



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los
colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo
2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Arevalo Delgado, Rony (orcid.org/0000-0001-5049-7172)

Espinal Requejo, Dany (orcid.org/0000-0003-0437-5689)

ASESOR:

Dr. Echeverria Jara, José Foción (orcid.org/0000-0001-6750-0032)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo que se realizó entre dos compañeros de diferentes ciudades, lo dedicamos principalmente a Dios, por habernos dado la sabiduría para realizar nuestra tesis y terminar satisfactoriamente nuestra carrera profesional, consolidándonos al servicio de la sociedad.

También lo dedicamos a nuestros padres, hijos y familiares por todo el apoyo y motivación, que nos brindaron durante el proceso de nuestra formación profesional.

También lo dedicamos a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos ser parte de su institución, y a todos los docentes por el acompañamiento y asesoramiento durante todo el periodo académico, lo cual nos permitió culminar nuestra carrera profesional satisfactoriamente.

Rony

Dany

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que de una forma u otra nos brindaron su apoyo incondicional para la realización de nuestro trabajo, también a la Universidad por brindarnos las herramientas necesarias para el desarrollo de nuestra investigación y los horarios flexibles que nos permitió adaptarnos durante todo el periodo académico.

Por lo tanto, agradecer a todos los compañeros que compartimos ideas, aulas virtuales, vivencias que nos permitieron aprender diferentes culturas y conocimientos que consolidaron la formación que estuvimos recibiendo, gracias por todo.

Rony

Dany



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ECHEVERRIA JARA JOSE FOCION, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo 2023.", cuyos autores son AREVALO DELGADO RONY, ESPINAL REQUEJO DANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHICLAYO, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE FOCION ECHEVERRIA JARA DNI: 17843016 ORCID: 0000-0001-6750-0032	Firmado electrónicamente por: JECHEVERRIAJ el 10-12-2023 14:42:13

Código documento Trilce: TRI - 0690870



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AREVALO DELGADO RONY, ESPINAL REQUEJO DANY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AREVALO DELGADO RONY DNI: 43238962 ORCID: 0000-0001-5049-7172	Firmado electrónicamente por: ADELGADORONY el 22-12-2023 19:48:56
ESPINAL REQUEJO DANY DNI: 43033052 ORCID: 0000-0003-0437-5689	Firmado electrónicamente por: EDESPINALE el 23-12-2023 01:57:45

Código documento Trilce: INV - 1556389

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
Validez	19
3.4.4. Confiabilidad.....	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	26

VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Listado de expertos.....	19
Tabla 2: Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos.....	20
Tabla 3: Información general de los colaboradores del área del almacén.....	22
Tabla 4: Correlación de variables	23
Tabla 5: Niveles de Factores organizacionales en el área de almacén.	24
Tabla 6: Niveles de Rendimiento laboral.	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar los factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo. En el trabajo investigativo se utilizó un diseño no experimental transversal, los datos fueron recogidos durante un período de tiempo determinado sin interferir con el entorno en el que se encontraron, por lo que no hubo manipulación de variables; la investigación tiene por finalidad estudiar a los empleados que trabajan en el almacén de la empresa, Molinera, Chiclayo, conformado por 30 colaboradores, la investigación se realizó mediante la encuesta y un cuestionario de 17 preguntas, los datos obtenidos fueron procesados mediante el Microsoft Excel y el SPSS, y se obtuvo como resultado el 44% de los encuestados indican que los factores organizacionales tienen un nivel medio y la variable rendimiento laboral el 40% de los colaboradores consideran que tiene un nivel medio. De acuerdo a los datos obtenidos del estudio realizado se obtuvo un valor de significancia de 0.001, lo cual es menor 0.05, con este resultado se está descartando la hipótesis nula (H0), y se está considerando para el estudio la hipótesis alterna (H1), lo cual significa que los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo. A sí mismo para la determinación del grado de correlación se obtuvo valores de acuerdo al coeficiente de Spearman de 0.659 lo que significa una correlación positiva moderada entre las variables factores organizacionales y el rendimiento laboral de los colaboradores. Se concluyó que los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral en el almacén de la empresa molinera, Chiclayo.

Palabras clave: Factores Organizacionales, rendimiento laboral, liderazgo, motivación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the organizational factors that affect the work performance of employees in the warehouse area of a milling company, Chiclayo. In the research work, a non-experimental cross-sectional design was used, the data were collected during a certain period of time without interfering with the environment in which they were found, so there was no manipulation of variables; The purpose of the research is to study the employees who work in the company's warehouse, Molinera, Chiclayo, made up of 30 collaborators, the research was carried out through a survey and a questionnaire of 17 questions, the data obtained was processed using Microsoft Excel and the SPSS, and the result was that 44% of the respondents indicate that the organizational factors have a medium level and the work performance variable, 40% of the collaborators consider that it has a medium level. According to the data obtained from the study carried out, a significance value of 0.001 was obtained, which is less than 0.05, with this result the null hypothesis (H0) is being discarded, and the alternative hypothesis (H1) is being considered for the study, which means that organizational factors affect the work performance of employees in the warehouse area of a milling company, Chiclayo. To determine the degree of correlation, values were obtained according to the Spearman coefficient of 0.659, which means a moderate positive correlation between the organizational factor variables and the work performance of the collaborators. It was concluded that organizational factors affect work performance in the warehouse of the milling company, Chiclayo.

Keywords: Organizational Factors, job performance, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio realizado permite conocer los factores que afectan a las organizaciones, entre las que se destacan el liderazgo, motivación, cultura organizacional, espacio de trabajo, beneficios laborales y estructura organizacional por lo tanto, también es importante identificar como incide los factores en el rendimiento del personal que laboran en las organizaciones, es por ello que las empresas en la actualidad deben delinear y aplicar sistemas de evaluación, que les permitan identificar de una manera rápida y oportuna los problemas que ocurren entre el personal, y así evitar que la empresa tenga pérdidas económicas que afecten el desarrollo organizacional.

A nivel internacional, se describe a las organizaciones como un conjunto de características que se distinguen de otras, y que son relativamente permanentes en el tiempo y que afectan a las personas en la organización, podemos entender que las organizaciones se conforman por un grupo de trabajadores, con características distintas quienes influyen al logro de grandes beneficios a las empresas. (Gilmer, 2019)

La problemática más común indica que la diferencia de un ambiente laboral que no motiva tiene un impacto de un 30% en los resultados en las empresas. Entonces podemos deducir que, las organizaciones creen un espacio de trabajo agradable que proporcione motivación a sus colaboradores. (Vielmetter, 2011)

A nivel nacional se menciona que tener un ambiente laboral desfavorable puede afectar directamente el rendimiento, también genera una insatisfacción en los clientes he impacta negativamente la productividad en la compañía. Por tal motivo las organizaciones deben de tener estrategias de mejora continua con su personal, para atraer clientes y aumentar la productividad en la empresa. (Gurmendi, 2019)

La empresa estudiada es internacional, dedicada a la producción, distribución y ventas de alimentos de primera necesidad. Tiene un centro de distribución (CD) en la

Ciudad de Chiclayo con 30 empleados que trabajan en el área de almacén. Actualmente se ha detectado una ineficiencia en sus despachos, dando como resultado diferencias en sus inventarios y esta ocasiona pérdidas económicas que afectan la gestión en el almacén.

Las posibles causas que originan el problema es la falta de liderazgo, es decir que no existe una buena coordinación entre el personal operativo que realiza las funciones de despacho, por tal motivo no existe un trabajo en equipo eficiente, es por ello que el liderazgo es un factor que puede afectar directamente con el progreso y desarrollo organizacional. (Figueroa, 2021).

(Chiavenato I. , 2015) en su estudio tiene como definición que la motivación es un efecto de la interacción que existe con las personas y el escenario que los rodea, depende también como lo sienta en el momento que viva la persona y cómo la viva, existirá interacción entre él y la acción que le tendrá motivado o no a la persona. Las organizaciones deben crear estrategias para mantener a sus colaboradores motivados brindándoles posibilidades de ascenso con un salario acorde a su eficiencia, reconociéndoles con incentivos de acuerdo a su productividad que realizan. Por lo tanto, las empresas tienen que formalizar brindándoles todos los beneficios laborales para que sus colaboradores se sientan respaldados ante cualquier situación que pueda ocurrir en la empresa.

Según (Schein H. E., 2004), en su estudio de tesis nos dice que la cultura organizacional se relaciona con los valores, creencias y normas que deben dar cumplimiento a todos los colaboradores que integran las organizaciones, este factor influye directamente en sus funciones y responsabilidades de los colaboradores que no están cumpliendo con las normas laborales de acuerdo a la ley establecida.

De acuerdo con (Serrano, 2015) el espacio de trabajo es un lugar donde los colaboradores de una empresa desarrollan sus actividades, es decir, pueden ser espacios físicos o virtuales, las organizaciones deben tener en cuenta que si no

tienen una estructura adecuada su personal no realiza sus actividades de una manera eficiente, lo cual va afectar su productividad y desarrollo, y así no se lograra los objetivos programados, es decir un espacio de trabajo bien diseñado incentiva y motiva que los trabajadores realicen sus funciones de una manera correcta y segura.

