Empresarias	Universidad de Piura

La docente Pilar García sugirió realizar algunas modificaciones en el contenido de las afirmaciones, en la tabla 11 y la tabla 12 se podrán encontrar las correcciones en el instrumento.



Tabla 11. Correcciones en el instrumento del primer docente experto

Afirmación Adaptada	Observación del docente experto	Corrección de la afirmación
Estoy orgulloso de el trabajo que realizo	Sugirió: reemplazar "de el " por "del".	Estoy orgulloso del trabajo que realizo
Estoy de acuerdo en que cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros	Sugirió: eliminar el "estoy de acuerdo en que ".	Siento que cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros
Estoy de acuerdo en que recibo retroalimentación de los resultados de mi trabajo como forma de evaluación	Sugirió: eliminar el "estoy de acuerdo en que ".	Siento que recibo retroalimentación de los resultados de mi trabajo como forma de evaluación
Estoy de acuerdo con la forma e indicadores con los que la empresa evalúa mi trabajo	Sugirió: cambiar la forma de redacción, cambiar la palabra "forma" por "formato"	Estoy de acuerdo con el formato e indicadores con los que la empresa evalúa mi trabajo.
Estoy de acuerdo en que la empresa distingue y premia públicamente a los trabajadores que tienen buen desempeño en el trabajo	Sugirió: eliminar el "estoy de acuerdo en que ".	Pienso que la empresa distingue y premia públicamente a los trabajadores que tienen buen desempeño en el trabajo

Me siento capaz para hacerme cargo de nuevas responsabilidades en el trabajo adicionalmente de las que tengo	Sugirió: cambiar la forma de redacción, cambiar la palabra "en el trabajo" por "laborales"	Me siento capaz de hacerme cargo en nuevas responsabilidades laborales adicionalmente a las que tengo
Estoy de acuerdo en que conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas periódicamente por mi jefe	Sugirió: eliminar el "estoy de acuerdo en que " y la corrección gramatical de "periódicamente".	Siento que conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas periódicamente por mi jefe
Estoy de acuerdo que la empresa informa a todos cuando existe una vacante disponible para algún puesto de trabajo	Sugirió: eliminar el "estoy de acuerdo que " y corregir el error ortográfico: "algún".	La empresa informa a todos cuando existe una vacante disponible para algún puesto de trabajo
Estoy de acuerdo que la empresa ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente	Sugirió: eliminar el "estoy de acuerdo que " y agregar la empresa "me" ofrece ya que va dirigida específicamente a un trabajador.	Siento que la empresa me ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente

Tabla 12.

Correcciones en el instrumento del segundo docente experto

Afirmación Adaptada	Observación del docente experto	Corrección de la afirmación
Me siento reconocido por mi gestión de la calidad	Se nos recomendó cambiar la afirmación de una manera más entendible	Me siento reconocido por mi trabajo
Estoy orgulloso del trabajo que realizo	Se nos recomendó cambiar la afirmación de una manera más entendible	Me alegra el trabajo que hago
Estoy altamente comprometido con las metas de la empresa	Se nos recomendó cambiar la afirmación de una manera más entendible	Cumplo lo que la empresa me pide
Recibo retroalimentación de los resultados de mi trabajo como forma de evaluación	Se nos recomendó cambiar la afirmación de una manera más entendible	Me dicen si trabajo bien o no
Estoy de acuerdo con los formatos indicadores con los que la empresa evalúa mi trabajo	Se nos recomendó cambiar la afirmación de una manera más entendible	Estoy de acuerdo con la forma en la que se evalúa mi trabajo

3.4.3 Juicio de muestra

Para el juicio de muestra de la siguiente investigación se contactó al Gerente General del área de Recursos Humanos de la empresa Corporación Agrolatina, el cual nos recomendó cambiar el lenguaje de las afirmaciones a uno más coloquial ya que el mayor porcentaje de trabajadores al haber tenido un acceso a educación limitado por ser de bajos recursos necesitan leer las preguntas de la encuesta con un lenguaje coloquial. En la tabla 13 se detalla lo indicado anteriormente.

Tabla 13

Validación Juicio de Expertos

N°	Experto	Empresa	Observación
1	Jorge Díaz Donayre	Corporación Agrolatina	Indico que se modificaran las afirmaciones cambiándolo a un lenguaje más coloquial

3.5 Procesamiento y análisis de datos

A continuación, desarrollaremos las técnicas de procesamiento que se realizarán en la segunda parte del desarrollo de esta investigación.

3.5.1 Estadística descriptiva

La estadística descriptiva se basa en describir los datos, puntuaciones o valores que se han obtenido en cada una de nuestras variables (Hernández et al, 2014). Lo que haremos en el presente trabajo es describir los valores que hemos obtenido por cada una de nuestras dos variables.

3.5.1.1. Distribución de frecuencias.

La distribución de frecuencias se define como un grupo de puntuaciones con respecto de la variable ordenada en su respectiva categoría, por lo general siempre se presenta como una tabla (Hernández et al, 2014). La distribución de frecuencias se aplicará en el presente trabajo por medio de una tabla como ya se explicó y desarrollando las variables, detallando los códigos (valores) y sus frecuencias.

3.5.1.2. Medidas de *tendencias central*.

Las medidas de tendencia central son puntos en una distribución obtenida, los valores medios o centrales, ayudan a ubicarla dentro de una escala de medida de la variable que será analizada, el nivel que alcance la medición de la variable determinara cual es la medida de la tendencia central para interpretar (Hernández et al, 2014). Estas medidas se aplicarán al presente trabajo para ubicar dentro de la escala a las dos variables desarrolladas: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

3.5.1.3. Medidas de *variabilidad*.

Las medidas de variabilidad se definen como la difusión de los datos en la escala de medición de las variables consideradas, al mismo tiempo son intervalos que determinan distancias en la escala de medición. Las medidas de variabilidad que se pueden usar son desviación estándar. (Hernández et al, 2014). La desviación estándar se define como la medida que brinda información sobre la dispersión media de una variable, siempre es mayor o igual a cero (López, 2017).

3.5.2 Estadística inferencial

La estadística inferencial sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, muy aparte de describir las distribuciones de las variables se prueban los dos puntos mencionados antes (Hernández et al, 2014). En el presente trabajo se implementará la estadística inferencial tomando los datos que se recolectarán en la muestra y obteniendo sus resultados estadísticos.

3.5.2.1 Correlación de Spearman.

Según Montés (2009), es una técnica no paramétrica, que se aplica a aquellos estudios en los que no se cumple con los supuestos de normalidad en los datos y es muy útil en las muestras pequeñas, a través de la comparación de rangos en grupos de sujetos. Otro autor comenta que es una prueba no paramétrica que tiene como fin el medir la fuerza o el grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas, las cuales poseen una distribución normal bivariada conjunta (Restrepo & Gonzales, 2007).

3.5.2.2 Chi cuadrado.

El Chi cuadrada se define como una prueba estadística que evalúa alguna hipótesis acerca de la relación que existe entre dos variables (Hernández et al, 2014). En el presente trabajo lo calcularemos utilizando una tabla de contingencia o una tabulación cruzada y dividiremos cada variable en dos o más categorías.

