



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA
EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA
LATINO SAC**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Fernández Flores Elvis Franco
<https://orcid.org/0000-0003-0633-2121>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham Jose
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC

Asesor (a): Mg. Guerrero Millones Ana María

Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Guerrero Millones Ana María

Nombre Completo Firma

DEDICATORIA:

A Dios, por cada minuto de vida.

A mi familia por su apoyo incondicional y por la confianza que me brindan día a día, por ser mi motor y mi fuerza para seguir adelante.

A ella, por sus consejos, palabras de aliento y por siempre ser mi apoyo.

AGRADECIMIENTO:

Un agradecimiento a mis docentes por sus conocimientos impartidos a lo largo de mi carrera universitaria; puesto que con su orientación, sabiduría y paciencia lograron guiarme para el desarrollo y culminación de esta tesis.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC, el tipo de estudio fue descriptivo, cuantitativo- correlacional y con un diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformado por la totalidad de trabajadores (30) por ser pequeña o finita. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables clima organizacional y rendimiento laboral, utilizo el instrumento-cuestionario que constó de 20 preguntas para la variable clima organizacional y 15 preguntas para la variable rendimiento laboral, de acuerdo a la escala de Likert y categorizados. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros y figuras simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo que existe un grado de correlación altamente significativo entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral del Servicio Agrícola Latino SAC, con un $r=0,686$, asimismo se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,000, el cual es menor al 0.05, razón por la cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, se recomienda implementar políticas para mejorar el clima laboral de los trabajadores, ya sea aplicando programas de comunicación eficaz, mejorando las condiciones laborales y optimizando el nivel de supervisión en sus labores, la misma que traería como consecuencia que los trabajadores perciban un excelente rendimiento laboral

Palabras clave: Clima organizacional, rendimiento laboral y trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the organizational climate and its impact on the job performance of the workers of the Latino agricultural service SAC, the type of study was descriptive, quantitative-correlational and with a non-experimental design. The population and sample was made up of all the workers (30) because it was small or finite. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the organizational climate and work performance variables, I used the instrument-questionnaire that consisted of 20 questions for the organizational climate variable and 15 questions for the work performance variable, according to the scale of Likert and categorized. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in tables and simple double-entry figures, relative and absolute frequency. Concluding that there is a highly significant degree of correlation between the variables organizational climate and job performance of the Latino Agricultural Service SAC, with an $r = 0.686$, a Bilateral Sig. of 0.000 was also obtained, which is less than 0.05, which is why the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected, it is recommended to implement policies to improve the working environment of workers, either by applying effective communication programs, improving working conditions and optimizing the level of supervision in their work, the same as would result in workers perceiving excellent job performance

Keywords: Organizational climate, work performance and workers.

INDICE DE CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.2.1. Clima organizacional.....	23
1.2.1.1. Definición de clima organizacional	23
1.2.1.2. Características del clima organizacional	24
1.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional	25
1.2.2. Desempeño laboral	26
1.2.2.1. Definición desempeño laboral.....	26
1.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral	27
1.2.2.3. Normativa técnica, ambiental, de seguridad, de gestión de riesgos	28
1.2.2.4. Gestión de riesgos	30
1.2.2.5. Estado del arte.....	30
1.2.3. Definición de términos.....	31
1.3. Formulación del problema.	34
1.4. Justificación e importancia del estudio.	34
1.5. Hipótesis.	35
1.5.1. Hipótesis general	35

1.6. Objetivos.....	35
1.7.1. Objetivo general.....	35
1.7.2. Objetivos específicos.....	35
II. MATERIAL Y MÉTODO	36
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
2.2. Población y muestra.....	37
2.3. Variables, Operacionalización.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	40
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos.....	41
2.7. Criterios de rigor científico.....	41
III. RESULTADOS.....	43
3.1. Resultados en tablas y gráficos.....	43
3.2. Discusión de resultados	57
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	62

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Clima organizacional	38
Tabla 2 Variable Rendimiento laboral.	39
Tabla 3 Estadístico Alfa de Cronbach de calidad de servicios y satisfacción de los clientes.....	40
Tabla 4 Dimensión Autorrealización	43
Tabla 5 Dimensión Involucramiento laboral.....	44
Tabla 6 Dimensión Supervisión.....	45
Tabla 7 Dimensión Comunicación.....	46
Tabla 8 Dimensión Condiciones Laborales	47
Tabla 9 Variable Clima organizacional	48
Tabla 10 Dimensión Asistencia y puntualidad	49
Tabla 11 Dimensión Trabajo en equipo.....	50
Tabla 12 Dimensión Productividad.....	51
Tabla 13 Dimensión Respeto y responsabilidad.....	52
Tabla 14 Dimensión Calidad en el trabajo.....	53
Tabla 15 Dimensión Trabajo bajo presión	54
Tabla 16 Variable Rendimiento laboral	55
Tabla 17 Tabla cruzada entre Clima organizacional y rendimiento laboral	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión autorrealización	43
Figura 2 Dimensión involucramiento laboral.....	44
Figura 3 Dimensión supervisión	45
Figura 4 Dimensión comunicación	46
Figura 5 Dimensión condiciones laborales	47
Figura 6 Variable Clima organizacional	48
Figura 7 Dimensión Asistencia y puntualidad	49
Figura 8 Dimensión Trabajo en equipo	50
Figura 9 Dimensión Productividad.....	51
Figura 10 Dimensión Respeto y responsabilidad	52
Figura 11 Dimensión Calidad en el trabajo.....	53
Figura 12 Dimensión Trabajo bajo a presión	54

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En el día a día las exigencias que genera la competencia comercial, ha estimulado las organizaciones a generar una serie de estrategias para conseguir escalar sobre las demás y posicionarse como entidades confiables, no sólo en el producto o servicio que ofrecen, sino además en brindar un lugar confortante en el trabajo, propiciando las condiciones óptimas para el desempeño de sus trabajadores, reduciendo así los riesgos de pérdida, sosteniendo confiablemente a su población.

En el plano **internacional**: Amozorrutia, (2018). De los estudios de Graet Place to Word (2020), realiza un ranking anual sobre las mejores organizaciones para laborar a nivel mundial, evaluando índices de calidad de la cultura organizacional, entre los puntos a calificar se encuentra el clima laboral; los estándares de medición son muy elevados, encontrando que sólo el 36% de las empresas que se postulan para este listado, logra aprobarlo. Los países que consiguen mejores puntuaciones se ubican en Europa, el 82% de las empresas que conforman el listado final son de esta parte del mundo; en contra parte el 62% de entidades Latinoamericanas y del Caribe presentan dificultades, no logrando superar el umbral mínimo, presentando como denominador común la escasa planificación y estructuración de planes para propiciar ambientes ideales en el trabajo.

En España, Llorente & Cuenca (2016) ejecutaron una encuesta online a trabajadores de distintas empresas privadas, entre ellos se encontraban personal operario, personal administrativos y gerencial, siendo en su mayoría de este último sector (61%), tras el término del trabajo se concluyó que el 82% de los participantes señala como un factor influyente el clima organizacional para poder llevar a cabo de manera adecuada las funciones asignadas, el 36% de los evaluados indicó que las empresas no llevan a cabo de manera permanente acciones para integrar a sus trabajadores, visualizando la organización como la suma de áreas para conseguir un producto, mas no consiguen identificar el trabajo en equipo.

Por su parte en América del sur, Dos Santos, Brito de Jesús, Souza, Rivera

(2017), señalan que la preocupación por el clima organizacional es mínimo en muchas de las empresas privadas, y que en las organizaciones públicas es prácticamente inexistente, Chile y Argentina son los países que mejores ocupan las posiciones en cultura organizacional, el 57% y 62% respectivamente, de los trabajadores señalan que se sienten cómodos trabajando bajo las condiciones presentadas por las entidades, además que el clima en el que laboran es promotor de buenas prácticas en sus funciones, así mismo que como resultado estas empresas consiguen muy buena productividad debido al constante trabajo armónico y pacto de las áreas involucradas.

Sin embargo, la disminuida frecuencia de buenas prácticas en las organizaciones, su planteamiento y despreocupación con el bienestar de los trabajadores tiene como repercusión la constante rotación del personal, la reducida productividad, el decaimiento de la motivación en los trabajadores, promoviendo la fuga de talentos, estrés laboral y pérdidas cuantificables para las empresas, inclusive el cierre total de las mismas (HayGroup, 2016).

Por su parte Álvarez, (1992), señala la problemática que atraviesa Colombia en lo que respecta al clima organizacional, manifestando que muchas de las empresas no ha conseguido adaptarse a los cambios que se requieren, estableciendo políticas mínimas para el cuidado del personal, desestimando el relieve que debe tomar el recurso humano dentro de las organizaciones; sabiendo que las entidades movidas por la globalización requieren de lineamientos que promuevan estándares de cuidado, aun sumado a la agenda de las Naciones Unidas para el 2030, en referencia a los objetivos de desarrollo sostenible, el objetivo ocho procura empleos dignos, no obstante, en américa latina son mínimos los movimientos que apuntan a hacerlo realidad. Pilligua, et. al (2019)

En el Perú existe un gran vacío en el marco organizacional, son escasas las empresas que promueven la inversión para garantizar y sostener un buen clima organizacional, existen algunas que no cuentan con los requisitos mínimos para la salubridad del personal, abandonando la preocupación por los trabajadores, centrado sus esfuerzos sólo en la producción y búsqueda de la rentabilidad, siendo así que durante los años 2017 y 2018 el 86% de trabajadores renunció a sus

trabajos por mal clima laboral, en un estudio realizado por Aptitud se reveló que el 81% de los participantes mencionan como primordial el ambiente laboral en el trabajo, siendo este calificado como crucial para su desempeño. Este mismo estudio pone de manifiesto que el clima laboral es la segunda preocupación (23%) por parte de las personas antes de aceptar ser parte de una empresa, siendo superado sólo por la remuneración (27%); otros datos relevantes indican que el 36% de encuestados no se siente valorado por la entidad donde labora, el 30% señala que no toman en cuenta sus opiniones y alternativas de solución a problemas laborales (El Comercio, 2018).

Así mismo el diario Gestión (2021), revela que el 55% de trabajadores se siente presionada al momento de realizar sus actividades, teniendo como principal preocupación el errar en sus funciones y que esto le cueste su trabajo, sólo el 31% de personas se siente cómodo en su trabajo, el 17% indica sentir su ambiente de trabajo como un lugar de estrés y que le provoca miedo, además se encontró que el 56% no tiene una comunicación horizontal con sus jefes inmediatos o supervisores, calificando las relaciones interpersonales como negativas, sintiendo a sus superiores como castigadores, este mismo porcentaje indica que este malestar provoca un desgaste adicional lo que impide que puedan realizar sus funciones con dinamismo, por lo contrario el excesivo miedo los limita e impide desarrollar sus trabajos con comodidad.

Dini y Stumpo (2020), sostiene que en Lima existen empresas que han empezado a utilizar estrategias para mejorar el desempeño del personal en las organizaciones, teniendo como eje de trabajo el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre trabajadores, estimulando el compromiso con la empresa, consiguiendo que los servidores sean personas identificadas con la entidad, sin embargo existe un sector que se refiere a la mediana y pequeña empresa (64%) que no posee ninguna metodología de intervención para el sostenimiento del clima organizacional saludable.

Por su parte Peralta, (2019) a través de una encuesta recogió información dentro de empresas para verificar el clima organizacional, encontrando que el 56.4% de los empleados señala el ambiente laboral como negativo, precisando que

son las relaciones interpersonales entre las áreas las que debilitan el trabajo en equipo, sumado a la mala comunicación con los jefes y gerentes abren paso al desequilibrio en las entidades, viéndose desmotivados a cumplir con sus funciones de manera ideal; así mismo el 32% de la población laboral indicó que nunca pueden hacer llegar sus quejas y preocupaciones a sus superiores con respecto a carencias en el trabajo para el sano cumplimiento de sus funciones, el 34.6% registra incidentes con compañeros de trabajo, siendo la principal causa dificultades en la comunicación o conflictos no resueltos, el mismo que afectaría el cumplimiento de la meta.

A través de lo descrito previamente se observa que los problemas en el clima organizacional y su repercusión en el desempeño de los trabajadores es una problemática que en el plano internacional y nacional, causando pérdidas en el recurso humano y afectando la economía de las empresas que lo padecen, haciendo que se conviertan en entidades en desequilibrio y, evidenciando la escasa gestión administrativa para direccionar a la solución.

En el ámbito local se pudo identificar que existen dificultades en las relaciones interpersonales de los trabajadores de algunas empresas que se dedican a la distribución o producción final de elementos de primera necesidad, es así que se encuentra el caso de Agroindustrial Tumán, la cual sostiene problemas administrativos por el cambio que se tuvieron por parte de sus funcionarios, los trabajadores acusan que las condiciones para el trabajo son mínimos, los cuales perciben que sus derechos les son vulnerados por las diversas actividades que realizan, indicando además intrusismo en las labores, la comunicación entre el conjunto administrativo y el personal operario es mínimo y difusa, como consecuencia se paraliza la producción de azúcar durante días o semanas, conllevando a pérdidas considerables además de afectar la ejecución de los labores de aquellos que si quieren realizar sus funciones. Barrera y Vasquez, (2019)

Así mismo en la provincia de Ferreñafe, región Lambayeque se identificó el servicio agrícola Latino SAC, el cual es una empresa que se encarga de brindar el servicio de pilado de arroz, la cual posee una planta dedicada a la desecación del arroz de dos entradas, teniendo capacidades de 25 y 40 toneladas, pudiendo

procesar hasta 150 sacos de arroz por hora, contando con equipamiento suramericano, lo cual conlleva a realizar actividades concretas y sencillas en el rubro, teniendo como una de las principales dificultades los excesivos costos que pueden generar de manera indirecta.

En la empresa servicio agrícola Latino SAC, se ha observado a través de la revisión de los reportes diarios y mensuales de ocurrencias laborales identifican distintas situaciones, además cuando se establecen a las supervisiones de campo perciben que los trabajadores de las diversas áreas no mantienen adecuada comunicación por lo cual existen retrasos al momento de realizar sus funciones, siendo así que el personal de acopio y recepción sostiene conflictos permanentes con los trabajadores encargados del pilado, esto debido a que el primer grupo procura realizar en brevedad de tiempo la recepción de la materia prima (arroz), sin que existan las condiciones para el almacenamiento y pilado, en otras ocasiones el arroz llega aún con humedad por lo cual debe ser secado previamente, al no existir personal precisado para esta actividad, el personal de acopio y recepción realiza esta función señalando como queja que son los miembros del pilado quienes deberían realizar; los vacíos que existen en la organización promueven relaciones interpersonales inadecuadas, discusiones y riñas entre los trabajadores, lo cual propicia que el rendimiento de los trabajadores se vea afectado, llevando a renunciar a muchos de ellos, según lo revela el padrón de personal, las condiciones de infraestructura no cumplen con los estándares mínimos, aceptando trabajo que sobrepasa la capacidad para lo cual está hecha la servidora, provocando en los trabajadores sobre carga laboral y sensación de explotación en sus funciones.

