



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Clima organizacional y rendimiento laboral de los
colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de
snacks en Lima Metropolitana -2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

AUTOR:

Gallegos Vargas, Roland Giovanni (orcid.org/0000-0001-8688-5927)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

COASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mis hijos que son la razón de mi vida, los cuales me motivan cada día a seguir esforzándome a cumplir todos los objetivos trazados, y para mi esposa por estar apoyándome incansablemente a culminar este hermoso proyecto.

Roland Gallegos

Agradecimiento

A Dios por su fortaleza y haber conspirado para mantenerme sólido y no declinar durante este periodo de gran esfuerzo que comprendió la maestría de administración de negocios.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
VIII. REFERENCIAS.....	37
IX. ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Variable Clima organizacional y sus dimensiones	21
Tabla 2	Variable Rendimiento laboral y sus dimensiones.....	21
Tabla 3	Prueba de normalidad.....	22
Tabla 4	<i>Correlación entre la variable Estrés laboral y la variable Desempeño laboral</i> 23	
Tabla 5	Correlación entre la dimensión "Estructura organizacional" y la variable "Rendimiento laboral"	24
Tabla 6	Correlación entre la dimensión "Comportamiento organizacional" y la variable "Rendimiento laboral"	25
Tabla 7	Correlación entre la dimensión "Motivación" y la variable "Rendimiento laboral"	26
Tabla 8	Correlación entre la dimensión "Liderazgo" y la variable "Rendimiento laboral"	27

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de correlación	15
Figura 2 Fórmula de muestreo aleatorio simple	17

Resumen

El estudio realizado instituyó por objetivo general determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022. Para lograrlo, la investigación se ejecutó bajo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental – transversal y nivel de investigación descriptivo correlacional. La muestra integró a 132 vendedores (distribuidores) de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana. Los resultados evidenciaron un coeficiente correlacional R de Spearman ,470 y un nivel de significación de ,000. A partir de dichos resultados, es posible afirmar que el clima organizacional tiene una asociación significativa, positiva y moderada con el rendimiento laboral de vendedores (distribuidores) de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana; por lo cual, cualquier acción tomada en relación al clima organizacional tendrá incidencia en el rendimiento laboral y en sus dimensiones (actitud, experiencia y calidad de trabajo).

Palabras clave: clima organizacional, rendimiento laboral, estructura organizacional, comportamiento organizacional, motivación y liderazgo.

Abstract

The aim purpose of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of the distributors of leading snack brands in Metropolitan Lima - 2022. To achieve this, the research was conducted under a quantitative approach, a non-experimental - cross-sectional design and a descriptive correlational research level. The sample included 132 vendors (distributors) of leading snack brands in Metropolitan Lima. The results showed a Spearman's R correlation coefficient of .470 and a significance level of .000. From these results, it is possible to affirm that the organizational climate has a significant, positive and moderate association with the work performance of salespersons (distributors) of leading snack brands in Metropolitan Lima; therefore, any action taken in relation to the organizational climate will have an impact on work performance and its dimensions (attitude, experience and quality of work).

Key words: organizational climate, job performance, organizational structure, organizational behavior, motivation and leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Iglesias y Sánchez (2015) establecen que el clima organizacional en las empresas es definido como las condiciones que hay en las actividades que una organización desarrolla. Dichos criterios están conformados por una serie de objetivos o motivaciones orientados en la religión, nivel de colaboración, percepción y reacciones que son identificadas en la conducta, grado de eficiencia y satisfacción en el centro laboral. De acuerdo a Iglesias y Torres (2018), este clima constituye uno de los recursos que debe ser considerado durante los procesos organizativos de administración, debido a que, por su consecuencia rápida, adquiere cierto nivel de importancia en estos y en los resultados, por tal razón, impacta directamente en la calidad y desarrollo del sistema empleado por la entidad.

Pashanasi et al. (2021) define al rendimiento laboral como un proceso para decidir qué tan exitosa es una empresa en el cumplimiento de sus metas ocupacionales. Generalmente, dicho rendimiento se centra en la medición del funcionamiento laboral con base a una evaluación referente al cumplimiento de los logros estratégicos a grado personal. A su vez, según León et al. (2018), el rendimiento laboral es el proceso que espera ofrecer el ente empresarial en los distintos episodios conductuales que una entidad desarrolla en un lapso de tiempo.

A nivel internacional, Daza et al. (2021) señala que, en un informe realizado por *Industry Week*, se asegura que el 16% de los clientes no regresan a comprar los servicios de una empresa cuando se ven afectados por una sola vivencia negativa. Por esta razón, las organizaciones requieren enfocar sus esfuerzos en generar una vivencia agradable para el comprador y modelar su comercio alrededor de las expectativas que ellos demuestren. Para cumplir este objetivo, es preciso que en la entidad se desarrollen los valores primordiales a fin de incrementar el compromiso de los empleados y ayudarlos a ser mejores profesionales.

A nivel nacional, Dávila et al. (2021) afirman que el 71% de las empresas peruanas poseen un clima y rendimiento laboral moderado en base a la

percepción que hay por parte de los trabajadores. En este aspecto, las empresas peruanas, hoy en día, deben centrarse en factores relevantes como el bienestar, la calidad laboral, entre otras, es decir, prestar la atención requerida a las necesidades de los trabajadores para garantizar un correcto rendimiento laboral del personal y cumplir los fines corporativos.

Finalmente, en la empresa que va a estudiarse, se ha preferido mantener la reserva de la identidad. En esta, se ha podido evidenciar una deficiencia en torno al rendimiento laboral y clima organizacional porque se presentan una serie de factores que no permiten generar un buen ambiente laboral, lo que ocasiona la falta de cumplimiento de los fines organizacionales y el aumento de la deficiencia laboral por parte de los empleados.

A partir de la problemática descrita, se genera la interrogante principal: ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?, seguido de los problemas específicos, los cuales son 1) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión estructura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?, 2) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión comportamiento organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?, 3) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022? y 4) ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?

La realización del presente estudio se justifica a nivel teórico en tanto el rendimiento laboral y el clima organizacional son parte importante de los procesos que posee una empresa. A su vez, dichos componentes tienen la visión de nutrir la eficiencia y la eficacia del personal para cumplir con los objetivos de una entidad, consolidar y potenciar el desempeño de los asalariados de la empresa. Por esta razón, Segredo (2013) argumenta que el clima organizacional

es contemplado como uno de los componentes que deben considerarse al ejecutar los tres procesos organizativos: de cambio, de gestión y de innovación. Paralelamente, Borman et al. (1985) declara que el rendimiento laboral está relacionado con las características del trabajo que ayudan al comportamiento y al análisis de productividad que tienen los trabajadores. Las definiciones expuestas servirán como base para desarrollar el trabajo académico y comprender el tema a tratar.

De igual manera, la investigación evidencia un valor metodológico porque se ha aplicado el método científico respectivo para conocer los efectos que el clima organizacional posee sobre el rendimiento del ente empresarial anteriormente mencionado. Al respecto, se ha hecho uso de las técnicas de medición, en este caso, dos encuestas, las cuales fueron necesarias para obtener un mayor conocimiento sobre el estado en que se encuentra el rendimiento laboral y el clima organizacional de la organización. Cabe precisar que las herramientas aplicadas para recoger datos son previamente evaluadas en términos de consistencia y confiabilidad con la finalidad que puedan ser utilizadas para otros fines operativos.

Finalmente, la justificación social sobre la cual se apoya el presente estudio es que las empresas siempre deben tener presente y procurar la presencia de un clima organizacional apropiado en sus instalaciones, pues ayuda a incrementar la concentración y el desempeño del asalariado durante la ejecución de sus tareas. Asimismo, este clima se encuentra estrechamente relacionado con el rendimiento laboral, los cuales son pilares claves para la buena gestión corporativa

Igualmente, por todo lo expuesto previamente, se plantea el objetivo principal del trabajo académico: Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022, seguido de los objetivos específicos, empezando con 1) Determinar el nivel de relación entre la dimensión estructura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, 2) Determinar el nivel de relación entre la dimensión

comportamiento organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, 3) Determinar el nivel de relación entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, y 4) Determinar el nivel de relación entre la dimensión liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

Por último, en base a los objetivos, se plantea la hipótesis principal: El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022, seguido de las hipótesis específicas, empezando con 1) La dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, 2) La dimensión comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, 3) La dimensión motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, y 4) La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional destaca el estudio realizado por Osma et al. (2021), quienes desarrollaron una investigación con el fin de diseñar una propuesta para optimizar el clima organizacional de la Empresa Carnívoros S.A.S, con la finalidad de mejorar la satisfacción, productividad y desempeño del capital humano que posee. Para ello, aplicaron un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo aplicado con alcance explicativo, mediante el desarrollo de una encuesta entre los trabajadores de la mencionada empresa. Sus resultados mostraron que el grado de insatisfacción de los trabajadores es alto con relación a los factores que favorecen la mejora del clima laboral, lo cual genera una lectura negativa ante las expectativas establecidas por los funcionarios. En función a ello, los autores recomendaron optar por la elaboración de un diagnóstico sobre las expectativas y necesidades de los funcionarios en correspondencia a las actividades de bienestar fomentadas por compañía objeto de estudio.

Castro (2020) desarrolló su investigación con el fin de determinar cómo el Mindfulness y el Clima Organizacional inciden en la Intención de Rotación del personal operativo en una compañía situada en México. Para ello, aplicaron una metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal, aplicándose un cuestionario entre 30 personas de la mencionada empresa. Se encontró que el clima laboral incide en la rotación; asimismo, se identificó que el mindfulness es un factor que propicia, a los trabajadores, la intención de que abandonen la empresa. Frente a ello, el autor propuso a modo de recomendación práctica formular una serie de estrategias del programa Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), haciendo énfasis en el lugar de trabajo, el desarrollo de una mentalidad positiva y el monitoreo del progreso.