3.5.3 Software de procesamiento

Un proceso de desarrollo de software es un conjunto de personas, estructuras de organización, reglas, políticas, actividades y sus procedimientos, componentes de software, metodologías, y herramientas utilizadas o creadas específicamente para definir, desarrollar, ofrecer un servicio, innovar y extender un producto de software. (Ruvalcaba, 2021). Para la recolección y tabulación de datos se utilizarán las herramientas software de Microsoft Excel y SPSS, programa estadístico informático. Estas herramientas facilitarán el análisis de los datos recolectados tras la ejecución del instrumento (Hernández & Mendoza, 2018)



4. Resultados y discusión

En este capítulo se presentarán los resultados obtenidos después de llevar a cabo el instrumento diseñado. Esto abarca el análisis de los resultados, la descripción de los participantes, las medidas de tendencia central y variabilidad, así como la elaboración de tablas cruzadas, el análisis de correlación y la aplicación de la prueba de Chi-cuadrado, todo ello mediante el uso del software SPSS. Además, procederemos a comparar y contrastar los resultados con las investigaciones previas utilizadas como referencia.

4.1. Análisis de los resultados

A continuación, detallaremos los resultados de la investigación realizada.

4.1.1. Descripción de los participantes

La aplicación del instrumento estaba proyectada para una muestra de 356 usuarios; por lo que se han obtenido 356 respuestas. Como preguntas filtro se seleccionaron si el usuario trabaja en la empresa Corporación Agrolatina, y la siguiente pregunta contempla cuántos años lleva trabajando en la empresa. (Tabla 14)

4.1.2. Distribución de frecuencias

A continuación, en la Tabla 14, se observa los resultados de las preguntas filtro y dato para la muestra total:

Tabla 14

Distribución de frecuencias

Características		%
Trabajadores de Agrolatina	Sí	100
	No	0
Años de Trabajo	De 1 a 3 años	17.7
	De 4 a 6 años	56.2
	De 7 años a más	26.1
Género	Femenino	43.8
	Masculino	56.2
Estado Civil	Soltero/a	58.4
	Casado/a	27
	Viudo/a	5.3
	Divorciado/a	9.3

Área de Trabajo	Producción Agrícola	31.2
	Planta Empacadora	30.9
	Recursos Humanos	4.8
	Logística	4.5
	Sanidad	3.7
	Calidad	5.1
	Almacén	1.7
	Taller Mecánico	6.2
	Seguridad y Salud	2.5
	Sistemas	1.4
	Certificaciones	2.2
	Finanzas	2.8
	Contabilidad	3.1
Edades	De 18 - 25 años	8.1
	De 26 - 33 años	23
	De 34 - 41 años	19.9
	De 42 - 49 años	34.5
	De 50 años a más	14.3
Lugar de Residencia	Ica	83.4
	Chincha	6.7
	Nazca	2.2
	Palpa	0.8
	Pisco	2.2
	Lima	4.5
Tiempo de Llegada al trabajo	Menos de una hora	66.7
	Más de una hora	39.3
Familias	De 1 a 2 miembros	25
	De 3 a 4 miembros	57.9
	De 5 miembros a más	17.1

De las 356 encuestas realizadas a nuestro público objetivo, el 100 % de ellas era de trabajadores de Corporación Agrolatina, esto se debe a que la primera pregunta tenía como objetivo filtrar solo a las personas que trabajan en la empresa, a las personas que marcaron “No” se les cerró automáticamente la encuesta. Asimismo, con la siguiente pregunta filtro se puede observar que el 56.2% de los participantes lleva laborando de 4 a 6 años en la compañía, luego se obtuvo que un 26.6% de los trabajadores encuestados llevan colaborando en la empresa de 7 años a más, y el 17.7% de ellos labora entre 1 a 3 años. Por lo tanto, podemos inferir que la mayor parte de la muestra cuenta con trabajadores que llevan varios años en la empresa.

En los resultados también se puede observar que hay un 56.2% de porcentaje en género masculino y un 43.8% de porcentaje en género femenino, teniendo así más colaboradores hombres que mujeres en el instrumento realizado.

Otra característica importante que podemos observar es el área de trabajo en donde se obtuvo que la mayor parte de los trabajadores de la compañía se encuentran en las áreas de Producción Agrícola (31.2%) y en Planta Empacadora (30,9%). Con estos resultados podemos inferir según la muestra que la mayor parte de colaboradores que tiene la empresa se encuentran en estas dos áreas: esto se debe a que el rubro de la empresa es de agroexportación, por lo que, necesita de una gran cantidad de operarios en las áreas resaltadas anteriormente.

Con respecto a la característica edad, el 34.5% de encuestados para la muestra tienen entre 42 y 49 años, mientras que el 23% está entre los 26 y 33 años de rango de edad, esto, estos porcentajes son significativos ya que podemos inferir que la empresa cuenta con personas en una edad adulta en los puestos de trabajo, podríamos relacionarlo también con el hecho de que hay un porcentaje alto con respecto a los años que cada colaborador lleva trabajando en la empresa.

Un 83.4% de encuestados para la muestra tiene como lugar de residencia actual la provincia de Ica, esto se debe a que la empresa se encuentra situada en dicho departamento. El 27.8% de colaboradores encuestados para este estudio tiene como lugar de residencia la provincia de Lima, esto se debe a que la empresa Corporación Agrolatina tiene una oficina en Lima en el cual se encuentran el área de Finanzas y una parte del área de operaciones.

Para finalizar con las características de la encuesta tenemos que el 25% de encuestados tiene una familia de 1 a 2 miembros y el 57.9% de encuestados tienen una familia conformada por 3 o 4 miembros, y 17.1% de los participantes del instrumento tiene una familia de más de 5 miembros, dando a conocer su dinámica familiar y si es que es relevante para nuestras variables de estudio.

4.1.3 Medidas de tendencia central y variabilidad

A continuación, se observa la Tabla 15 con las medidas de tendencia central para la variable Clima Organizacional.

Tabla 15

Medidas de tendencia central y variabilidad “Clima Organizacional”

Variable	Media	Dimensiones	Media	Indicador	Media	Afirmaciones	Media	Moda	D.E.	
Clima Organizacional	4.25	Compromiso	4.25	Reconocimiento	4.24	Me siento reconocido cuando realizo bien mi trabajo	4.11	4	0.636	
						Estoy orgulloso del trabajo que realizo	4.37	4	0.602	
				Desarrollo profesional	4.26	Estoy altamente comprometido con las metas de la empresa	4.27	4	0.654	
						Siento que pertenezco a un buen equipo de trabajo	4.21	4	0.679	
		Relaciones Interpersonales	4.25	Comunicación efectiva	4.23		Estoy de acuerdo con que existe una comunicación efectiva adecuada con mis compañeros de trabajo	4.22	4	0.623
							Estoy de acuerdo en que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores	4.24	4	0.729
							Estoy de acuerdo en que confío en las capacidades de cada uno de mis compañeros	4.26	4	0.643
		Liderazgo	4.26	Ejecución de la palabra	4.28		Considero que cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros	4.30	4	0.643
							Estoy de acuerdo que existe una planificación en la empresa que guía nuestras actividades	4.24	4	0.635

	La información de la empresa se conoce en todo momento	4.31	4	0.656
Visión de los 4.24 supervisores	Siento que cuando no se logra cumplir con la producción, es porque la dirección no ha realizado bien su trabajo	4.21	4	0.714
	El trabajo que realizo en mi área está claro y bien organizado	4.27	4	0.615

Se puede observar en los resultados obtenidos de la tabla 15, que la desviación estándar obtenida a las afirmaciones de la encuesta se encuentra en el rango 0.602 hasta 0.729, lo cual indica que las respuestas de los participantes de esta investigación son variables. Las tres dimensiones de la variable Clima Organizacional superan la media de 4.25 y las afirmaciones correspondientes de cada dimensión superan el valor de 4.11. La moda de todas las afirmaciones es el valor de 4 lo cual significa que la mayoría de los trabajadores de la empresa encuestados marcaron la opción “De acuerdo” a las preguntas de la encuesta, según los porcentajes de la media se puede determinar que hay una relación positiva entre las dimensiones y afirmaciones. Tras los resultados mostrados se determina que los trabajadores de la empresa encuestados tienen una buena aceptación con respecto al Clima Laboral de la empresa.