Por lo antes mencionado se puede identificar como **campo de investigación** el inadecuado clima organizacional que afecta el rendimiento laboral y su desempeño en los trabajadores de empresa en mención, pudiéndose identificar como posibles causas:

La escasa cultura organizacional con la que cuenta la empresa, desconociendo las nociones básicas de clima laboral y su efecto en el desempeño del trabajo; inadecuados niveles de relaciones labores y de habilidades sociales para la resolución de conflictos, escasas estrategias administrativas para el mejoramiento del proceso organizacional y del manejo del recurso humano;

insuficiente presupuesto en el área de recursos humanos para poder brindar atención a las deficiencias encontradas en el ambiente laboral; desinterés de los directivos de la entidad para poder hacer frente a esta problemática, amplificando así el vacío el cuidado del recurso humano, abandonando el proceso organizacional de la entidad y sus miembros.

Se establece como **campo de investigación** el servicio agrícola Latino SAC del distrito de Ferreñafe.

a. Antecedentes de estudio.

Se identificaron trabajos previos en los cuales se estudiaron las mismas problemáticas, encontrando así a:

Internacional

Zateno -Hidalgo & Duran (2016), consolidaron una investigación en la ciudad de Santiago en Chile, denominado “Factores de alto rendimiento que afectan el clima laboral: un estudio de caso”, su propósito de trabajo fue determinar la relación del clima laboral y el desempeño de los recursos naturales en Chile, siendo un estudio de tipo cuantitativo. Los principales resultados señalaron que los factores identificados como influyentes en el alto rendimiento y que afectan el clima de trabajo son: compensación y justicia; los equipos que pueden autogestionarse, otro factor importante es el trabajo en equipo y el liderazgo dirigido, así mismo la calidad que se tiene en la comunicación y la eficiencia en el envío y recepción de mensajes, el compromiso con la institución en la que además se involucran la confianza, seguridad y respaldo, si bien cierto todos estos mencionados son los factores que favorecen y determinan el alto rendimiento y dan como resultado un buen clima organizacional, la compensación y justicia son los que consiguen las mayores puntuaciones.

Enriquez & Calderón (2017), realizaron una investigación en Ecuador, la cual se titula “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador”, la que fue ejecutada en el marco de optención del grado de maestro en Recursos empresariales; el propósito del trabajo fue analizar el clima laboral y determinar como se relaciona con el desempeño de

los servidores educativos en la modalidad de educación básica en ese país, la metodología empleada fue la cuantitativa. Los resultados indican que el factor que mayor incidencia tiene en el clima organizacional es el excesivo control, el cual limita las cualidades de los docentes para poder ejercer sus funciones de manera natural, se ven impedidos, vigilados y algunos presentan percepciones de seguimiento repetitivo, aquí la presión por el cumplimiento de metas es excesivo, propiciando que el clima laboral sea calificado como adverso, evaluando como contraproducente el lugar donde laboran, señalan además que no pueden brindar sus sugerencias ante las autoridades de la institución debido a la escasa comunicación y limitado acercamiento por parte de los directivos hacia su persona, con ello señalan que el desempeño de los trabajadores se caracteriza por ser una mera ejecución de funciones sin que exista proactividad por parte de los trabajadores.

Jacome y Jacome (2017), quienes llevaron el trabajo conocido como “Clima organizacional y incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Quinsaloma” en la ciudad de Cantón- Ecuador, ejecutaron un artículo científico publicado en la revista científica Dilemas Contemporáneos, el propósito del trabajo fue analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del GADM de la ciudad previamente mencionada, ubicando como objeto de investigación las deficiencias en la administración del recursos humano en los gobiernos municipales, el tipo de investigación fue cuantitativa, empujando el diseño descriptivo básico, los resultados señalaron que el 38% lo evalúan como regular, en lo que respecta al clima organizacional la mayor frecuencia está ubicada en el nivel medio, los principales problemas identificados por parte de los trabajadores fueron la escasa capacitación al personal, desconocer de estrategias de clima organizacional; el 35% indica que la forma en que se relacionan las personas y el ambiente de trabajo incide en el desempeño que tienen como trabajadores, en los resultados de correlación se observó que existe vinculación dando como resultado coeficiente de chi cuadrado de 12.096 y como valor de distribución 7.814, con lo cual se acepta la hipótesis alterna que indica que el clima organizacional incide en el desempeño de cada trabajador de la organización en evaluación. Así mismo se

menciona que los trabajadores que obtuvieron valoraciones más altas en clima organizacional consiguen mejor rendimiento en sus funciones, estimulando a los gerentes a diseñar e integrar dentro de los planes institucionales factores y estrategias que promuevan el clima organizacional en búsqueda de optimizar resultados.

Mora & Mariscal (2019), realizaron un estudio en Ecuador denominado “Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral”, teniendo como objeto de estudio el inadecuado manejo de los recursos humanos, la metodología empleada la cuantitativa, con diseño de investigación correlacional descriptivo. Para el trabajo se tuvo como población a los colaboradores del negocio Dismero Corp; el resultado indico que existe relación de tipo lineal entre las variables estudiadas, la correlación señala un valor $r=0.837$ $p<0.001$ lo que equivale a una relación positiva con intensidad alta entre las variables de estudio, lo que simbolizaría que cuando el trabajador siente mayor satisfacción por su trabajo esto dará como resultado el mejor rendimiento en sus actividades laborales, al analizar las vinculaciones entre dimensiones se establece que las que tienen mayor porcentaje de relación son las condiciones de trabajo, las relaciones de bienestar, la remuneración, el crecimiento personal y profesional, la dirección de las autoridades de la institución; por lo tanto se señala que si en la organización se procura el desenvolvimiento y acomodo de los trabajadores, esto traería consigo mejor funcionamiento de las áreas productivas, además que la eficiencia del recurso humano sería aprovechada al máximo.

Rosiles, Lugo, Clara, & Ramírez (2020), ejecutaron un estudio en la ciudad de Coatzacoalcos, México, como parte de su tesis para magister en administración, a través de la Universidad Veracruzana, la investigación tuvo el enfoque cuantitativo -no experimental con diseño correlacional, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en el personal de la dependencia gubernamental establecida en la ciudad de estudio. El resultado indico que los colaboradores establecen el clima organizacional como desfavorable, mientras que la satisfacción laboral la establecen en el nivel medio, al examinar las variables a través del género de los trabajadores se encontró que las mujeres perciben el clima laboral de manera más desagradable, debido a las exigencias y constantes riñas

entre los miembros de la organización, así mismo como resultado se consigue establecer una metodología alternativa para la evaluación de estas variables, utilizando modelos distintos los cuales se ajustan a la realidad poblacional. Otra de las conclusiones a las que se llega es que en el marco de la gestión pública las instituciones gubernamentales se encuentran en desventaja de recursos para el cuidado y entrenamiento de los recursos humanos, debido a que estos no se establecen metas rigurosas y por lo tanto las visualizaciones de capacitación no son exigencia, calando esto en los servidores que se desmotivan al crecimiento personal y a la lucha por propiciar mejores actitudes ante el ambiente laboral.

Pedraza (2020), llevó a cabo su estudio denominado “El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas”, el cual se ejecutó en México, el propósito del trabajo fue analizar desde la perspectiva de los trabajadores la relación entre clima laboral y la satisfacción en el trabajo, la metodología del estudio fue empírico, racional causal, para la ejecución se contó con 155 trabajadores de instituciones públicas y privadas que de manera voluntaria accedieron a participar, sin embargo, para la muestra se estableció un número de 80 participantes (37 de empresas privadas y 43 de entidades públicas) a quienes se les aplicó cuestionarios para el recojo de la información, los cuales contaban con validez y confiabilidad. Los resultados arrojaron el método de análisis por emociones señalan que el método de medición de motivación intrínseca e extrínseca son los que estructuran la visualización de la satisfacción laboral en las organizaciones sin que exista diferencia entre públicas y privadas, la encontrar la relación se empleó el modelado de ecuaciones, obteniendo que tres factores del clima organizacional (afecto, estándares e identidad) se vinculan directamente con las motivaciones que se emplean en la satisfacción laboral; las diferencias más resaltantes entre las dos tipos de organizaciones se establecen en el nivel de identidad, y los índices de satisfacción intrínseca.

Nacional

Idrogo (2018), ejecutó la investigación denominada “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota”; la cual se ejecutó en la región Cajamarca, esta tesis se realizó

para alcanzar el grado de magister en administración y gerencia pública, utilizando una muestra de 57 trabajadores administrativos de la entidad en mención. La metodología empleada fue cuantitativa, usando un tipo de estudio no experimental transversal y un diseño correlacional descriptivo para conseguir la finalidad de la investigación. Los resultados indican en la dimensión comunicación y coordinación que el 43.9% indica que casi siempre el área funciona correctamente, el 42.1% indica que recibe la información necesaria para realizar sus labores; el 45% menciona que casi siempre llega la información a tiempo para la ejecución de acciones; el 36.8% indicó que al ingresar a laborar en la entidad le informaron sobre sus acciones; el 54% indica una excelente relación con sus jefes; el 56% indica tener buenas relaciones con el resto del personal; en lo que respecta al desempeño laboral el 36.8% señalan que sus funciones se encuentran definidas por lo cual se le facilita la ejecución; 49.1% dice que sus funciones están claramente definidas; 35.1% dice que las funciones se distribuyen de manera adecuada; 47% recibe retroalimentación sobre su desempeño. Al elaborar la prueba de correlación el coeficiente de correlación de Pearson (0.869) sig. >0.01, el mismo que arrojaron los resultados de un alto existente grado de correlación; lo que indica que existe una relación entre las variables en estudio.

Urbano (2018), Con su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Administración Local de Agua Huaraz”, este estudio se realizó para obtención para la titulación en administración de empresas, en la universidad Santiago Antúnez de Mayolo en la ciudad de Huaráz, el propósito del estudio fue analizar el impacto que tiene el clima organizacional sobre las mejoras del desempeño laboral, la metodología de investigación fue de enfoque no experimental cuantitativo, con diseño correlacional causal. La muestra fue tomada de manera no probabilística intencional, con un total de 36 trabajadores, se aplicaron 03 instrumentos los cuales fueron estandarizados, validados y contaban con confiabilidad. Los resultados en clima organizacional señalan que el 54% indicó que este es favorable, sin embargo, el 46% se establece en el nivel medio; en sus dimensiones la distribución se da de la siguiente manera: en autorrealización la mayor frecuencia la obtiene el nivel medio; en involucramiento laboral el nivel favorable consigue 84.62%, en la dimensión supervisión el 69.23% se estableció

en el nivel favorable, en el nivel comunicación el 69.23% indica que es favorable, en las condiciones laborales el 53.85% señala que se encuentra en el nivel medio; en lo referente al desempeño laboral el 61.5% de los colaboradores indican que el desempeño laboral es favorable, el 23.10% señala que es medio y el 15% precisa que es muy favorable; así mismo se determinó la existencia de una relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad, encontrando como valor chi cuadrado (839,44), además del valor teórico de la prueba (88.25), con una significancia $p < 0.05$, con lo cual se toma por aceptada la hipótesis alternativa.

Mamani, Rivera, & Flores (2020), llevó a cabo una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral docente en la asociación educativa adventista de la misión peruana del Sur, 2018”, el cual se ejecutó para obtener la titulación en administración de la universidad Peruana Unión, el propósito del trabajo fue hallar la medida de relación entre la realización personal y el desempeño laboral, el cual fue aplicado en la asociación educativa adventista de la misión peruana, contando con una población de 120 trabajadores (docentes); se emplearon instrumentos cuantitativos para la recolección de datos. El método utilizado fue cuantitativo de enfoque transversal, de tipo no experimental y diseño correlacional descriptiva. Los resultados indicaron que existe relación $Rho = 0.676$ de dirección positiva entre las variables de estudio, altamente significativo $p < 0.05$, señalando así que el clima organizacional se vincula directamente, afectando así la labor docente por causa del ambiente laboral, es decir que a mejores condiciones de empleo y socialización entre los trabajadores esto promueve un mejor desempeño en los colaboradores; así mismo existe relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral ($Rho = 0.557$); además se encontró una relación directa de la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral ($rho = 0.574$), existe relación entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral ($rho = 0.651$), se encontró relación entre comunicación y desempeño laboral ($rho = 0.650$), además se ubicó la relación de la dimensión supervisión y desempeño laboral ($rho = 0.669$).

Carhuayal (2020), llevó a cabo una investigación denominada “El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la

empresa G.S.H.S.A”, la cual se realizó en la ciudad de Lima, a través de la universidad Nacional Mayor de San Marcos, como parte del programa de licenciamiento de la facultad de ciencias administrativas; el propósito del trabajo fue determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa mencionada. El método empleado para el estudio fue el enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la cual se basa en el análisis de recojo de datos se realizó en el año 2019, siendo esta una muestra no probabilística, siendo de diseño transaccional, para la muestra se tomó a 25 trabajadores, empleando el muestreo no probabilístico intencional, utilizando encuestas en la recepción de la información, Los resultados señalaron que el 98% de los trabajadores dan por real la relación que existe entre las variables evaluadas, el 80% identifica que existe vinculación directa entre la forma de organización de la empresa y las dimensiones del desempeño laboral; sin embargo el 20% indica que los vectores señalados son independientes sin que exista vinculación entre estos; así mismo se indica relación directa entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral; además se establece relación entre la dimensión recompensa y las dimensiones del rendimiento laboral y relación directa entre la dimensión desafío y el rendimiento laboral.

Local

Fernández (2021), llevó a cabo un estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede Principal de la oficina regional Norte INPE Chiclayo-2019”, la cual la realizó en la universidad privada “Señor de sipán” con el propósito de obtener el grado de licenciado en administración, el estudio empleó el enfoque cuantitativo, de tipo de investigación transaccional, usando el diseño correlacional descriptivo, la finalidad del trabajo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la entidad mencionada; la muestra fue compuesta por 85 colaboradores de la sede Chiclayo, siendo personas de ambos sexos, entre edades de 18 a 60 años. Los resultados indicarían que existe vinculación entre las variables evaluadas, hallando coeficiente de correlación de 0.872, significativo al nivel 0.001, además se encontró que existe relación directa entre las dimensiones de las variables del desempeño laboral con la variable clima laboral, con la dimensión asistencia y puntualidad

alcanza el coeficiente $r=0.692$, con la dimensión trabajo colaborativo consigue $\rho=0.834$, por su parte la asociación con la dimensión productividad alcanza el coeficiente $\rho=0.678$, con la dimensión respeto y puntualidad se determina $\rho=0.732$, lo que concierne a calidad en el trabajo $\rho=0.686$, mientras que con la dimensión presión $\rho=0.876$, todas a un nivel de confiabilidad $p<0.01$).

1.2. Teorías relacionadas al tema.

1.2.1. Clima organizacional

1.2.1.1. Definición de clima organizacional

El término clima organizacional es utilizado actualmente en el ámbito empresarial, denominado como clima laboral de forma tradicional, es utilizado constantemente para nombrar las relaciones que vinculan a los trabajadores que forman parte de una entidad, en la cual comparten un solo ambiente, previamente el término clima señalaba sólo a la forma en que los colaboradores “sentían” la comodidad en el ámbito funcional, sin embargo, el término organizacional, señala la ampliación al término dirigido la estructuración funcional de los servidores.

Anzola (2013), indica que el clima laboral hace referencia a las percepciones que tienen los trabajadores sobre las condiciones en las que se desarrollan las labores, buscando la interpretación constante de las vinculaciones entre los colaboradores, y la visión que se tiene sobre la entidad en la que se labora.

