



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una
empresa Agraria, Chimbote, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Ponte Herrera, Luz Elizabeth (orcid.org/0009-0009-6392-9718)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Mi investigación se la dedico en primer lugar a Dios por que es el que me da la fuerza y voluntad para continuar día a día, Se la dedico a mi papá y mamá que son un gran ejemplo para mí. Lo logre papitos.

AGRADECIMIENTO

Agradecer una vez más a Dios, a mi padre y madre por ser un gran ejemplo y motivo para mí que gracias a su esfuerzo hoy puedo darles la alegría de ver a su hija crecer y mejorar. A mis hermanas que siempre me apoyaron nunca dejándome sola en todo este proceso ♥♥♥♥A.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 2023.", cuyo autor es PONTE HERRERA LUZ ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHIMBOTE, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 01- 04-2024 14:23:49

Código documento Trilce: TRI - 0738352



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PONTE HERRERA LUZ ELIZABETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PONTE HERRERA LUZ ELIZABETH DNI: 72490744 ORCID: 0009-0009-6392-9718	Firmado electrónicamente por: LEPONTE el 16-02- 2024 16:50:28

Código documento Trilce: INV - 1573093

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización del estudio	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Percepción del nivel del Clima Organizacional en una Empresa Agraria, Chimbote 2023. (estadística Descriptiva: Media, Moda, Mediana)	21
Tabla 2 Percepción del nivel Desempeño Laboral en una Empresa Agraria, Chimbote 2023. (estadística Descriptiva: Media, Moda, Mediana)	22
Tabla 3 Percepción de la relación entre la Autorrealización y Desempeño Laboral en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de spearman	23
Tabla 4 Percepción de la relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de Spearman	24
Tabla 5 Percepción de la relación entre Supervisión y Desempeño Laboral en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de spearman	25
Tabla 6 Percepción de la relación entre Comunicación y Desempeño Laboral en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de spearman	26
Tabla 7 Percepción de la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de Spearman	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria, Chimbote 2023, la metodología a utilizar fue de tipo aplicada y diseño no experimental. Como población de estudio estuvo conformada por 90 personas que trabajaban en la empresa Agraria, se aplicó la muestra no probabilística por conveniencia considerando un total de 31 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario considerando 32 preguntas para la primera variable y en la segunda variable 16. Obteniendo como resultado del Clima Organizacional en relación a la evaluación de opciones en el desempeño laboral es Moderado; vale decir que su intensidad es medida por 0.661. También su dirección es positiva; es decir que si una variable incrementa la otra también lo hace en el mismo sentido. Para efectos de predecir la correlación de 0.661 entre ambas variables se hace con un grado de error de 1%; o también con un 99% de confiabilidad. Llegando a la conclusión que la intensidad es 0.661 en la categoría moderada, su dirección es positiva; con un 99% de confiabilidad.

Palabras Clave: Clima Organizacional, desempeño Laboral, Trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Agraria company, Chimbote 2023, the methodology to be used was applied and non-experimental in design. The study population was made up of 90 people who worked in the Agrarian company, the non-probabilistic convenience sample was applied considering a total of 31 workers. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire considering 32 questions for the first variable and 16 in the second variable. Obtaining as a result of the Organizational Climate in relation to the evaluation of options in job performance is Moderate; That is to say, its intensity is measured by 0.661. Also its direction is positive; That is to say, if one variable increases the other, it also does so in the same direction. For the purposes of predicting the correlation of 0.661 between both variables, it is done with a degree of error of 1%; or also with 99% reliability. Concluding that the intensity is 0.661 in the moderate category, its direction is positive; with 99% reliability.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Worker

I. INTRODUCCIÓN

Para iniciar el estudio presentamos contextos que describen la realidad problemática a nivel internacional:

Hernández (2023), hoy en día, es común que las organizaciones hablen cada vez más sobre el “C.O.”, creando en las empresas nuevos métodos de motivación y herramientas que permiten al trabajador sentirse satisfecho en su ambiente laboral, con la finalidad de mantener un excelente clima institucional, lo que contribuye a mejores resultados. y así, entre otros factores socioeconómicos, mejora la productividad y competitividad de las empresas.

Daza et al. (2021), En Colombia las empresas actualmente se preocupan por el valor agregado que le brindan a sus productos o servicios por que esa estrategia les permite resaltar entre sus competencias. Por ello el clima laboral es un tema que no se debe de tomar a la ligera, debe ser perseverante, deben reforzar las políticas para mantener un buen clima eso va a permitir la fidelidad interna de los colaboradores. Realizar evaluaciones dentro de la organización para medir el clima va a permitir crear empresas más conscientes de la vida de sus colaboradores.