Es necesario destacar que el liderazgo, comunicación y motivación son factores que influyen directamente en el rendimiento laboral, con el estudio se busca promover la toma de acción con medidas preventivas o correctivas para subsanar los daños y así evitar que la organización tenga pérdidas económicas.

Por lo tanto, estos errores tendrían consecuencias negativas y diferencias en su inventario, lo cual afectaría la gestión en el almacén, la organización tiene que tomar medidas drásticas para subsanar y corregir cada factor que están afectando el rendimiento de sus colaboradores, para si evitar pérdidas económicas que afecten a la organización.

Para elaborar la siguiente investigación se formula la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral en el área de almacén de una empresa molinera en Chiclayo?, específicamente se plantean las siguientes preguntas: ¿Qué factores organizacionales afectan el rendimiento de los colaboradores en el almacén?, ¿Cuál es el nivel de rendimiento del personal que labora en el almacén?

(Hernández & Mendoza, 2018), la investigación se justifica por conveniencia, porque permitirá conocer información sobre las variables estudiadas, y de esta manera analizar el procedimiento en un contexto específico para que se tomen las mejores decisiones y poder dar solución a la problemática que está ocurriendo en el interior de la organización, y de esta forma el personal mejore su potencial brindando buenos resultados que va a beneficiar a la empresa; por su metodología se justifica mediante técnicas investigadas, que se desarrollará con herramientas de datos obtenidas de ambas variables que son factores organizacionales y rendimiento laboral.

Como objetivo general se pretende determinar los factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo y los objetivos específicos son: describir los factores organizacionales del área de almacén, identificar los niveles del rendimiento de los colaboradores del área de almacén.

Las hipótesis planteadas en el estudio fueron:

H0: Los factores organizacionales no afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera – Chiclayo.

H1: Los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

(Paredes Floril, 2021), en su estudio de investigación se propuso identificar las relaciones que existen con los factores organizacional y rendimiento laboral de los integrantes que trabajan en los autoservicios del país del Ecuador, el trabajo fue cuantitativo no experimental, transeccional correlacional, utilizando una muestra de 379 colaboradores que fueron encuestados mediante un cuestionario con 55 preguntas, para analizar la información se usaron el software SPSS.24, para la fiabilidad se hizo uso del coeficiente alfa de Cronbach con el valor obtenido de 0,977 y en la correlación de las variables se obtuvo $p=0.294$ con el coeficiente de Spearman y con un valor de significancia de 0.000 menor al p-valor 0.05 aceptando la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos son importantes porque permiten que los supermercados brinden un buen ambiente laboral para su personal y así poder cumplir las metas de la empresa.

(Sumba, 2022), en el estudio que realizó en las Mipymes ecuatorianas, su objetivo es establecer y confirmar como el clima de la organización se asocia al desempeño de las labores, su estudio se desarrolló con una investigación documental y explorativo, utilizando una proyección cualitativa, lo cual identificó la problemática, se optó por usar el método inductivo deductivo y para el análisis de la información hizo uso de una ficha documentada, en donde se identificó fuentes de información, procedentes principalmente de investigaciones científicas como: Scielo, Doaj, Google académico, Dialnet, Redalyc. Concluyendo con respecto a comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación y evaluación de desempeño son fundamentales, y nos permite dar a conocer que el clima en la organización es un factor del desempeño que afecta a las pequeñas y microempresas ecuatorianas.

(Granja Pino, 2021), en su estudio de tesis que realizó tiene por objetivo estudiar como el clima de la organización influye en el desempeño laboral y también de qué manera afecta a los integrantes que laboran en el centro Hospitalario Tipo B de la provincia Tungurahua, en su investigación realizada tuvo una naturaleza

cuantitativa, método analítico, descriptivo, correlacional. Para realizar el estudio se usó la técnica de una encuesta a 30 colaboradores mediante preguntas que fueron respondidas mediante el cuestionario y escala de Likert. Con el estudio se obtuvieron resultados que un 17% de los encuestados respondieron en algunas ocasiones hay comunicación interpersonal adecuada entre los integrantes de trabajo, y también un 10% contestaron muy pocas veces. En la investigación se observa que hay coincidencia con los mismos porcentajes de ambas variables, reflejándose como resultado de un 43% de colaboradores indica que el medio ambiente donde desarrollan sus labores les admite tener un mejor desenvolvimiento, y de esta manera puedan cumplir con sus funciones que realizan diariamente en la empresa, mientras que un 7% respondieron que ocurre en algunas ocasiones. Las políticas del nivel de producción del hospital indican que el 43% lo cumplen casi siempre y el 7% son cumplidas en algunas ocasiones. Con respecto al estudio realizado se llega a concluir que hay correlación directa en cuanto al clima organizacional y desempeño laboral del personal que laboran en el centro hospitalario.

(Rucoba, 2022), en su estudio que realizó sobre variables de clima organizacional con desempeño laboral de los empleados que laboran en el departamento de coordinación en el Municipio de Indiana 2022, como objetivo fundamental es demostrar la influencia existente del clima en la organización con el desempeño en los integrantes que trabajan en las oficinas administrativas de dicho municipio. Para realizar el estudio aplicaron criterios metodológicos y diseño no experimental. Así mismo, es de carácter descriptivo y correlacional. Para obtener dicha confiabilidad utilizó el alfa de Cronbach, dando como resultado 0,825 en la variable clima y 0,873 en la segunda variable. Como resultado principal fue que el clima organizacional tiene un promedio medio a 43.8% mientras que la segunda variable el desempeño laboral también fue de promedio medio con un 37.5%, por otro lado, en los resultados obtenidas de correlación se detectó mediante el estadístico Rho de Spearman un coeficiente positivamente moderado de 0.633; con un análisis mayor a 0.05, con el estudio se demuestra que en la organización el clima no influye en el desarrollo del desempeño laboral.

(Chacon Ruiz, 2022) dentro de su investigación su principal objetivo de trabajo es comprobar la relación con respecto a cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la compañía Televes Perú S.A.C, Cartavio - La Libertad. Dicho análisis se aplicó un diseño transversal, descriptivo, no experimental y correlacional. El estudio estuvo conformado por 30 integrantes que laboran en la empresa. Los datos recopilados se obtuvieron a través de una encuesta de manera virtual, utilizando el cuestionario de 22 ítems concerniente a la variable cultura organizacional y en relación al desempeño, se usó una matriz de ficha de evaluación con 8 factores. Con respecto a los datos se analizaron con el programa Excel y Spss 26. En función al objetivo principal se determinó mediante el Rho de Spearman, obteniéndose una correlación de 0,602. También se evidencio un nivel de significancia de 0,036 siendo menor al 0.05, indicando una relación significativa. Por consiguiente, los colaboradores lo perciben a la cultura organizacional en un 66.7% reflejando un nivel bajo y en relación al desempeño se evidencia que un 83.3% lo distinguen en un nivel bajo. En conclusión, se determinó que la cultura organizacional coincide con el desempeño laboral de la empresa.

(Araujo, 2021), el propósito de su tesis doctoral es describir la relación con clima organizacional y desempeño laboral de los asociados funcionarios en la Agencia de Transporte Regional Junín utilizando métodos cuantitativos, niveles descriptivos relevantes y diseño no experimental. En cuento a la población se conformó por 250 trabajadores y se obtuvo una muestra de 151 trabajadores y trabajadoras mediante un muestreo no probabilístico y con las herramientas antes mencionadas que fueron validadas por 3 jueces con experiencia en la administración pública. Para obtener la confiabilidad se utilizó la formula del coeficiente alfa de Cronbach en la muestra piloto de 30 trabajadores, por lo que la validez del estudio se obtuvo a partir de esta correlación ítem-test. Conclusión la hipótesis fue contrastada por la correlación de Spearman ($\rho=0,736$) lo cual se considera positiva considerable con 95% de un nivel de confianza y de 5% de riesgo ($\alpha=0,05$), es decir, hay una correlación importante entre ambas variables estudiadas.

(Espino Adanaque, 2023), en su investigación el objetivo es determinar los niveles de relación sobre el desarrollo organizacional y desempeño laboral en los empleados de una compañía de telecomunicaciones – Chiclayo, 2022. En cuanto al nivel fue descriptivo correlacional y diseño no experimental transeccional con enfoque cuantitativo. El estudio estuvo conformado 120 docentes, se utilizó dos encuestas que fueron aplicadas a los colaboradores. Con los resultados obtenidos se evidencia que el 54.2% de los trabajadores que laboran en el interior de la empresa respondieron que el clima organizacional lo perciben en nivel alto, también el 55% expresan que hay un nivel alto de desempeño laboral. Concluyendo que esta manera las variables están relacionadas según ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) con una correlación moderada de 0,670, según la prueba Rho de Spearman.