Por su parte Guillen & Guil (1999), indican que es la representación grupal de las personas sobre la empresa, aquí se consolidan la perspectiva que se tiene sobre la forma en que son tratados por sus compañeros, más aún por los jefes, valorizando las relaciones interpersonales con todos los miembros.

Chiavenato (2019), varió el término de forma estructural, dando un mayor valor a la forma en que se organiza la empresa, señalando que el clima no es sólo la percepción individual sumada a la de los demás, sino además la acumulación de vinculaciones inter e intra personales, reconociendo los mensajes, rutas, costumbres, que se dan a cabo durante el horario laboral y las secuelas sociales que provocan armonía o desequilibrio dentro de la organización.

Aquí se cuantifican además factores que no depende de la percepción, sino que son condiciones que ofrece la empresa para el desarrollo de la convivencia, siendo así por ejemplo los ambientes que comparten los trabajadores, motivando al acomodo constante de los trabajadores para poder situarse dentro del espacio establecido.

Adicionalmente Méndez (2006), sostiene que el clima organizacional es la vivencia misma de los trabajadores de toda la organización y no sólo de un conjunto de áreas, es decir que si existen carencias o dificultades en un sector de la empresa, está de una u otra forma afectará todo el clima organizacional, debido a que el malestar en un grupo podrá repercutir en las funciones de las áreas cercanas o vinculadas con esta, es entonces que se debe tener una visión holística de los factores y componentes que pueden dar el bienestar del trabajador.

1.2.1.2. Características del clima organizacional

Para el presente punto se tomarán los aportes de Stinger & Litwin (citados por Idrogo, 2016), siendo la primera característica la estructura, esta se refiere a la manera en que los trabajadores recepcionan las secuencias que se dan en la misma, es decir se señalan las normas que presentan estas, los procesamientos que se realizan, las leyes y situaciones que se pueden realizar y las que se deben evitar, incluyendo las limitaciones a las que se debe someter a base del esquema de la empresa; b) facultamiento, lo que es un aproximado a la traducción empowerment, que hace señalamiento al hecho de brindar facultad de decisión y acción a los trabajadores en base a sus funciones, esto es algo distinto a la proacción, esta característica concierne al hecho de que el propio jefe posibilita a los colaboradores el uso de sus funciones para crear nuevas estrategias de intervención, teniendo la posibilidad de decidir sobre ciertas circunstancias, respetando las normas y limitaciones; c) la recompensa, se refiere a la visión que tienen los trabajadores sobre la forma de premiación y la entrega de estímulos por parte de los directivos antes distintas situaciones, aquí no sólo hace señalamiento a las entregas positivas sino también a las sanciones que se pueden recibir por efecto de un acontecimiento adverso; d) desafío, se refiere a los retos que se visualizan los trabajadores con respecto al ingreso, permanencia o salida de la

empresa, aquí la vinculación de trabajador-empresa se dirige a la forma en que los servidores asumen, además, las consignas y metas de la organización y cómo es que la entidad promueve el crecimiento y cumplimiento de objetivos; e) relaciones, concierne a la forma en que se perciben las vinculaciones sociales que existen en el ambiente laboral, aquí se incluyen los conceptos que se tienen sobre las personas que comparten labores, la suma de todas estas relaciones señalan este elemento; f) cooperación, indica sobre el apoyo que se brindan las personas que forman parte del trabajo, es algo más que un acto de solidaridad, aquí se refleja el sustento continuo sobre las acciones de los demás, tanto en las actividades laborales como en la implementación de otras situaciones; g) estándares, son los umbrales que establece la empresa y que son percibidos como elevados, acordes o cómodos para los miembros de la organización; h) conflictos, son desacuerdos que pueden existir entre los miembros de la empresa, en ocasiones por percepciones distintas, por exigencias de los compañeros o superiores, u opiniones, las organizaciones que consiguen mayor cantidad de conflictos resueltos son aquellas que mantienen una base de apoyo y sustento superior a las otras; i) identidad, es el reconocimiento que ejerce el trabajador sobre su contratante, aquí también se involucra la forma en que se autopercibe cada sujeto como miembro de un equipo, y que descubre su valía en el mismo.

1.2.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Palma (2004) describe cinco dimensiones que conforman el clima organizacional dentro de una entidad:

Autorrealización: hace referencia a la manera en que el trabajador concibe el crecimiento posible que está teniendo dentro de la empresa, la comodidad que percibe sobre el desarrollo de sus competencias y la satisfacción que puede asumir ante el logro de metas y desplazamiento de cualidades teniendo como base las funciones por cumplir o el perfil que desempeña dentro de la institución.

Involucramiento laboral: señala sobre la forma en que los trabajadores notan como compacto la forma en que los miembros de la organización consiguen dirigirse y unir esfuerzos para el logro de una meta, estos se sienten parte de la organización dirigiendo sus cualidades y competencias para el cumplimiento de la

misión de la organización asumiendo las responsabilidades de la visión institucional.

Supervisión: Hace indicación sobre las estrategias de acompañamiento y monitoreo por parte de los entes superiores de la empresa para con los trabajadores, sabiendo que son rutinas naturales como parte de los perfiles que se asumen, con la intención de verificar los propósitos del puesto.

Comunicación: Esta hace referencia a la concepción que tienen los trabajadores sobre la emisión y recepción de mensajes claros entre los miembros de la institución, interpretando y dándoles valor a las interacciones de los trabajadores.

Condiciones laborales: aquí se involucran los factores que refieren a los ofrecimientos de la empresa para que los trabajadores formen parte de la misma y puedan cumplir de manera satisfactoria sus funciones, involucrando aquí los elementos físicos como estructuras, organización del puesto, reglamentos, otros.

1.2.2. Desempeño laboral

1.2.2.1. Definición desempeño laboral

Paez (2010), indica que el desempeño laboral involucra dos perspectivas, la del trabajador que refiere a la forma en que se siente cómodo para poder efectuar de manera plena sus funciones, este valora sus acciones a favor de la empresa buscando identidad y reconocimiento, en contra parte se encuentra la posición de la empresa la cual hace referencia a la evaluación de los logros personales de los trabajadores, estos evalúan de manera distinta, ya que la medición es en base a indicadores de crecimiento y productividad.

Por su parte Robbins, Stephen & Coulter (2013), define el desempeño laboral como el logro personal de los trabajadores dirigidos hacia una meta organizacional, aquí se involucran las funciones asignadas a cada colaborador, además de la suma de los recursos brindados para cumplir con la meta. El desempeño puede ser cuantificado de manera diaria, semanal o por función, es decir que cada empresa realiza una medición distinta del desempeño laboral, además que según la misión, visión o fundamentos de la entidad se enmarcan los valores de la empresa, esto quiero decir que según la perspectiva de la organización se ejecuta la calificación.

Sin embargo Hangs, Smith & Salvaggio (2003), indican que cada persona mantiene una cuantificación personal de las funciones que realiza, esta es medida en base a las condiciones personas que cada persona identifica en sí, señalando como elementos importantes la motivación, la satisfacción y compromiso, señalando que esta valoración es más efectiva para promover el cambio en las conductas y comportamientos de los trabajadores, reduciendo así, los aportes que señalaban que el perfil técnico del servidor garantizaba un adecuado desempeño.

Chiavenato (2011), brinda una de las definiciones que a la actualidad se mantiene vigente debido a la manera holística que aborda el desempeño laboral, indicando que este término hace mención a la valoración de las funciones personales de los trabajadores según las funciones delimitadas por su puesto, dirigidas al conseguir las metas globales o de su área, realizando el empleo de las competencias profesionales, técnicas y personales a favor de estos requerimientos, señala además que para ejecutar una adecuado evaluación del desempeño laboral, no sólo se debería tomar en cuenta los resultados, ya que esto involucraría sólo valorar la eficacia de los trabajadores, por lo contrario debería ceñirse de manera objetiva el seguimiento del proceso completo que utilizan los servidores llevar a cabo sus funciones, el cumplimiento de sus tareas y alcance de sus metas.

De la Cruz & Huamán (2016), indican que el desempeño laboral se refiere a la forma en que un trabajador dispone de sus cualidades para brindarlos a la empresa y conseguir las metas establecidas en los instrumentos de trabajo, sin que los recursos sean mal utilizados y optimizando el tiempo para el cumplimiento de los objetivos.

Pernía & Carrera (2014), definen el rendimiento laboral como la suma de las actitudes que muestra el trabajador a favor de la empresa, con la intención de emplear todas sus cualidades y hacer reales las asignaciones dirigidas hacia su persona.

1.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Rios, citado por el autor Cerdán (2017), direcciona la evaluación del desempeño laboral en seis dimensiones:

Asistencia y puntualidad: hace referencia a la actitud de cumplimiento que en trabajador demuestra en favor de los horarios establecidos en la empresa, aquí se denota el cumplimiento de las normas institucionales, no sólo acudiendo al centro de labores sino además al momento de realizar las acciones de trabajo, logrando sus actividades según los plazos establecidos. Atendiendo las necesidades dentro de los establecimientos requeridos.

Trabajo en equipo: hace mención a las competencias que involucran a la coordinación que debería existir entre el trabajador y sus demás compañeros, dirigidos hacia una meta, aquí se valora la forma de adaptación al ritmo que requieren las actividades, además de acomodar sus cualidades para que los demás compañeros puedan realizar sus labores de la forma más cómoda posible.

Productividad: esta dimensión señala el logro final obtenido por parte del trabajador tras la utilización de los recursos correspondientes, tanto personales como los insumos brindados por la empresa, aquí se cuantifica la capacidad conseguida por el trabajador sobre el tiempo y recursos empleados.

Respeto y responsabilidad: para el desempeño laboral estos valores son primordiales debido a que aquí se da el cuidado por las normativas superiores establecidas, las cuales deben ser cumplidas también para la producción, estas cualidades, tomadas como valores, brindan la posibilidad de identificar cuán comprometidos están los trabajadores con la empresa.

Calidad de trabajo: esta hace referencia a la percepción que se tiene sobre los índices de servicios y productos que se pueden generar, aquí se verifica qué tanto se valora el lugar donde se trabaja y cómo se percibe el ambiente profesional.

Trabajo bajo presión: en la que se cuantifican los indicadores las posibilidades que tiene el trabajador para responder ante estímulos adversos, direccionados hacia la supervisión, o cumplimiento de metas en cortos tiempos, o que se refieran a conseguir objetivos contando con recursos escasos.

1.2.2.3. Normativa técnica, ambiental, de seguridad, de gestión de riesgos

Desde el plano internacional se puede tomar en cuenta la declaración de los

derechos humanos, que son mencionados por la Organización internacional del trabajador (2018), quienes indican que todas las personas que forman parte de una empresa pública o privada deben de ser asumidos con todos sus derechos, asumiendo los beneficios correspondiente de los países en los que se encuentran, además de ser tomados como seres humanos que deben ser partícipes de cuidados integrales, asumiendo responsabilidades de protección de integridad física y mental.

Así mismo en la agenda al 2030, se verifica que el compromiso 8 de desarrollo sostenible: trabajo decente y rendimiento económico, indica que las personas deben ejercer labores que no vayan contra su integridad personal, además que las entidades contratantes deben ir adaptándose a los cambios requeridos, así mismo los gobiernos deben moldear sus lineamientos políticos hacia la protección y trabajo digno, Perú al encontrarse ligado a estos pactos internacionales y por ser parte de las Naciones Unidas debe implementar estas condiciones requeridas (Naciones Unidas CEPAL, 2018).

El ISO 9001 refiere a la gestión de la calidad, en la cual ya no sólo se evalúa el producto como tal, sino que adicionalmente, la norma 9001:2015, agrega una cláusula en la que se evalúa el desempeño, el cual es un indicador adicional para medir el sistema de la gestión de la calidad, siendo así que las empresas deben verificar su cumplimiento con evidencias, debiendo registrar de manera objetiva el desempeño para conseguir el producto y servicio, según los requerimientos del cliente.

Bernales (2012) Del plano nacional se rescata el artículo 24°, 48° de la Constitución Política del Perú (1993), que señalan que las personas que realizan un trabajo deben recibir remuneraciones acordes a las jornadas y labores asignadas, así mismo el segundo artículo citado refiere a que las personas que son contratadas por el sector privado deben de participar de las ganancias de la misma, además que el estado debe propiciar formas de participación para estos.

Castillo (2018) describe el decreto Legislativo N° 728- Ley de productividad y competitividad laboral, señalando dentro de sus objetivos el cuidado por el trabajador, el crecimiento de este de manera profesional, teniendo como esencia la

protección de los derechos como ciudadano y beneficiado de los servicios sociales, además de capacitación y formación a cargo de la empresa para poder desempeñar de una mejor manera sus funciones, involucrando aquí una dirección oportuna hacia la formación de un sano rendimiento laboral; así mismo el D.S. 004-2006-TR, Registro de control de asistencia, y salida en el régimen laboral de la actividad privada, señala las condiciones necesarias que debe preparar los contratantes del sector privado para el sano cumplimiento de sus jornadas laborales, sin la afectación de los derechos.

1.2.2.4. Gestión de riesgos

Los riesgos que se involucran en las entidades del rubro de servicios agrícolas son múltiples siendo así que el seguimiento del NTP-ISO 31000:2018, la cual fue trabajada por el comité técnico de normalización CTN 137, procura establecer estándares para la atención de riesgos en distintas estructuras de las organizaciones, siendo aún dirigidas a los rubros del sector público y privada, teniendo alcances sobre todo los rubros.

Por otro lado la Ley 29783- Ley de seguridad y salud ocupacional, dentro de sus principios y objetivos señala el cuidado primordial de la integridad de las personas, además que señala los lineamientos que deben acudir los contratantes para poder garantizar el cumplimiento de estas reglas, considerando factores sociales, laborales y biológicos.

1.2.2.5. Estado del arte

El clima organizacional y el desempeño laboral como múltiples problemáticas y temas de atención deben encontrarse a la vanguardia de los cambios y la adaptación de la globalización, siendo así que el contar con psicólogo ocupacional o un asistente social ya no es suficiente; en países asiáticos y europeos se emplean recursos tecnológicos para el seguimiento individual de cada miembro de las instituciones que contratan para así poder conocer los requerimientos de estos y poder intervenir en los conflictos o problemas dentro y fuera de la empresa, esta estrategia se viene implementando en Argentina y Chile, siendo la empresa BUC.CL quienes están adaptándose hace algunos años con

esta tecnología, así mismo programas de implementación y capacitación como el “Proyecto felicidad” viene siendo extendido en Norte América, la intención de este plan es propiciar el interés exclusivo por cada trabajador, familiarizándolo con la empresa a la cual pertenece, aquí la tecnología se hace también partícipe a través de pulseras tecnológicas que registran la salud ocupacional además de incluir una memoria auditiva que procura recordar las expresiones de los trabajadores para así conocer las formas de comunicación, cabe señalar que no se hace la grabación de las conversaciones sino que la pulsera registra las reacciones fisiológicas de voz, pulso, ritmo cardíaco para saber qué tan cómodo o ansioso puede estar el servidor ante ciertas situaciones y vinculaciones laborales para luego realizar la retroalimentación y la intervención en equipos.