Santamaría (2020) desarrolló su investigación con el objetivo principal de identificar si el clima organizacional incide en el desempeño del personal laboral de la compañía Datapro S.A. El estudio tuvo una metodología explicativa, correlacional, mixta (cualitativo y cuantitativo a la vez), no experimental, descriptiva, transeccional y correlacional. Para recoger los datos, se diseñó un cuestionario que, posteriormente, fue aplicada a todas las personas que conformaban la entidad: 106 colaboradores. Los resultados estadísticos

inferenciales y descriptivos detallaron la manera en que el clima organizacional y sus dimensiones incidieron en el desempeño de los trabajadores labores de la compañía mencionada. En función a ello, recomendó priorizar el desarrollo de una arquitectura organizacional según el direccionamiento estratégico empresarial; así también, sugirió desarrollar un sistema de comunicación interna participativa y estructurada, un sistema de compensación y reconocimiento basado en el desempeño y el mérito alcanzado por los empleados.

En el estudio realizado por Aguilar y Ube (2019), se elaboró una propuesta de optimización en torno al rendimiento laboral de los asalariados y el clima organizacional de Supercines Sur. Por este motivo, el enfoque de la metodología fue cuantitativo; los tipos de investigación, exploratorio, descriptivo y de campo; el método de obtención de información utilizado fue la encuesta. De esta manera, el estudio demostró que los colaboradores de Supercines Sur experimentan insatisfacción y desmotivación en su ambiente laboral. A partir de ello, se implementó un plan administrativo que permitió a los autores concluir que los resultados serían positivos en tanto los trabajadores experimenten mayor satisfacción y motivación, y que les garantice el logro de los fines y las metas organizacionales. Asimismo, se sugiere la implementación de evaluaciones de desempeño que permitan brindar una retroalimentación respecto a los trabajadores de la institución.

La investigación efectuada por Grimaldos et al. (2018) identificó cómo el desempeño laboral de los asalariados que se desempeñan en cargos operativos se asocia con el clima organizacional de la compañía RESTCAFE S.A.S. Con respecto a su metodología, se caracterizó por ser cuantitativa y descriptiva, asimismo, evidenció el uso de encuestas como instrumento de recojo de información aplicadas a la población compuestas por los empleados que laboran en cargos operativos del ente empresarial mencionado. En la sección de resultados, se demostró que el clima organizacional afecta de manera negativa en las funciones desempeñadas por los operadores de la compañía. Así, se concluye que la empresa RESTCAFE S.A.S. requiere planes de mejora respecto al tema. En base a ello, se recomienda la realización de eventos y actividades sociales en los cuales se fomente la interacción entre los miembros de la institución con el objetivo de alcanzar una armonía en la organización.

Respecto a los antecedentes a nivel nacional, se tiene la investigación de Fernández (2022), quien propuso determinar de qué modo se asocia e incide el clima de la organización en el rendimiento laboral de los contratados que prestan servicios a la agrícola Latino S.A.C. Para ello, dispuso de una metodología cuantitativa y descriptivo-correlacional. La técnica de recojo de información fueron las encuestas, las cuales se aplicaron a una muestra de 30 colaboradores. De esta manera, se observó que las variables propuestas se relacionan mediante un coeficiente correlacional de valor 0.686 y un nivel de significación equivalente a 0.000. Así, el autor ultimó que el clima laboral se vincula e influye en el rendimiento profesional de cada trabajador del servicio agrícola Latino SAC de manera directa y significativa. En base a dichos resultados, se sugiere que los encargados de área fortalezcan sus habilidades de liderazgo para que así, puedan estar en la capacidad de promover mejores niveles de comunicación y trabajo en equipo entre los trabajadores a su cargo.

El estudio realizado por Cortegana (2021) analizó cómo el clima laboral afecta al rendimiento de los asalariados de la Distribuidora PMA EIRL. Por tal razón, la metodología aplicada fue de enfoque mixto en tanto se usaron instrumentos cuantitativos y cualitativos como el cuestionario y la guía de preguntas para entrevistas. Los resultados demostraron que el clima de la organización impacta negativamente en el rendimiento laboral, pues se evidencian interacciones sociales inapropiadas, una comunicación deficiente, un débil e inadecuado liderazgo por parte de la jefatura y una falta de cumplimiento de metas. En ese sentido, se sugiere que la organización centre su atención en dichos aspectos e implemente políticas orientadas a mejorar el clima laboral de la organización tales como programas de comunicación eficaz, mejora en la gestión de recompensas o mayor nivel de seguimiento en las labores.

La investigación realizada por Rodríguez (2021) tuvo por objetivo determinar cómo el clima organizacional y el desempeño laboral se vinculan con respecto a los empleados de una compañía de calzado ubicado en Trujillo, 2021. El estudio desarrollado fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y no experimental, mediante la aplicación de la encuesta sobre una muestra compuesta por 46 trabajadores. En los resultados se identificó que la compañía tiene un clima organizacional y desempeño laboral muy bueno; asimismo, se

halló que el coeficiente de correlación fue 0.985 (correlación alta entre variables) y hubo un valor de significación de 0.000; es decir, las variables tuvieron una relación positiva. A partir de lo cual recomendó iniciar con el desarrollo de un programa de capacitación orientado a fortalecer las capacidades de los colaboradores y a difundir entre el personal laboral las estrategias de calidad que permitan optimizar los procesos de gestión operativa y administrativa.

Altez y Arias (2021) desarrollaron su investigación con el fin de analizar el impacto que tiene el clima organizacional con respecto al desempeño laboral, en la empresa Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Para ello, aplicaron una metodología mixta mediante el enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando una entrevista en profundidad y encuesta sobre trabajadores de 7 tiendas centro comercial mencionado. Sus resultados muestran un coeficiente positivo de 0,756; es decir, las variables escogidas para el estudio tuvieron una correlación positiva alta. En función a ello recomendaron incrementar la camaradería del personal laboral a través de la ejecución de actividades de confraternidad, a fin de ayudar a establecer y mantener un ambiente laboral sano sin tensiones, además de darles una carga de trabajo adecuada.

Gutiérrez (2019) desarrolló su investigación con el fin de determinar qué relación tienen el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados del Depósito San Antonio S.A.C, Tumbes. El diseño metodológico del estudio se corresponde con el enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental; para lo cual aplicaron la encuesta que equivale a la técnica, mientras que el cuestionario, al instrumento sobre 15 trabajadores de la empresa en cuestión. Sus resultados mostraron que no existe, entre las variables, una relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$), aunque sí se evidenció una relación significativa entre la supervisión con el rendimiento laboral y el trabajo en equipo. A partir de ello concluyó que, si se ejerce una mayor supervisión sobre los colaboradores, el rendimiento laboral tiende a disminuir. En base a ello recomendaron la promoción de la participación del personal laboral para que brinden ideas que beneficien a la compañía y a los mismos trabajadores y se faciliten la realización personal y los espacios de diálogo.

Con relación a las bases teóricas de la variable “Clima organizacional”, según Schneider et al. (2013), el clima organizacional es un concepto que, inicialmente, se empezó a estudiar a partir de los años 70 del siglo pasado. El enfoque que proponen estos autores da a entender al clima organizacional como aquella herramienta que sirve para comprender los tipos de experiencias integradoras que tienen las personas en los entornos laborales o en cualquier entorno organizativo. De este modo, se define al clima organizacional como el conjunto de opiniones e interpretaciones comunes de los trabajadores sobre las reglas, prácticas y procedimientos que encuentran (Schneider et al., 2013), esto en un marco en el que las organizaciones buscan contar con recursos humanos o empleados que tengan buenas cualidades mentales, espirituales e intelectuales (Iswahyuni & Abadiyah, 2023); con el fin de que esta pueda alcanzar sus objetivos mediante el aprovechamiento de recursos humanos cualificados y competentes (Natasha & Abadiyah, 2023).

Asimismo, existen varios tipos de climas que son determinados por las diversas visiones de los procesos organizativos y de los múltiples climas que producen para las personas. En suma, las organizaciones no tienen un clima singular, sino múltiples climas simultáneos, tanto de proceso como de resultados estratégicos.

Por otro lado, Akrong et al. (2022) explica que el clima organizacional ayuda a las empresas en la medida que actúa como un libro de reglas no escrito, en otros términos, define qué es y qué no es un comportamiento aceptable. Esto indica que el clima organizacional puede ser una variable útil para investigar y estudiar porque puede proporcionar a los empleados una sensación de control sobre sus acciones.

En consonancia con Li et al. (2020), el clima organizacional ha presentado, a lo largo de muchas investigaciones, varias dimensiones, entre las cuales se encuentran las siguientes: atributos organizacionales, función, puesto, supervisor, compromiso, motivación, funcionalidad, estrés, características del puesto, del rol, del liderazgo, sociales, entre otros. De estas, se tomarán como dimensiones para esta investigación la estructura organizacional, el comportamiento organizacional, y la motivación y liderazgo.

La estructura organizacional de una empresa es entendida como el ente encargado de regular los lineamientos de autoridad requeridos para la toma de decisiones en base al grado de participación que manejan los niveles jerárquicos inferiores al interior de una empresa; este nivel de participación permite entender cómo es que los mandos intermedios pueden incidir sobre la creación de valor como condición previa para influir sobre las métricas basadas en el valor de las unidades de negocio (Nowotny et al., 2022).

Respecto al comportamiento organizacional, según Oh et al. (2021), se refiere, principalmente, a los componentes interdependientes del rendimiento que son necesarios para coordinar eficazmente el rendimiento de múltiples individuos. En este sentido, se refiere al intercambio de conocimientos y a la interacción entre los líderes y los seguidores del equipo que estimula la activación de la comunicación del equipo. Dentro de sus componentes se considera al trabajo en equipo, el cual es un proceso de colaboración en el que los miembros interactúan para aportar ideas o soluciones.

La motivación de los trabajadores es un principio crucial, y cada empresa sigue diversas técnicas de motivación, aunque la capacidad de un trabajador afecta parcialmente a su productividad, su nivel de motivación es el otro aspecto decisivo; existen dos tipos de motivación: extrínseca (los ingresos, la oferta de bonos, la recompensa y un buen ambiente de trabajo) e intrínseca (hacer algo sin anticipar nada a cambio) (Mokhtar et al., 2022).