(Vargas Flores, 2018), realizo su estudio de tesis planteando su objetivo principal en instituir correlación del clima organizacional y satisfacción laboral de un banco financiero en Trujillo, con un tipo de diseño no experimental y de corte transeccional, su muestra obtenida lo realizó a 22 trabajadores. La información que se obtuvo en el estudio fue recopilada mediante una encuesta y luego se procesó en un software Microsoft Excel. Como resultado se logra obtener que el 68% del personal indica que el clima es sobresaliente en la organización. Por lo tanto, en la investigación de la escala del clima se detectó que las relaciones interpersonales, sentido de pertinencia, claridad y coherencia tienen un nivel regular, y en la escala del estilo de dirección, retribución con valores colectivos tienen un nivel bajo. Con los resultados que se logró obtener del estudio indica que el 90.9% en la empresa los trabajadores poseen un nivel de motivación medio y el 4.5% presentan un nivel bajo, de la misma manera el 4.5% presentan un nivel bueno, la información es con respecto al clima laboral, mientras para la variable satisfacción laboral dio como resultado que el 59% de los colaboradores presentan un nivel bueno, y el 14% cuentan con un nivel muy bueno y el 27% muestran un nivel medio. En conclusión, la investigación presentó un clima organizacional de motivación media y con respecto a la satisfacción laboral mostro un nivel bueno.

(Durand Mallma, 2019), en su tesis plantea como objetivo determinar si existe correlación con el clima organización y nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Mi Perú, con metodología de tipo hipotética deductiva y un diseño no experimental de corte descriptivo correlacional, dicho trabajo es construido con muestra de 100 integrantes que laboran en la empresa, se usó el estilo de una encuesta mediante dos cuestionarios para medir ambas variables. Con los resultados se muestran la relación existente entre clima organizacional y nivel de satisfacción de los colaboradores del área administrativa que laboran en dicha Municipalidad antes mencionada. Según los resultados se demuestran que el 67% de los encuestados perciben un clima favorable y 70% de los trabajadores lo consideran satisfechos. Con la información obtenida llega a concluir que existe relación entre las variables.

(Honorio Paredes, 2022), en cuanto a su estudio el objetivo es desarrollar y definir la existencia correlacional del clima organizacional y desempeño laboral, esta investigación es cuantitativa de tipo aplicada correlacional y no experimental, es por eso la población por ser pequeña se consideró a todos, obteniendo como resultados analizados que el 53.33% de los encuestados de califica con un nivel medio a la variable clima organizacional, por su parte el 58% de los integrantes lo califican con un nivel medio al constructo desempeño laboral, es así que las variables estudiadas llegaron a una significancia de $0,000 < 0,05$ reconociendo la hipótesis alterna. Concluyendo una buena aceptación con el clima organizacional y desempeño laboral por el grado de relación de 0.931 entre ambas variables, considerándose una relación positiva muy alta.

(Bernardo Sinche, 2022), en su tesis de investigación el objetivo fue establecer relación referente al clima y desempeño laboral de los empleados administrativos del departamento de recursos humanos en una empresa Baticas Raiza, Santa Anita, con respecto a su estudio fue no experimental, transversal de nivel descriptivo correlacional, con una muestra a 50 colaboradores, para procesar y analizar los datos

obtenidos se hizo a través del programa SPSS v.27 por la cual se realizó las pruebas de comparación y correlación, dando como resultado un 48% de los encuestados lo consideran al clima en un nivel medio y con un 60% de los trabajadores lo distinguen en un nivel medio. Por lo tanto, en el estudio se llega a concluir que existe correlación entre ambas variables estudiadas.

(Bravo Ramirez, 2020), su investigación de tesis el objetivo primordial es fundamentar la relación del clima organizacional y motivación laboral en los empleados que trabajan en la sede de transportes y comunicación en Tarapoto, dicha tesis fue básica, no experimental y descriptiva correlacional. Para la muestra se consideró 50 integrantes del área, que fueron encuestados mediante el cuestionario, con la información obtenida del estudio nos indican que el 50% de los trabajadores lo considera en un nivel medio al clima organizacional y un 60% de los integrantes lo distingue en un nivel regular. Como conclusión tenemos que existe relación laboral entre el personal de dicha institución, con una correlación de Pearson de 0.599 que nos muestra una correlación positiva moderada.

(Palmer, 2018) en su tesis realizada tiene como finalidad contrastar los rendimientos laborales del personal nacional y extranjero de un centro de Fisioterapia y Rehabilitación en Trujillo, para este estudio se usó la técnica de recopilación de datos a través de una encuesta, permitiendo tener toda la información necesaria sobre necesidades de los trabajadores que laboran en la institución, el cuestionario tuvo 16 ítems en escala de Likert. Por consiguiente, se usó un diseño descriptivo comparativo, obteniendo resultados sobre la viabilidad del tipo de estudio. La información recopilada indica que un 53% del personal nacional lo percibe en un nivel regular al rendimiento y un 73% del personal extranjero lo percibe en un nivel bueno al rendimiento laboral. Con respecto a la dimensión rendimiento en la tarea un 47% del personal nacional lo distingue en un nivel regular y un 80% del personal extranjero lo percibe en un nivel bueno; también en la dimensión comportamientos contraproducentes un 60% del personal nacional lo percibe en un nivel bueno y un 73% del personal extranjero lo distingue en un nivel bueno y en la dimensión rendimiento en el contexto un 60% del

personal nacional lo percibe en un nivel bueno y un 73% del personal extranjero lo distingue en un nivel bueno. Concluyendo que existe diferencias significativas con el rendimiento laboral del personal nacional y extranjero.

(Navarro, 2021), en su elaboración de tesis tuvo como objetivo efectuar la relación de cultura y rendimiento laboral de una cevichería Megalodón Trujillo, por consiguiente, a través de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo transeccional. En cuanto a su población estuvo conformado por 25 empleados. Para la recopilación de información se usó la técnica de encuesta y cuestionario, los resultados de ambas variables estudiadas evidencian la existencia de una relación positiva considerable según el procesamiento en el SPSS ($\rho = 0.575$) y una significancia de 0.003, encontrándose en el estudio una relación positiva considerable y en el análisis cuantitativo descriptivo de la variable cultura. Se tiene como resultado que un 80% del personal encuestados lo perciben en un nivel regular. Por lo cual se concluye que los representantes de la empresa tienen que realizar mejoras en la cultura organizacional, realizando implementación en visión y misión, participación activa de los colaboradores, mejores atenciones a sus clientes, para de esa manera se logren sus objetivos institucionales.

En la siguiente investigación que se está estudiando se va a definir su influencia de cada variable:

Factores Organizacionales:

Son aquellos elementos propios de las organizaciones, que se desarrollan dentro de las empresas y esto nos permite encontrar distintas características que pueden tener influencia con el comportamiento y desempeño de los trabajadores, afectando su productividad y desarrollo, lo cual no les permite que la organización tenga éxito a futuro.

Los factores organizacionales al tener un impacto negativo dañan el éxito de las empresas, al dar solución con medidas drásticas y disciplinarias permite que los

colaboradores crean un ambiente de trabajo positivo, productivo para que así se logren cumplir con los objetivos programados.

(Aldape, 2006), para medir los factores organizacionales existe una variedad de dimensiones, es por eso que propone las siguientes: Liderazgo, cultura organizacional, espacio de trabajo, beneficios laborales, motivación, supervisión y relaciones interpersonales.

(Kotter, 1999), nos indica que el liderazgo no es más que el acto o causa de participación voluntaria de los colaboradores en un grupo organizacional que buscan intereses similares para lograr metas grupales. Implementar el cambio en las empresas el personal crea un ambiente de trabajo positivo, es necesario encontrar la manera de mantenerlos motivados y comprometidos durante estos cambios, es importante que los empleados piensen y se comporten de forma diferente para alinearse con las nuevas direcciones que se proyecta la empresa, un buen líder marca diferencia con el éxito y fracaso.

(Senge, 1990), comenta que un buen líder enseña a sus subordinados a aprender a visionar el futuro de una manera eficiente, cuando descubren la existencia de que el liderazgo contribuye en cada uno de ellos para crear nuevas oportunidades, es decir crea un entorno en que las personas profundizan su comprensión de la realidad y participan mejor en los eventos de la organización.

(Aristondo Valencia, 2019), en su investigación nos indica que el aspecto motivacional es primordial en el éxito de toda organización, y esto va depender en gran medida de la ejecución de objetivos empresariales. En su estudio nos indica que en algunas empresas la motivación no es muy importante, es decir continúan su gestión sin priorizar al factor humano, es una de las razones de las pérdidas de recursos idóneos, por lo tanto, muchas instituciones están buscando maneras de atraer y retener los recursos humanos.

Con respecto al autor menciona a la motivación como un engranaje fundamental en el desarrollo de una organización, ya que dependerá la conducción y el atraer y retener colaboradores talentosos y crear un entorno de trabajo exitoso.

(Hernández, 2019), nos dice que en el desarrollo del trabajo existe un conjunto de factores que van a influir para no tener un mejor desempeño de los trabajadores de las instituciones, por lo que es una necesidad tomar atención a estos aspectos como: La presentación, distribución de los espacios físicos en la organización, también, ruidos, elevadas temperaturas, los espacios contaminados, vibraciones e higiene. Es menester atender prioritariamente estos factores y brindar a los empleados espacios favorables que concuerden con los objetivos y principios de la organización.