Así mismo en lo que respecta al desempeño laboral las personas vienen siendo partícipes junto al crecimiento tecnológico en los servicios agrícolas, en países asiáticos, si bien cierto existen labores que actualmente son realizadas en su totalidad por maquinarias, otras se han complementado a los ejercicios humanos para ejecutar actividades complejas como si fuesen simples, es así que SuperBrix implementó en el mercado una procesadora que no sólo realiza el desgrane del arroz, el pilado, sino que además ejecuta acciones de aclimatación para que el arroz tenga un determinado punto de maduración, según se requiera, así mismo contiene un micro procesador de datos para cuantificar la calidad del mismo, además de realizar el empaque, realizando así la labor humana más fácil y procurando mayor productividad, potenciando el desempeño de los trabajadores de los servicios agrícolas.

1.2.3. Definición de términos

Actitud: Es la manifestación o el ánimo con el que frecuentamos una determinada situación, puede ser a través de una actitud positiva o actitud negativa. La actitud positiva permite afrontar una situación enfocando al individuo únicamente en los beneficios de la situación en la cual atraviesa y, enfrentar la realidad de una forma sana, positiva y efectiva. A su vez, la actitud negativa no permite al individuo sacar ningún provecho de la situación que se está viviendo lo cual lo lleva a sentimientos de frustración, resultados desfavorables que no permiten el

alcance de los objetivos trazados.

Autoevaluación: Es un método que consiste en valorar uno mismo la propia capacidad que se dispone para tal o cual tarea o actividad, así como también la calidad del trabajo que se lleva a cabo, especialmente en el ámbito pedagógico.

Capacitación: Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

Clima Laboral: Es la atmosfera de trabajo de la organización tal y como es percibida y experimentada por los integrantes de la organización, este aspecto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a características, la calidad de la cultura y de sus valores.

Comportamiento organizacional: Para Robbins, se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de está. Para Davis y Newstron es el estudio de la aplicación de los conocimientos sobre la manera en que las personas (tanto individualmente o en grupo) actúan en las organizaciones.

Comunicación: La comunicación organizacional consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una compleja organización.

Condición laboral: Es una variable ocupacional utilizada en la investigación, que se refiere a la categoría salarial a la que pertenece el trabajador.

Condiciones de trabajo: Según la Organización Internacional del Trabajo (2018) lo define como el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Conflictos: Se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre empleadores y los empleados. Chiavenato, (2019)

Coordinación: Acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico para una acción conjunta. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada, tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas. La coordinación puede darse de manera voluntaria y planificada, como así también de modo inesperado y espontáneo de acuerdo a cada situación específica.

Cultura organizacional: La cultura en sentido amplio es concebida como el resultado de cultivar los conocimientos humanos, materiales o inmateriales que cada sociedad dispone para relacionarse en el medio y establecer formas de comunicación entre los propios individuos o grupos de estos (Chiavenato, 1994).

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Chiavenato, (2019)

Desempeño: Se denomina desempeño al grado de desenvolvimiento que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado.

Equipo: Es un grupo de dos o más personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas con un objetivo común.

Estrategia: Es un patrón colectivo de decisiones que actúa sobre la formulación y despliegue de Estrés: Es el equilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto.

Estructura: Son las partes que integran a la organización y las relaciones que las vinculan incluyendo las funciones, actividades, relaciones de autoridad y de dependencia, responsabilidades, objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos, y todo aquello que esta previamente definido de alguna manera.

Evaluación de desempeño: Es un proceso sistemático y periódico de

estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. (Chiavenato, 2017)

Evaluación: Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

1.3. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC?

1.4. Justificación e importancia del estudio.

El presente estudio de manera teórica, ya que centró su importancia en que se pudo conocer nueva información sobre el clima organizacional, actualizando así la base de datos de la empresa en lo que concierne al diagnóstico del clima laboral en los trabajadores, además que se pudo analizar de manera objetiva el desempeño laboral, proporcionando datos reales de estas variables.

Así mismo su relevancia enmarca la atención en problemáticas puntuales por los cuales atravesó la empresa, siendo pilares para un adecuado funcionamiento en la organización, y la búsqueda del cuidado integral de sus integrantes.

En lo que respecta la justificación social, se pretendió paliar la problemática del inadecuado clima laboral propiciando aspectos para la prestación de mejores condiciones laborales en los trabajadores, los hallazgos servirán para implementar estrategias de intervención y generación de planes de atención a los trabajadores, pretendiendo satisfacer las necesidades laborales.

La justificación practica se sustenta en que dentro del presente trabajo se

implementan aportes prácticos que posibilitan estrategias de aplicación para la mejora del clima organizacional que procura un mejor desempeño laboral.

Así mismo en la justificación metodológica se fortalece en que fue la primera vez que se emplearon estrategias formales para el recojo de la información que abordó estas problemáticas en la población de estudio, además de la adecuación de instrumentos para la intervención directa de los datos, además del procesamiento científico de los hallazgos para plasmarlo de manera objetiva.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

1.6. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

1.7.2. Objetivos específicos.

Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

Analizar el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

Establecer la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

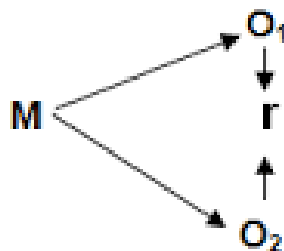
La investigación tiene un enfoque cuantitativo, Hernández & Mendoza (2018) nos muestran que este enfoque es apropiado cuando queremos probar hipótesis. Asimismo, esta investigación es de tipo correlacional ya que se determinará la variable la relación que existen en entre nuestras dos variables estudiadas

Diseño de investigación: Este de trabajo de investigación tiene un diseño no experimental- transversal.

No experimental: En esta parte no se manipulan las variables, estas se examinan y se especifican tal como se muestran en su ambiente natural para después poder estudiarlas, Hernández & Mendoza (2018).

Transversal: El diseño es de corte transversal, debido a que la finalidad es describir las variables y examinar la influencia e interrelación en una ocasión dada, en la cual es como capturar una imagen inmediata de algo que ocurrió. (Hernández & Mendoza (2018)

El esquema de investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.2.]

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Población y muestra.

Población

Hernández. et.al (2014) indican que la población es el conjunto de personas con rasgos parecidas, en el cual se recolecta la información dentro de un entorno que presenta un problema.

La población de este estudio estuvo conformada por los 30 trabajadores ya sea en planilla o recibo por honorarios de la empresa SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC

Muestra

Hernández et. Al (2014) indican que la muestra es un sub conjunto de elementos o personas que se encuentra dentro de la población, utilizados para realizar una investigación. Para encontrar la muestra se utiliza fórmulas para obtener una cierta cantidad de personas o elementos que se realizara con ello el trabajo a investigar.

Debido a que nuestra poblacion es muy pequeña o finita, se tomo a la totalidad como muestra.

2.3. Variables, Operacionalización.

Tabla 1
Variable Clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Clima Organizacional	Autorrealización	Desarrollo personal	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
		Desarrollo profesional	
	Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	
		Identificación con la entidad	
	Supervisión	Apoyo para las tareas	
		Orientación para las tareas	
	Comunicación	Fluidez en la comunicación	
		Claridad en la comunicación	
	Condiciones Laborales	Elementos materiales	
		Elementos económicos	

Tabla 2
Variable Rendimiento laboral.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Rendimiento laboral	Asistencia y puntualidad	Asistencia	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
		Puntualidad	
	Trabajo en equipo	Habilidad	
		Disposición para trabajar	
	Productividad	Rendimiento	
		Recurso, Tiempo	
	Respeto y responsabilidad	Accesibilidad	
		Cordialidad	
	Calidad en el trabajo	Nivel de calidad	
		Logros alcanzados	
Trabajo bajo presión	Disposición de tiempo		
	Adaptación al ritmo de trabajo		

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

La técnica que se utilizará para el acopio de información es la encuesta, que será aplicada a los trabajadores de la empresa en estudio. Ésta permite obtener información o datos de los sujetos involucrados de la investigación, debido a que está conformada por una serie de ítems, que asimismo deberán ser respondidas; Hernández (2014, p. 201).

Instrumento

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario que se aplicó de forma anónima a cada uno de los trabajadores de la empresa SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC. Hernández (2014), menciona que es un documento formado por una lista de ítems, que tienen como propósito recolectar información concerniente a la investigación, en la cual permita conseguir respuesta a los objetivos (p. 214).

Validez

Se dará por medio de la aplicación de un instrumento de validación, en este instrumento se describen las preguntas del cuestionario. EL instrumento será brindado a tres especialistas en el tema, quienes firmarán si están conformes al validar el instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó por medio del programa Spss, que permite determinar el nivel de fiabilidad de las respuestas de la encuesta con el Alfa de Cronbach, el resultado fue el siguiente:

Tabla 3

Estadístico Alfa de Cronbach de calidad de servicios y satisfacción de los clientes.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	30

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

En el trabajo elaborado se realizó la Creación del cuestionario, así como la Validación de especialistas sobre el cuestionario, a la vez se realizó la aplicación de prueba piloto para comprobar confiabilidad del cuestionario y posteriormente la aplicación del cuestionario a la totalidad de la muestra.

Asimismo, se hizo el análisis de la tabulación en el programa Spss Vers. 26 para obtener tablas de frecuencias y porcentajes, creación de figuras de cada tabla en Excel, análisis de las tablas y figuras en Word, realización de la discusión de resultados y finalmente la elaboración de la conclusión y recomendación.

2.6. Aspectos éticos.

Informe Belmont (1979) menciona los siguientes criterios éticos:

Respeto a las personas: Las personas tienen derecho a ser protegidos y asimismo deben ser tratadas como individuos autónomos es de decir ellos pueden tomar sus propias decisiones.

Beneficencia: Implica en tratar a los individuos de forma ética, en el cual esto no involucra acatar su decisión, asimismo garantizar su comodidad.

Justicia: Deben de ser respetado de manera igual los derechos de las personas, con el propósito de tener motivos justos y puedan tratarse de manera equitativa, pero siempre apreciando sus distintos puntos de vista.

2.7. Criterios de rigor científico.

Para selección de los criterios de rigor científico se citó a los autores Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012), la cual son los siguientes:

Validez: Es la correcta interpretación de la información y se convierte en un apoyo esencial para el estudio, asimismo analizar los resultados a partir de una base teórica.

Credibilidad: Focaliza la relación entre la realidad actual de la organización y los datos adquiridos, como datos dados por los participantes.

Replicabilidad: Los datos obtenidos y analizados ayudar a futuras investigaciones semejantes a la nuestra y asimismo con esta investigación se estará en conformidad.

Conformidad: La veracidad se encuentra reflejada en la constatación de resultados con la base teórica y cada una de las descripciones que se han ejecutado en el análisis de datos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y gráficos

3.1.1. Objetivo específico 01: Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

Tabla 4

Dimensión Autorrealización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	63,6%
Medio	3	27,3%
Alto	1	9,1%
Total	11	100,0%

Figura 1

Dimensión autorrealización

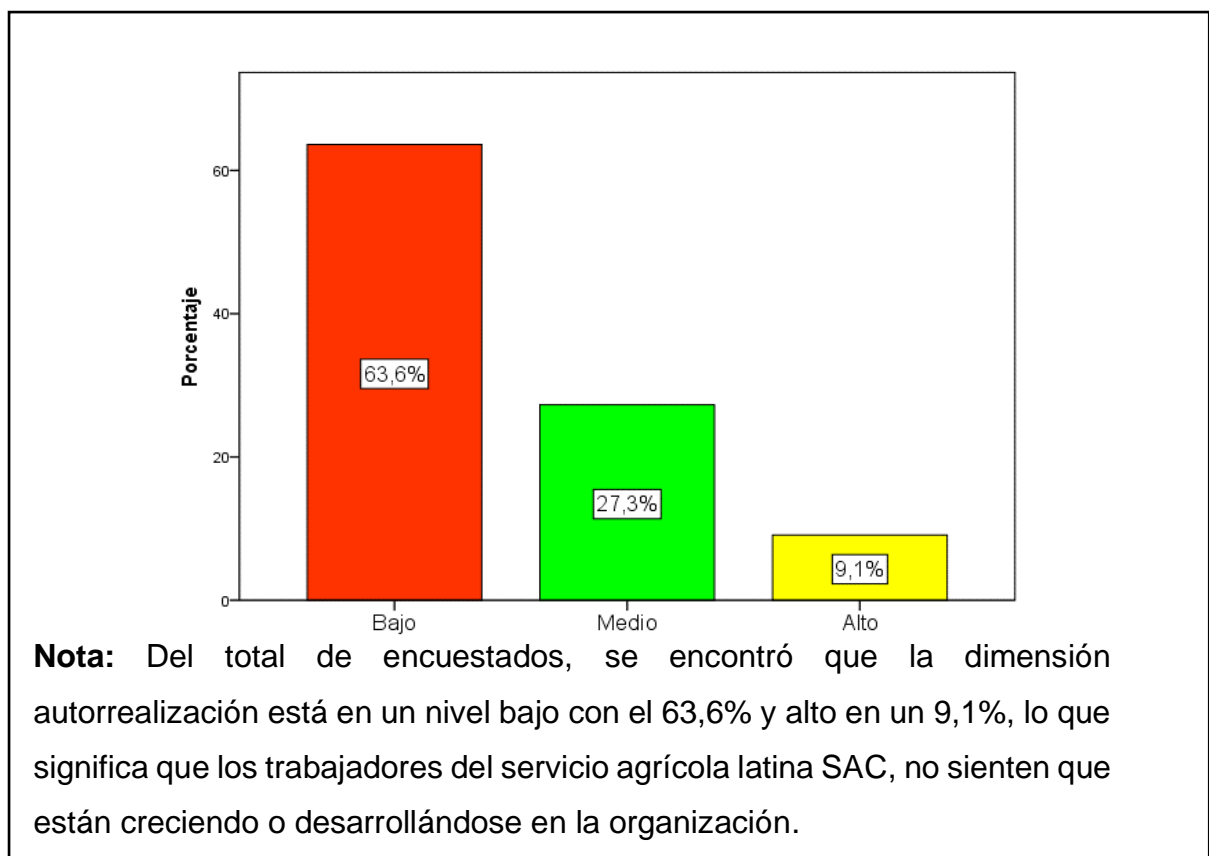


Tabla 5

Dimensión Involucramiento laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	40,2%
Medio	60	45,5%
Alto	19	14,4%
Total	132	100,0%