Desde otra perspectiva, el liderazgo es uno de los componentes más importantes de toda organización. De acuerdo con Abbas y Ali (2021), los acercamientos teóricos en la actualidad no consideran a un solo tipo de liderazgo, sino que presenta una clasificación amplia, entre las cuales se encuentra el liderazgo de tipo transformacional, que considera al líder como una ser capaz de inspirar a los subordinados hasta el punto de que estos rindan por encima de las expectativas. Adicionalmente, los líderes transformacionales son aquellos que se centran en las necesidades intrínsecas de orden superior de sus seguidores y ofrecen un propósito que trasciende los objetivos a corto plazo.

Por otro lado, respecto a las bases teóricas de la variable “rendimiento laboral”, según Pavithra y Deepak (2020), este término guarda una relación con

la capacidad que cada trabajador tiene para lograr los objetivos y las metas empresariales u organizacionales, en ese sentido, señala el autor que el rendimiento laboral está enfocado en la forma por la que el empleado realiza las labores encomendadas. A ello, se debe aunar lo expresado por Fu et al. (2021), quien argumenta que el rendimiento laboral mejorará cuando haya un mayor trabajo en equipo, por esto, se busca que el rendimiento laboral se refleje de manera efectiva o valiosa de acuerdo al trabajo de todos en conjunto. En este contexto, es posible afirmar que el rendimiento laboral está vinculado a la capacidad interna que tienen los empleados para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible y que dicha mejora funciona mejor cuando el trabajo es realizado por el equipo en su conjunto porque repercute positivamente en el cumplimiento de las metas instauradas en la entidad.

En similar sentido, Mendieta-Ortega et al. (2020) expresan que el rendimiento laboral tiene una íntima relación con la consecución y ejecución de los propósitos que tiene la empresa, ya sea que estos se produzcan a través de bienes o servicios o que hayan sido usados para desempeñar correctamente sus labores. Además, los autores agregan que este término se encuentra relacionado a los medios que la organización proporciona para que el empleado pueda obtener un producto final que sea rentable o beneficioso para la empresa, lo cual, a su vez, se encuentra relacionada de manera inversamente proporcional con las horas que el trabajador pasa en su área laboral. Es decir, para este autor, el rendimiento laboral ya no es solamente una concepción de la capacidad de gestión del talento humano, sino que también tiene una relación intrínseca con el producto final de su trabajo, las metas propuestas de la empresa y las horas de trabajo realizadas porque tiene una especial injerencia, debido a que no todas las horas trabajadas son exactamente productivas lo que repercute en el rendimiento laboral del trabajador.

Finalmente, Gabini (2017) señala que este término tiene una especial injerencia en la psicología organizacional, pues es una forma que tiene el departamento de gestión del talento humano para evaluar la productividad de los asalariados y compararlos con la producción real obtenida así como el costo de los materiales y el tiempo que se tiene para la elaboración final del producto. Dicho de otro modo, bajo la perspectiva de este autor, este término ya no se

enfoca solo en el avance o desempeño que tiene el trabajador respecto de las tareas que la organización le pide realizar, sino que también funciona o es usado como una forma de verificación y comparación para evaluar el desempeño y productividad mediante el cual se puede hacer mejoras con el fin que la empresa tenga mayores resultados positivos y efectivos dentro de su gestión de trabajo. En resumen, el rendimiento laboral en la actualidad está en íntima relación con componentes psicológicos e incluso las cualidades digitales que tengan los empleados (Ochoa & Coello, 2023).

De otro lado, se ha considerado como dimensiones del rendimiento laboral a la actitud laboral, la experiencia en el trabajo y la calidad de trabajo. Con respecto a la actitud, para los autores Torres y Díaz (2012), este vocablo se refiere al sentimiento que los trabajadores tienen al momento de realizar sus labores, puesto que ello repercutirá directamente en su ejecución, de tal forma que si la actitud es negativa, esto podría acarrear problemas que comporten cierto grado de dificultad para la empresa, mientras que si es positiva, es factible pensar que el rendimiento laboral aumente de manera considerable. Todo esto influirá en la percepción que tienen los asalariados respecto a su lugar de trabajo, en otras palabras, la actitud laboral es aquella predisposición que tiene el trabajador para realizar sus labores diarias.

La experiencia en el trabajo es la segunda dimensión abordada. Con referencia a esta expresión, Bravo et al. (2021) opinan que el constructo es un factor que coadyuva a formar una idea de las retribuciones económicas que puede percibir el empleado debido a los conocimientos técnicos y teóricos que tiene con respecto a su carrera profesional, asimismo, señala que este término hace referencia al conjunto de conocimientos que el empleado adquiere durante un periodo determinado dentro de su ámbito laboral. Es decir, la experiencia en el trabajo tendría dos vertientes a analizar: el primero, definido con base a la evaluación de dicha experiencia como forma de cuantificar económicamente el pago del trabajo que realizará y, el segundo, enfocado a los conocimientos o aptitudes que el trabajador adquiere durante un periodo determinado de trabajo.

Por último, se toma en cuenta a la Calidad de trabajo. Según el autor Cervantes et al. (2020) la calidad de trabajo está referida de manera directa en

el enfoque al cliente, es decir, la calidad de satisfacción que estos tienen respecto del producto que se le ha dado o brindado. Es decir, que este término esta direccionado a la satisfacción de las necesidades del usuario, debido a esto, se pide que los trabajadores realicen su trabajo de la mejor manera siendo eficientes y eficaces para poder así superar las expectativas que el propio cliente tiene respecto del producto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Muñoz (2015) indica que los tipos de investigación han sido clasificados de dos modos: las investigaciones básicas y las aplicadas. Mientras que el primer tipo de investigación (básicas) tiene como finalidad ser la base teórica para posteriores investigaciones, las investigaciones aplicadas buscan poner en práctica los conocimientos que se adquirieron a partir de la investigación teórica previa (Muñoz, 2015). Considerando el marco expuesto, el estudio fue de tipo básico, debido a que el presente trabajo se centró principalmente en aumentar los saberes científicos en torno a las variables del estudio.

El estudio también fue trabajado basándose en un enfoque cuantitativo. Muñoz (2015) indica que el enfoque es seleccionado tomando en cuenta el contexto a analizar, para determinar si la investigación puede ser trabajada bajo un enfoque cuantitativo o cualitativo. En este caso, se eligió el primer enfoque porque el trabajo se identifica por la exactitud de su planteamiento, su capacidad de medir variables y por probar teorías e hipótesis (Muñoz, 2015). De igual manera, Muñoz (2015) también señala que el enfoque cuantitativo tiene grandes ventajas, tales como la manipulación de instrumentos estandarizados y el uso de datos estadísticos y numéricos como base para el procesamiento de la data.

Es así que optó por seleccionar el enfoque cuantitativo, pues se tienen un gran interés por medir y analizar las variables “Clima organizacional” y “Rendimiento laboral”, y determinar las correlaciones que el par de variables podrían tener.

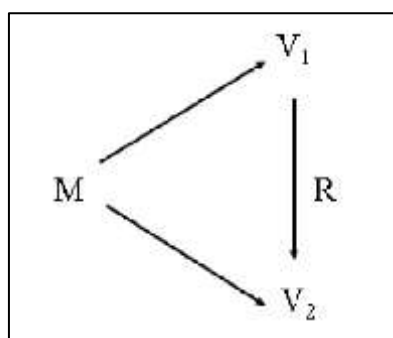
Arias y Covinos (2021) afirman que el diseño es la táctica que se utilizará para el recojo de datos con el fin de brindar soluciones a los problemas o problema identificado, y se caracteriza por dividirse en dos tipos: no experimental y experimental. En el diseño experimental, el investigador tiene la libertad de manipular las variables de estudio, a diferencia del no experimental, donde el académico solo puede observar la interacción generada entre las variables (Arias y Covinos, 2021). Otro tipo de diseño es el transversal, el cual se caracteriza por la selección de datos en un momento específico y en una sola ocasión (Arias y Covinos, 2021).

Considerando lo expuesto, se estableció como diseño del estudio al no experimental porque no hubo alteración alguna de las variables y al transversal, en tanto se realizó en un momento y contexto único (Huaire, 2019).

Por otra parte, en vista que hubo un cierto interés por medir y analizar las variables “Clima organizacional” y “Rendimiento laboral”, además de determinar las correlaciones que estas podrían tener, se seleccionó el diseño correlacional, pues al observar sus características, se identificó que es el más adecuado para realizar el trabajo porque se da a conocer que las variables pueden afectar a las demás; es decir, la variación de una variable afecta a las restantes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de correlación



Fuente: Hernández-Sampieri and Mendoza (2018)

En el esquema se observa cuatro componentes: M es la muestra estimada; V₁, la variable “Clima organizacional”; V₂, la variable “Rendimiento laboral”; R, el vínculo entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables del estudio son “Clima organizacional” y “Rendimiento laboral”, las cuales se caracterizan por ser cuantitativas. A continuación, se describen las dos variables usadas.

La primera variable es el Clima organizacional, mediante cuya definición conceptual se asume que esta se refiere el conjunto de reacciones fisiológicas

derivadas de la interacción con el ambiente de trabajo que generan un impacto en los colaboradores (Schneider et al., 2013).

Así, según su definición operacional, el clima organizacional se asocia inversamente con el desempeño laboral, mediante el análisis de la estructura organizacional, el comportamiento organizacional, la motivación y el liderazgo; es de tipo cuantitativo y tiene una escala de medición ordinal.

Por otro lado, la siguiente variable es el rendimiento laboral, cuya definición conceptual muestra que es la unidad de medida usada con el fin de señalar el nivel de desenvolvimiento del empleado durante sus horas de trabajo (Pavithra & Deepak, 2020).

Así, según su definición operacional, la variable se asocia inversamente con el desempeño laboral. Sus dimensiones fueron la actitud, la experiencia y la calidad de trabajo; es de tipo cuantitativo y tiene una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Sánchez-Carlessi et al. (2018), la población está constituida por la totalidad de unidades y es necesaria para que el investigador extraiga información, la cual será utilizada para el análisis y la generación de conclusiones. La población de la tesis incluyó al total de 200 vendedores de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana.

- Criterios de inclusión: Vendedores de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana.
- Criterios de exclusión: No vendedores de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana.