A continuación, se observa la Tabla 16 con las medidas de tendencia central para la variable Desempeño Laboral.

Tabla 16*Medidas de tendencia central y variabilidad "Desempeño Laboral"*

Variable	Media	Dimensiones	Media	Indicador	Media	Afirmaciones	Media	Moda	D.E.			
Desempeño Laboral	4.26	Resultados	4.24		4.24	Siento que mi jefe me hace saber si estoy realizando bien mi trabajo o no	4.25	4	0.607			
						Estoy de acuerdo con la forma en el que empresa evalúa mi trabajo	4.24	4	0.658			
						Competencia	4.24	4.24	Siento que puedo tomar mis propias decisiones mientras realizo el trabajo	4.30	4	0.668
									Crecimiento Laboral	4.24	Siento que la empresa distingue y premia públicamente a los trabajadores que tienen buen desempeño en el trabajo	4.18
		Eficacia	4.31	4.28	Metas Fijadas	4.26	4	0.595				
					Me siento capaz de hacerme cargo de lograr las metas fijadas para mi puesto de trabajo.	4.31	4	0.613				
					Conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas por mi jefe	4.33	4	0.608				
		Calidad	4.34	4.34	Siento que tengo claro cómo realizar mi trabajo de la mejor manera posible.	4.33	4	0.608				
					Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	4.35	4	0.599				
		Comportamientos	4.22				4.22	4	0.736			

Adaptación al cambio	4.18	La empresa informa a todos cuando existe una vacante disponible para algún puesto de trabajo	4.13	4	0.782
Interés por el colaborador	4.25	La empresa me ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente	4.24	4	0.693
		Recibo por parte de la empresa recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo	4.27	4	0.616

Se puede observar en los resultados obtenidos de la tabla 16, que la desviación estándar obtenida a las afirmaciones de la encuesta se encuentra en el rango 0.595 hasta 0.782, lo cual indica que las respuestas de los participantes de esta investigación son variables. Las tres dimensiones de la variable Desempeño Laboral superan la media de 4.18 y las afirmaciones correspondientes de cada dimensión superan el valor de 4.13. La moda de todas las afirmaciones es el valor de 4 lo cual significa que la mayoría de los trabajadores de la empresa encuestados marcaron la opción “De acuerdo” a las preguntas de la encuesta, según los porcentajes de la media se puede determinar que hay una relación positiva entre las dimensiones y afirmaciones. Tras los resultados mostrados se determina que los trabajadores de la empresa encuestados consideran tienen un buen desempeño laboral dentro de la empresa de la empresa.

4.1.4 Tablas Cruzadas

A continuación, se puede observar en la tabla 17 la Tabla Cruzada 1:

Tabla 17

Tabla Cruzada 1

		Género		
		Femenino	Masculino	Total (%)
		(%)	(%)	
Totalmente en desacuerdo		0	0	0
Siento que	En desacuerdo	1.9	1	1.4
pertenezco	Ni de acuerdo ni en	12.2	9	10.4
a un buen equipo	desacuerdo			
de trabajo	De acuerdo	51.3	55.5	53.7
	Totalmente de acuerdo	34.6	34.5	34.6
Total		100.00	100.00	100.00

Para iniciar, esta primera tabla cruzada relaciona la pregunta “¿Cuál es su género?” con la afirmación “Me siento reconocido cuando realizo bien mi trabajo”, teniendo como intención, saber cuál de los dos géneros se siente más reconocido por el trabajo que realizan. Analizando los resultados del cuadro, se puede apreciar que los hombres son los que se sienten más reconocidos por su labor que realizan en la empresa comparado con las mujeres. Este resultado puede deberse a que dentro de la población de la muestra hay más hombres que mujeres, pero en general la mayoría se siente reconocido cuando realiza su trabajo de manera correcta.

A continuación, se puede observar en la tabla 18 la Tabla Cruzada 2:

Tabla 18*Tabla Cruzada 2*

		Edad					Total (%)
		De 18 a 25 años (%)	De 26 a 33 años (%)	De 34 a 41 años (%)	De 42 a 49 años (%)	De 50 a más años (%)	
Me siento reconocido cuando realizo bien mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	6.9	1.2	1.4	0	0	1.1
	En desacuerdo	0	1.2	0	0.8	0	0.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	15.9	8.5	3.3	2	6.7
	De acuerdo	62.1	74.4	71.8	68.3	62.7	69.1
	Totalmente de acuerdo	31	7.3	18.3	27.6	35.3	22.5
Total		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Según resultados de la Tabla 21, podemos deducir que las personas que tienen de 26 a 33 años son los que mejor se sienten con su equipo de trabajo, teniendo el más alto porcentaje en la escala de Likert. Asimismo, los participantes de 34 a 41 años sienten que son reconocidos cuando realizan su trabajo de una la mejor manera posible, el 71.8 de ellos confirma que se le reconoce cada vez que tienen un buen desempeño dentro de sus funciones.

A continuación, se puede observar en la tabla 19 la Tabla Cruzada 3:

Tabla 19.*Tabla Cruzada 3*

		Área de trabajo													
		Producción agrícola (%)	Planta empaquetada (%)	Recursos humanos (%)	Logística (%)	Sanidad (%)	Calidad (%)	Almacén (%)	Taller mecánico (%)	Seguridad y salud (%)	Sistemas (%)	Certificaciones (%)	Finanzas (%)	Contabilidad (%)	Total (%)
La información de la empresa se conoce en todo momento	Totalmente en desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
	En desacuerdo	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,9	4,5	41,2	0,0	15,4	0,0	0,0	4,5	22,2	0,0	0,0	10,0	36,4	6,5
	De acuerdo	72,1	30,9	41,2	62,5	38,5	61,1	50,0	63,6	55,6	60,0	62,5	40,0	36,4	52,0

Totalmente de acuerdo	26,1	64,5	17,6	37,5	38,5	33,3	50,0	27,3	22,2	40,0	37,5	50,0	27,3	40,4
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

La Tabla 22 muestra que el 72,1 de los participantes del área de producción agrícola considera que la información acerca de la empresa se conoce en todo momento. Tomando en cuenta que la mayor parte de los trabajadores de la compañía se encuentran en dicha área, los resultados confirman la información de la compañía si es del saber de sus colaboradores. Específicamente, los que pertenecen al área de planta empacadora, ya que el 64.5 han respondido que están completamente de acuerdo con la afirmación, Estos resultados validan el alcance que puede tener la comunicación por parte de la empresa a sus colaboradores. Actualmente, gracias a la tecnología, es cada vez más sencillo estar en contacto con las personas que forman parte de la compañía, para poder brindarles la información que tengan que saber.

A continuación, se puede observar en la tabla 20 la Tabla Cruzada 4:

Tabla 20.

Tabla Cruzada 4

		Años trabajando en Corporación Agrolatina			
		De 1 a 3 años (%)	De 4 a 6 años (%)	De 7 años a más (%)	Total
Estoy de acuerdo con la forma en el que la empresa evalúa mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	1,6	0,0	0,0	0,3
	En desacuerdo	4,8	1,0	0,0	1,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,7	5,0	5,4	6,5
	De acuerdo	65,1	61,0	44,1	57,3
	Totalmente de acuerdo	15,9	33,0	50,5	34,6
Total		100.00	100.00	100.00	100.00

La última tabla cruzada, nos revela que la mayoría de los trabajadores de la compañía sí está de acuerdo con la forma que tiene la empresa de evaluar el trabajo que realiza cada colaborador, en especial aquellos que llevan trabajando de 7 años a más, ya que el 50.5 de ellos están totalmente de acuerdo en cómo los evalúan. Con esto, concluimos que Corporación Agrolatina tiene un buen método de evaluación a sus colaboradores, que les permite a ellos sentirse tranquilos y puedan dar lo mejor de sí a la hora de trabajar.