Figura 2

Dimensión involucramiento laboral

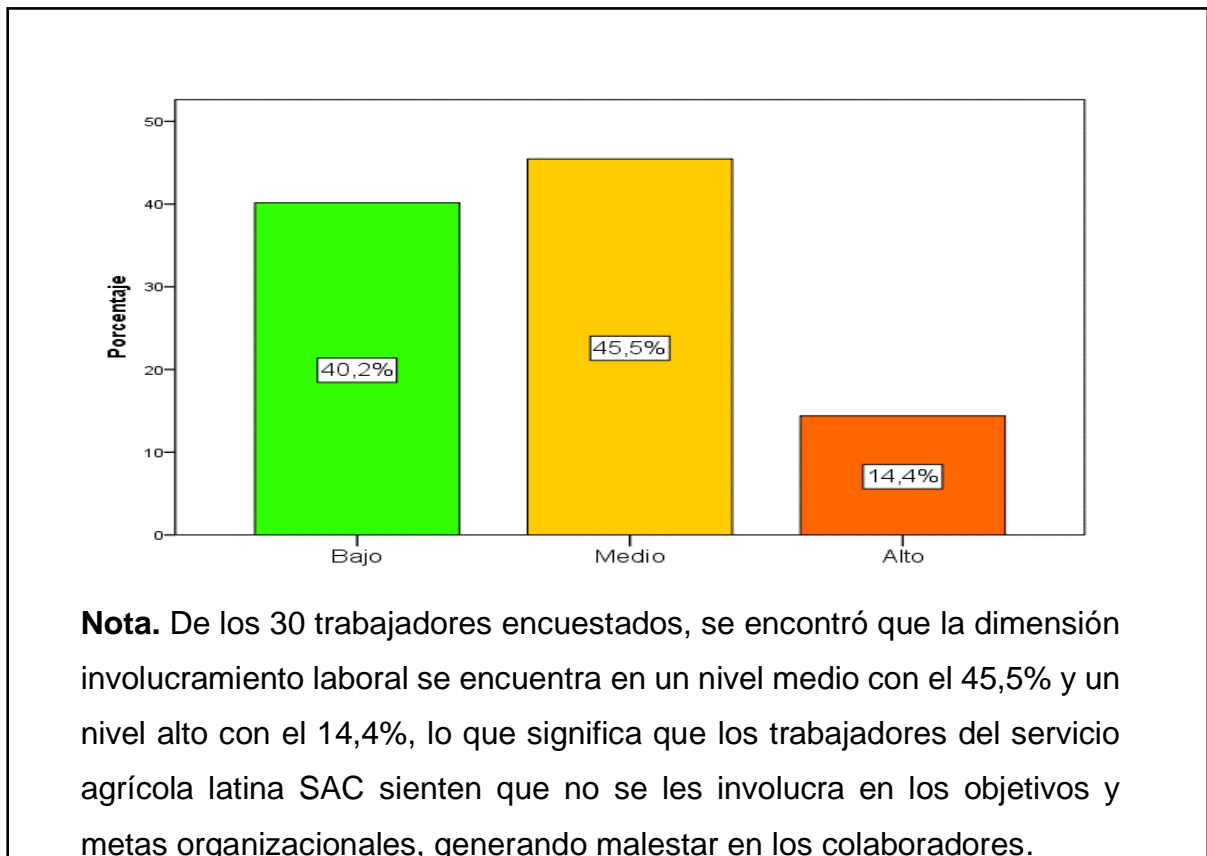


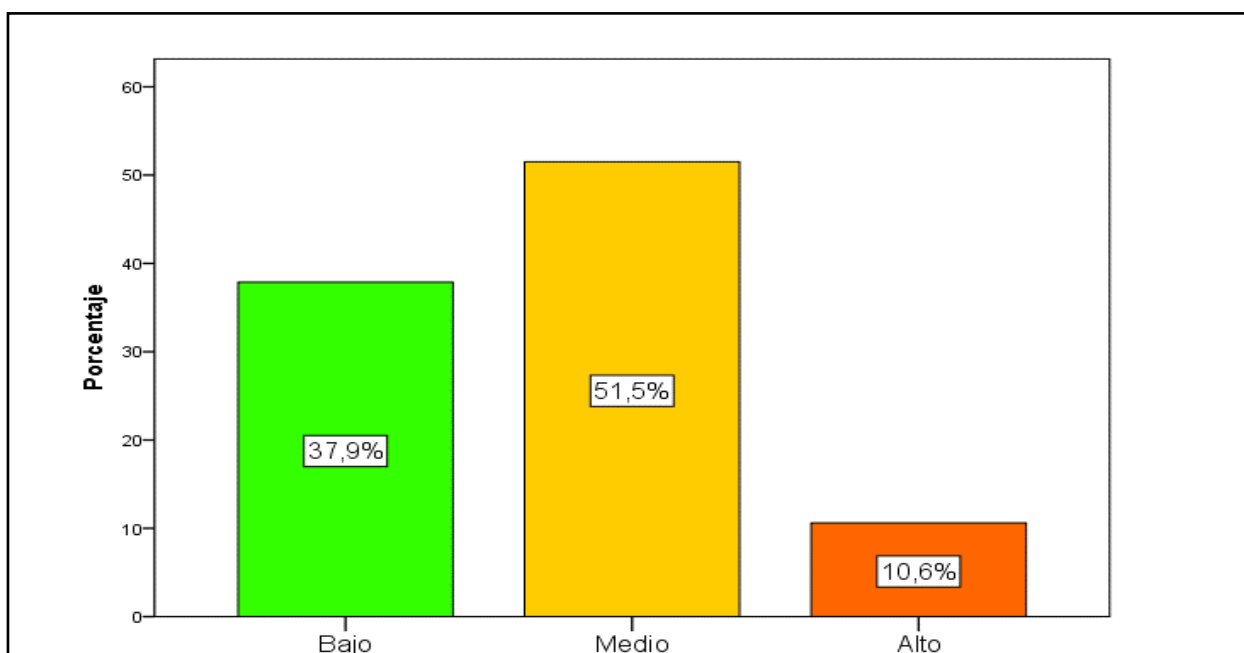
Tabla 6

Dimensión Supervisión

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	37,9%
Medio	68	51,5%
Alto	14	10,6%
Total	132	100,0%

Figura 3

Dimensión supervisión



Nota. De la totalidad de encuestados, se encontró que la dimensión supervisión se encuentra en un nivel medio con el 51,5% y alto con el 10,6%, lo que significa que *los trabajadores del servicio agrícola latina SAC* consideran que no existe una supervisión eficiente a los trabajadores, dando como consecuente que en algunas ocasiones no se cumpla el objetivo planteado.

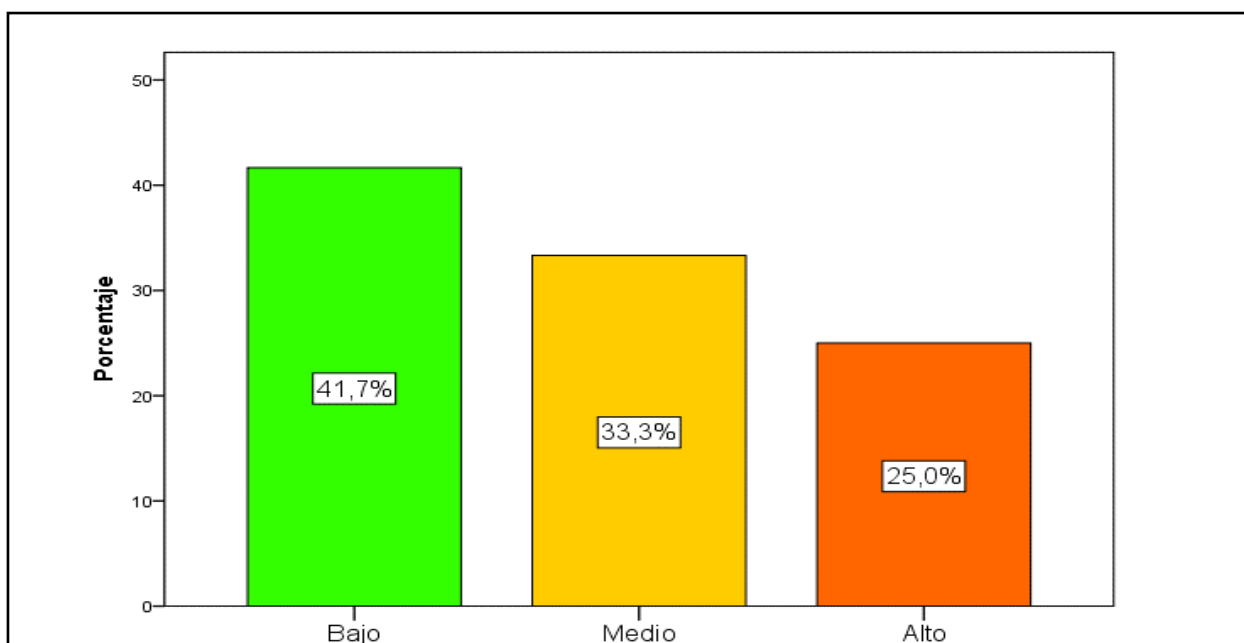
Tabla 7

Dimensión Comunicación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	41,7%
Medio	44	33,3%
Alto	33	25,0%
Total	132	100,0%

Figura 4

Dimensión comunicación



Nota. De la totalidad de encuestados, se encontró que la dimensión redes sociales se encuentra en un nivel bajo con el 41,7% y alto con el 25%, lo que significa que *los trabajadores del servicio agrícola latina SAC*, manifiestan que no existe un mensaje claro con los trabajadores y que muchas veces no se le toma en cuenta sus opiniones.

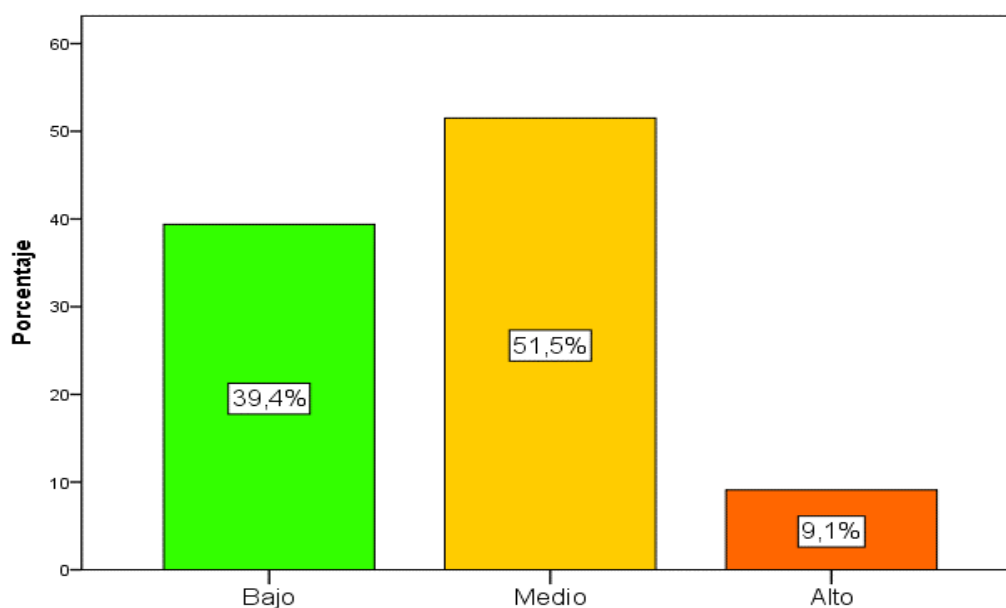
Tabla 8

Dimensión Condiciones Laborales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39,4%
Medio	68	51,5%
Alto	12	9,1%
Total	132	100,0%

Figura 5

Dimensión condiciones laborales



Nota. De la totalidad de encuestados, se encontró que la dimensión condiciones laborales se encuentra en un nivel medio con el 51,5% y alto con el 9,1%, lo que significa que los trabajadores del servicio agrícola latina SAC menciona que, si existen condiciones de trabajo en un nivel bueno, pero que podría mejorar ciertos aspectos en consensos con el gremio de trabajadores.

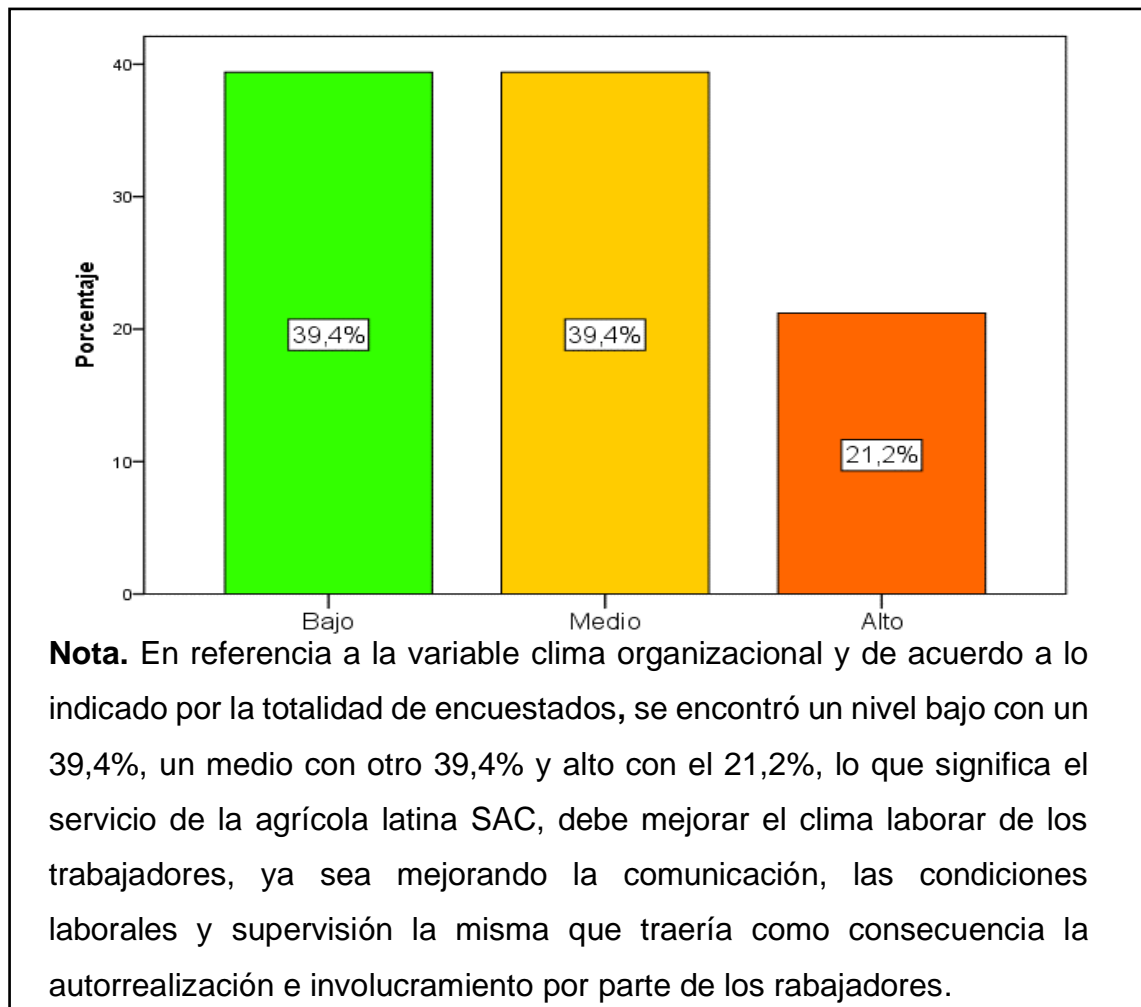
Tabla 9

Variable Clima organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39,4%
Medio	52	39,4%
Alto	28	21,2%
Total	132	100,0%

Figura 6

Variable Clima organizacional



3.1.2. Objetivo específico 02: Analizar el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

Tabla 10

Dimensión Asistencia y puntualidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39,4%
Medio	59	44,7%
Alto	21	15,9%
Total	132	100,0%