Vera y Suarez (2018), nos dice que un ambiente laboral está compuesto por aspectos fáciles y complicados del personal. El objetivo es formar trabajadores responsables con la empresa, que generen nuevas ideas y apoyen en el crecimiento y mejora de la empresa. Nos dice que cuando hablamos de clima organizacional se refiere al espacio o ambiente donde la persona realiza sus labores y tareas diarias dentro de una organización.

Sumba et al. (2022), expresa que el “C.O.” es una variable fundamental para las MiPymes porque permite crear y establecer herramientas con el objetivo de perfeccionar el desempeño laboral. El “C.O.” en estos tiempos es muy importante pues permite mantener un ambiente de trabajo adecuado, fortalecer la relación entre colaboradores para así lograr la efectividad en la productividad. Nos comenta que en Ecuador existen empresas que no han tomado importancia y actualmente presentan incidencias debido a la falta de interés, motivación y políticas que permitan al

trabajador poder identificarse y debido a ello han obtenido resultados deficientes en su rendimiento.

Palma et al. (2023), nos comenta que actualmente las empresas que se preocupan por incrementar y mejorar su rendimiento laboral y así poder lograr sus objetivos, son aquellas organizaciones que han aceptado e invertido en mantener un buen clima organizacional. Sin embargo, muchos jefes no dejan que los colaboradores sigan creciendo o generando ideas que beneficien a la empresa por falta de empatía, credulidad y seguridad hacia sus trabajadores. Menciona que en Latinoamérica la mayoría de colaboradores han sufrido de discriminación, presión y favoritismo obteniendo como consecuencias abandono de trabajo y denuncias. Por otro lado, la minoría de empleadores si se preocupan por las necesidades de sus trabajadores.

Mallma (2023), nos dice que la parte fundamental de una organización es el recurso humano y de acuerdo como se les atiendan ellos reaccionaran, porque el futuro de la empresa sea bueno o malo dependerá de los resultados que el talento humano ofrezca. Menciona que es importante lograr que el colaborador se ponga la camiseta y haga suyos los propósitos de la compañía, porque así los resultados serán favorables. Las organizaciones actualmente se encuentran en constantes competencias, por ello es necesario mantener unido al personal, capacitándoles, preparándolos y evaluando cada cierto tiempo para poder identificar los errores y tener una realidad del avance del personal.

Flores y Delgado (2022), explica que el “C. O.” es indispensable en las organizaciones porque si existe un clima positivo, todo es tranquilidad, felicidad y genera buenos resultados en el trabajo, por el contrario, si es negativo genera gastos, crea conflictos entre trabajadores incluso puede llevar a la ruina. Por ello es necesario mantener un ambiente laboral equilibrado, armonioso para mantener un desempeño laboral optimo, porque el trabajador es un receptorista que capta las percepciones del lugar donde se encuentra y si todo está bien él también lo estará.

Requejo et al. (2023), el “C.O.” se refiere a las condiciones labores en el que el trabajador contribuye, está relacionado a las necesidades, conductas y actitudes del personal, conforme ha avanzado la ciencia y tecnología ha creado organizaciones inconscientes y esto ha sufrido muchos cambios en los pensamientos acerca del

capital humano. Creando como consecuencias falta de compañerismo y trabajo en equipo, el tema de clima organizacional se ha vuelto importante porque mantener un recurso humano saludable aumenta los resultados de desempeño laboral logrando cumplir los objetivos.

Continuando a nivel nacional:

Chagray et al. (2020), el espacio que existe entre una empresa y trabajadores es lo que establece un clima organizacional, incluyendo las conductas físicas y emocionales de los trabajadores, eso va a permitir conocerlos y determinar sus comportamiento y rendimiento a la hora de evaluar.

Pantoja et al. (2020), explica que la razón de ser de una empresa, esta se relaciona altamente con el talento humano que esta posee, para la obtención de objetivos. Los resultados dependen del rendimiento del capital humano, lograr que los colaboradores realicen sus labores bien sin la presencia de un supervisor es algo complicado pero una vez logrado los resultados siempre serán óptimos. Comenta que el mercado cada vez es más exigente y competente, es por ello que los trabajadores debe estar en constante capacitaciones y mejoras para generar ideas que permita mantenerse. Por eso no se puede descuidar y dejar de lado al capital humano porque siempre van hacer los protagonistas para cubrir necesidades.), en su estudio resalta lo importante que es que el trabajador entienda y se involucre con los objetivos de la organización. La metodología que se utilizó fue correlacional con diseño transversal, se encuestó 410 personas. Se detectó que existe una relación débil ($r=-0,441$, $p<0,005$).