4.1.5. Correlación de Spearman

En la Tabla 21, se observa la correlación de Spearman para la variable Clima Organizacional

Tabla 21

Tabla de Correlaciones de Spearman- Variable "Clima Organizacional"

Correlación Dimensión-Variable	Correlación Indicador- Dimensión	Correlación Afirmación-Indicador	Afirmaciones		
Clima Organizacional	0.868	0.935	Reconocimiento	0.805 Me siento reconocido cuando realizo bien mi trabajo	
				0.450 Estoy orgulloso del trabajo que realizo	
		0.942	Desarrollo profesional	0.821 Estoy altamente comprometido con las metas de la empresa	
				0.836 Siento que pertenezco a un buen equipo de trabajo	
	0.849	0.843	Comunicación efectiva	0.761 Estoy de acuerdo con que existe una comunicación efectiva adecuada con mis compañeros de trabajo	
				0.832 Estoy de acuerdo en que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores	
		Relaciones Interpersonales		Confianza entre el grupo de trabajo	0.830 Estoy de acuerdo en que confío en las capacidades de cada uno de mis compañeros
			0.835		0.842 Considero que cuando tengo una tarea difícil puedo contar con la ayuda de mis compañeros

0.849	Liderazgo	0.884	Ejecución de la	0.805	Estoy de acuerdo que existe una planificación en la
			palabra	0.818	empresa que guía nuestras actividades
		0.888	Visión de los	0.830	La información de la empresa se conoce en todo
			supervisores	0.763	momento

Nota. Con un nivel de significancia de $p < 0.01$.

Se puede observar en la Tabla 21, que la mayoría de sus valores a excepción de uno son superiores a 0.5, lo cual determina que este instrumento propuesto es entendible y correcto para medir la variable antes mencionada.

Como resultado se puede observar que las afirmaciones son las correctas para esta investigación, la segunda afirmación del indicador reconocimiento se acerca a 0.5 por lo cual se mantendrá la afirmación de la encuesta. El nivel de significancia de la tabla de correlaciones es de 0.01, este resultado se puede asegurar que las afirmaciones corresponden a los indicadores, los indicadores a las dimensiones y las dimensiones a la variable Clima Organizacional.

En la Tabla 22, se observa la correlación de Spearman para la variable Desempeño Laboral.

Tabla 22

Tabla de correlaciones de Spearman – Variable “Desempeño Laboral”

Correlación	Correlación	Correlación	Afirmación-
Dimensión-Variable	Indicador-Dimensión	Indicador	Afirmaciones

Desempeño Laboral	0.912	Competencia	0.868	Resultados	0.823	Siento que mi jefe me hace saber si estoy realizando bien mi trabajo o no
					0.852	Estoy de acuerdo con la forma en el que empresa evalúa mi trabajo
	0.832	Eficacia	0.895	Crecimiento Laboral	0.805	Siento que puedo tomar mis propias decisiones mientras realizo el trabajo
					0.851	Siento que la empresa distingue y premia públicamente a los trabajadores que tienen buen desempeño en el trabajo
	0.832	Eficacia	0.867	Metas Fijadas	0.832	Me siento capaz de hacerme cargo de lograr las metas fijadas para mi puesto de trabajo.
					0.844	Conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas por mi jefe
	0.903	Comportamientos	0.866	Calidad	0.840	Siento que tengo claro cómo realizar mi trabajo de la mejor manera posible.
					0.844	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.
	0.903	Comportamientos	0.907	Adaptación al cambio	0.846	Recibo un salario justo por mi trabajo
					0.856	La empresa informa a todos cuando existe una vacante disponible para algún puesto de trabajo
0.903	Comportamientos	0.862	Interés por el colaborador	0.851	La empresa me ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente	
				0.805	Recibo por parte de la empresa recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo	

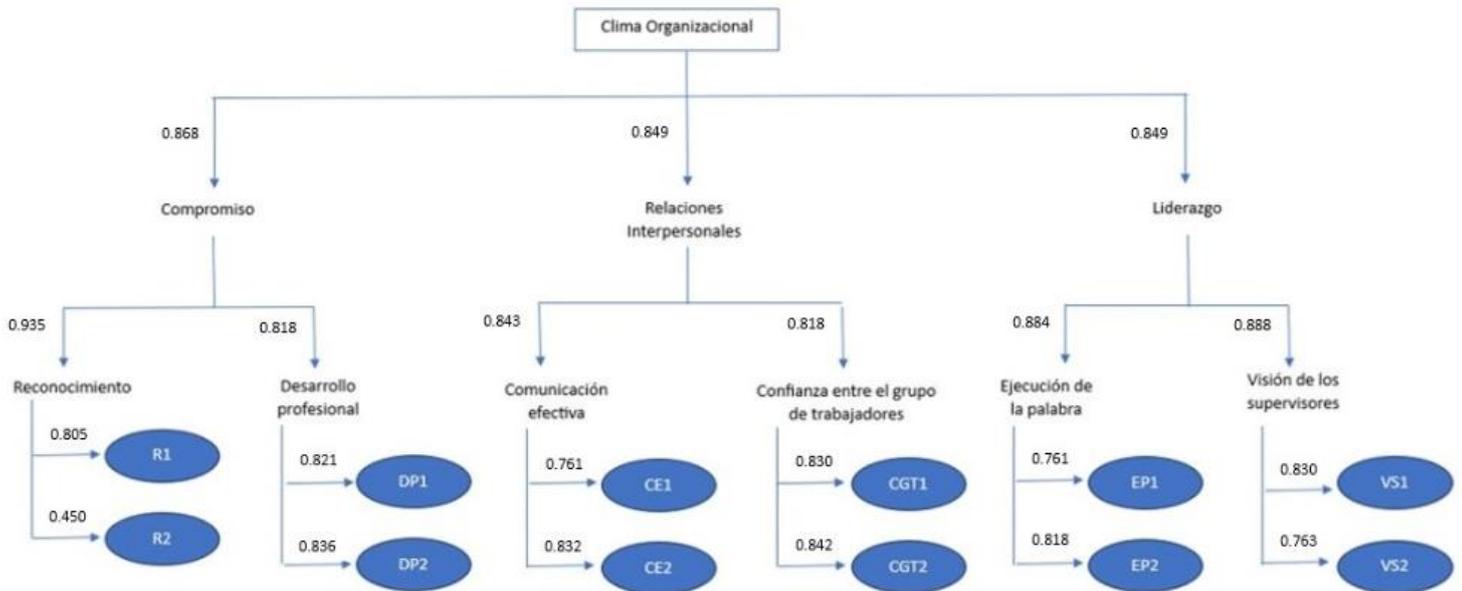
Nota. Con un nivel de significancia de $p < 0.01$.

Se puede observar en la Tabla 22, que todos sus valores son superiores a 0.5, lo cual determina que este instrumento propuesto es entendible y correcto para medir la variable antes mencionada.

Como resultado se puede observar que las afirmaciones son las correctas para esta investigación, el nivel de significancia de la tabla de correlaciones es de 0.01, con ello se confirma que las afirmaciones son correctas para los indicadores y a las dimensiones de la variable. Se puede observar también en tabla en mención que los valores de las correlaciones son similares sin embargo la correlación del indicador Adaptación al Cambio posee un mayor valor.