Figura 7

Dimensión Asistencia y puntualidad

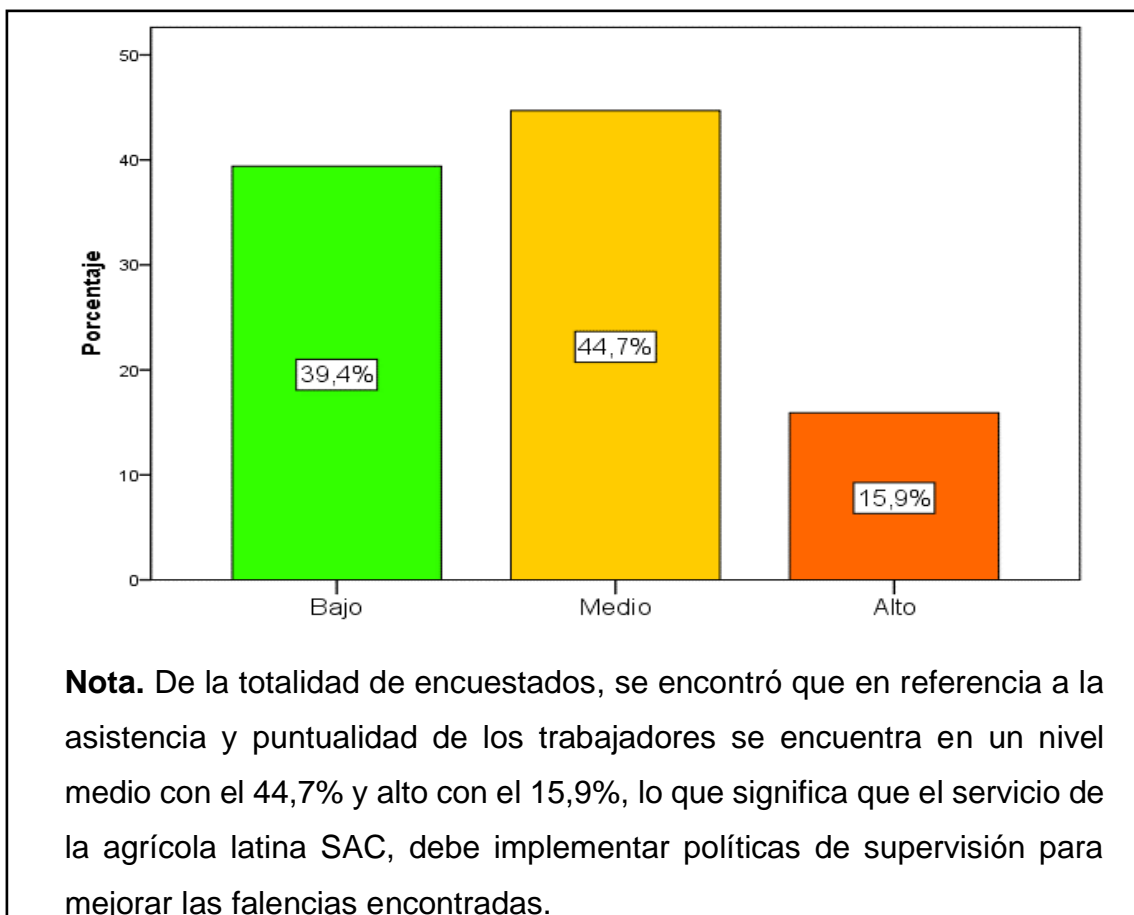


Tabla 11

Dimensión Trabajo en equipo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	38,6%
Medio	74	56,1%
Alto	7	5,3%
Total	132	100,0%

Figura 8

Dimensión Trabajo en equipo

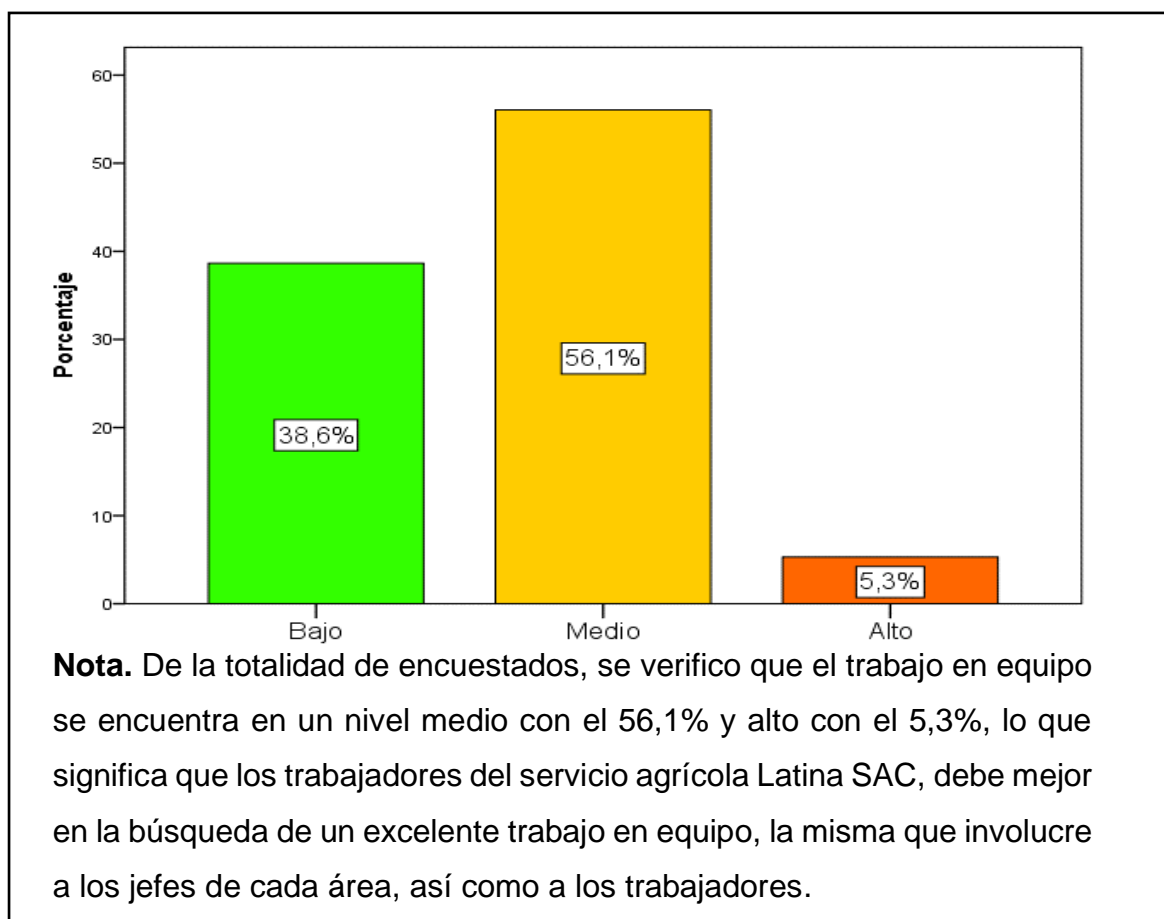


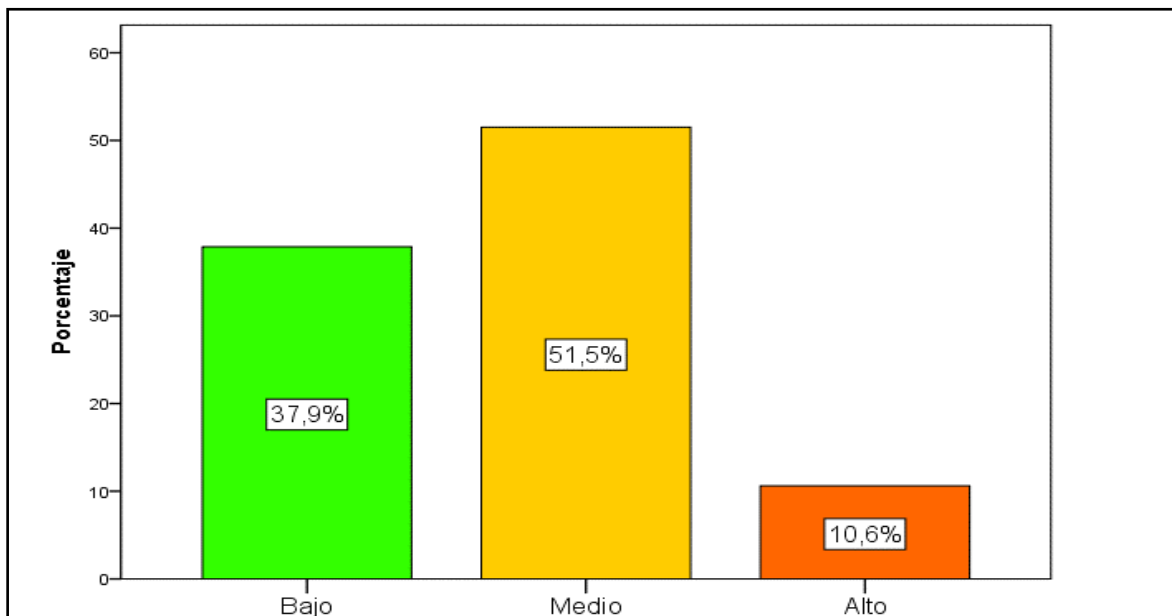
Tabla 12

Dimensión Productividad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	37,9%
Medio	68	51,5%
Alto	14	10,6%
Total	132	100,0%

Figura 9

Dimensión Productividad



Nota. De la totalidad de encuestados se corroboró que la productividad se encuentra en un nivel medio con el 51,5% y alto con el 10,6%, lo que significa que el servicio de la Agrícola Latina SAC, debe implementar acciones en búsqueda de la eficiencia de sus procesos a través de una buena optimización de recursos.

Tabla 13

Dimensión Respeto y responsabilidad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	40,2%
Medio	45	34,1%
Alto	34	25,8%
Total	132	100,0%

Figura 10

Dimensión Respeto y responsabilidad

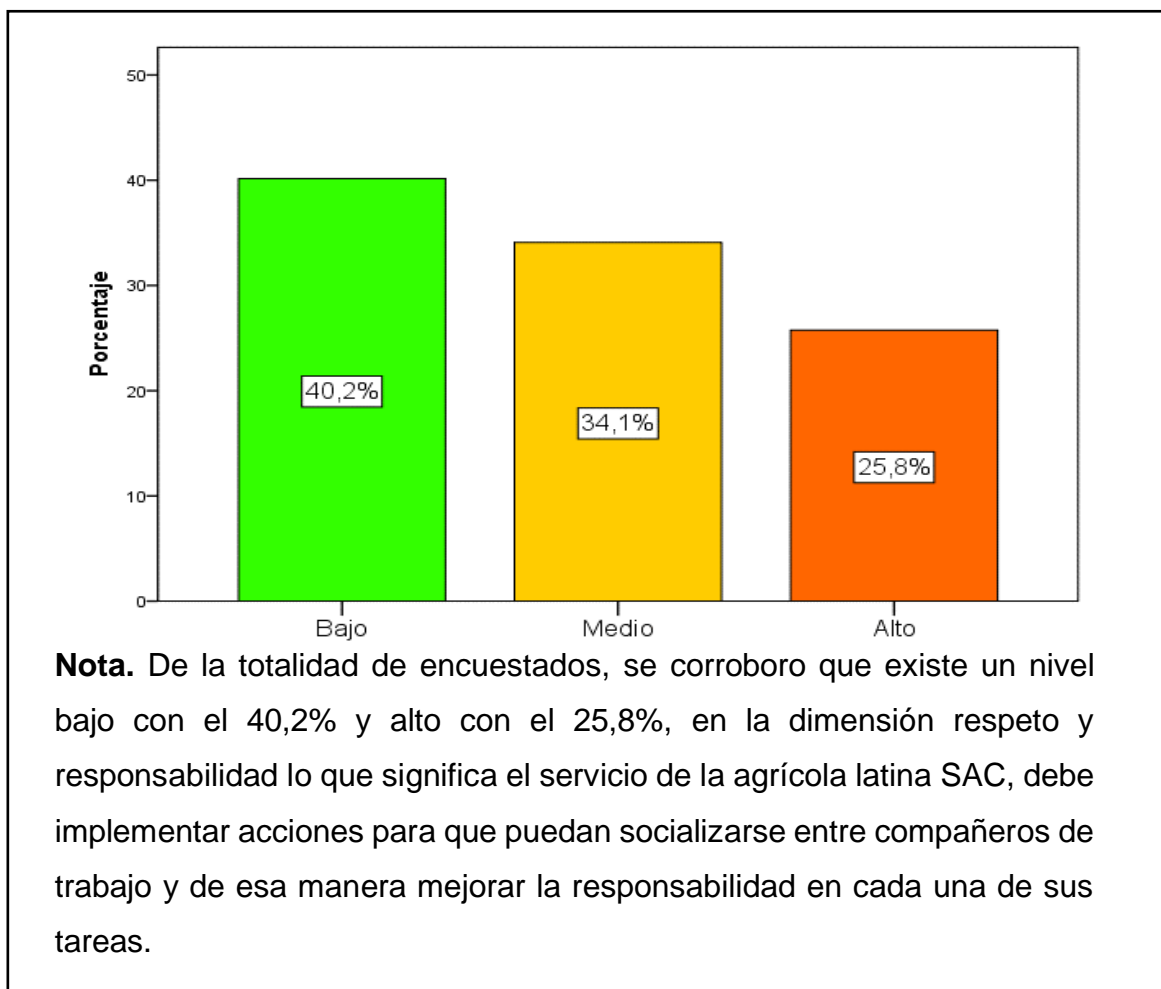


Tabla 14

Dimensión Calidad en el trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39,4%
Medio	63	47,7%
Alto	17	12,9%
Total	132	100,0%

Figura 11

Dimensión Calidad en el trabajo

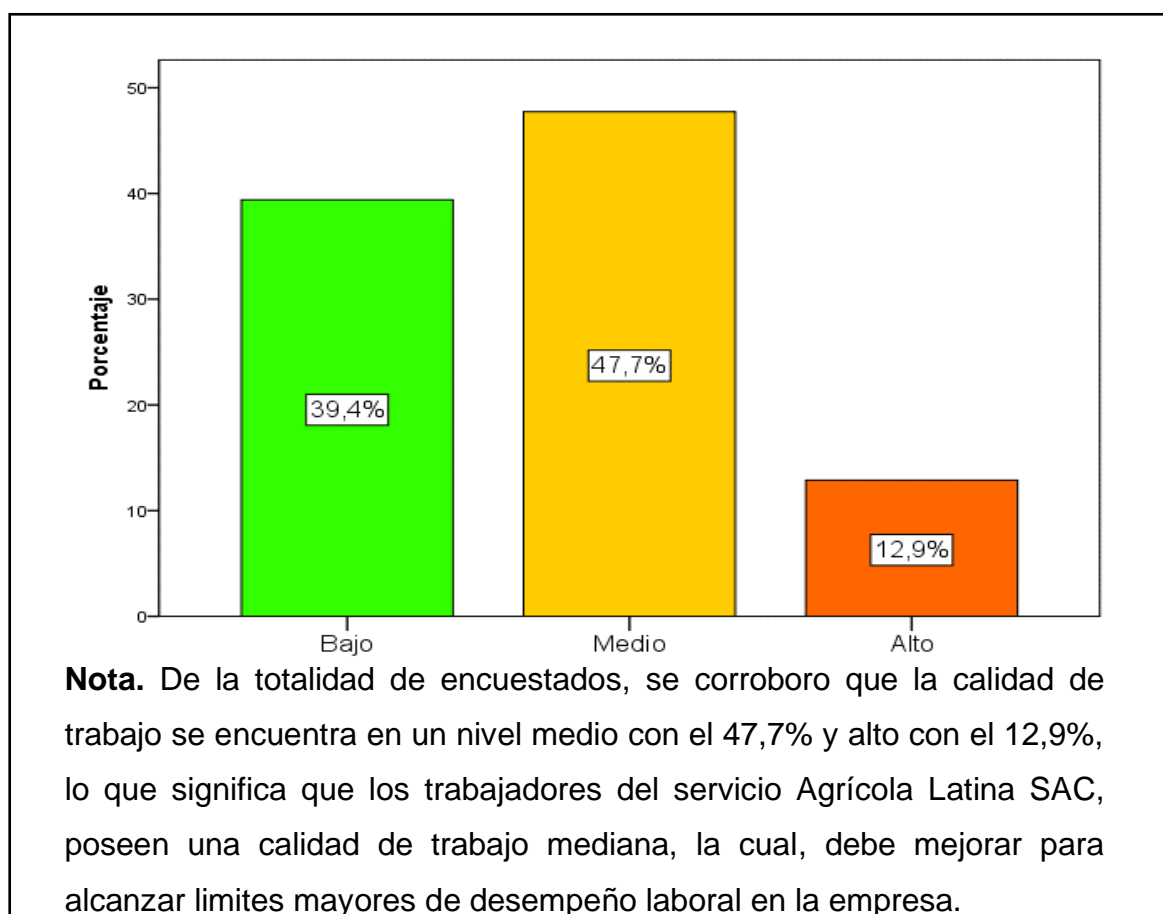


Tabla 15

Dimensión Trabajo bajo presión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	54,5%
Medio	4	36,4%
Alto	1	9,1%
Total	11	100,0%