Sánchez-Carlessi et al. (2018) establecen que esta palabra técnica suele definirse como aquel subconjunto de individuos o casos seleccionados de la población de estudio a partir de un sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico. La muestra para el estudio estuvo conformada por 132 vendedores (distribuidores) de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana seleccionados a partir de un muestreo probabilístico aleatorio simple a explicarse a continuación.

El mecanismo de muestreo probabilístico aleatorio simple es definido por Arias y Covinos (2021) como la selección de unidades al azar con la misma probabilidad de ser seleccionadas. El presente estudio se seleccionó la muestra mediante un muestreo aleatorio simple partiendo de la población total, esto es, 200 vendedores de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana. Para ello, se utilizó la siguiente ecuación:

Figura 2

Fórmula de muestreo aleatorio simple

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

Donde “N” simboliza el tamaño de la población; “d”, el margen de error muestral; “q”, la probabilidad de fracaso; “Z α ”, el valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad de confianza del 95%; “p”, la probabilidad de éxito. Por lo tanto, dado el nivel de error (5%) y de confianza (95%) se delimitó que la muestra apropiada está conformada por 132 vendedores (distribuidores) de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

La unidad de análisis estuvo constituida por los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es comprendida como el procedimiento sobre el cual el método es elaborado y sobre la que se determinan los lineamientos para aplicar los métodos (Sánchez et al., 2018). Es así que, para el actual estudio, se seleccionó a la encuesta porque puede brindar datos cualitativos o cuantitativos por medio de una serie de preguntas bajo un esquema ordenado y lógico, y a través de un sistema de respuesta escalonado (Arias y Covinos, 2021).

En cuanto a los instrumentos, estos son herramientas empleadas con el objeto de recoger información entre las que destacan las guías, pruebas, manuales, cuestionarios o tests (Sanchez-Carlessi et al., 2018). La tesis usará como instrumento al cuestionario porque, a través de este, se puede

proporcionar a los colaboradores las preguntas elaboradas debidamente ordenadas y con respuestas múltiples para su respectiva elección (Arias y Covinos, 2021).

En cuanto a la validación de instrumentos, Ñaupas et al. (2018) plantean que un instrumento es válido solo si se ha determinado la validez de criterio, del contenido y del constructo por medio del juicio de experto. Para este trabajo, la validez instrumental fue efectuada por medio de la revisión tres personas conocedoras del tema. Posteriormente, con la finalidad de revisar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se midió la confiabilidad de los instrumentos de los resultados obtenidos una vez aplicadas ambas encuestas. En conformidad con Ñaupas et al. (2018), la confiabilidad de los instrumentos puede ser determinada a través múltiples métodos, entre los que destaca el alfa de Cronbach. Así, luego de haber adquirido los resultados extraídos de la prueba experimental, se estableció la confiabilidad de Cronbach empleando el programa SPSS V25.

De acuerdo con Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020), la confiabilidad del instrumento es establecida considerando la escala entre 0.00 y 1.00, para lo cual, se precisa utilizar coeficientes. Uno de los coeficientes más usados por los investigadores para determinar y conocer si el instrumento aplicado es confiable es el alfa de Cronbach. Este se caracteriza por cuantificar la consistencia interna de cuestionario determinado por medio del análisis de la covarianza de los ítems que forman parte del cuestionario. A partir de lo expuesto se deduce que, si los ítems tienen una covariación mayor, el alfa de Cronbach tendrá una mayor puntuación. Dicho esto, se definió que la confiabilidad mínima aceptable es 0.70, en otros términos, si los instrumentos arrojan un resultado mayor a este número, será considerado confiable.

En la investigación, el cuestionario de la variable Clima organizacional y del Rendimiento laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0.913 y 0.910, respectivamente; es decir, los cuestionarios son confiables.

3.5. Procedimientos

Para elaborar estudio, primero, se contactó con el área encargada de derivar a los sujetos de estudio para que, a través de visitas consentidas, se logre

solicitar su aprobación a los miembros de la muestra que participarán en el estudio luego de informarles los objetivos de la investigación de las condiciones de participación. De esta forma, luego de obtener los permisos, se procedió a aplicar el instrumento, mediante Google Forms, a fin de poder recoger la información necesaria.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar cuantitativamente la información o datos recolectados, se procesó, en primera instancia, los datos recogidos de la empresa (Sanchez-Carlessi et al., 2018). Al respecto, los datos que fueron previamente recogidos por medio de los cuestionarios fueron organizadas en Microsoft Excel tomando en cuenta los indicadores, variables y dimensiones establecidas en la matriz de operacionalización. Luego de procesar los datos, se inició con el análisis cuantitativo, para lo cual se requirió el uso de herramientas estadísticas y la aplicación de procedimientos de análisis a fin de realizar mediciones cuantificadas y probar las hipótesis planteadas. Para la tesis, los procedimientos empleados fueron tres: análisis inferencial estadístico, análisis descriptivo y análisis de correlación. Los autores Ponce y Pasco (2018) señalan que el análisis descriptivo conoce cómo se comportan las variables a través de frecuencias; análisis correlacional es utilizado porque analiza la relación entre las variables; el análisis inferencial estadístico, por su parte, puede aplicar usando la prueba de hipótesis.

En el presente informe de tesis, los tres tipos de análisis fueron realizados por medio del software de la IBM, es decir, el SPSS en su V25. Para el análisis descriptivo, la herramienta utilizada fue “estadísticos descriptivos” porque permite la elaboración de tablas con frecuencias y cifras porcentuales de cada una de las variables y dimensiones. Para efectuar el análisis inferencial estadístico se realizaron, en primer lugar, la prueba de normalidad usando Kolmogórov >0.5 ; seguidamente, se aplicó la prueba Rho de Spearman con el propósito de comprobar la hipótesis general y específicas. Por último, para efectuar el análisis correlacional, fue necesario establecer las relaciones entre las mismas variables y con los componentes dimensionales de la variable “Clima organizacional” haciendo uso de la herramienta Correlaciones bivariadas.

3.7. Aspectos éticos

Un aspecto ético, según señalan Inguillay et al. (2020), tiene un rol fundamental en todas las investigaciones por el valor que aporte con relación a la autoría de las fuentes. Debido a esto, las bases teóricas que fueron escogidas y citadas en el estudio fueron referenciadas al final del documento con los datos respectivos para no incurrir en un robo intelectual o en la copia de ideas.

De manera conjunta, Inguillay et al. (2020) señala que los aspectos éticos tiene una gran relevancia para quienes realizan el estudio. Es preciso destacar que, durante la elaboración del estudio y el proceso de participación de los colaboradores, se respetó el consentimiento proporcionado por cada individuo, asimismo, se les explicó acerca de los términos que involucra participar en el proyecto. Por último, se especifica que se mantuvo la confiabilidad de los datos personales y de las respuestas brindadas por los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Variable Clima organizacional y sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Nivel						Total
	Bajo		Medio		Alto		
	F	%	f	%	f	%	
CLIMA ORGANIZACIONAL	0	0%	13	9,8%	119	90,2%	132
Estructura organizacional	1	0,8%	42	31,8%	89	67,4%	132
Comportamiento organizacional	1	0,8%	66	50%	65	49,2%	132
Motivación	2	1,5%	57	43,2%	73	55,3%	132
Liderazgo	2	1,5%	55	41,7%	75	56,8%	132

La Tabla 1 muestra una serie de datos estadísticos que permiten realizar el análisis sobre la variable Clima organizacional y sus dimensiones. A partir de esto, se observó que, del total de la muestra, el 90.2% (119) y el 9.8% (13) tuvo un nivel alto y medio del Clima organizacional, respectivamente. En cuanto a la dimensión Estructura organizacional, el 67.4% (89) manifestó que tenía un nivel alto; en cambio, el 31.8% (42) señaló que tenía un nivel medio. Respecto a la dimensión Comportamiento organizacional, el 50% (66) de los trabajadores manifestó que el nivel fue medio, pero el porcentaje restante 49.2% (65) señaló que tuvo un nivel alto. De igual manera, el 55.3% (73) de los participantes aludió experimentar un nivel alto de Motivación y únicamente el 1.5% (2) experimenta un nivel bajo de dicha dimensión. Por último, el 56.8% (75) sostuvo que el Liderazgo estuvo en un nivel alto y 41.7% (55) de los colaboradores que prestan servicios en las empresas líderes de distribución de snacks consideró que tuvo un nivel medio.

Tabla 2

Variable Rendimiento laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Nivel						Total
	Bajo		Medio		Alto		
	f	%	f	%	f	%	
RENDIMIENTO LABORAL	1	0,8%	25	18,9%	106	80,3%	132
Actitud	1	0,8%	25	18,9%	106	80,3%	132
Experiencia	7	5,3%	37	28%	88	66,7%	132
Calidad de trabajo	0	0%	23	17,4%	109	82,6%	132

La Tabla 2 muestra una serie de datos estadísticos que permiten realizar el análisis sobre la variable Rendimiento laboral y sus dimensiones. A partir de

esto, se observó que, del total de la muestra, el 80.30% (106) y el 0.8% (1) tuvo un nivel alto y bajo del Rendimiento laboral, respectivamente. En cuanto a la dimensión Actitud, el 80.3% (106) de los trabajadores tuvo un nivel alto, pero el porcentaje restante 0,8% (1) demostró un nivel bajo. Respecto a la dimensión Experiencia, el 66.7% (88) y el 5.3% (7) de los trabajadores mostraron un nivel alto y bajo, correspondientemente. Por último, en correspondencia a la dimensión Calidad de trabajo, el 82.6% (109) se ubicó en un nivel alto, mientras que el porcentaje restante 17.4% (23) de los colaboradores que prestan servicios en las empresas líderes de distribución de snacks consideró que tuvo un nivel medio.