Con los resultados obtenidos se procedió a elaborar los gráficos de ambas variables que se podrán observar en la parte posterior, estos gráficos evidencian la relación y correlación que existe. Este resultado se puede asegurar que las afirmaciones corresponden a los indicadores, los indicadores a las dimensiones y las dimensiones a la variable Desempeño Laboral.

A continuación, se podrá observar la figura 5, el grafico realizado a través de la obtención de los valores de ambas variables donde se encuentra la relación y correlación de valores.

Figura 5*Gráfico de Correlación de Variable Clima Organizacional***Correlación – Variable Clima Organizacional**

Las dimensiones de la variable Clima Organizacional tienen como resultado en su mayoría correlaciones mayor a 0.5 a excepción de la segunda afirmación del indicador reconocimiento el cual el valor de su correlación es 0.450 y se encuentra muy cerca al valor mínimo requerido.

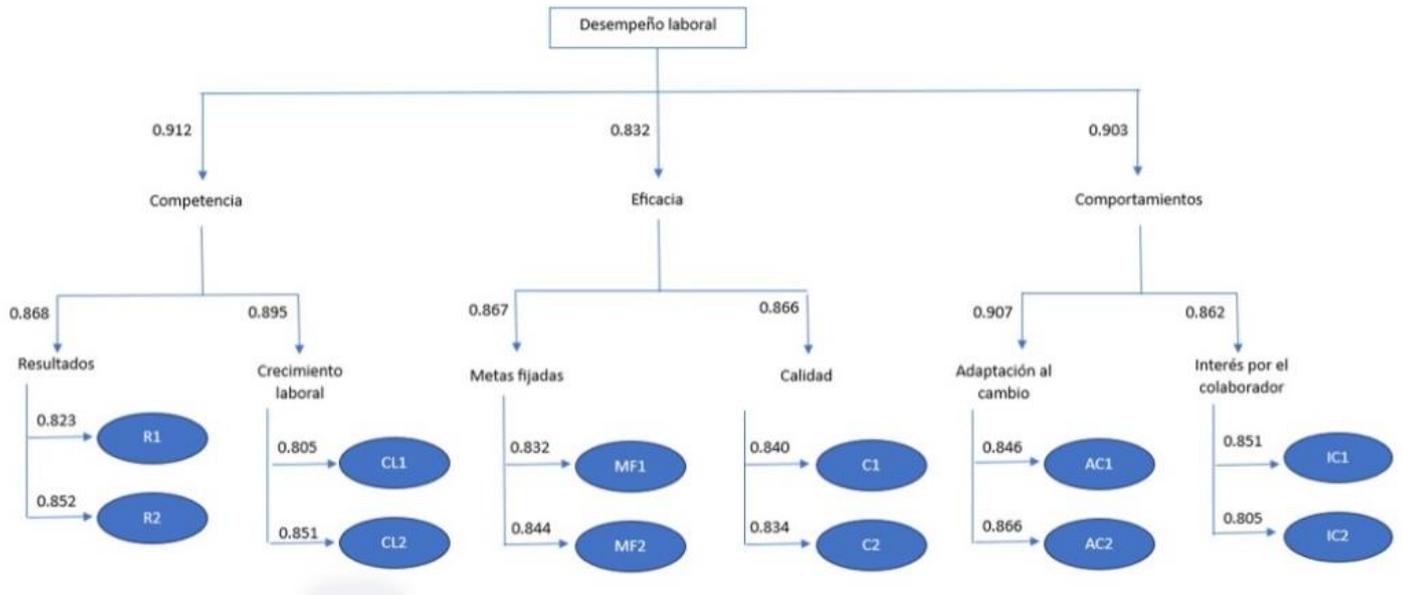
Con estos valores obtenidos se responde de manera positiva a la pregunta del problema específico 1 “¿Cuáles son las dimensiones que caracterizan el Clima Organizacional de la empresa Corporación Agrolatina?”. Esto quiere decir que las dimensiones Compromiso, Relaciones Interpersonales y Liderazgo son las correctas para esta esta investigación.

Seguidamente, se presentará la figura 6, el gráfico de correlación para la variable Desempeño Laboral.

Figura 6

Gráfico de Correlación de Variable Desempeño Laboral

Correlación – Variable Desempeño Laboral



Las dimensiones de la variable Desempeño Laboral tienen como resultado que todas sus correlaciones tienen un valor mayor a 0.805, con estos valores obtenidos se responde de manera positiva a la pregunta del problema específico 2 “¿Cuáles son las dimensiones que caracterizan el Desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina?” dando como respuesta que Competencia, Eficacia y Comportamientos son las indicadas para la variable de esta investigación.

4.1.6. Contrastación de hipótesis (HG, HEs)

4.1.6.1. Prueba de normalidad. Según las hipótesis planteadas “H0: Los datos tienen una distribución normal” y “H1: Los datos no tienen una distribución normal”. Los criterios para tomar una decisión son “Si $p < 0.05$, rechazamos H0 y aceptamos H1”, y “Si $p > 0.05$, aceptamos H0 y rechazamos H1”. Se puede observar a continuación la tabla 23 con los resultados:

Tabla 23

Prueba de Normalidad de Kolmogorov -Smirnova

	Estadístico	gl	p
Clima Organizacional	0.159	356	0.000
Desempeño Laboral	0.188	356	0.000

Con los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis H0 y se acepta la H1, esto quiere decir que los datos no poseen una distribución normal. Debido a ello se aplica la estadística no paramétrica y se realiza la correlación de Spearman.

4.1.6.2 Chi-Cuadrado.

A continuación, se presentarán los análisis de Chi-cuadrado con el propósito de validar la hipótesis general y las hipótesis específicas de este estudio. Asimismo, este análisis permitirá verificar si existe una relación entre la variable Clima Organizacional y sus dimensiones correspondientes con la variable Desempeño Laboral.

La hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en la investigación se han confirmado mediante la ejecución de pruebas de hipótesis con un nivel de confianza del 95%.

A continuación, en la tabla 24 se presentan los resultados de estas pruebas, tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas, utilizando tanto la prueba de chi-cuadrado como la correlación de Spearman en la siguiente tabla.

Tabla 24

Pruebas de Hipótesis			
Hipótesis	P Cuadrado Chi Cuadrado	Correlación Spearman	Resultado
HG	0.000	0.644	Aceptado
HE1	0.000	0.364	Aceptado
HE2	0.000	0.280	Aceptado
HE3	0.000	0.336	Aceptado

Después de obtener los valores de Chi Cuadrado se concluye que se identifica evidencia suficiente para afirmar que existe relación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Asimismo, la prueba de correlación de Spearman muestra que la intensidad de la relación entre las variables es moderada.

En relación con la conexión entre las variables de la hipótesis específica 01, donde se plantea que el Compromiso tiene un impacto significativo y favorable en el Desempeño Laboral, se encuentra suficiente evidencia para sostener que hay una asociación entre estas variables. Al analizar la correlación Spearman, se evidencia que la relación entre dichas variables es moderada baja.

De manera similar, con relación a la hipótesis específica 2, que plantea que las Relaciones Interpersonales tienen un impacto significativo y positivo en el Desempeño Laboral de los empleados de la organización Corporación Agrolatina, se encuentra una cantidad adecuada de pruebas que respalda la existencia de una relación entre la variable Relación Interpersonal y el Desempeño Laboral. Por otro lado, al analizar la correlación de Spearman, se confirma que la intensidad de esta relación es de magnitud moderada baja.