Figura 12

Dimensión Trabajo bajo a presión

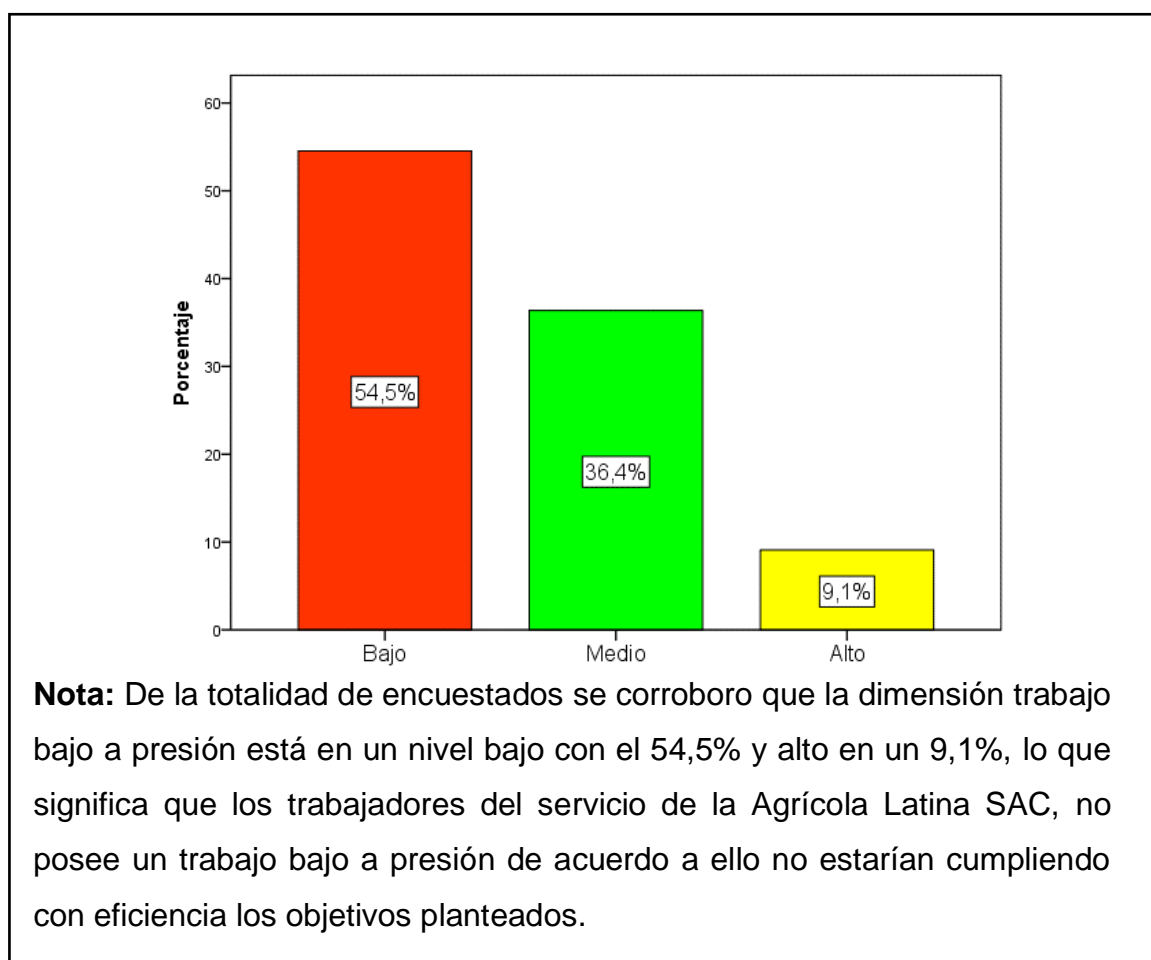


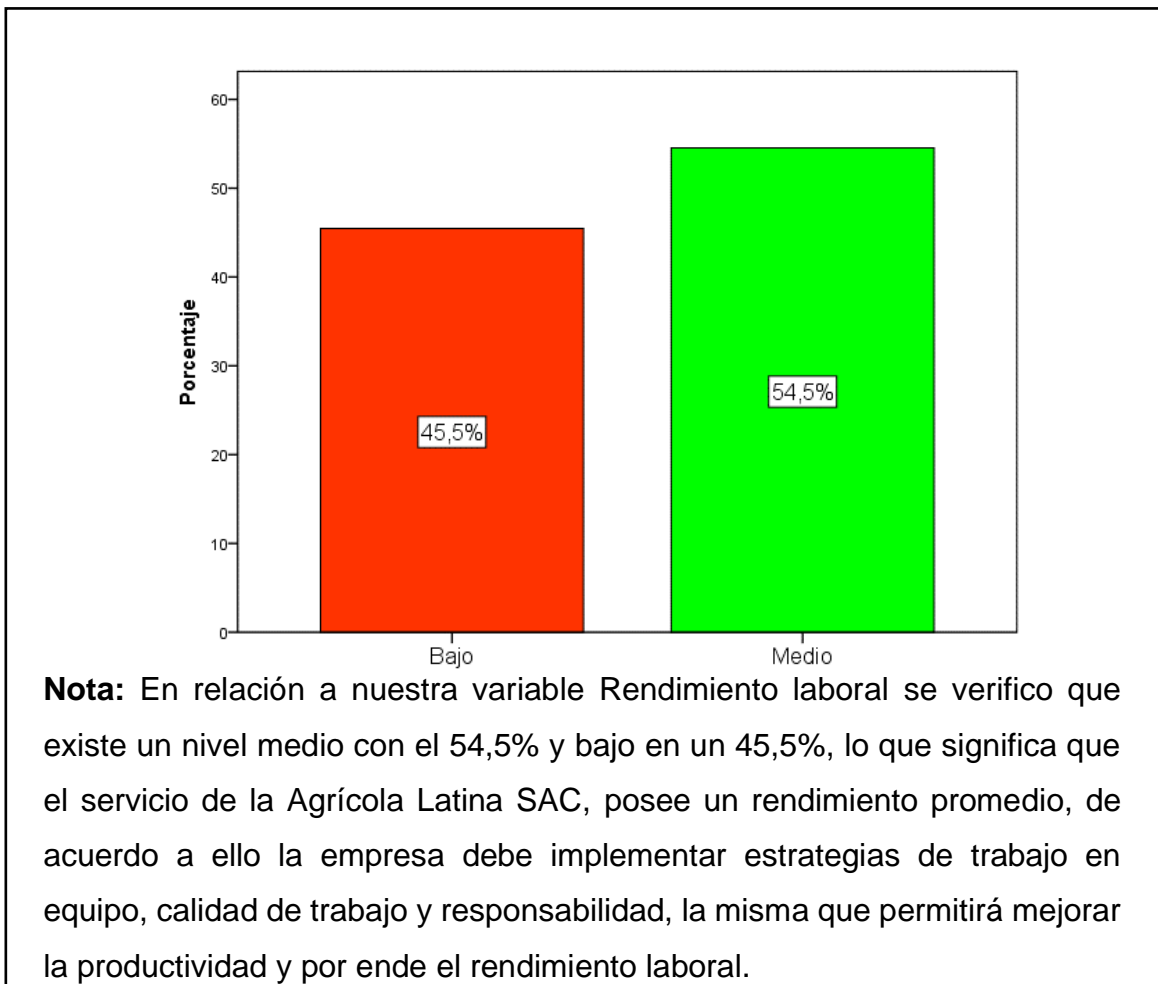
Tabla 16

Variable Rendimiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	45,5%
Medio	6	54,5%
Total	11	100,0%

Figura 12

Variable Rendimiento laboral



3.1.3. Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC

Tabla 17

Tabla cruzada entre Clima organizacional y rendimiento laboral

			Variable Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,686**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota: Se visualiza en la prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y rendimiento laboral, con un valor de coeficiente de correlación es 0.683, el cual indica la existencia de una relación altamente significativa entre ambas variables, lo que quiere decir que, un eficiente clima organizacional, mejoraría el rendimiento laboral.

Asimismo, se aprecia que el valor de significancia hallado es 0.000, inferior a 0.05, por lo que se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente a rechazar la hipótesis nula.

De acuerdo con el análisis inferencial en *el servicio de la Agrícola Latina SAC*, se debería optimizar el clima organizacional con el fin mejorar el rendimiento laboral.

3.2. Discusión de resultados

A continuación, se procede a discutir los resultados encontrados, luego de aplicar los instrumentos mediante la encuesta para posteriormente contrastarla con otros estudios de acuerdo a nuestros objetivos establecidos.

En referencia a nuestro objetivo general y de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y rendimiento laboral, con un valor de coeficiente de correlación es 0.683, el cual indica la existencia de una relación altamente significativa entre ambas variables, lo que quiere decir que, un eficiente clima organizacional, mejoraría el rendimiento laboral. Asimismo, se aprecia que el valor de significancia hallado es 0.000, inferior a 0.05, por lo que se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente a rechazar la hipótesis nula. De acuerdo con el análisis inferencial en *el servicio de la Agrícola Latina SAC*, se debería optimizar el clima organizacional con el fin mejorar el rendimiento laboral. Los resultados encontrados se pueden corroborar el los estudio del autor Carhuayal (2020), llevó a cabo una investigación denominada “El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H.S.A”, la cual se realizo en la ciudad de Lima, a través de la universidad Nacional Mayor de San Marcos, como parte del programa de licenciamiento de la facultad de ciencias administrativas; el proposito del trabajo fue determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa mencionada. El método empleado para el estudio fue el enfoque cuantitativo de tipo correlacional, la cual se basa en el análisis de recojo de datos se realizó en el año 2019, siendo esta una muestra no probabilística, siendo de diseño transaccional, para la muestra se tomó a 25 trabajadores, empleando el muestreo no probabilístico intencional, utilizando encuestas en la recepción de la información, Los resultados señalaron que el 98% de los trabajadores dan por real la relación que existe entre las variables evaluadas, el 80% identifica que existe vinculación directa entre la forma de organización de la empresa y las dimensiones del desempeño laboral; sin embargo el 20% indica que los vectores señalados son independientes sin que exista

vinculación entre estos; así mismo se indica relación directa entre la dimensión responsabilidad del clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral; además se establece relación entre la dimensión recompensa y las dimensiones del rendimiento laboral y relación directa entre la dimensión desafío y el rendimiento laboral.

En referencia al primer objetivo específico del diagnóstico de la variable clima organizacional y de acuerdo a lo indicado por la totalidad de encuestados, se encontró un nivel bajo con un 39,4%, un medio con otro 39,4% y alto con el 21,2%, lo que significa el servicio de la agrícola latina SAC, debe mejorar el clima laboral de los trabajadores, ya sea mejorando la comunicación, las condiciones laborales y supervisión la misma que traería como consecuencia la autorrealización e involucramiento por parte de los trabajadores. Los resultados encontrados se discuten con los estudios del autor Mamani, Rivera, & Flores (2020), llevó a cabo una investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral docente en la asociación educativa adventista de la misión peruana del Sur, 2018", el cual se ejecutó para obtener la titulación en administración de la universidad Peruana Unión, el propósito del trabajo fue hallar la medida de relación entre la realización personal y el desempeño laboral, el cual fue aplicado en la asociación educativa adventista de la misión peruana, contando con una población de 120 trabajadores (docentes); se emplearon instrumentos cuantitativos para la recolección de datos. El método utilizado fue cuantitativo de enfoque transversal, de tipo no experimental y diseño correlacional descriptiva. Los resultados indicaron que existe relación $Rho=0.676$ de dirección positiva entre las variables de estudio, altamente significativo $p<0.05$, señalando así que el clima organizacional se vincula directamente, afectando así la labor docente por causa del ambiente laboral, es decir que a mejores condiciones de empleo y socialización entre los trabajadores esto promueve un mejor desempeño en los colaboradores; así mismo existe relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral ($Rho=0.557$); además se encontró una relación directa de la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral ($rho=0.574$), existe

relación entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral ($\rho=0.651$), se encontró relación entre comunicación y desempeño laboral ($\rho=0.650$), además se ubicó la relación de la dimensión supervisión y desempeño laboral ($\rho=0.669$).

En referencia al segundo objetivo específico Analizar nuestra variable Rendimiento laboral se verificó que existe un nivel medio con el 54,5% y bajo en un 45,5%, lo que significa que el servicio de la Agrícola Latina SAC, posee un rendimiento promedio, de acuerdo a ello la empresa debe implementar estrategias de trabajo en equipo, calidad de trabajo y responsabilidad, la misma que permitirá mejorar la productividad y por ende el rendimiento laboral. Lo anteriormente indicado se contrasta con los estudios del autor Zateno -Hidalgo & Duran (2016), consolidaron una investigación en la ciudad de Santiago en Chile, denominado "Factores de alto rendimiento que afectan el clima laboral: un estudio de caso", su propósito de trabajo fue determinar la relación del clima laboral y el desempeño de los recursos naturales en Chile, siendo un estudio de tipo cuantitativo. Los principales resultados señalaron que los factores identificados como influyentes en el alto rendimiento y que afectan el clima de trabajo son: compensación y justicia; los equipos que pueden autogestionarse, otro factor importante es el trabajo en equipo y el liderazgo dirigido, así mismo la calidad que se tiene en la comunicación y la eficiencia en el envío y recepción de mensajes, el compromiso con la institución en la que además se involucran la confianza, seguridad y respaldo, si bien cierto todos estos mencionados son los factores que favorecen y determinan el alto rendimiento y dan como resultado un buen clima organizacional, la compensación y justicia son los que consiguen las mayores puntuaciones.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

De acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable clima organizacional y rendimiento laboral, se indica la existencia de una relación altamente significativa la misma que se corroboró con un coeficiente de correlación de 0.683. Asimismo, se aprecia un valor de significancia de 0.000, inferior a 0.05, por lo que se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente a rechazar la hipótesis nula.

Asimismo, al diagnosticar la variable clima organizacional y de acuerdo a lo mencionado por los encuestados, se encontró que existe un nivel bajo con un 39,4%, un nivel medio con un 39,4% y alto con el 21,2%, razón por la cual la empresa en mención debe implementar estrategias para mejorar la misma.