(Polo, 2014), los beneficios es una herramienta que motiva a los colaboradores, para aumentar la productividad en la organización, por un lado, puede ser difícil tenerlos motivados, es por ello que tienen que sentirse valorados según su función que cumplen en la estructura organizacional. Diferentes empresas emplean estrategias, como hacer seguimiento a todo el engranaje de la organización para hacer funcionar el negocio. En las empresas los beneficios se enmarcan en dos aspectos: empresarial, entregando a los colaboradores un servicio monetario y también, se les entrega beneficios no monetarios. También según la zona de trabajo entrega ciertos beneficios a los trabajadores, porque están regulados en la ley.

(Pérez & Merino, 2014), dentro del trabajo en una organización existe distintas características que ayudan a funcionar armoniosamente la jornada laboral, es por ello la condición donde se encuentren los trabajadores tiene que ser de calidad, seguridad y limpieza, también, sus jornadas laborales, salario, las responsabilidades que les otorga a cada uno, los beneficios y las oportunidades de éxito.

Por consiguiente, la supervisión, es un factor que decide las acciones si en algunos casos son correctas o incorrectas, el encargado está en una posición jerárquica, porque tiene la capacidad de decidir en qué posición se encuentra la

organización con respecto a las demás.

(Ucha, 2009), analiza las relaciones como fenómenos interesantes en la vida de las personas, es menester entender que la socialización con los colaboradores en distintas situaciones y condiciones permitirá la interacción en diferentes estratos de la organización, es así que las instituciones están preocupadas día a día por brindar excelentes interacciones entre sus miembros.

A través del estudio realizado en el almacén de la empresa molinera, Chiclayo se detectó los siguientes factores organizacionales que están afectando el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa, entre los que tenemos: Liderazgo, motivación y cultura organizacional.

Rendimiento Laboral

(Werther, 2008), son todas las tareas que realizan los colaboradores de manera eficiente, es decir actividades que el empleado ejecuta en distintos momentos según su área de desarrollo en la organización, es por ello que las tareas son encomendadas y llevadas a cabo en tiempos determinados.

(Robbins, 2004), para la existencia de un mejor rendimiento en la empresa, es necesario establecer metas para impulsar el procedimiento y de esa manera optimizar el desempeño en la empresa. También menciona que la productividad determina ser eficaz y eficiente en las labores de trabajo, es decir las capacidades que ponen en juego los colaboradores para producir y obtener resultados de calidad en tiempos estimados por la empresa. También menciona el autor que en la organización la existencia de metas comunes es primordial para que los empleados tengan un horizonte y puedan hacer su trabajo y alcanzar el objetivo elaborado.

(Gabini, 2017), el constructo del RL utiliza distintas dimensiones que están sostenidas en las siguientes: Rendimiento en la tarea, contexto y comportamientos

laboral contraproducentes; las tareas es donde un colaborador muestra sus competencias en acciones que están formalmente identificadas en la organización, estas acciones tienen que evaluarse con indicadores claros, es por ello tiene cinco indicadores: Calidad en el desarrollo del trabajo, planificación y organización, se orienta a los resultados, se prioriza el trabajo y eficiencia.

También, en el contexto tiene un impacto sustancial en el desempeño en la organización porque permite mantener relaciones interpersonales y psicológicas con toda la estructura organizacional y para su funcionamiento se han determinado algunos indicadores: Tomar la iniciativa, aceptación, aprender de la retroalimentación, trabajo en equipo, tener comunicación asertiva, demostrar responsabilidad, orientación a los clientes, creatividad y dar cumplimiento con tareas difíciles.

Finalmente, los comportamientos antisociales, negativos, contrarios a la organización, también son aquellos que no se respetan los reglamentos establecidos por la organización y que amenazan la buena voluntad de la empresa, es por eso, que la dimensión cuenta con cuatro indicadores: tener negatividad excesiva, comportamiento negativo que perjudiquen el desarrollo de la empresa, comportamiento que afecta al trabajador o superiores y errores intencionales.

III. METODOLOGÍA

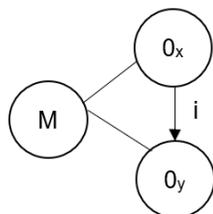
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo investigativo, según su finalidad es cuantitativa porque se utilizó la disciplina estadística y matemática para analizar los resultados obtenidos del estudio, con el propósito de brindar información con respecto a las variables factores organizacionales y rendimiento laboral, es por ello que, (Flores, 2013), lo define a un estudio cuantitativo por la existencia de la hipótesis, para tal proceso se recopilan datos, y luego son analizados mediante la estadística, de esa manera se obtuvieron los resultados de la investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

Se concreto con un diseño no experimental transeccional, los datos fueron recogidos durante un período de tiempo determinado sin interferir con el entorno en el que se encontraron, por lo que no habrá manipulación de variables. El diseño no empírico se divide teniendo en cuenta el tiempo de relación de datos, es decir, describir las variables y sus tasas de ocurrencia correlacionadas en un punto de tiempo dado, por su alcance es correlacional porque va a buscar la relación entre ambas variables. (Hernandez, Fernández, & Pilar, 2006)



Dónde:

- M:** Muestra
- O_x:** Factores organizacionales.
- O_y:** Rendimiento laboral.
- i:** Incidencia de los factores organizacionales en el rendimiento laboral.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Factores Organizacionales

Definición conceptual

Son un grupo o elementos existentes en las organizaciones que nos permite analizar las condiciones laborales de los colaboradores, volviéndose los causantes del crecimiento y transformación de los hechos en una empresa.

Definición operacional

En la investigación se utilizó las siguientes dimensiones: Liderazgo, y sus indicadores: coordinación, trabajo en equipo y toma de decisiones; motivación, con sus indicadores: incentivos, ascensos y beneficios laborales y cultura organizacional, con indicadores: valores, compromiso y normas laborales.

3.2.2. Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual

Es definido como los resultados eficientes y eficaces del trabajo asignado de los miembros de las organizaciones, porque de esta manera nos permite tener resultados eficientes de las responsabilidades que se les otorga a los colaboradores dentro del entorno organizacional.

Definición operacional

En esta variable se estudió las siguientes dimensiones: Rendimiento en la tarea, con indicadores: calidad de trabajo, planificación y organización del trabajo, trabajo eficiente; rendimiento en el contexto con sus indicadores: aceptar y aprender de la retroalimentación, comunicarse de manera efectiva y mostrar responsabilidad; comportamientos laborales contraproducentes, indicadores: comportamientos que dañen a la organización y cometer errores intencionalmente.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

(Stracuzzi, 2006), define que la población es la totalidad de las unidades que se desean obtener datos investigativos sobre las que se van a generar conclusiones, en tal sentido en el proyecto fueron considerados los 30 colaboradores que trabajan en el almacén de la empresa molinera, Chiclayo.

- **Criterios de inclusión:**

Fueron todos los colaboradores del área de almacén con más de un año trabajando en la sede de Chiclayo.

- **Criterios de exclusión:**

Se omitió, a los empleados que aún no cumplan el tiempo establecido de tres meses en la empresa.

3.3.2. Muestra

(Palella & Martins, 2006), define como un subconjunto de la población con características afines; es por ello, que en esta investigación la muestra estuvo conformada por los 30 colaboradores que laboran en el almacén.

3.3.3. Muestreo

(Arias, 2012), le menciona que es un proceso por el cual se le reconoce la probabilidad de cada elemento que lo integrará la muestra. En cuanto al procedimiento se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

En el estudio investigativo se consideró a cada integrante de una empresa Molinera, Chiclayo que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Utilizó la técnica del análisis documental mediante la elaboración de una ficha Excel, por otro lado, se aplicó la encuesta y según, (Santa & Feliberto, 2006), mediante esta técnica se obtiene información de varias personas, y sus repuestas son importantes para el investigador, a través de las interrogantes que se entregan a los colaboradores y anónimamente responden, por lo tanto, en este estudio se hizo uso de esta técnica y estuvo dirigida a todos los trabajadores que integran el almacén, para determinar la incidencia de los factores organizacionales en el rendimiento laboral.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

(Behar, 2008), un cuestionario tiene varias interrogantes que permitirá medir las variables, por lo tanto, el contenido de este instrumento es variado y contiene preguntas cerradas y abiertas, en consecuencia, para recopilar los datos informativos se hizo uso mediante el cuestionario con 17 Ítems, en escala de Likert para estudiar las variables factores organizacionales y rendimiento laboral. Es por ello, que la escala de Likert considera los criterios: Nunca (1), Rara vez (2), No sabe, no opina (3), frecuentemente (4), siempre (5).

3.4.3. Validación y confiabilidad

Validez

En el estudio de investigación los instrumentos fueron validados por tres profesionales.

Tabla 1

Listado de expertos

Expertos	Especialidad
Mg. Yovani Arévalo Delgado	Educación
Mg. Giovanni Parraguez Vílchez	Administración
C.P.C Reyes Arévalo Delgado	Contabilidad

3.4.4. Confiabilidad

En la investigación se determina el nivel de consistencia en cuanto a los instrumentos, luego se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach, también se realizó una prueba piloto a todos los colaboradores para poder determinar los coeficientes de los instrumentos.