El análisis inferencial fue realizado luego de aplicar la prueba de normalidad, partiendo de las hipótesis que se muestran a continuación.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 1: Clima organizacional	,110	132	,001
Dimensión 1: Estructura organizacional	,151	132	,000
Dimensión 2: Comportamiento organizacional	,137	132	,000
Dimensión 3: Motivación	,136	132	,000
Dimensión 4: Liderazgo	,113	132	,000
VARIABLE 2: Rendimiento laboral	,161	132	,000
Dimensión 1: Actitud	,184	132	,000
Dimensión 2: Experiencia	,200	132	,000
Dimensión 3: Calidad de trabajo	,174	132	,000

La Tabla 3 muestra una serie de datos estadísticos sobre la prueba de normalidad usando la prueba Kolmogórov-Smirnov, debido a que es un recurso que se usa cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50 individuos (Romero,

2016) y, este estudio, tuvo una muestra que abarcó a 132 participantes. A partir de esto, se observó que los datos obtenidos de las variables del estudio tuvieron un nivel de significancia <0.05 . Este fue la razón por la que la hipótesis nula no fue aceptada y por la que se afirmó que los datos tuvieron una distribución no normal. Es así que se decidió aplicar la prueba no paramétrica de coeficiente correlacional Rho Spearman (Bautista et ál., 2020).

Luego de establecer el coeficiente a usar, se comenzó a contrastar las hipótesis propuestas.

Contraste de la hipótesis general

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

Tabla 4

Correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,470
	Sig. (bilateral)	,000
	N	132

La Tabla 4 muestra una serie de datos estadísticos sobre la correlación entre ambas variables, en la cual se determinó que el valor de significancia no fue mayor que 0.05 ($p=,000$). A partir de la información estadística obtenida, se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se estableció que las variables tuvieron una relación significativa en cuanto a los trabajadores de las distribuidoras de snacks, 2022.

En tabla también se aprecia que la prueba Rho de Spearman tuvo un valor $r = ,470$, razón por la que se determinó que las variables tuvieron una relación estadística moderada y positiva, según la información sobre los valores proporcionada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

Contraste de la hipótesis específica 1

H₀: La dimensión estructura organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

H₁: La dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión "Estructura organizacional" y la variable "Rendimiento laboral"

		Rendimiento laboral
Estructura organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,343
	Sig. (bilateral)	,000
	N	132

La Tabla 5 muestra una serie de datos estadísticos sobre la correlación entre la variable Estructura organizacional y la dimensión Rendimiento laboral, en la cual se determinó que el valor de significancia no fue mayor que 0.05 ($p = ,000$). A partir de la información estadística obtenida, se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tuvieron una relación significativa en cuanto a los trabajadores de las distribuidoras de snacks, 2022.

En tabla también se aprecia que la prueba Rho de Spearman tuvo un valor $r = ,343$, razón por la que se determinó que la variable y la dimensión tuvieron una relación estadística baja y positiva, según la información sobre los valores proporcionada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

Contraste de la hipótesis específica 2

H₀: La dimensión comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

H₁: La dimensión comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión "Comportamiento organizacional" y la variable "Rendimiento laboral"

		Rendimiento laboral
Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,291
	Sig. (bilateral)	,001
	N	132

La Tabla 6 muestra una serie de datos estadísticos sobre la correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Comportamiento organizacional, en la cual se determinó que el valor de significancia no fue mayor que 0.05 ($p=,000$). A partir de la información estadística obtenida, se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tuvieron una relación significativa en cuanto a los trabajadores de las distribuidoras de snacks, 2022.

En tabla también se aprecia que la prueba Rho de Spearman tuvo un valor $r= ,291$, razón por la que se determinó que la variable y la dimensión tuvieron una relación estadística baja y positiva, según la información sobre los valores proporcionada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

Contraste de la hipótesis específica 3

H₀: La dimensión motivación no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

H₁: La dimensión motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión "Motivación" y la variable "Rendimiento laboral"

		Rendimiento laboral
Motivación	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,289
	Sig. (bilateral)	,001
	N	132

La Tabla 7 muestra una serie de datos estadísticos sobre la correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Motivación, en la cual se determinó que el valor de significancia no fue mayor que 0.05 ($p=,000$). A partir de la información estadística obtenida, se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tuvieron una relación significativa en cuanto a los trabajadores de las distribuidoras de snacks, 2022.

En tabla también se aprecia que la prueba Rho de Spearman tuvo un valor $r= ,289$, razón por la que se determinó que la variable y la dimensión tuvieron una relación estadística baja y positiva, según la información sobre los valores proporcionada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

Contraste de la hipótesis específica 3

H₀: La dimensión liderazgo no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

H₁: La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión "Liderazgo" y la variable "Rendimiento laboral"*

		Rendimiento laboral
Liderazgo	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,363
	Sig. (bilateral)	,000
	N	132

La Tabla 8 muestra una serie de datos estadísticos sobre la correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Liderazgo, en la cual se determinó que el valor de significancia no fue mayor que 0.05 ($p=,000$). A partir de la información estadística obtenida, se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tuvieron una relación significativa en cuanto a los trabajadores de las distribuidoras de snacks, 2022.

En tabla también se aprecia que la prueba Rho de Spearman tuvo un valor $r= ,363$, razón por la que se determinó que la variable y la dimensión tuvieron una relación estadística baja y positiva, según la información sobre los valores proporcionada por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

V. DISCUSIÓN

Después de identificar la problemática, se planteó por objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022, propósito que fue cumplido por contar con las participaciones de los trabajadores de las distribuidoras en mención.

Así, considerando las diversas pruebas de hipótesis efectuadas para comprobar la hipótesis general, se establecieron los siguientes resultados: la hipótesis nula no fue aceptada, pero si la alterna; se obtuvo un valor de significación no mayor que 0.05 ($p = ,000$). Luego de obtener los datos de la prueba de correlación entre el Clima organizacional y Rendimiento laboral, y basándose en el resultado del Rho de Spearman ($r = ,470$), se estableció que las variables previamente señaladas tuvieron una relación moderada y positiva. En este aspecto, a partir de los resultados de ambas variables, se estableció que la relación que presentan es positiva, significativa y moderada respecto a los colaboradores de las distribuidoras de las marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

La relación expuesta en el párrafo anterior es observada en el estudio realizado por Altez y Arias (2021). Su investigación fue correlacional y cuantitativa, y la muestra que utilizaron estuvo constituida por 7 tiendas situadas en Gamarra. Luego de que los autores realizarán el análisis, obtuvieron un nivel de significancia de $p = 0,000$ y un valor correlacional $r = 0,756$, y determinaron que las variables Desempeño laboral y Clima organizacional tuvieron una relación significativa en los trabajadores sujetos de estudio. Esto respalda los argumentos teóricos de Akrong et al. (2022) quien argumenta que el clima organizacional funciona en una organización como un manual de comportamiento entre los trabajadores. Por ende, es posible afirmar que los colaboradores que integran las distribuidoras de marcas líderes de snacks ubicadas en Lima Metropolitana presentan un nivel alto de rendimiento laboral (80,3%) debido al clima organizacional percibido entre dichos miembros.

Pese a ello, hay estudios que contradicen lo hallado en el análisis de la tesis, como es el de Gutiérrez (2019). Su investigación fue correlacional y la

muestra que utilizó fueron 15 trabajadores del Depósito San Antonio S.A.C., Tumbes, a quienes se les indicó para que llenaran una determinada encuesta. Luego de que la autora realizará el análisis, obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,102$ y un valor correlacional $r = -0,474$, y determinó que las variables Rendimiento laboral y Clima organizacional no tuvieron relación alguna. Este resultado es semejante al expuesto por Cortegana (2021), investigador que indicó que dichas variables tienen una relación; sin embargo, esta es negativa porque los resultados revelaron que el clima laboral incide negativamente en el rendimiento de los trabajadores.

El objetivo primero de la investigación fue determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022. La prueba de hipótesis efectuada para comprobar esta primera hipótesis brindó los siguientes resultados: la hipótesis nula no fue aceptada, pero si la alterna; se obtuvo un valor de significación no mayor que 0.05 ($p = ,000$). Luego de obtener los datos de la prueba de correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Estructura organizacional, y basándose en el resultado del Rho de Spearman ($r = ,343$), se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tuvieron una relación baja y positiva. En este aspecto, a partir de los resultados de la variable y la dimensión, se estableció que la relación que presentan es positiva, significativa y baja respecto a los colaboradores de las distribuidoras de las marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

La relación expuesta en el párrafo anterior es observada en el estudio realizado por Altez y Arias (2021). Su investigación fue correlacional y cuantitativa, y la muestra que utilizaron estuvo constituida por 7 tiendas situadas en Gamarra. Luego de que los autores realizarán el análisis, obtuvieron un nivel de significancia de $p = 0,000$, por lo cual la hipótesis nula no fue aceptada, pero sí la alterna; así también, determinaron que la estructura organizacional repercute de forma directa en el rendimiento laboral. Esto se respalda en los argumentos teóricos de Nowotny et al. (2022), quienes expusieron que la estructura organizacional define los lineamientos de autoridad y acción que se presentan para todos los niveles de una organización. En ese sentido, se infiere

que la estructura organizacional, al establecer la incidencia y actuación de los mandos altos, medios y bajos de las distribuidoras de marcas líderes de snacks, tiene incidencia en su rendimiento laboral a partir de dichos lineamientos. Así también, los resultados de la investigación se reforzaron con el trabajo de Gutiérrez (2019), investigador que señaló que el rendimiento laboral y la estructura organizacional tienen una relación positiva, baja y significativo.

Pese a ello, hay estudios que contradicen lo hallado en el análisis de la tesis, como es el de Vigo (2021). Su investigación fue correlacional y cuantitativa, y la muestra que utilizó fueron 65 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Luego de que el autor realizará el análisis, se determinó que existe un vínculo significativo entre ambos elementos, el cual es moderado y positivo; asimismo, el coeficiente de Spearman al ser 0,549, mostro oposición a los resultados hallados en la tesis porque en el presente estudio se estableció que la relación fue significativa y baja.