De la cruz (2023), resalta que la municipalidad en Huancavelica se encuentra en pésimas condiciones respecto al clima organizacional, la ineficiencia de la gestión administrativa, mal comportamiento, la falta de compromiso e identidad, la falta de capacitación y el mal ambiente laboral han llevado a la municipalidad al fracaso. En este último año se han actualizado e investigado en lo que realmente consiste y como este impacta en los rendimientos, han hecho un plan de acción con el objetivo de mejorar, para ello reestablecerán la infraestructura, se creara un nuevo estilo de trabajo, para obtener resultados óptimos.

En este estudio, el problema se enfoca en la asociación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 2023. La compañía en la que el proyecto se realizara, es una empresa joven, en los últimos 5 años ha crecido notablemente en el sector agrícola generando oportunidades de empleo.

Conociendo la existencia, se presenta la pregunta de la tesis: ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 2023? Y como problemas específicos tenemos: (a) ¿Cuál es el nivel del Clima Organizacional?, (b) ¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral?, (c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral?, (d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral?, (e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y desempeño laboral?, (f) ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral?

Este estudio, posee una justificación teórica de cada variable que se presenta de manera organizada, por lo que existe la legitimidad teórica, de la misma manera de publicar los pragmatismos y perspectivas principales permite su entendimiento, que debe estar relacionada con el conocimiento y la conformidad de las variables. Puede ser referente para el desarrollo de futuras investigaciones que trabajen con alguna de las variables. De tal manera, existe una sustentación metodológica, ya que le permite descubrir la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, así como dos herramientas con niveles adecuados de confiabilidad y validez que se pueden utilizar para medir estas variables o para realizar Investigaciones que se realicen con las variables. También contiene una justificación práctica social porque sabe la relación de las variables, Puede ocurrir esta serie de estrategias, lo que permite que el clima organizacional mejore y aumente el desempeño laboral, siendo esto importante para el crecimiento de la organización y a la vez un progreso para los empleados.

Por lo tanto, el objetivo se centró en: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria, Chimbote 2023. Los objetivos específicos fueron: (a) Estimar el nivel del Clima Organizacional, (b) Estimar el nivel del Desempeño Laboral, (c) Analizar la relación

entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral, (d) Evaluar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral, (e) Explicar la relación entre la dimensión supervisión y desempeño laboral, (f) Explicar la relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral.

Así, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en una empresa Agraria, Chimbote 2023. Y por hipótesis específicas tenemos: (a) Existe un nivel alto del Clima Organizacional en los trabajadores, (b) Existe un nivel alto del Desempeño Laboral en los trabajadores, (c) Existe relación positiva entre la autorrealización y el desempeño laboral en los trabajadores, (d) Existe relación positiva entre el involucramiento laboral con el desempeño laboral en los trabajadores, (e) Existe relación positiva entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores, (f) Existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación sustenta sus definiciones en precedencias de artículos científicos, repositorio y estudios publicado por autores que opinan y definen las variables de estudio, para ello se ha considerado antecedentes nacionales e internacionales.

Como antecedentes internacionales se presenta:

Palacios (2019), actualmente el “C.O.” y “D.L.” son variables que han inferido de manera fuerte dentro de las empresas por que han accedido al logro de los objetivos y llegar al éxito. Por ello es importante invertir dedicación en mantener un buen ambiente laboral, porque de lo contrario eso puede con llevar a crear bajos resultados. El estudio presento una relación positiva moderada en base al análisis de procesamiento estadístico SPSS 21 se obtuvo una correlación (0,234).

Paredes y Quiroz (2021), explican en este artículo que las empresas se enfrentan continuamente al reto de satisfacer y retener los clientes, y para ello se requiere la interacción de todos los recursos, especialmente los humanos. Si bien esta relación aún no es concluyente, los resultados muestran que están interesados en brindar las mejoras para asegurar un clima organizacional eficaz y lograr el máximo crecimiento para los socios y la organización.

Luna et al. (2019), este artículo estudia sobre el “C.O.” y finalmente identifica ocho dimensiones que pueden ser utilizadas en las empresas públicas, llamadas zonas de aprendizaje. El análisis se centra en buscar referentes teóricos para luego coordinar la relación. Los resultados proporcionan una dirección prometedora para el desarrollo de modelos teóricos destinados a describir la cultura organizacional y difusión del comportamiento de la ciudadanía organizacional entre los empleados.