Tabla 2

Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario factores organizacionales	0.736	Aceptables
Cuestionario rendimiento laboral	0.726	Aceptables

3.5. Procedimientos

En la realización del proyecto investigativo se solicitó los permisos correspondientes a la empresa Molinera, Chiclayo, en el desarrollo del estudio se utilizó un cuestionario piloto a los colaboradores con la finalidad de avalar la confiabilidad de los instrumentos. En el desarrollo que corresponde a la etapa dos del proyecto, se hizo uso de los instrumentos en concordancia del tamaño de población y muestra, seguido se archivó la información obtenida para luego proceder con el análisis de la información.

3.6. Método de análisis de datos

En el desarrollo del trabajo de investigación utilizamos la herramienta SPSS v26, también Microsoft Excel, y con respecto al análisis inferencial se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, porque se consideró en la muestra a 30 colaboradores, al mismo tiempo para obtener la correlación entre ambas variables y dimensiones se utilizó la prueba de Spearman, finalmente, la incidencia se encontró mediante la prueba T.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo investigativo se desarrolló y examinó con buenos principios y

direcciones aprobados con el proceso de investigación, manejando normas APA 7ª edición, se consideró a los autores con el año de las investigaciones, como en la introducción, antecedentes y marco teórico. Por otro lado, se sigue las normativas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo, los datos recuadados por los encuestados y procedimientos de la empresa se hizo con total confidencialidad.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado presentamos los hallazgos encontrados debido a la aplicación de cuestionario relacionado con las variables factores organizacionales y rendimiento laboral.

4.1. Datos generales

Tabla 3

Información general de los colaboradores del área del almacén

		N	%
Edad	21 a 26 años	7	23.3%
	27 a 32 años	7	23.3%
	33 a 38 años	7	23.3%
	39 a 45 años	6	20.0%
	45 a 70 años	3	10.0%
Género	M	19	63.3%
	F	11	36.7%
Estado Civil	Soltero	17	56.7%
	Casado	9	30.0%
	Conviviente	4	13.3%
Tiempo de trabajo	De 1 a 6 meses	3	10.0%
	De 7 meses a 1 año	9	30.0%
	De 1 año a 2 años	6	20.0%
	De 2 años a 5 años	8	26.7%
	Más de 5 años	4	13.3%
Modalidad de contrato	Personal estable	9	30.0%
	Personal contratado	21	70.0%
Grado Académico	Profesional	16	53.3%
	Técnico	8	26.7%
	Estudiante	6	20.0%

Interpretación:

Con la información general obtenida en el área de almacén un 53.3% de los encuestados tienen un nivel profesional, un 26.7% un nivel técnico y un 20% son estudiantes; es por ello que el grado académico de los colaboradores nos

permite tener información oportuna con respecto a la influencia de los factores organizacionales y rendimiento laboral de la empresa molinera, Chiclayo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Determinación de los Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo.

Prueba de Hipótesis:

H0: Los factores organizacionales no afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera – Chiclayo.

H1: Los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo.

Tabla 4

Correlación de variables

		Correlaciones		
			Factores Organizacionales	Rendimien to Laboral
Rho de Spearman	Factores Organizacionales	Coeficiente de correlación	1.000	.659**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.659**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos del estudio realizado se obtuvo un valor de significancia de 0.001, lo cual es menor 0.05, con este resultado se está descartando la hipótesis nula (H0), y se está considerando para el estudio la

hipótesis alterna (H1), lo cual significa que los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo. A sí mismo para la determinación del grado de correlación se obtuvo valores según el coeficiente de Spearman de 0.659 que significa correlación positiva moderada en las variables factores organizacionales y rendimiento laboral de los colaboradores.

Objetivo Especifico 1:

4.2.1. Niveles de los factores organizacionales del área de almacén.

Tabla 5

Niveles de Factores organizacionales en el área de almacén.

Variable/Dimensión	Nivel	ni	%
Variable1: Factores Organizacionales	Bajo	10	33.0%
	Medio	13	44.0%
	Alto	7	23.0%
Dimensión: Liderazgo	Bajo	11	36.7%
	Medio	14	46.7%
	Alto	5	16.7%
Dimensión: Motivación	Bajo	9	30.0%
	Medio	17	56.7%
	Alto	4	13.3%
Dimensión: Cultura Organizacional	Bajo	9	30.0%
	Medio	21	70.0%

Nota: ni: número de colaboradores

Interpretación:

Según lo que se aprecia en la tabla, el 44% de los encuestados indican que los factores organizacionales tienen un nivel medio; así mismo un 33% manifiesta que tiene un nivel bajo y un 23% tienen un nivel alto. Con respecto a la dimensión liderazgo, el 46.7% de los encuestados considera que esta en un nivel medio y un 36.7% en un nivel bajo y el 16.7% se encuentra en un nivel alto.

En la dimensión motivación el 56.7% de los colaboradores manifiestan que tiene un nivel medio; un 30% lo encuentran en un nivel bajo y el 13.3% en un nivel

alto. Y en el constructo de la cultura organizacional un 70% de los encuestados considera que esta en un nivel medio y un 30% se encuentra en un nivel bajo.

Objetivo Específico 2:

4.2.2. Niveles del rendimiento de los colaboradores del área de almacén

Tabla 6

Niveles de Rendimiento laboral.

Variable/Dimensión	Nivel	ni	%
Variable1: Rendimiento Laboral	Bajo	10	33.3%
	Medio	12	40.0%
	Alto	8	26.7%
Dimensión: Rendimiento en la Tarea	Bajo	10	33.3%
	Medio	11	40.0%
	Alto	9	26.7%
Dimensión: Rendimiento en el Contexto	Bajo	15	50.0%
	Medio	10	33.3%
	Alto	5	16.7%
Dimensión: Comportamientos contraproducentes	Bajo	13	43.3%
	Medio	14	46.7%
	Alto	3	10.0%

Nota: ni: número de colaboradores

Interpretación:

Según los datos obtenidos para la variable rendimiento laboral el 40% de los colaboradores consideran tener un nivel medio, el 33.3% indican estar un nivel bajo y al mismo tiempo el 26.7% consideran se mediante nivel alto.

Con respecto a dimensión rendimiento en la tarea el 40% de los trabajadores considera percibirlo mediante nivel medio, y 33.3% están con nivel bajo, finalmente con 26.7% se encuentra a través de nivel alto. Así mismo en dimensión rendimiento en el contexto un 50% están mediante nivel bajo, y un 33.3% con nivel medio, de otro lado el 16.7% en nivel alto. En la dimensión comportamientos contraproducentes un 46.7% de los encuestados indican que tienen un nivel medio, el 43.3% está en un nivel bajo finalmente con 10% lo encuentra en un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al desarrollo de la investigación su objetivo general fue determinar los factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo. Según Aldape (2006), menciona que los factores organizacionales, son elementos propios de las organizaciones, que se desarrollan dentro de las empresas y esto nos permite encontrar distintas características que pueden tener influencia con el comportamiento y rendimiento laboral de los trabajadores. Al término de esta investigación se encontró que los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral en los trabajadores en el área de almacén, toda vez que el nivel de significancia encontrada fue de 0.001 menor que 0.05, así mismo se encontró la correlación de Rho de Spearman 0.659 que significa correlación positiva moderada. Este resultado coincide con el estudio de Paredes Floril, (2021), debido a que se identificó la relación que existe entre factores organizacionales y rendimiento laboral en los autoservicios de los mercados en el Ecuador teniendo un nivel de significancia de 0.000 (bilateral) menor p- valor de 0.05 aceptando la hipótesis alterna; pero es diferente al nivel de correlación ya que el estudio comparativo tiene un Rho 0.294 que significa una correlación positiva baja. Con esto se evidencia que las variables de la investigación se relacionan en un nivel de significancia con el estudio realizado en la empresa de autoservicios en el Ecuador tal como lo propone Paredes Floril (2021), porque en la empresa citada ofrecen servicios a sus clientes externos, mientras que en el área de almacén los colaboradores realizan sus funciones en el interior de la empresa.

Como primer objetivo específico se consideró describir los niveles de los factores organizacionales del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo. En el estudio realizado se analizó los factores organizacionales entre los niveles de las dimensiones liderazgo, motivación y cultura

organizacional; Kotter (1999) indica que el liderazgo no es más que un acto o causa de participación voluntaria de los colaboradores de la organización; en esta investigación los resultados encontrados indican que un 46.7% de los colaboradores lo consideran al liderazgo en un nivel medio. Este resultado no tiene relación con la investigación que realizó Sumba Bustamante (2022) en las Mypes ecuatorianas, debido a que dicha investigación fue documental y explorativa, utilizando una proyección cualitativa, concluyendo que el liderazgo, es importantes para analizar el clima y el desempeño laboral. Por lo tanto, en las organizaciones el líder estimulará a su equipo de trabajo para que se incentive a realizar mucho mejor su labor.

Chiavenato (2015) lo define a la motivación con un resultado de interacción que existe entre el individuo y el escenario que lo rodea; en este estudio los resultados indican que un 56.7% de los colaboradores lo perciben a la motivación en un nivel medio. De acuerdo a este resultado existe relación con la investigación que realizó Vargas Flores (2018), en un banco financiero en la ciudad de Trujillo, hizo un análisis de la dimensión motivación y obtuvo un 90.9% encontrándose en un nivel medio. En el estudio se muestra que la motivación, es un factor que permite que el personal, realice un buen desempeño en sus funciones diarias en la empresa, es por ello, se considera que mantener motivados al personal se cumplen los objetivos de la organización.