El objetivo segundo de la investigación fue determinar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022. La prueba de hipótesis efectuada para comprobar esta primera hipótesis brindó los siguientes resultados: la hipótesis nula no fue aceptada, pero si la alterna; se obtuvo un valor de significación no mayor que 0.05 ($p = ,001$). Luego de obtener los datos de la prueba de correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Comportamiento organizacional, y basándose en el resultado del Rho de Spearman ($r = ,291$), se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tienen una relación baja y positiva. En este aspecto, a partir de los resultados de la variable y la dimensión, se estableció que la relación que presentan es positiva, significativa y baja respecto a los colaboradores de las distribuidoras de las marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

La relación expuesta en el párrafo anterior es observada en el estudio realizado por Sarmiento (2022). Su investigación utilizó una muestra constituida por 44 servidores públicos de la Municipal provincial Mariscal Ramón Castilla. Luego de que el autor realizara el análisis, obtuvo un nivel de significancia de

menor a 0.05 ($p = ,021$) y demostró que el comportamiento organizacional y el rendimiento laboral tuvieron una relación significativa. Esto se respalda en los argumentos teóricos de Oh et al. (2021), quienes expusieron que el rendimiento laboral de un trabajador es afectado por los factores del comportamiento organizacional que son requeridos para coordinar eficazmente el rendimiento de múltiples individuos.

El objetivo tercero de la investigación fue determinar la relación entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022. La prueba de hipótesis efectuada para comprobar esta primera hipótesis brindó los siguientes resultados: la hipótesis nula no fue aceptada, pero si la alterna; se obtuvo un valor de significación no mayor que 0.05 ($p = ,001$). Luego de obtener los datos de la prueba de correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Motivación, y basándose en el resultado del Rho de Spearman ($r = ,289$), se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tienen una relación baja y positiva. En este aspecto, a partir de los resultados de la variable y la dimensión, se estableció que la relación que presentan es positiva, significativa y baja respecto a los colaboradores de las distribuidoras de las marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

La relación expuesta en el párrafo anterior es observada en el estudio realizado por Vigo (2021). Su investigación utilizó una muestra constituida por 65 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Luego de que el autor realizara el análisis, obtuvo un nivel de significancia de menor a 0.05 y demostró que la motivación incide en el rendimiento del personal laboral. Esto se respalda en lo expuesto por Mokhtar et al. (2022), quienes expusieron que el rendimiento laboral de un trabajador es afectado por la motivación del empleado. Esta información corrobora la relación positiva entre la variable y la dimensión, previamente mencionadas, en los trabajadores de una distribuidora de marcas líderes de snacks ubicada en Lima Metropolitana.

El objetivo cuarto de la investigación fue determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022. La

prueba de hipótesis efectuada para comprobar esta primera hipótesis brindó los siguientes resultados: la hipótesis nula no fue aceptada, pero si la alterna; se obtuvo un valor de significación no mayor que 0.05 ($p = ,000$). Luego de obtener los datos de la prueba de correlación entre la variable Rendimiento laboral y la dimensión Liderazgo, y basándose en el resultado del Rho de Spearman ($r = ,363$), se estableció que la variable y la dimensión previamente señaladas tienen una relación baja, significativa y positiva respecto a los empleados de una distribuidora de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana. En este aspecto, a partir de los resultados de la variable y la dimensión, se estableció que la relación que presentan es positiva, significativa y baja respecto a los colaboradores de las distribuidoras de las marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

La relación expuesta en el párrafo anterior es observada en el estudio realizado por Sarmiento (2022). Su investigación utilizó una muestra constituida por 44 servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto, 2021. Luego de que el autor realizara el análisis, obtuvo un nivel de significancia de menor a 0.05 ($p = ,001$) y demostró que la dimensión y las variables anteriormente señaladas se correlacionan significativamente. Esto se respalda en lo expuesto por Vigo (2021). Su investigación utilizó una muestra constituida por 65 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Los resultados de su investigación manifestaron que el liderazgo incide de forma directa en el rendimiento laboral y confirmar la relación entre ambas con un valor de $p = 0,000$, por lo cual la hipótesis nula no fue aceptada, pero si la alterna. Así también, se demostró una relación moderada y positiva, previo establecimiento del coeficiente correlacional ,569. En conclusión, los resultados indicaron que hay una relación positiva, significativa y baja de la dimensión y variable indicada con respecto a los colaboradores de las distribuidoras de las marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana.

VI. CONCLUSIONES

Como primera conclusión se determinó que el nivel de clima organizacional y rendimiento laboral en los empleados pertenecientes a las empresas líderes de distribución de snacks es alto (90,2% y 80,3% correspondientemente). De acuerdo con el objetivo general, se indicó que las variables tienen una relación significativa ($p = ,000$) y una relación estadística moderada establecida según el coeficiente de Spearman ($,470$). Por ello, se estableció que el clima organizacional está asociado de forma positiva, significativa y moderada con el rendimiento laboral de los empleados de las distribuidoras de marcas líderes de snacks pertenecientes a Lima Metropolitana.

Como segunda conclusión se determinó que el nivel de estructura organizacional en los empleados de las empresas líderes de distribución de snacks es alto (64,7%). De acuerdo con el primer objetivo específico, la dimensión “estructura organizacional” y la variable “rendimiento laboral” tienen una relación significativa ($p = ,000$) y una relación estadística moderada según el coeficiente de Spearman ($,343$). Por ello, se estableció la estructura organizacional está asociada de forma positiva, significativa y baja con el rendimiento laboral de los empleados de las empresas líderes de distribución de snacks.

Como tercera conclusión se determinó que el nivel de comportamiento organizacional en torno a los empleados de las empresas líderes distribuidoras de snacks en Lima Metropolitana es medio (50%). De acuerdo con el segundo objetivo específico, la dimensión “comportamiento organizacional” y la variable “desempeño laboral” tienen una relación significativa ($p = ,001$) y una relación estadística moderada según el coeficiente de Spearman ($,291$). Por ello, se estableció que el comportamiento organizacional está asociado de forma positiva, significativa y baja con el rendimiento laboral de los empleados de las empresas líderes distribuidoras de snacks en Lima Metropolitana.

Como cuarta conclusión se determinó el nivel de motivación percibido en los trabajadores pertenecientes a las empresas líderes de distribución de snacks en la capital es alto (55,3%). De acuerdo con el tercer objetivo específico, la dimensión “motivación” y la variable “rendimiento laboral” tienen una relación

significativa ($p = ,001$) y una relación estadística fuerte según el coeficiente de Spearman ($,289$). Por ello, se estableció que la motivación está asociada de forma positiva, significativa y baja con el rendimiento laboral de los trabajadores pertenecientes a las empresas líderes de distribución de snacks en la capital.

Se concluyó que el nivel de liderazgo en los empleados que laboran en las distribuidoras líderes de snacks ubicadas en Lima Metropolitana es alto ($56,8\%$). De acuerdo con el cuarto objetivo específico, la dimensión “liderazgo” y la variable “rendimiento laboral” tienen una relación significativa ($p = ,000$) y una relación estadística baja según el coeficiente de Spearman ($,363$). Por ello, se estableció que el liderazgo está asociado de forma positiva, significativa y baja con el rendimiento laboral de los empleados que laboran en las distribuidoras líderes de snacks ubicadas en Lima Metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a la primera conclusión, se recomienda continuar con las estrategias desplegadas respecto a la percepción del clima organizacional. Como se puede observar, dichas estrategias o acciones han logrado tener una relación con el rendimiento laboral de los trabajadores que pertenecen a las distribuidoras de marcas líderes de snacks que se encuentran en Lima Metropolitana. En función a ello, el área de recursos humanos o altos directivos pueden también implementar acciones que logren fortalecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Tales acciones pueden ser el propiciar un ambiente de colaboración y trabajo en equipo, mostrar mayor comprensión y flexibilidad con los contextos y situaciones diversas que atraviesen sus trabajadores y finalmente, reconocer los logros que se alcancen a nivel individual como grupal.

Respecto a la segunda conclusión, se recomienda establecer y esclarecer un adecuado nivel de normativas entre los miembros de la organización. De esta manera, los colaboradores no tendrán la percepción errónea de una supervisión exagerada e innecesaria. De igual manera, se sugiere garantizar no solo condiciones laborales adecuadas y acordes a la ley a los colaboradores miembros de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana, sino que estas condiciones sean acordes a las necesidades de dichos colaboradores. Por último, se recomienda que la planificación y coordinación de actividades operativas considere las opiniones de los colaboradores para así poder encontrar espacios y oportunidades de mejora donde no se ha considerado.

Respecto a la tercera conclusión, se recomienda implementar actividades sociales en las que los colaboradores y jefes puedan tener espacios de distensión y compartir entre ellos. De esta manera, se fortalecerá la relación entre ambos y a largo plazo se crearán mejores ambientes laborales en los que se perciban un mejor clima organizacional. Asimismo, se recomienda que la comunicación, tanto verbal como no verbal, alcance mayores niveles de fluidez para que así los mensajes lleguen de la manera adecuada y se logrará un mayor compromiso de los trabajadores en las tareas asignadas.

Respecto a la cuarta conclusión, se sugiere establecer estrategias que permitan mejorar la motivación de los empleados. Para esto, se recomienda iniciar con una retroalimentación constante a través de la cual se brinde información pertinente sobre cómo los trabajadores deben solucionar situaciones problemáticas o conseguir oportunidades de mejora. De este modo, podrá reforzarse los lazos que poseen los integrantes de la empresa. Así también, se recomienda capacitar constantemente a al personal de la entidad para que posean las herramientas que les permita tener un mejor rendimiento en sus actividades y puedan crecer a nivel personal y profesional.

Por último, en torno la quinta conclusión, se recomienda propiciar espacios con la finalidad de desafiar a los trabajadores para que se desarrollen su liderazgo y crezcan a nivel profesional. Estos espacios son esenciales en toda empresa porque brinda un mayor nivel de autonomía en los empleados, quienes al tener un lugar donde expresarse, se encuentran más cerca de lograr sus objetivos personales y organizacionales. De este modo, el personal de la entidad experimentará un sentimiento de empoderamiento y alcanzarán un mayor nivel de satisfacción cuando realicen sus tareas asignadas.