Finalmente, en lo que respecta a la relación entre las variables de la hipótesis específica 3, que sugiere que el Liderazgo ejerce un efecto significativo y positivo en el Desempeño Laboral, se dispone de pruebas suficientes para confirmar la existencia de una relación entre estas variables. Al examinar la correlación de Spearman, se observa que la intensidad de esta relación es de magnitud moderadamente baja.

De la figura 7, se puede concluir que la hipótesis general y las hipótesis específicas fueron aceptadas.

Figura 7

Gráfico del modelo de Estudio Base: Componentes del Clima Organizacional.

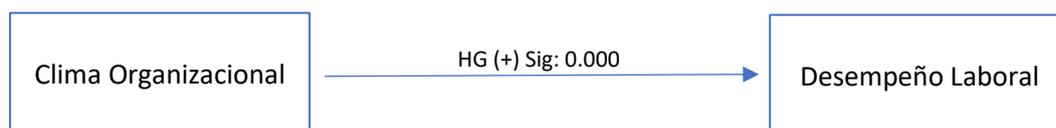
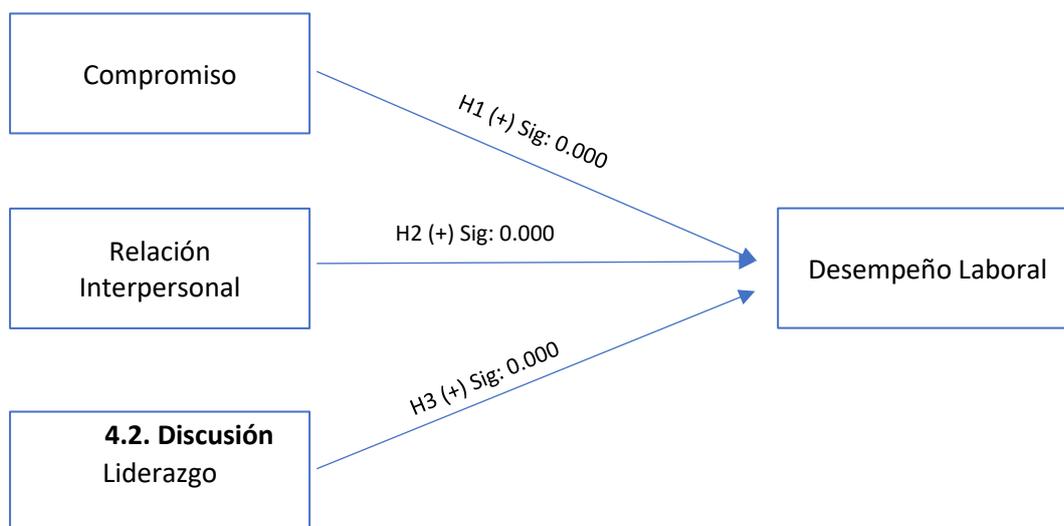


Figura 8

Gráfico para la Hipótesis Específicas.



Tras comprobar que la variable Clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, se pueden contrastar resultados con investigaciones realizadas por otros autores. González y Morales (2020) afirman que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente

significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto quiere decir que, a mejor clima organizacional dentro de la organización, los colaboradores presentarán niveles de desempeño laboral más altos, mostrando así los beneficios para cada uno y también para la empresa.

En relación con la primera hipótesis específica 1: Compromiso, el estudio encuentra evidencia suficiente para afirmar que el compromiso tiene un impacto significativo y favorable en el desempeño laboral. Sin embargo, la relación es moderada baja según la correlación de Spearman. Esto sugiere que, independientemente del contexto (público o privado), el compromiso es un factor relevante para el desempeño laboral. Sin embargo, la intensidad de la relación podría variar debido a diferentes factores contextuales y organizacionales. Con respecto a la investigación de González y Morales (2020), ambas investigaciones proporcionan un entendimiento más completo de cómo se relacionan factores como el compromiso y el clima organizacional con el desempeño laboral. Al comparar ambos resultados, podríamos inferir que el compromiso es importante en ambos entornos, aunque existen diferencias en la magnitud de la relación, lo que sugiere que factores específicos de cada contexto pueden influir en la intensidad de esta relación. Esto resalta la importancia de considerar tanto los factores generales como los contextuales al abordar la gestión del desempeño y el clima organizacional.

Con respecto a la hipótesis específica 2: Relaciones Interpersonales, La relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral también es respaldada por el estudio, aunque nuevamente se observa una correlación moderada baja. Esto podría indicar que las relaciones interpersonales son relevantes para el desempeño, pero no son el único factor. En el estudio de Sumba Bustamante et al. (2022), se destaca la importancia de las relaciones interpersonales como uno de los aspectos clave para crear un clima organizacional favorable en las Mipymes. Esto se alinea con la hipótesis específica 2 que menciona que las Relaciones Interpersonales tienen un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral. Ambas investigaciones se complementan al enfocarse en la importancia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional y el desempeño laboral, respaldando la idea de que estas relaciones son factores relevantes, aunque no únicos, en la mejora del rendimiento de los empleados en diversos contextos organizacionales.

En la hipótesis específica 3: Liderazgo, se sugiere que el liderazgo tiene un efecto significativo y positivo en el desempeño laboral se respalda con pruebas suficientes, pero la correlación de Spearman sugiere una relación moderadamente baja. Esto podría implicar que el liderazgo es relevante para el desempeño, pero no es el único factor y que la calidad del liderazgo puede variar en su impacto. El estudio de Chagray et al. (2020), destaca que el liderazgo se asocia significativamente con el desempeño laboral en la empresa lechera peruana. Esto respalda la idea de que el liderazgo es un factor relevante en la dinámica del clima organizacional y el rendimiento de los empleados.

podemos inferir que la relevancia del liderazgo para el desempeño laboral es un hallazgo consistente en diferentes contextos organizacionales. La correlación moderadamente baja sugiere que la calidad del liderazgo y su impacto pueden variar según factores contextuales y organizacionales, lo que es una conclusión importante para los líderes y los profesionales de recursos humanos. Esto subraya la necesidad de considerar tanto la importancia del liderazgo como la mejora continua de las habilidades de liderazgo para optimizar el desempeño laboral en diversas organizaciones.

Conclusiones

Para concluir con esta investigación, en relación con el objetivo general "Investigar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina" se comprobó que los resultados validan la importancia de esta influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.

En relación con el objetivo específico uno: "Establecer las dimensiones que caracterizan el clima organizacional de la empresa Corporación Agrolatina", se tiene como resultado que las dimensiones son el compromiso, las relaciones interpersonales y el liderazgo, lo que refuerza lo indicado por los antecedentes revisados. En consecuencia, se puede afirmar que se logró el primer objetivo específico de la investigación.

En base a estos resultados, se confirma que el objetivo específico dos: "Establecer las dimensiones que caracterizan el desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina", competencia, eficacia y comportamientos son las dimensiones que representan al desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina, con esto se puede asumir que se logró el segundo objetivo específico de la investigación.

Con respecto al tercer objetivo específico tres: "Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina se identificó que si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Corporación Agrolatina.

Finalmente, tras completar esta investigación, abordamos el objetivo específico cuatro: "Identificar las dimensiones del clima organizacional que influyen en el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina", la investigación determinó que la dimensión compromiso de la variable clima organizacional es de mucha importancia para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.