Paredes (2021), nos muestra lo importante que es dentro de una compañía, y para mantener ello es necesario complacer al personal. Con el propósito de diagnosticar el alto nivel del clima organizacional. La investigación fue no experimental, correlacional. Y los resultados fueron positivos mostrando un alto nivel de correlación mediante el coeficiente de Spearmen $\rho=0.294$.

Kien y Konosu (2021), anteriores investigaciones han concluido que el clima organizacional influye en el desempeño organizacional percibido, está relacionado con

el entorno que los miembros de la empresa perciben y experimentan cada día. Se ha argumentado que un clima positivo puede crear un compromiso organizacional positivo y un desempeño laboral percibido. Si hay un buen clima organizacional desde la perspectiva de los socios de una sociedad estatal, si bien continúan disfrutando de los beneficios y privilegios de los socios de una sociedad.

Susita et al. (2020), la ciudadanía organizacional vive examinando el clima organizacional, el desarrollo y el compromiso. Pues el desarrollo tiene un impacto significativo en los esfuerzos de una organización para mejorar el comportamiento. Llegando a la conclusión que tiene un impacto positivo.

Obeng (2021), el desempeño organizacional dicta que la gestión de las entidades financieras de zonas precarias se debe preocupar en mejorar el nivel de infraestructura y herramientas de trabajo que ofrecen a sus empleados basándose en la teoría del intercambio social y las normas de reciprocidad.

Haryono (2019), este estudio estudia los efectos y las consecuencias muestran que afecta claramente al esfuerzo de los coordinadores estadísticos. Este estudio puede hacer contribuciones importantes a la investigación existente sobre el talento humano y comportamiento organizacional, especialmente en el contexto de las reformas burocráticas de Indonesia.

Neira (2021), en su investigación explica lo importante que es mantener al personal administrativo capacitado tener que estar pendiente de cómo se desempeña el equipo de trabajo a diario, verificar que todo marche bien para que puedan brindar un buen servicio y evitar falencias que puedan perjudicar en la atención de clientes. La investigación utiliza una metodología correlacional con datos cuantitativos, se concluyó mediante la prueba de Rho de Spearman que existe una relación moderada (0.300 a 0.699).

Olivera, Leyva et al. (2021), el alcance de este artículo es demostrar que el "C. O". es parte fundamental para la mejora del rendimiento de los trabajadores. Las dificultades que se puedan presentar no siempre son problemas tangibles, la parte emocional de como ellos perciben su entorno y se adaptan a ello, la relación entre sus compañeros y como se comunican estos casos son importantes para mantener un buen clima en la empresa Cotton Life. El enfoque fue cuantitativo. Concluyó que existe asociación directa obteniendo el valor significativo: $p\text{-valor: } 0.000 < \alpha=0.05$.

Mellado (2022), realiza su investigación con el interés de mostrar los factores de la variable y como está conformada, explica acerca de la conducta y apariencia del personal administrativo. Fue cuantitativa – correlacional el enfoque utilizado. Según el programa estadístico Rho de Spearman arrojó un p valor 0,335 llegando a la conclusión que no existe relación.

Márquez y Cardoso (2023), en su investigación muestra la evolución que ha tenido la enseñanza en México, que actualmente para seguir creciendo como profesional tienes que cumplir ciertos requisitos y continuar capacitándose. Como las universidades de hoy en día se enfocan más en el tema monetario y obtener beneficio de ello que brindar mejores enseñanzas. Lo que busca este estudio es corregir esos defectos. La metodología que utilizo fue descriptiva - correlacional. Estuvo integrada la muestra por 68 trabajadores universitarios. Obteniendo como conclusión una correlación alta de 0.728.

Continuando se cuenta con antecedentes de artículos a nivel nacional:

Chanca (2021), es importante construir relaciones entre los empleados y la organización para garantizar que el “C.O.” tenga un impacto favorable en la productividad laboral. Concluyendo que existe relación, se reconoce que el “C.O.” es un factor crucial e importante en una organización que hace que los empleados perciban positivamente el entorno que los rodea.

Barboza et al. (2021), se centró este estudio en establecer si realmente hay unión entre el “C.O.” y “D.L.”, para continuar se seleccionó una muestra de 18 personas se aplicó el método de Spearman para descubrir la relación y se concluyó que si existe una correlación positiva de 0.765.

Huamán (2023), este estudio su objetivo fue encontrar la relación, para ello utiliza técnicas de correlación cuantitativa, métodos de deducción hipotética, La técnica que se utilizo fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que tiene una relación moderadamente positiva (0.854).