Por consiguiente, al analizar nuestra variable Rendimiento laboral, se verificó que existe un nivel medio con un 54,5%, un bajo con un 45,5%, lo que significa que el servicio de la Agrícola Latina SAC, posee un rendimiento promedio, de acuerdo a ello la empresa debe poner énfasis en mejorar el rendimiento por parte de sus trabajadores, la cual beneficiaría al negocio.

4.2. Recomendaciones

En relación a nuestro objetivo general y de acuerdo a la existencia de una correlación altamente significativa, entre la variable clima organizacional y rendimiento laboral, se recomienda al servicio de la Agrícola Latina SAC, la implementación de políticas para mejorar el clima laboral de los trabajadores, ya sea aplicando programas de comunicación eficaz, mejorando las condiciones laborales y optimizando el nivel de supervisión en sus labores, la misma que traería como consecuencia que los trabajadores perciban un excelente clima organizacional.

En referencia al diagnóstico del clima organizacional y al encontrar un nivel bajo - medio del mismo, se recomienda al servicio de la Agrícola Latina SAC, aplicar estrategias para la autorrealización de los trabajadores, a través de su desarrollo personal y profesional, programas de involucramiento de personal a través de programas de socialización la misma que traería como consecuencia un compromiso e identificación por parte de los trabajadores.

En relación al Análisis del rendimiento laboral y al encontrar un nivel medio del mismo, se recomienda al servicio de la Agrícola Latina SAC, la formulación de un plan de intervención para mejorar el trabajo en equipo por parte de los colaboradores, la calidad de trabajo y la responsabilidad, la misma que permitirá mejorar la productividad y por ende el rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Amozorrutia, J. (2018). ¿Qué tan importante es el ambiente laboral? Recuperado de: <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/otros/blog/que-tan-importante-es-el-ambiente-laboral>
- Anzola, O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. En: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11(1,2): 27-30. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Bernales, E. (2012). La Constitución de 1993, Lima, IDEMSA, 2012
- Castillo, B. (2016). Validez constitucional de la aplicación del Decreto Legislativo N° 728 en el sector público. Análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 05057-2013- PA/TC (Tesis de maestría en Derecho Público con Mención en Derecho Constitucional). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Piura, Perú.
- Chiavenato I. (2019). Administración de Recursos Humanos. Mcgraw Hill
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I., (2011). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL
- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Cerdan, D. (2017). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Alicorp – APT Fideria Lima, 2017. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Cepal. (2018). *Guía metodológica: planificación para la implementación de la agenda 2030 en América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado

de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43963/1/S1800556_es.pdf

Dini, M. y Stumpo, G. (2020). MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf

De la Cruz, E. & Huamán, A. (2016). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica-2015. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

El Comercio, (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

Dos Santos, M.; Brito de Jesús, K.; Souza, J.; Rivera, M. (2015). Revista FACES Journal. Aprendizagem organizacional e suas modalidades: desenvolvendo a habilidade interpessoal nos programas trainees. 14 (3). p (95-113). ISSN: 1517-8900. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194041067007>.

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131–143. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>

Fernández, J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la Oficina Regional Norte INPE Chiclayo – 2019. (Tesis pregrado). (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipan. Chiclayo. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7919>

Guillén, C. y Guil R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones. Madrid España: McGraw Hill.

Gestión, (2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de->

cometer-errores-laborales-nndc-noticia/

- HayGroup. (2017). Incrementando la Efectividad Organizacional. Recuperado de: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8399/Simon_Fernandez_Sandra_Margoth.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL.
- Idrogo, F. (2018). El Clima Laboral Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional Autónoma De Chota – 2016. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2152>
- Idrogo, R. (2018). Clima organizacional y su relación con la motivación en la unidad de gestión educativa local - Ugel provincia de Lambayeque – 2017. (Tesis pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBendezuRosmery.pdf
- Informe Belmont (1979). Principios y guías para la protección de los sujetos humanos de investigación. USA.
- International Organization for Standardization. (2015). ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos. Ginebra, Suiza.
- Jacome, M. y Jacome, C. (2017). "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del cantón de Pujilí. (Tesis pregrado). UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. Ecuador. <https://1library.co/document/zw0g2d7y-organizacional-incidencia-desempeno-laboral-gobierno-autonomo-descentralizado-pujili.html>
- Llorente & Cuenca (2016). Reputación y resultados. Madrid. Anatomía de Red. Recuperado de: https://ideasbr.llorenteycuenca.com/wp-content/uploads/sites/8/2016/02/dmasi_reputacion_resultados.pdf
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2018). Clima organizacional y desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial el Callao LLave 2017 - 2018. Revista Valor Agregado, 5(1). Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1282/1625

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario

Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. RediB. Recuperado de: https://redib.org/Record/oai_articulo2712648-correlaci%C3%B3n-entre-la-satisfacci%C3%B3n-laboral-y-desempe%C3%B1o-laboral

OIT. (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. En Conferencia Internacional del Trabajo 107 a reunión. (p. 409).

Pilligua, F. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2019, vol. XV, núm. 28, Enero-Junio, ISSN: 1900-5016. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peralta, P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima - Perú (Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima.

Páez, I. (2010). la influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81. Retrieved February 07, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232010000300004&lng=en&tlng=es.

- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. (1° Ed). Mexico: EAE
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, L. & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *aposta de ciencias sociales*, 18. recuperado de <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15 ed.). México: Pearson educación
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Zenteno-Hidalgo, C. & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC</p> <p>Objetivos Específicos Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC</p> <p>Analizar el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC</p>	<p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC</p> <p>H0: No existe relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones: Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales</p> <p>Variable 2: Rendimiento Laboral</p> <p>Dimensiones: Asistencia y puntualidad Trabajo en equipo Productividad Respeto y responsabilidad Calidad en el trabajo Trabajo bajo presión</p>	<p>Tipo de investigación Enfoque Cuantitativo Tipo descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población y 30 trabajadores</p> <p>Muestra 30 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 02

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

CLIMA ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Autorrealización	5	4	3	2	1
Desarrollo personal					
1. ¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?					
2. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?					
Desarrollo profesional					
3. ¿Se valoran los altos niveles de desempeño?					
4. ¿Los supervisores demuestran reconocimientos por los logros obtenidos?					
Involucramiento laboral					
Compromiso con la entidad					
5. ¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
6. ¿Usted como colaborador se considera un factor clave para el éxito de la institución?					
Identificación con la entidad					
7. ¿Considera que los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa?					
8. ¿Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución?					
Supervisión					
Apoyo para las tareas					
9. ¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
10. ¿El superior del área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
Orientación para las tareas					

11. ¿Se reciben la capacitación y preparación necesaria para realizar el trabajo?					
12. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
Comunicación					
Fluidez en la comunicación					
13. ¿Considera que existe un trabajo justo en la empresa?					
14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
Claridad en la comunicación					
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?					
16. ¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna?					
Condiciones Laborales	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Elementos materiales					
17. ¿Considera que cuenta con el recurso adecuado para realizar sus funciones?					
18. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
Elementos económicos					
19. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
20. ¿Considera que la remuneración recibida es atractiva en comparación con otras entidades?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Asistencia y puntualidad	4	3	2	1	0
Asistencia					
21. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?					
Puntualidad					
22. ¿Si se ausenta en su centro de trabajo, es por una causa justificada?					
23. ¿Se presenta a las reuniones de trabajo previamente establecidos?					
Trabajo en equipo					
Habilidad					
24. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?					
25. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?					
Disposición para trabajar					
26. ¿Coopera con sus compañeros en lo que resulte necesario, aunque no se encuentre dentro de sus labores?					
Productividad					
Rendimiento					

27. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?					
Recurso, Tiempo					
28. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?					
Respeto y responsabilidad					
Accesibilidad					
29. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?					
Cordialidad					
30. ¿Cumple con las políticas internas de su organización?					
Calidad en el trabajo					
Nivel de calidad					
31. ¿Corrige de manera oportuna los errores cometidos?					
Logros alcanzados					
32. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?					
Trabajo bajo presión					
Disposición de tiempo					
33. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?					
34. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto?					
Adaptación al ritmo de trabajo					
35. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo suele pedir ayuda para poder cumplir con él?					

Anexo 03 – Validación de instrumentos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Robinson Villanueva Villacorta
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Logística
	GRADO ACADEMICO	MBA – Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Analista
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	FERNÁNDEZ FLORES ELVIS FRANCO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC Analizar el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC Establecer la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

CLIMA ORGANIZACIONAL	
Autorrealización	
1. ¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Los supervisores demuestran reconocimientos por los logros obtenidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Involucramiento laboral	
5. ¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Usted como colaborador se considera un factor clave para el éxito de la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Supervisión	
9. ¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿El superior del área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

11. ¿Se reciben la capacitación y preparación necesaria para realizar el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Comunicación	
13. ¿Considera que existe un trabajo justo en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Condiciones Laborales	
17. ¿Considera que cuenta con el recurso adecuado para realizar sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Considera que la remuneración recibida es atractiva en comparación con otras entidades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
RENDIMIENTO LABORAL	
Asistencia y puntualidad	

21. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Si se ausenta en su centro de trabajo, es por una causa justificada?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Se presenta a las reuniones de trabajo previamente establecidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Trabajo en equipo	
24. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿Coopera con sus compañeros en lo que resulte necesario, aunque no se encuentre dentro de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Productividad	
27. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Respeto y responsabilidad	
29. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Cumple con las políticas internas de su organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

Calidad en el trabajo	
31. ¿Corrige de manera oportuna los errores cometidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
32. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Trabajo bajo presión	
33. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
34. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
35. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo suele pedir ayuda para poder cumplir con él?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 35 Nº TD ___0___
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 FIRMA DE ESPECIALISTA

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADEMICO	Dr. Gestión Pública y Mg. Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	FERNÁNDEZ FLORES ELVIS FRANCO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC Analizar el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC Establecer la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

CLIMA ORGANIZACIONAL	
Autorrealización	
1. ¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Los supervisores demuestran reconocimientos por los logros obtenidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Involucramiento laboral	
5. ¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Usted como colaborador se considera un factor clave para el éxito de la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Supervisión	
9. ¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿El superior del área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

11. ¿Se reciben la capacitación y preparación necesaria para realizar el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Comunicación	
13. ¿Considera que existe un trabajo justo en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Condiciones Laborales	
17. ¿Considera que cuenta con el recurso adecuado para realizar sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Considera que la remuneración recibida es atractiva en comparación con otras entidades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
RENDIMIENTO LABORAL	
Asistencia y puntualidad	

21. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Si se ausenta en su centro de trabajo, es por una causa justificada?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Se presenta a las reuniones de trabajo previamente establecidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Trabajo en equipo	
24. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿Coopera con sus compañeros en lo que resulte necesario, aunque no se encuentre dentro de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Productividad	
27. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Respeto y responsabilidad	
29. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Cumple con las políticas internas de su organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

Calidad en el trabajo	
31. ¿Corrige de manera oportuna los errores cometidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
32. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Trabajo bajo presión	
33. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
34. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
35. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo suele pedir ayuda para poder cumplir con él?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 35 N° TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 FIRMA DE ESPECIALISTA

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Flor Delicia Heredia Llatas
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Investigación
	GRADO ACADEMICO	Dra. En Gestión Publica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Docente
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	FERNÁNDEZ FLORES ELVIS FRANCO	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC Analizar el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC Establecer la relación entre el clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
CLIMA ORGANIZACIONAL		

Autorrealización	
1. ¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Los supervisores demuestran reconocimientos por los logros obtenidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Involucramiento laboral	
5. ¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Usted como colaborador se considera un factor clave para el éxito de la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Supervisión	
9. ¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿El superior del área brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

11. ¿Se reciben la capacitación y preparación necesaria para realizar el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Comunicación	
13. ¿Considera que existe un trabajo justo en la empresa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Condiciones Laborales	
17. ¿Considera que cuenta con el recurso adecuado para realizar sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Considera que la remuneración recibida es atractiva en comparación con otras entidades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
RENDIMIENTO LABORAL	
Asistencia y puntualidad	

21. ¿Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Si se ausenta en su centro de trabajo, es por una causa justificada?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Se presenta a las reuniones de trabajo previamente establecidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Trabajo en equipo	
24. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿Coopera con sus compañeros en lo que resulte necesario, aunque no se encuentre dentro de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Productividad	
27. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Respeto y responsabilidad	
29. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Cumple con las políticas internas de su organización?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

Calidad en el trabajo	
31. ¿Corrige de manera oportuna los errores cometidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
32. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Trabajo bajo presión	
33. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
34. ¿Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
35. ¿Cuándo el trabajo por realizar es excesivo suele pedir ayuda para poder cumplir con él?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 35 N° TD ____0__
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 HEREDIA LLATAS FLORDELICIA
 FIRMA DE ESPECIALISTA

Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0013-FACEM-USS-2022

Chiclayo, 22 de enero de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0011-2022/EAP-USS, de fecha 21 de enero de 2022, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 22/01/2022, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del curso Taller de Actualización, Grupo 10 - 2021, de la EAP de Administración, a cargo de la Mg. Ana María Guerrero Millones, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del curso Taller de Actualización, Grupo 10 - 2021, a cargo de la Mg. Ana María Guerrero Millones, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0013-FACEM-USS-2022**

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	FERNANDEZ SANCHEZ CARMEN VICTORIA	PLAN DE AUDITORÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA GMO SUMINISTROS PERUANOS SAC	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	GUERRERO GUERRERO CLARITA JOHANA	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES NOMBRADOS EN UNA ENTIDAD FINANCIERA DEL DISTRITO DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	MILLONES CHAPOÑAN DANIELA LIZBET	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EFICIENCIA DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA DE GAS NATURAL NAGASCO - CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	PADILLA ADRIANZEN JAIRO DANIEL	PROGRAMA DE LIDERAZGO Y MOTIVACION PARA LA OBTENCION DE MEJORES RESULTADOS COMERCIALES EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENTO EN AREQUIPA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	PISCOYA PUICON CEILA	ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACION DEL ALGODÓN ARTESANAL NATIVO PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN SANTA ANITA - MÓRROPE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, enero de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Fernández Flores Elvis Franco, con DNI 47404075. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC, presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en administración, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Fernández Flores Elvis Franco	47404075	

Chiclayo, 02 noviembre 2021

Sres.:
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARTA DE ACEPTACION

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y por medio de la presente les informamos que hemos otorgado el permiso al Sr. Elvis Franco Fernández Flores para poder realizar un proyecto de tesis denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRICOLA LATINO SAC"

Cabe mencionar que le presente plan es estrictamente con fines de investigación, lo cual no implica gastos administrativos a la institución.

Agradeciendo anticipadamente la atención a la presente, retiro la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente:



ROYSEF F. VILLALOBOS ALVAREZ
SERVICIO AGRICOLA LATINO SAC
JEFE DE PLANTA Y ASESORAMIENTO DE CALIDAD

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	21 %	3 %	12 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	1library.co Fuente de Internet	1 %
7	Olga Liz Carhuayal Huaranga. "El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.", Gestión en el Tercer Milenio, 2020	<1 %

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0013-FACEM-USS-2022, presentado por el/la Bachiller, Fernández Flores Elvis Franco, con su tesis Titulada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO AGRÍCOLA LATINO SAC.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de febrero de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.