Recomendaciones

Recomendaciones Metodológicas

1. En la variable Clima Organizacional se obtuvo una afirmación el cual su correlación es menor a 0.5, en este caso se recomienda cambiar la redacción de la afirmación de una manera en que sea más entendible.
 - Se sugiere hacer el siguiente cambio para la afirmación a modificar:
 - Afirmación original: Estoy orgulloso del trabajo que realizo.
2. Afirmación modificada: Estoy de acuerdo en que realizo un buen trabajo.
3. Se recomienda ampliar la cantidad de encuestados para poder abarcar y conocer más opiniones en las áreas críticas como producción agrícola y planta empacadora.
4. Se sugiere la disminución de tiempo laborado en la empresa de la pregunta filtro “¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa?” y poder incluir a los trabajadores que tienen más de 6 meses laborando en la empresa, ya que esta posee un alto índice de rotación en las áreas como producción agrícola y planta empacadora.
5. Se recomienda analizar a diferentes empresas del sector para poder comparar resultados y analizar similitudes. En base al método de aplicación de encuestas se recomienda ir de manera presencial a la empresa para poder encuestar a los trabajadores y resolver las dudas que puedan surgir en el momento.

Recomendaciones a la gerencia

Se recomienda usar herramientas que puedan medir el clima organizacional para tener en cuenta los puntos que se deben mejorar, como primer paso recomendamos hacer encuestas cada seis meses a los trabajadores, con esto se podrá llevar un mejor control de cómo se siente el ambiente laboral y si su desempeño mejora. En caso los resultados no sean satisfactorios, se podrá tomar acciones inmediatas, con el fin de mantener a los trabajadores felices con su trabajo, y así, brinden un mejor desempeño.

Se recomienda también realizar capacitaciones trimestrales para todos los trabajadores donde el enfoque sea desarrollar habilidades que mejoren el desempeño de cada uno y en conjunto.

Estudiar el impacto que tiene el clima organizacional en cada área de la empresa, para tener un estudio centrado en cada área, y para poder tener un mayor conocimiento de cómo se sienten los colaboradores con el ambiente laboral de su área de trabajo y de qué manera afecta en su desempeño laboral.

Por último, prestar más atención a los trabajadores dentro de la empresa, ya que, muchas veces hay trabajadores que no tienen una buena relación con el gerente de su área en el trabajo, o tienen miedo a equivocarse por miedo a que los regañen.

Lista de referencias

- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa ladrillera taura SAC*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11417/UPactimr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En J. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, págs. 267-299). New York: Academic Press.
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A. Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21- 29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Barboza, S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92–101. <https://doi.org/10.37787/44emyj64>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Canales Farah, A. M., López Gómez, J. A., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124–142. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carrión Córdova, B., Loli Ponce, R. A. & Espinoza Moreno, T. M. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *Tecnohumanismo*, 2(1), 307–322. <https://doi.org/10.53673/th.v2i1.121>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., Ayala, I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Chagraj Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2).

<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Cientific*, 6(22), 270-290, e-ISSN: 2542-2987.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>

Chiavenato, I. & Colbs. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración De Recursos Humanos*. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración [Introduction to the general theory of management]*. (10ma ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES

Clifford, R. A. (1969). *Liderazgo Local en el desarrollo Rural Latinoamericano*. Bogota : Bib. Orton IICA / CATIE

Clima laboral influye en la productividad empresarial. (2018). Elperuano.pe.

<https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>

Córdova, B. C., Loli Ponce, R. A., & Espinoza Moreno, T. M. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193–207.

<https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/121>

Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2a. ed.). Upper Saddle River, NJ, EE. UU.: Prentice-Hall.

Domínguez, L., Garcia, A., Ramirez, A. (1969). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional de administración*, 4(1), 59–70.

<https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>

ECA Sinergia, vol. 10, núm. 1, 2019, enero-, pp. 70-84.

https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196

Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 77-89.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>

Fernández Ríos, M. & Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

- García Ruiz, F. J. & Benavidez Quinto, E. A. (2020) Administración: Clima Organizacional. [Título profesional, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua], Repositorio Institucional RIUMA. <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/>
- González Ríos, R., Hinojosa Benavides, R., Pariona Luque, R., Rivero Pariona, Z. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- González, J., Núñez, R., Paredes, M., Paredes, V., Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Gorjup, M., & Baltar, F. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924517006.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, 714 p. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Huamán Cuya, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 174–188. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7ma ed.). México D.F., México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Kerlinger, E. N., (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F: Nueva Editorial Interamericana. Actualmente se publica por McGraw—Hill Interamericana.
- Lemus Hernandez, A., & Rodriguez Pua, C. (2003). Actitudes hacia la promoción de la delgadez en la televisión y trastornos de la conducta alimentaria: Un estudio correlacional en grupo de estudiantes universitarios.
- Macas, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el período 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6-17.
- Macías García, E. K., & Saltos Briones, G. M. (2020). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 98–116. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>

- Melo, P., & Algélica, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigación*, 15(1), 90–101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lng=en.
- Mendoza Vargas, J.M., Burbano Pantoja, V. M., Mendoza Vargas, H. H. (2022, diciembre). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica – Vol. 33 N° 6*, 157–167. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Menéndez Barzanallana (2014). Capítulo 1. Ingeniería del software. Introducción. *Universidad de Murcia*. <https://www.um.es/docencia/barzana/IAGP/IAGP2-Ingenieria-software-introduccion.html#:~:text=Seq%C3%BAa%20la%20definici%C3%B3n%20del%20IEEE,producto%20dise%C3%B1ado%20para%20un%20usuario%22>
- Metodología de la Investigación. (s/f). http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf
- Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comunicación*, 8(2), 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008&lng=es&tling=es.
- Montes C (2009) Régimen jurídico y ambiental de los residuos sólidos, Ed. Universidad externado de Colombia.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press
- Muntané, Jordi. (2010). *Introducción a la Investigación básica*.
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
- Olivera Garay, Y., Leyva Cubillas, L., & Napán Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897680>
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador.

- Pedraza Melo, N. A. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev. Lasallista Investig.* vol.15, n.1, pp.90-101.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Peña, H., Villon, S. & Martínez, O. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific.* 3. 177-192.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral.
<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28).
- Pino Loza, E., Granja Pino, A. C., & Niño Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 2021, 7(4), 23–28. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
- Ponce, L. E., & Gómez García, S. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129–1154. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>
- Puitiza Lucano, C. M., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., & Sánchez Santillan, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú //Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), 71-85.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
- Quiroz Fernández, P. L., & Romero Vélez, E. M. (2022). Clima Laboral: Factor del desempeño laboral en el Departamento Financiero de la Universidad Técnica de Manabí. *RECUS*, 7(1), 33–44.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Recus/article/view/4400>
- Ramírez Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799.
<https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.6 en línea].
<https://dle.rae.es/>
- Restrepo B. L., Gonzales L. J. (2007). De Pearson a Spearman. *Rev Colomb Cienc*
 Pec 20: 183-192.
- Rizo, M. (2008), “Comunicología y comunicación interpersonal. Reflexiones sobre un objeto olvidado en el campo académico de la comunicación” [en línea], *Comunicología@: Indicios y Conjeturas*, n.º 9.

- Salazar Ponce, E. G., & Alvarado Franco, D. R., Holguín León, G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581–596.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2269/0>
- Solórzano Espinoza, N. V., Parra Ferié, C., Espinoza Arauz, M., Macías Barberán, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(3), 541–553.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Sumba Bustamante, R., Moreno Gonzabay, P., & Villafuerte Peñafiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8383360.pdf>
- Vincenty, R.(s/f). *Muestreo por Conveniencia*. Slideshare.net.
<https://es.slideshare.net/selene1524/muestreo-por-conveniencia>
- Zaldívar, D. (2003), *Relaciones interpersonales en psicología*, La Habana: ENPES

Anexos

Anexo 1: PREGUNTAS FILTRO

Preguntas Filtro

PREGUNTAS FILTRO

¿Usted trabaja para la empresa Corporación Agrolatina?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No (termina la encuesta)

¿Cuántos años tiene trabajando en la empresa?