Garibaldi (2009), define que la cultura organizacional está en función a las creencias y valores, de los miembros de la empresa, teniendo una influencia positiva para alcanzar los objetivos, ayudar a los colaboradores a mostrar sus talentos y crear un entorno armonioso en su puesto de trabajo; como resultado un 70% de los encuestados lo consideran en un nivel medio a la cultura organizacional en el área del almacén. Con respecto a estos resultados existe coincidencia con el estudio de Navarro (2021), la cual se

plantea como objetivo, determinar la relación entre cultura y rendimiento laboral en la cevichería Megalodón, Trujillo, en el análisis cuantitativo descriptivo realizado en el constructo de cultura organizacional se tiene como resultado un 80% de los encuestados lo perciben en un nivel regular. Según el estudio se analiza que la cultura no solamente se puede medir cuantitativamente, sino también observando las cualidades de los colaboradores que trabajan en la empresa. Por lo tanto, en la investigación los factores son elementos indispensables que las organizaciones deben tener en cuenta para lograr resultados que beneficien a la empresa.

Por lo consiguiente en el segundo objetivo específico fue identificar los niveles del rendimiento de los colaboradores del área de almacén en una empresa molinera, Chiclayo a través del estudio realizado se analizó los niveles de dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes, Robbins (2004) indica que tener un mejor rendimiento en las empresas es necesario establecer metas para impulsar los procesos de una manera óptima. Por otro lado, Werther (2008) establece que el rendimiento en la tarea son los logros obtenidos por los trabajadores de una manera muy eficiente, es decir son actividades que los empleados ejecutan en distinto momento según su área de desarrollo. En el estudio se encontraron resultados que muestran que el 40% de los colaboradores lo perciben la dimensión rendimiento en la tarea en un nivel medio. Resultados que no coincide con el estudio de Palmer (2018), en su investigación porque contrasto el rendimiento del personal nacional y extranjero en el Centro Terapéutico en Trujillo, obteniendo como resultado en la dimensión rendimiento en la tarea un 47% del personal nacional lo distingue en un nivel regular y un 80% del personal extranjero lo percibe en un nivel bueno. Por eso se evidencia, que la dimensión rendimiento en la tarea influye notablemente en el constructo del rendimiento laboral estableciendo metas para impulsar los procesos en las empresas.

Según Robbins (2004), para la existencia de un mejor rendimiento en el contexto, es necesario establecer metas para alcanzar los objetivos y de esa manera optimizar sus capacidades y conocimientos de los empleados y así contribuir a la planificación y organización de las funciones que se realizan en el contexto de la organización. Producto de la investigación un 50% de los encuestados lo perciben en un nivel bajo. Por lo tanto, los resultados que se obtuvieron muestran que en el almacén los colaboradores no están realizando un trabajo eficiente. Por ello no existe coincidencia con el estudio de Palmer (2018) en su investigación realizada en un centro de rehabilitación en la ciudad de Trujillo, contrasto el rendimiento del personal nacional y extranjero, obteniendo como resultado en la dimensión rendimiento en el contexto de un 60% el personal nacional lo distingue en un nivel bueno y un 73% el personal extranjero lo percibe en un nivel bueno. Evidenciándose que la dimensión del rendimiento en el contexto está mostrando problemática en el área del almacén al no tener metas, objetivos y una planificación en la organización bien definidos, es por ello, sucede lo contrario en el Centro de Rehabilitación porque muestra niveles más aceptables.

(Uribe, 2012), los comportamientos contraproducentes, son actividades de modo voluntario y discrecional que afectan la normativa organizacional y ponen en peligro el bienestar empresarial y sus colaboradores, generalmente están dirigidos contra la organización, contra los compañeros de trabajo o contra los clientes. En la investigación se muestra el resultado del 46.7% de los encuestados lo encuentran en un nivel medio. Con este resultado no existe coincidencia con el estudio de Palmer (2018), en su estudio realizado en un centro de rehabilitación en Trujillo, contrasto el rendimiento del personal nacional y extranjero, obteniendo como resultado en la dimensión comportamientos contraproducentes de un 60% el personal nacional lo distingue en un nivel bueno y un 73% el personal extranjero lo percibe en un nivel bueno. Evidenciándose que los CCP tienen un impacto

de nivel medio en la organización, ya que pueden conducir a pérdidas financieras, disminución de la productividad, aumento de la rotación de personal y deterioro de la reputación, por consiguiente, es importante que las organizaciones tomen medidas para prevenir y abordar los comportamientos contraproducentes ya que pueden tener un impacto negativo significativo en las organizaciones, y pueden ser costosos y difíciles de resolver.

VI. CONCLUSIONES

1. El estudio general se logró determinar que los factores organizacionales afectan el rendimiento laboral del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo, concluyendo en la investigación realizada la existencia de una correlación con un valor obtenido de (Rho de spearman = 0.659), lo cual es considerado positiva moderada en ambas variables. Por lo que, se debe considerar crear estrategias de un plan de mejora en el almacén para optimizar los factores de los colaboradores y tener mejor rendimiento en sus labores que realizan.
2. Con respecto a los datos obtenidos sobre los niveles de factores del estudio se concluye que 44 % de los empleados perciben un nivel medio, 33% consideran un nivel bajo; asimismo el 23% del personal considera sentirlo en nivel alto. En relación a la dimensión liderazgo 46.7% de los colaboradores consideran un nivel medio, 36.7% bajo y el 16.7% lo aprecian en un nivel alto. En el constructo a la motivación respondieron 56.7% lo asumen en un nivel medio, 30% del personal creen que está en un nivel bajo y 13.3% en un nivel alto. Continuando con la dimensión cultura organizacional 70% lo encuentra en un nivel medio, asimismo 30% establece en un nivel bajo. En relación a los niveles de los factores se observan que en el almacén los colaboradores perciben un nivel medio, por tal motivo se llega a concluir con el análisis de las dimensiones que es evidente realizar gestiones de mejora para obtener resultados positivos.
3. Sobre la segunda variable, rendimiento laboral el 40% del personal considera un nivel medio, 33.3% lo aprecian en nivel bajo y 26.7% considera con nivel alto. Por consiguiente, la dimensión rendimiento en la tarea se aprecia que el 40% del personal lo siente en un nivel medio, el 33.3% señala un nivel bajo, y 26.7% asume que está en un nivel alto. En cambio, en la dimensión rendimiento en el contexto el 50% de los colaboradores indica un nivel bajo, el 33.3% lo detalla en un nivel medio, también el 16.7% lo siente en un nivel alto. Finalmente, el comportamiento contraproducente el 46.7% de los trabajadores

lo percibe en un nivel medio, a si también el 43.3% lo detalla en un nivel bajo; por otra parte, el 10% lo refiere en un nivel alto. En conclusión, a la variable rendimiento laboral en el área de almacén existe variaciones con respecto a los niveles dentro del orden de las dimensiones, es decir con los resultados mostrados se debe tener mayor énfasis en mejorar el rendimiento en el contexto en el almacén, ya que según los datos se observa que los colaboradores lo evidencian en un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia logística se recomienda crear estrategias con un plan de mejora para potenciar y fortalecer los factores que están afectando el rendimiento de los colaboradores en el almacén, cabe señalar, que mejorando los factores se logrará cumplir con los objetivos que se proyectan en el almacén.
2. También se recomienda a la gerencia asignar los recursos necesarios para implementar los niveles de liderazgo, motivación y cultura organizacional, con capacitaciones de desarrollo y retroalimentación positiva, a fin de optimizar el desempeño por parte del personal y cumplir con las tareas asignadas que beneficien a la empresa.
3. Se recomienda al supervisor potenciar los niveles de rendimiento, mediante la realización de una evaluación completa y adecuada de los trabajadores, contribuir un ambiente positivo, fomentando oportunidad de desarrollo, enfocándose en capacitaciones de motivación con el personal para optimizar la gestión en el almacén.

REFERENCIAS

- Aldape, A. A. (2006). Organizational Factors: Their impact on team strategy. *Global Business Magazine* Vol. 5, No. 6, 2017., pp. 1-18.
- Araujo, R. L. (2021). Organizational climate and work performance of the administrative staff of the regional transportation directorate - Junín Region - 2018 period. Center for Higher National Studies - Graduate School.
- Aristondo Valencia, J. E. (2019). Conceptual Analysis of Work Motivation and its Importance in the Person and Organization. Faculty of Humanities Professional Academic School of Psychology., p.5.
- Behar, R. D. (2008). Introducción a la metodología de Investigación. Shalom.
- Bernardo Sinche, T. (2022). Organizational climate and work performance of the administrative staff of the human resources area of Boticas Raiza, Santa Anita.
- Bravo Ramirez, D. (2020). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto.
- Chacon Ruiz, E. R. (2022). Organizational culture and its relationship with work performance in the company Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022. Thesis.
- Chiavenato, I. (2015). La Motivación. Dialnet.
- Durand Mallma, M. (2019). Organizational climate and job satisfaction of the administrative staff of the District Municipality of Mi Perú - Callao.
- Espino Adanaque, L. (2023). Clima Organizacional y desempeño de los colaboradores de una empresa de Telecomunicaciones Chiclayo.
- Figuroa, L. C. (2021). Liderazgo y motivación laboral. Cantón Chone.
- Flores, M. D. (2013). Metodología de la investigación. Editorial Trillas, SA de CV.
- Gabini, S. (2017). Predictores del rendimiento laboral. Una aproximación empírica tesis doctoral.
- Gilmer, F. y. (2019). Clima laboral segun autores. Servicios y Productos de Worki 360, 2.
- Granja Pino, A. C. (2021). Influence of the organizational climate on the work performance of workers at Hospital Type B Huambalo. Mastery of Sciences,

7(4), 23–38.