VIII. REFERENCIAS

- Abbas, M., & Ali, R. (2021). Transformational versus transactional leadership styles and project success: A meta-analytic review. *European Management Journal*, September. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.011>
- Aguilar, A., & Ube, C. (2019). *Diseño de una propuesta para mejorar el clima organizacional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de Supercines S.A Complejo Sur*. Universidad de Guayaquil.
- Akrong, G. B., Yunfei, S., & Owusu, E. (2022). Evaluation of organizational climate factors on Tax Administration Enterprise Resource Planning (ERP) system. *Heliyon*, 8, e09642. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09642>
- Altez, E., & Arias, L. (2021). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018* [Tesis de titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. En *Enfoques Consulting EIRL* (1 ed).
- Bautista, M., Victoria, E., Vargas, L., & Carmen, H. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Es salud y educación*, 9(17), 78–81.
- Borman, W., Motowidlo, S. J., & Rose, S. R. (1985). *Development of a Model of Soldier Effectiveness* (1a ed.). U.S. Army Research Institute.
- Bravo, I., Bravo, M., Preciado, J., & Mendoza, M. (2021). Educación para el emprendimiento y la intención de emprender. *Revista Economía y Política.*, 33, 1–17. <https://www.redalyc.org/journal/5711/571165147008/html/>
- Castro, G. (2020). *Influencia del clima organizacional y el mindfulness en la intención de rotación del personal operativo de una empresa refresquera del estado de México* [Trabajo de grado, Universidad del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/112082/TTG-11052020%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & India, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41, 27.
- Cortegana, R. (2021). *Clima laboral y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Distribuidora PMA E.I.R.L., distrito de Trujillo, 2021*.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Fernandez, E. (2022). *Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola Latina SAC*.

- Fu, N., Flood, P. C., Rousseau, D. M., & Morris, T. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. *Journal of Business Research*, 129, 236–243. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.058>
- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Universidad de la PLata.
- Grimaldos, A., Sanchez, H., & Ramirez, E. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S.* [Tesis de titulación, Universidad Cooperativa de Colombia]. http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organiza_cional_Rescafe.pdf
- Gutiérrez, K. (2019). *El clima organizacional y el rendimiento laboral en depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes – año 2019* [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41790/Gutierrez_LKI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. Acta Académica. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3).
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209.
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Iswahyuni, L., & Abadiyah, R. (2023). The Effect of Work Stress, Work Family Conflict, Organizational Climate, and Organizational Support Burn Out on Employee at Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18, 1–15. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/873/1123?download=pdf>
- León, Lady, Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides Et Ratio*, 16, 15–32.
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/J.CHILDYOUTH.2020.105640>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mokhtar, A., Tahir, I., & Hassan, M. (2022). Employee motivation and performance of manufacturing firms in Malaysia. *African Journal of Emerging Issues*, 4(6), 14–23. <https://ajoeijournals.org/sys/index.php/ajoei/article/view/294/343>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. Oxford University Press México, S.A. de C.V.
- Natasha, S., & Abadiyah, R. (2023). The Effect of Organizational Climate and

- Leadership Style on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7(18), 1–15.
<https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/842/1033?download=pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 562.
- Nowotny, S., Hirsch, B., & Nitzl, C. (2022). The influence of organizational structure on value-based management sophistication. *Management Accounting Research*, 56(4), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2022.100797>
- Ochoa, P., & Coello, D. (2023). Computers in Human Behavior Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140, 1–13.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107575>
- Oh, J., Lee, H., & Zo, H. (2021). The Effect of Leadership and Teamwork on ISD Project Success. *Journal of Computer Information Systems*, 61(1), 87–97.
<https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1566804>
- Osma, S., Gutierrez, D., Sanabria, A., Mateus, C., & Otalora, L. (2021). *Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional en la empresa Carnivoros S.A.S para el segundo semestre del 2021* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43486/dagutierrezl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pavithra, S., & Deepak, K. V. (2020). The effect of social media on employees' job performance with reference to information technology (IT) sector in Bangalore. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.11.067>
- Ponce, M., & Pasco, M. (2018). *Guía de Investigación en Gestión* (2a ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú,.
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rodriguez, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de clizado el distrito el Porvenir provincia de Trujillo 2021* [Tesis de titulación, Universidad Privada del Norte].
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30346/Tesis_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105–114. https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2021summary_es.pdf
- Sanchez-Carlessi, H., Reyes-Romero, C., & Mejía-Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Universidad Ricardo Palma (ed.)). Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Tesis de titulación, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sarmiento, R. (2022). *Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021.* Universidad César Vallejo.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Segredo, A. (2013). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. *Correo Científico Médico de Holguín*, 17(3), 1–19.
- Torres, L., & Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, 1, 80–102.
- Vigo, J. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.* Universidad César Vallejo.

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES	Dimensiones
¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?	Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022	El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.	Clima organizacional	Estructura organizacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Comportamiento organizacional
¿Cuál es el nivel de relación entre la estructura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?	Determinar el nivel de relación entre la estructura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.	La estructura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.		Motivación Liderazgo
¿Cuál es el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?	Determinar el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.	El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.	Rendimiento laboral	Actitud
¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?	Determinar el nivel de relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.	La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.		Experiencia
¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022?	Determinar el nivel de relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana - 2022.		Calidad de trabajo

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Conjunto de opiniones e interpretaciones comunes de los trabajadores sobre las reglas, prácticas y procedimientos que encuentran (Schneider et al., 2013).	Percepción que tienen los colaboradores de las empresas líderes de distribución de snacks en relación con el clima organizacional, la cual se medirá a partir de la estructura organizacional, el comportamiento organizacional, la motivación y el liderazgo de los mismos (Schneider et al., 2013), en función a un instrumento de cuatro dimensiones que siguen un criterio de evaluación de 5, 4, 3, 2 y 1, los cuales a su vez se corresponden con las escalas de totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente. Sus valores finales serán: adecuado clima organizacional (totalmente de acuerdo y de acuerdo), clima organizacional regular (ni de acuerdo ni en desacuerdo) e inadecuado clima organizacional (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).	Estructura organizacional	Condiciones laborales	1-4
				Nivel de planificación y coordinación	
				Normativas	
			Comportamiento organizacional	Comunicación	5-8
				Relación con jefes y compañeros	
			Motivación	Involucramiento laboral	9-12
				Reconocimiento	
			Liderazgo	Incentivos	13-16
				Estilo de dirección	
				Apoyo para las tareas	
Rendimiento laboral	Capacidad que tienen los empleados para cumplir las metas y objetivos que tiene la empresa u organización (Pavithra & Deepak, 2020).	Percepción que tienen los colaboradores de las empresas líderes de distribución de snacks en relación con el rendimiento laboral, la cual se medirá a partir de la actitud, la experiencia y la calidad de trabajo de los mismos (Pavithra & Deepak, 2020), en función a un instrumento de cuatro dimensiones que siguen un criterio de evaluación de 5, 4, 3, 2 y 1, los cuales a su vez se corresponden con las escalas de totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente. Sus valores finales serán: adecuado rendimiento laboral (totalmente de acuerdo y de acuerdo), rendimiento laboral regular	Actitud	Asistencia y puntualidad	1-6
				Respeto y responsabilidad	
				Compromiso y conducta	
			Experiencia	Trabajo en equipo	7-10
				Trabajo bajo presión	
			Calidad de trabajo	Planificación	11-15
				Seguimiento	
				Evaluación	
				Retroalimentación	

		(ni de acuerdo ni en desacuerdo) e inadecuado rendimiento laboral (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recojo de información

Questionario sobre Clima organizacional

Indicaciones: El presente cuestionario contiene una serie de afirmaciones que permitirán realizar un acercamiento sobre cómo es percibido el clima organizacional en la empresa. Para ello, se requiere responda con la mayor sinceridad posible, de acuerdo como piense o actúe. Con respecto a cada ítem marca con una X, según la siguiente escala de valoración:

Leyenda					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Estructura organizacional						
1	Se siente cómodo con las condiciones laborales bajo las cuales presta su servicio.					
2	En el trabajo se establecen cronogramas (diarios, semanales o mensuales) para el desarrollo de cada una de las actividades.					
3	Opina que las reglas que se manejan en el trabajo no son ni severas ni tan flexibles.					
4	Considera que sus compañeros de trabajo y jefes respetan las normas que tiene la empresa.					
Comportamiento organizacional						
5	Considera que existe una comunicación respetuosa y cordial entre los trabajadores.					
6	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.					
7	Siente que mantiene buenas relaciones con sus compañeros y jefes.					
8	Cuando se discuten aspectos importantes del trabajo se toman en cuenta opiniones de todos los trabajadores.					
Motivación						
9	Considera que existen oportunidades de ascenso en la empresa.					
10	La empresa reconoce los logros de sus trabajadores.					
11	Siente que su salario retribuye correctamente su trabajo y aporte a la empresa.					
12	Existen incentivos económicos para aquellos trabajadores que desempeñen adecuadamente sus funciones.					
Liderazgo						
13	El estilo de dirección de la empresa es el adecuado para fomentar un comportamiento agradable.					
14	El líder participa activamente en las actividades asignadas a los trabajadores.					
15	Los trabajadores respetan y se sienten identificados con el líder de la organización.					

16	El líder de la organización participa activamente para solucionar situaciones que se puedan traducir en potenciales conflictos entre los miembros de la organización.					
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Cuestionario sobre Rendimiento laboral

Indicaciones: El presente cuestionario contiene una serie de afirmaciones que permitirán realizar un acercamiento sobre cómo es percibido el rendimiento laboral en la empresa. Para ello, se requiere responda con la mayor sinceridad posible, de acuerdo como piense o actúe. Con respecto a cada ítem marca con una X, según la siguiente escala de valoración:

Leyenda					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Actitud						
1	Los trabajadores cumplen con asistir puntualmente al trabajo.					
2	Los trabajadores respetan los horarios de ingreso y salida establecidos por la empresa.					
3	Considera que desarrolla sus funciones con suma responsabilidad.					
4	Normalmente sus jefes o supervisores confían en que los trabajadores desarrollan sus labores con responsabilidad.					
5	Está dispuesto a comprometerse con la empresa y sus objetivos.					
6	Siente que se identifica con la empresa y lo que esta representa.					
Experiencia						
7	Le gusta trabajar en equipo.					
8	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.					
9	Considera que mantiene una sobrecarga de tareas.					
10	Cree que puede sobrellevar adecuadamente situaciones de alta presión en el trabajo.					
Calidad de trabajo						
11	Planifica las diversas actividades que realizará.					
12	La empresa monitoriza las actividades y el rendimiento de los trabajadores.					
13	La empresa evalúa constantemente los avances de cada uno de los trabajadores.					
14	Considera importante aprender de sus errores en el trabajo.					
15	Realiza una autoevaluación y retroalimentación para identificar equivocaciones o logros.					