<input type="checkbox"/>	Menos de un año (Termina la encuesta)
<input type="checkbox"/>	De 1 - 3 años
<input type="checkbox"/>	De 4 - 6 años
<input type="checkbox"/>	7 años a más

Anexo 2: PREGUNTAS DATO

Preguntas Dato

PREGUNTAS DATO

¿Cuál es su género?

<input type="checkbox"/>	Femenino
<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	No especifica

¿Cuál es su estado civil?

<input type="checkbox"/>	Soltero
<input type="checkbox"/>	Casado
<input type="checkbox"/>	Viudo
<input type="checkbox"/>	Divorciado

¿En qué área trabaja?

<input type="checkbox"/>	Producción Agrícola
--------------------------	---------------------

<input type="checkbox"/>	Planta Empacadora
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Logística
<input type="checkbox"/>	Sanidad
<input type="checkbox"/>	Calidad
<input type="checkbox"/>	Almacén
<input type="checkbox"/>	Taller Mecánico
<input type="checkbox"/>	Seguridad y Salud
<input type="checkbox"/>	Sistemas
<input type="checkbox"/>	Certificaciones
<input type="checkbox"/>	Finanzas
<input type="checkbox"/>	Contabilidad
<input type="checkbox"/>	¿Cuál es su edad?
<input type="checkbox"/>	De 18 - 25 años
<input type="checkbox"/>	De 26 - 33 años
<input type="checkbox"/>	De 34 - 41 años
<input type="checkbox"/>	De 42 - 49 años
<input type="checkbox"/>	De 50 años a más

¿Cuál es su lugar de residencia?

<input type="checkbox"/>	Ica
<input type="checkbox"/>	Chincha
<input type="checkbox"/>	Nazca
<input type="checkbox"/>	Palpa
<input type="checkbox"/>	Pisco
<input type="checkbox"/>	Lima

¿Además de usted, cuántos miembros tiene su familia?

<input type="checkbox"/>	De 1 - 2 miembros
<input type="checkbox"/>	De 3 - 4 miembros
<input type="checkbox"/>	De 5 a más miembros

¿Cuánto es el tiempo que se demora en llegar desde su casa al trabajo?

<input type="checkbox"/>	Menos de una hora
<input type="checkbox"/>	Más de una hora

Anexo 3: AFIRMACIONES DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION*Afirmaciones del instrumento de investigación.*

Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me siento reconocido cuando realizo bien mi trabajo					
Estoy orgulloso del trabajo que realizo					
Estoy altamente comprometido con las metas de la empresa					
Siento que pertenezco a un buen equipo de trabajo					
Estoy de acuerdo con que existe una comunicación efectiva adecuada con mis compañeros de trabajo.					
Estoy de acuerdo en que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores					

Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estoy de acuerdo en que confío en las capacidades de cada uno de mis compañeros					
Considero que cuando tengo una tarea difícil puedo confiar en que mis compañeros me ayudaran					
Estoy de acuerdo que existe una planificación en la empresa que guía nuestras actividades					
La información de la empresa se conoce en todo momento					
Siento que cuando no se logra cumplir con la producción, es porque la dirección no ha realizado bien su trabajo					
El trabajo que realizo en mi área está claro y bien organizado					

Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Siento que mi jefe me hace saber si estoy realizando bien mi trabajo o no					
Estoy de acuerdo con la forma en el que empresa evalúa mi trabajo					
Siento que puedo tomar mis propias decisiones mientras realizo el trabajo					
Siento que la empresa distingue y premia públicamente a los trabajadores que tienen buen desempeño en el trabajo					
Me siento capaz de hacerme cargo de lograr las metas fijadas para mi puesto de trabajo.					
Conozco las metas y objetivos de trabajo establecidas por mi jefe					

Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Siento que tengo claro cómo realizar mi trabajo de la mejor manera posible.					
Logro desarrollar mi trabajo con calidad.					
Recibo un salario justo por mi trabajo					
La empresa informa a todos cuando existe una vacante disponible para algún puesto de trabajo					
La empresa me ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para crecer laboralmente					
Recibo por parte de la empresa recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo					

Apéndice

Apéndice N 1: Acta de Validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos: Pilar García Tamariz

Centro de trabajo: Universidad de Piura

Cargo que desempeña: Docente



Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Las preguntas (filtro y datos) y afirmaciones del cuestionario son claras y precisas y tienen sintáctica y semánticas adecuadas			X	
COHERENCIA	Las afirmaciones del cuestionario permiten medir los indicadores, dimensiones y variables en la población de estudio		X		
SUFICIENCIA	Las cantidad y calidad de las afirmaciones son suficientes para medir los indicadores, dimensiones y variables de estudio	X			

I. Explicación de los criterios evaluados

Con respecto a la claridad, se sugiere revisar problemas gramaticales y algunos ortográficos sugeridos. Por el tamaño de la encuesta, el número de preguntas es coherente para conocer las dimensiones. Se cita correctamente.

Fecha:

26.10.21

Apéndice N 2: Acta de Validación

Nombres y Apellidos: Cesar Augusto Martin Cáceres Dagnino

Centro de trabajo: Universidad de Piura

Cargo que desempeña: Director del Centro de Familias Empresarias


Firma:

Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACION	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Las preguntas (filtro y datos) y afirmaciones del cuestionario son claras y precisas y tienen sintáctica y semánticas adecuadas		x		
COHERENCIA	Las afirmaciones del cuestionario permiten medir los indicadores, dimensiones y variables en la población de estudio		x		
SUFICIENCIA	Las cantidad y calidad de las afirmaciones son suficientes para medir los indicadores,		x		

dimensiones y
variables de estudio

Explicación de los criterios evaluados

Dada la naturaleza de los encuestados (personal obrero agrícola), se sugiere hacer un anexo de equivalencias de las afirmaciones en un lenguaje más sencillo. Se sugiere confirmar las preguntas filtros con el área de personal de la empresa. Es conveniente definir los indicadores y compararlos con las afirmaciones.

Fecha: 18- 04-2022

Apéndice N3: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
PG: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina?	OG: Investigar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina.	•HG: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Corporación Agrolatina	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo: Cuantitativo y Correlacional • Diseño: No experimental, Básica y Horizonte de análisis transversal
PE1: ¿Cuáles son las dimensiones que caracterizan el clima organizacional de la empresa Corporación Agrolatina?	OE1: Establecer las dimensiones que caracterizan el clima organizacional de la empresa Corporación Agrolatina	•HE1: El compromiso influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Agrolatina	<ul style="list-style-type: none"> •Población: Hombres y Mujeres que trabajan en la empresa Corporación Agrolatina y tienen más de un año trabajando
PE2: ¿Cuáles son las dimensiones que caracterizan el desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina?	OE2: Establecer las dimensiones que caracterizan el desempeño de los trabajadores de la empresa Corporación Agrolatina	•HE2: Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> •Muestra: No probabilística, por conveniencia •Instrumento: Cuestionario • Validez del Instrumento: Juicio de expertos (Pilar García)
PE3:¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina?	OE3: Identificar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina	•HE3: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agrolatina.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica : Encuesta •Método: Estadística Descriptiva (Distribución de frecuencias, Medidas de tendencia central, Medidas de Variabilidad) y Estadística inferencial (Correlación de
PE4:¿Cuáles son las dimensiones del Clima Organizacional que impactan en el desempeño de los	OE4: Identificar las dimensiones de Clima Organizacional que impactan en el Desempeño de los		

trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina?	trabajadores en la empresa Corporación Agrolatina.	Pearson y Chi Cuadrado)	de
		•Software	de
		Procesamiento: Excel y SPSS	