- Gurmendi, R. P. (2019). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? Esan Business/Conexion Esan, 1.
- Hernández & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018.
- Hernández, J. (2019). Sitio: <https://prezi.com/>. Obtenido de https://prezi.com/l_xonivncvpp/ambiente-fisico-de-trabajo/
- Hernandez, S. R., Fernández, C. C., & Pilar, B. L. (2006). Metodología de la Investigación - 4° Edición. México: McGRAWHILLIINTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V.
- Honorio Paredes, V. (2022). Organizational climate and work performance of the disaster risk management deputy department of the Municipality of Ate.
- Kotter, J. (1999). The true work of a leader. Ed. Norma. Bogotá.
- Navarro, V. A. (2021). Cultura Organizacional y rendimiento laboral en la cevicheria Megalodón Trujillo 2021. Tesis.
- Parella, S. S., & Martins, P. F. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Palmer, U. ,. (2018). Job performance among national and foreign staff of a physiotherapy and rehabilitation center in the city of Trujillo. Thesis.
- Paredes Floril, P. R. (2021). Correlation between organizational climate and work performance in the main Ecuadorian supermarket chains. San Gregorio Magazine, 1(46), 81–93.
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). Sitio: Definicion.de: Condición de trabajo. Obtenido de Recuperado el 12 de octubre del 2019, de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo>
- Polo, D. (Recuperado el 12 de octubre del 2019 de 2014). Sitio: Gestionar Fácil. Obtenido de de <https://www.gestionar-facil.com/beneficios-laborales/>
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Robbins. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación.

- Rucoba, P. C. (2022). Organizational climate and work performance of the staff of the coordination office of the District Municipality of Indiana.
- Santa, P. S., & Feliberto, M. P. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: Fedupel.
- Schein, H. E. (2004). La cultura organizacional y el liderazgo. Jossey-Bass.
- Senge, P. (1990). The fifth discipline. Mexico: Mc Graw Hill.
- Serrano, G. P. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. Medicina y Seguridad del trabajo.
- Stracuzzi, S. P. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Venezuela: Fedupel.
- Sumba, B. R. (2022). Organizational Climate as a Factor of Work Performance in MSMEs in Ecuador. *Mastery of Sciences*, 8(1), 234–261.
- Ucha, F. (2009). Sitio: Definición ABC. Obtenido de Recuperado el 14 de octubre del 2019, de <https://www.definicionabc.com/general/temperatura.php>
- Uribe, D. H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseño y validación de una escala. Scielo.
- Vargas Flores, M. (2018). Organizational climate and job satisfaction of employees of a financial entity in the city of Trujillo.
- Vielmetter, G. (2011). The best work environment is in northern Europe. *Intercomarcal Mutual*, 1.
- Werther, W. y. (2008). Human resources management. Mexico: McGraw – Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variable

Matriz de operacionalización de la variable factores organizacionales.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Factores organizacionales	Son aquellos elementos propios de la estructura, que se desarrollan dentro de la organización y que permite encontrar distintas características que influyen en la empresa.	Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 9 ítems, se utilizó la escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarón al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos.	Liderazgo	Coordinación	Nunca Rara vez No sabe, no opina Frecuentemente Siempre
				Trabajo en equipo	
				Toma de decisiones	
			Motivación	Incentivos	
				Ascensos	
				Beneficios laborales	
			Cultura organizacional	Valores	
				compromiso	
				Normas laborales	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable rendimiento laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral es producto de la realización de la actividad que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado	Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 ítems, se utilizó la escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos.	El rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo	Nunca Rara vez No sabe, no opina Frecuentemente Siempre
				Planificación y organización del trabajo	
				Trabajo eficiente	
			Rendimiento en el contexto	Aceptar y aprender de la retroalimentación	
				Comunicarse de manera efectiva	
				Mostrar responsabilidad	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Comportamientos que dañen a la organización	
				Cometer errores intencionalmente	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título: **Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera Chiclayo 2023** , Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

DATOS GENERALES

Edad: _____ **Género:** F () M ()

Estado Civil:

Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo que trabaja en el almacén:

De 1 a 6 meses () De 7 meses a 1 año () De 1 a 2 años () De 2 a 5 años () Más de 5 años ()

Modalidad de contrato:

Personal estable () Personal contratado ()

Grado Académico:

Profesional () Técnico () Estudiante ()

Cuestionario: Variable Factores Organizacionales y Rendimiento Laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título: **Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera Chiclayo 2023** , Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO

La escala de respuesta tiene 5 opciones, escoja la opción que refleje su opinión de la manera más precisa, marcando una "X".

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Rara vez	No sabe, no opina	Frecuentemente	Siempre

CUESTIONARIO						
VARIABLE: Factores Organizacionales						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
		Nunca	Rara Vez	No sabe, no opina	Frecuentemente	Siempre
LIDERAZGO	Coordinación	1	2	3	4	5
	1. El supervisor coordina las funciones con el personal del almacén.					
	Trabajo en equipo					
	2. Existe trabajo en equipo en el almacén					
	Toma de decisiones					
	3. El supervisor toma la mejor decisión ante cualquier suceso					
MOTIVACIÓN	Incentivos					
	4. La empresa brinda incentivos a sus colaboradores					
	Ascensos					
	5. Existe oportunidades de ascenso en el almacén					
	Beneficios Laborales					
	6. El personal del almacén está en planilla					
CULTURA ORGANIZACIONAL	Valores					
	7. Se practican los valores en el almacén					
	Compromiso					

	8. El personal del almacén está comprometido con su trabajo					
	Normas Laborales					
	9. Se respeta el reglamento de la empresa en el almacén					
CUESTIONARIO						
VARIABLES: Rendimiento Laboral						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
		Nunca	Rara Vez	No sabe, no opina	Frecuente	Siempre
RENDIMIENTO EN LA TAREA	Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
	1. El personal del almacén realiza un trabajo de calidad					
	Planificación y organización en el trabajo					
	2. El trabajo está planificado y organizado en el almacén					
	Trabajo eficiente					
	3. Los colaboradores logran los objetivos con los recursos designados					
RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Aceptar y aprender de la retroalimentación					
	4. La empresa capacita al personal del almacén					
	Comunicarse de manera efectiva					
	5. Existe comunicación efectiva para desarrollar el trabajo en el					

	almacén					
	Mostrar responsabilidad					
	6. Los colaboradores son responsables en sus funciones encomendadas.					
COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES	Comportamientos que dañan a la organización					
	7. Los colaboradores muestran una actitud negativa al trabajo en el almacén					
	Comete errores intencionalmente					
	8. El personal comete errores intencionalmente en sus funciones					

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo - 2023.

Investigador (a) (es):

- Arévalo Delgado, Rony
- Espinal Requejo, Dany

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo - 2023.”, cuyo objetivo determinar los factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera Chiclayo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de SUBE de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se obtendrá información importante con respecto a los factores organizacionales sobre cómo afectan el rendimiento laboral en los colaboradores del área de almacén en particular en la empresa molinera en Chiclayo en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo - 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) -Arévalo Delgado, Rony: adelgagorony@ucvvirtual.edu.pe

Espinal Requejo, Dany: edespinale@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor: Echeverría Jara José Foción: jecheverria@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos: Validación de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo - 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Yovani Arévalo Delgado	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Arévalo Delgado Rony, Requejo Espinal Dany
Procedencia:	Del autor/es
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	5 min
Ámbito de aplicación:	Empresa molinera, Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 8 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Factores Organizacionales

Son aquellos elementos propios de la organización, que se desarrollan dentro de la empresa y esto nos

permite encontrar distintas características que influyen en las compañías

- **Variable 2: Rendimiento Laboral**

Werther (2008), son todas las tareas que realizan los colaboradores de manera eficiente, es decir actividades que el empleado ejecuta en distintos momentos según su área de desarrollo en la organización, es por ello que las tareas son encomendadas y llevadas a cabo en tiempos determinados

Variable	Dimensiones	Definición
Factores organizacionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Motivación 3. Estructura organizacional 	Son aquellos elementos propios de la estructura, que se desarrollan dentro de la organización y que permite encontrar distintas características que influyen en la empresa.
Rendimiento laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. El rendimiento en la tarea 2. Rendimiento en el contexto 3. Comportamientos laborales contraproducentes 	El rendimiento laboral es producto de la realización de la actividad que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo -2023." elaborado por los autores Arévalo Delgado Rony, Espinal Requejo Dany en el año 2023 basado en los aportes de Aldape (2006) y Werther (2008). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Factores organizacionales