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional							
1	Se siente cómodo con las condiciones laborales bajo las cuales presta su servicio.	X		X		X		
2	En el trabajo se establecen cronogramas (diarios, semanales o mensuales) para el desarrollo de cada una de las actividades.	X		X		X		
3	Opina que las reglas que se manejan en el trabajo no son ni severas ni tan flexibles.	X		X		X		
4	Considera que sus compañeros de trabajo y jefes respetan las normas que tiene la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional							
5	Considera que existe una comunicación respetuosa y cordial entre los trabajadores.	X	No	X	No	X	No	
6	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.	X		X		X		
7	Siente que mantiene buenas relaciones con sus compañeros y jefes.	X		X		X		
8	Cuando se discuten aspectos importantes del trabajo se toman en cuenta opiniones de todos los trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación							
9	Considera que existen oportunidades de ascenso en la empresa.	X		X		X		
10	La empresa reconoce los logros de sus trabajadores.	X		X		X		
11	Siente que su salario retribuye correctamente su trabajo y aporte a la empresa.	X		X		X		
12	Existen incentivos económicos para aquellos trabajadores que desempeñen adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo							
13	El estilo de dirección de la empresa es el adecuado para fomentar un comportamiento agradable.	X		X		X		
14	El líder participa activamente en las actividades asignadas a los trabajadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores respetan y se sienten identificados con el líder de la organización.	X		X		X		

16	El líder de la organización participa activamente para solucionar situaciones que se puedan traducir en potenciales conflictos entre los miembros de la organización.	X		X		X	
RENDIMIENTO LABORAL							
DIMENSIÓN 5: Actitud							
17	Los trabajadores cumplen con asistir puntualmente al trabajo.	X		X		X	
18	Los trabajadores respetan los horarios de ingreso y salida establecidos por la empresa.	X		X		X	
19	Considera que desarrolla sus funciones con suma responsabilidad.	X		X		X	
20	Normalmente sus jefes o supervisores confían en que los trabajadores desarrollan sus labores con responsabilidad.	X		X		X	
21	Está dispuesto a comprometerse con la empresa y sus objetivos.	X		X		X	
22	Siente que se identifica con la empresa y lo que esta representa.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Experiencia							
23	Le gusta trabajar en equipo.	X		X		X	
24	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.	X		X		X	
25	Considera que mantiene una sobrecarga de tareas.	X		X		X	
26	Cree que puede sobrellevar adecuadamente situaciones de alta presión en el trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Calidad de trabajo							
27	Planifica las diversas actividades que realizará.	X		X		X	
28	La empresa monitoriza las actividades y el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X	
29	La empresa evalúa constantemente los avances de cada uno de los trabajadores.	X		X		X	
30	Considera importante aprender de sus errores en el trabajo.	X		X		X	
31	Realiza una autoevaluación y retroalimentación para identificar equivocaciones o logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ...Ricardo Carlos Inquilla Quispe..... DNI: 00515158.....

Especialidad del validador: ...MBA, Gestión de la Calidad, Auditor interno

12 de noviembre del 2022.

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

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

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

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

Firma del Experto **Validante.**



Firmado digitalmente por:
 INQUILLA QUISPE RICARDO
 CARLOS FIR 00515158 hard
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12/11/2022 18:28:46-0500



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional								
1	Se siente cómodo con las condiciones laborales bajo las cuales presta su servicio.	X		X		X		
2	En el trabajo se establecen cronogramas (diarios, semanales o mensuales) para el desarrollo de cada una de las actividades.	X		X		X		
3	Opina que las reglas que se manejan en el trabajo no son ni severas ni tan flexibles.	X		X		X		
4	Considera que sus compañeros de trabajo y jefes respetan las normas que tiene la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional								
5	Considera que existe una comunicación respetuosa y cordial entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.	X		X		X		
7	Siente que mantiene buenas relaciones con sus compañeros y jefes.	X		X		X		
8	Cuando se discuten aspectos importantes del trabajo se toman en cuenta opiniones de todos los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación								
9	Considera que existen oportunidades de ascenso en la empresa.	X		X		X		
10	La empresa reconoce los logros de sus trabajadores.	X		X		X		
11	Siente que su salario retribuye correctamente su trabajo y aporte a la empresa.	X		X		X		
12	Existen incentivos económicos para aquellos trabajadores que desempeñen adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Liderazgo								
13	El estilo de dirección de la empresa es el adecuado para fomentar un comportamiento agradable.	X		X		X		
14	El líder participa activamente en las actividades asignadas a los trabajadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores respetan y se sienten identificados con el líder de la organización.	X		X		X		

16	El líder de la organización participa activamente para solucionar situaciones que se puedan traducir en potenciales conflictos entre los miembros de la organización.	X		X		X		
RENDIMIENTO LABORAL								
DIMENSIÓN 5: Actitud								
17	Los trabajadores cumplen con asistir puntualmente al trabajo.	X		X		X		
18	Los trabajadores respetan los horarios de ingreso y salida establecidos por la empresa.	X		X		X		
19	Considera que desarrolla sus funciones con suma responsabilidad.	X		X		X		
20	Normalmente sus jefes o supervisores confían en que los trabajadores desarrollan sus labores con responsabilidad.	X		X		X		
21	Está dispuesto a comprometerse con la empresa y sus objetivos.	X		X		X		
22	Siente que se identifica con la empresa y lo que esta representa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Experiencia								
23	Le gusta trabajar en equipo.	X		X		X		
24	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.	X		X		X		
25	Considera que mantiene una sobrecarga de tareas.	X		X		X		
26	Cree que puede sobrellevar adecuadamente situaciones de alta presión en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Calidad de trabajo								
27	Planifica las diversas actividades que realizará.	X		X		X		
28	La empresa monitoriza las actividades y el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		
29	La empresa evalúa constantemente los avances de cada uno de los trabajadores.	X		X		X		
30	Considera importante aprender de sus errores en el trabajo.	X		X		X		
31	Realiza una autoevaluación y retroalimentación para identificar equivocaciones o logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ...Mario Ruiz Choque..... DNI: 04649092.....

Especialidad del validador: Lic. Educación, Maestría en ciencias de la educación con mención en docencia superior e investigación

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

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

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

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

12 de noviembre del 2022.



Firmado digitalmente por RUIZ CHOQUE Mario RAU 304634746
 x512
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 12.11.2022 20:00:11 -05:00

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura organizacional								
1	Se siente cómodo con las condiciones laborales bajo las cuales presta su servicio.	X		X		X		
2	En el trabajo se establecen cronogramas (diarios, semanales o mensuales) para el desarrollo de cada una de las actividades.	X		X		X		
3	Opina que las reglas que se manejan en el trabajo no son ni severas ni tan flexibles.	X		X		X		
4	Considera que sus compañeros de trabajo y jefes respetan las normas que tiene la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamiento organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que existe una comunicación respetuosa y cordial entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.	X		X		X		
7	Siente que mantiene buenas relaciones con sus compañeros y jefes.	X		X		X		
8	Cuando se discuten aspectos importantes del trabajo se toman en cuenta opiniones de todos los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que existen oportunidades de ascenso en la empresa.	X		X		X		
10	La empresa reconoce los logros de sus trabajadores.	X		X		X		
11	Siente que su salario retribuye correctamente su trabajo y aporte a la empresa.	X		X		X		
12	Existen incentivos económicos para aquellos trabajadores que desempeñen adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El estilo de dirección de la empresa es el adecuado para fomentar un comportamiento agradable.	X		X		X		
14	El líder participa activamente en las actividades asignadas a los trabajadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores respetan y se sienten identificados con el líder de la organización.	X		X		X		

16	El líder de la organización participa activamente para solucionar situaciones que se puedan traducir en potenciales conflictos entre los miembros de la organización.	X		X		X	
RENDIMIENTO LABORAL							
DIMENSIÓN 5: Actitud							
17	Los trabajadores cumplen con asistir puntualmente al trabajo.	X		X		X	
18	Los trabajadores respetan los horarios de ingreso y salida establecidos por la empresa.	X		X		X	
19	Considera que desarrolla sus funciones con suma responsabilidad.	X		X		X	
20	Normalmente sus jefes o supervisores confían en que los trabajadores desarrollan sus labores con responsabilidad.	X		X		X	
21	Está dispuesto a comprometerse con la empresa y sus objetivos.	X		X		X	
22	Siente que se identifica con la empresa y lo que esta representa.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Experiencia							
23	Le gusta trabajar en equipo.	X		X		X	
24	Siente que puede expresar sus emociones o pensamientos a sus jefes y compañeros con confianza y entusiasmo.	X		X		X	
25	Considera que mantiene una sobrecarga de tareas.	X		X		X	
26	Cree que puede sobrellevar adecuadamente situaciones de alta presión en el trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Calidad de trabajo							
27	Planifica las diversas actividades que realizará.	X		X		X	
28	La empresa monitoriza las actividades y el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X	
29	La empresa evalúa constantemente los avances de cada uno de los trabajadores.	X		X		X	
30	Considera importante aprender de sus errores en el trabajo.	X		X		X	
31	Realiza una autoevaluación y retroalimentación para identificar equivocaciones o logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: ...Julio Cesar Quispe Calderón..... DNI: ...21525996.....

Especialidad del validador: ... ADMINISTRACION Y PLANIFICACION

12 de noviembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Dr. Julio César Quispe Calderón
 ESP. FUNDACIÓN PSICOLOGÍA CC. SS.
 C.P. Pe. 1321525996



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURO AMARU GRANADOS MAGUIÑO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE MARCAS LIDERES DE SNACKS EN LIMA METROPOLITANA -2022", cuyo autor es GALLEGOS VARGAS ROLAND GIOVANNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAURO AMARU GRANADOS MAGUIÑO DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 11-01-2023 07:30:54

Código documento Trilce: TRI - 0507953