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	1. El supervisor coordina las funciones con el personal de almacén	4	4	4	
Trabajo en equipo	2. Existe trabajo en equipo en el almacén	4	4	4	
Toma de decisiones	3. El supervisor toma la mejor decisión ante cualquier suceso	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	4. La empresa brinda incentivos a sus colaboradores.	4	4	4	
Ascensos	5. Existe oportunidades de ascenso en el almacén.	4	4	4	

Beneficios laborales	6. El personal del almacén está en planilla.	4	4	4	
----------------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Cultura Organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores	7. Se practican los valores en el almacén.	4	4	4	
compromiso	8. El personal del almacén está comprometido con su trabajo.	4	4	4	
Normas laborales	9. Se respeta el reglamento de la empresa en el almacén.	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: El rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de trabajo	1. El personal del almacén realiza un trabajo de calidad	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	2. El trabajo está planificado y organizado en el almacén	4	4	4	
Trabajo eficiente	3. Los colaboradores logran los objetivos con los recursos designados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aceptar y aprender de la retroalimentación	4. La empresa capacita al personal del almacén.	4	4	4	
Comunicarse de manera efectiva	5. Existe una comunicación efectiva para desarrollar el trabajo en el almacén	4	4	4	
Mostrar responsabilidad	6. Los colaboradores son responsables en sus funciones encomendadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamientos que dañen a la organización	7. Los colaboradores muestran una actitud negativa al trabajo en el almacén.	4	4	4	
Cometer errores intencionalmente	8. El personal comete errores intencionalmente en sus funciones.	4	4	4	



Mg. Yovani Arévalo Delgado
DNI N° 44980213

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **AREVALO DELGADO**
Nombres **YOVANI**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44980213**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **15/01/2014**
Resolución/Acta **0010-2014-UCV**
Diploma **A1652285**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001363103

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/07/2023 16:14:16-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos: Validación de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo - 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Giovanni Parraguez Vílchez	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Empresa Molitalia	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Arévalo Delgado Rony, Requejo Espinal Dany
Procedencia:	Del autor/es
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	5 min
Ámbito de aplicación:	Empresa molinera, Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 8 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Factores Organizacionales**
Son aquellos elementos propios de la organización, que se desarrollan dentro de la empresa y esto nos permite encontrar distintas características que influyen en las compañías
- **Variable 2: Rendimiento Laboral**
Werther (2008), son todas las tareas que realizan los colaboradores de manera eficiente, es decir actividades que el empleado ejecuta en distintos momentos según su área de desarrollo en la organización, es por ello que las tareas son encomendadas y llevadas a cabo en tiempos determinados

Variable	Dimensiones	Definición
Factores organizacionales	1. Liderazgo 2. Motivación 3. Estructura organizacional	Son aquellos elementos propios de la estructura, que se desarrollan dentro de la organización y que permite encontrar distintas características que influyen en la empresa.
Rendimiento laboral	1. El rendimiento en la tarea 2. Rendimiento en el contexto 3. Comportamientos laborales contraproducentes	El rendimiento laboral es producto de la realización de la actividad que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo -2023." elaborado por los autores Arévalo Delgado Rony, Espinal Requejo Dany en el año 2023 basado en los aportes de Aldape (2006) y Werther (2008). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

4. No cumple con el criterio
5. Bajo Nivel
6. Moderado nivel
7. Alto nivel

Variable del instrumento: Factores organizacionales

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	1. El supervisor coordina las funciones con el personal de almacén	4	4	4	
Trabajo en equipo	2. Existe trabajo en equipo en el almacén	4	4	4	
Toma de decisiones	3. El supervisor toma la mejor decisión ante cualquier suceso	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	4. La empresa brinda incentivos a sus colaboradores.	4	4	4	
Ascensos	5. Existe oportunidades de ascenso en el almacén.	4	4	4	

Beneficios laborales	6. El personal del almacén está en planilla.	4	4	4	
----------------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Cultura Organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores	7. Se practican los valores en el almacén.	4	4	4	
compromiso	8. El personal del almacén está comprometido con su trabajo.	4	4	4	
Normas laborales	9. Se respeta el reglamento de la empresa en el almacén.	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: El rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de trabajo	1. El personal del almacén realiza un trabajo de calidad	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	2. El trabajo está planificado y organizado en el almacén	4	4	4	
Trabajo eficiente	3. Los colaboradores logran los objetivos con los recursos designados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aceptar y aprender de la retroalimentación	4. La empresa capacita al personal del almacén.	4	4	4	

Comunicarse de manera efectiva	5. Existe una comunicación efectiva para desarrollar el trabajo en el almacén	4	4	4	
Mostrar responsabilidad	6. Los colaboradores son responsables en sus funciones encomendadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamientos que dañen a la organización	7. Los colaboradores muestran una actitud negativa al trabajo en el almacén.	4	4	4	
Cometer errores intencionalmente	8. El personal comete errores intencionalmente en sus funciones.	4	4	4	



.....
DNI N° 17431966

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PARRAGUEZ VILCHEZ
Nombres	ORESTES GIOVANNI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17431966

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO/MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA
Fecha de Expedición	06/05/17
Resolución/Acta	0110-2017-UCV
Diploma	052-009131
Fecha Matrícula	22/10/2014
Fecha Egreso	31/12/2015

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001363322

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/07/2023 18:07:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento

Evaluación por juicio de expertos: Validación de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo - 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Reyes Arévalo Delgado	
Grado profesional:	CPC (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Contador Colegiado	
Institución donde labora:	Municipalidad distrital de Huarango – San Ignacio	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Arévalo Delgado Rony, Requejo Espinal Dany
Procedencia:	Del autor/es
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	5 min
Ámbito de aplicación:	Empresa molinera, Chiclayo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 8 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Factores Organizacionales

Son aquellos elementos propios de la organización, que se desarrollan dentro de la empresa y esto nos permite encontrar distintas características que influyen en las compañías

- **Variable 2: Rendimiento Laboral**

Werther (2008), son todas las tareas que realizan los colaboradores de manera eficiente, es decir actividades que el empleado ejecuta en distintos momentos según su área de desarrollo en la organización, es por ello que las tareas son encomendadas y llevadas a cabo en tiempos determinados

Variable	Dimensiones	Definición
Factores organizacionales	1. Liderazgo 2. Motivación 3. Estructura organizacional	Son aquellos elementos propios de la estructura, que se desarrollan dentro de la organización y que permite encontrar distintas características que influyen en la empresa.
Rendimiento laboral	1. El rendimiento en la tarea 2. Rendimiento en el contexto 3. Comportamientos laborales contraproducentes	El rendimiento laboral es producto de la realización de la actividad que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral de los colaboradores del área de almacén de una empresa molinera, Chiclayo -2023." elaborado por los autores Arévalo Delgado Rony, Espinal Requejo Dany en el año 2023 basado en los aportes de Aldape (2006) y Werther (2008). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

4. No cumple con el criterio
5. Bajo Nivel
6. Moderado nivel
7. Alto nivel

Variable del instrumento: Factores organizacionales

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Coordinación	1. El supervisor coordina las funciones con el personal de almacén	4	4	4	
Trabajo en equipo	2. Existe trabajo en equipo en el almacén	4	4	4	
Toma de decisiones	3. El supervisor toma la mejor decisión ante cualquier suceso	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	4. La empresa brinda incentivos a sus colaboradores.	4	4	4	
Ascensos	5. Existe oportunidades de ascenso en el almacén.	4	4	4	

Beneficios laborales	6. El personal del almacén está en planilla.				
----------------------	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Cultura Organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores	7. Se practican los valores en el almacén.	4	4	4	
compromiso	8. El personal del almacén está comprometido con su trabajo.	4	4	4	
Normas laborales	9. Se respeta el reglamento de la empresa en el almacén.	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: El rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de trabajo	1. El personal del almacén realiza un trabajo de calidad	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	2. El trabajo está planificado y organizado en el almacén	4	4	4	
Trabajo eficiente	3. Los colaboradores logran los objetivos con los recursos designados	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aceptar y aprender de la retroalimentación	4. La empresa capacita al personal del almacén.	4	4	4	

Comunicarse de manera efectiva	5. Existe una comunicación efectiva para desarrollar el trabajo en el almacén	4	4	4	
Mostrar responsabilidad	6. Los colaboradores son responsables en sus funciones encomendadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamientos que dañen a la organización	7. Los colaboradores muestran una actitud negativa al trabajo en el almacén.	4	4	4	
Cometer errores intencionalmente	8. El personal comete errores intencionalmente en sus funciones.	4	4	4	



Reyes Arevalo Delgado
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. 04 - 4072

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AREVALO DELGADO
Nombres	REYES
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	46979197

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ
Decano	JOSE LINO HUERTAS MACO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	CONTADOR PUBLICO
Fecha de Expedición	05/07/16
Resolución/Acta	134-2016-CU
Diploma	UNPRG-FACEAC-2016-1568

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001363168

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/07/2023 17:01:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.