Rojas (2019), este autor coincide en encontrar que lo primordial en una organización es mantener en equilibrio el ambiente laboral. la finalidad fue encontrar la relación entre ambas variables., se utilizó el método correlacional, conformado por 234 trabajadores, en el análisis inferencial se concluyó que si hay relación (0.729).

Aymara Y Urbina (2022), en su estudio realizado nos informa acerca de las exigencias e importancias relacionadas al clima laboral, como las empresas han decidido mejorar su ambiente de trabajo, darle un valor agregado para que resalten entre las competencias que se enfrentan a diario. Su población estuvo conforma por 88 personas. La metodología que aplico fue cuantitativa – correlacional. Se concluyo que hay alta correlación según estadístico de R de Pearson arrojando un coeficiente de 0,887**.

Ojeda et al. (2021), en su estudio “C.O.” a nivel de salud nos dice que es importante mantener la seguridad dentro del ambiente laboral, utilizo el método correlación – no experimental, se encuestó a 53 personas, como resultado fue moderado obteniendo un coeficiente correlacional Rho de Spearman de (0,439).

Zavala (2022), en su informe explica como las instituciones públicas han optado por mejorar el clima organizacional para el logro de sus objetivos. la metodología utilizada fue correlacional. Estuvo constituida la muestra por 50 trabajadores. Como técnica de recolección de resultados fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que existe correlación según Pearson, tuvo un valor de 0.754 con nivel de significancia de 0.000.

De otro lado Achote et al. (2022), nos dice que la exploración tuvo como objetivo fundamental, ejecutar un juicio del “C.O.” y averiguar la unión con el “D.L.”. Como instrumento se aplicó el cuestionario para ambas variables, se aplicó a 60 trabajadores, la metodología fue descriptiva obteniendo resultados medianamente favorables.

Meza (2021), toda organización debe tener un ambiente de trabajo óptimo, un conjunto coordinado de socios, para que todas las actividades diarias se desarrollen sin problemas, Su finalidad fue demostrar el impacto y resultados mostraron que el clima organizacional era deficiente, el desempeño regular y faltaba apoyo institucional.

Fein et al. (2023), el principal interés de este informe fue examinar el papel mediador del poder de efectividad del liderazgo de los empleados en la relación entre las percepciones del clima ético y las conductas de desempeño. Sustentamos que estas nociones poco estudiadas son requisitos previos esenciales para una productividad laboral efectiva. Se analizan el empoderamiento y el resultado del esfuerzo de los empleados.

Lubis (2023), el compromiso de los trabajadores es la esperanza de cada personal contratado por la empresa. Involucrar a los empleados les permitirá mostrar lealtad y responsabilidad al afrontar la carga de trabajo. Los hallazgos sobre el clima organizacional tienen un resultado significativo en el compromiso, mientras que el empoderamiento tiene un resultado insignificante en el desempeño de los trabajadores.

Mangkang (2022), el propósito de esta investigación es ayudar a las empresas a mejorar la confianza de los colaboradores mediante la observación de temas previos aun no tratados anteriormente en las encuestas de la empresa. Se eligieron los climas organizacionales porque se centran en valores fundamentales como el propósito y la armonía laboral, para abordar la falta de compromiso y traducirla en acción. Los resultados resaltan una fuerte relación.

Zarate (2022), en esta investigación predominó establecer el valor de unión que existe entre "C.O." y "D.L.". Fue aplicada - correlacional la metodología utilizada, El universo fue 99 trabajadores con una muestra de 79, Obteniendo resultados altos concluyendo que existe una relación positiva.

Pacheco (2021), en su trabajo de investigación muestra la importancia que tiene el clima organizacional en relación al logro de objetivos y como este lleva al éxito a la organización. El objetivo fue aclarar la conexión entre el "C.O." y "D.L.". la metodología fue correlacional. Por ello, la población estuvo compuesta por 30 personas de ambos sexos. se concluyó en la Fundación Bienestar Naval que existe correlación positiva alta ($r= 0.745$).

(Castro, 2021) en su informe destaca que analizar la importancia principal del C.O. en el "D.L." de los trabajadores es bueno para la mejora de la organización. La metodología fue correlacional. En este la población y muestra fue de 30 colaboradores. Se utilizó la encuesta y el cuestionario para obtención de datos. Y finalmente según el valor arrojado por r de Pearson ($r= 0,884$) se llegó a la conclusión que existe una relación significativa.

Chaverra (2020), en su trabajo de investigación explica la importancia del "C.O." y "D.L." y como han distribuido los capítulos dentro de su informe para que el análisis sea más fácil y placentera. La problemática planteada se centra en los trabajadores.

En la metodología el alcance fue correlacional y tipo correlacional. Se concluyo que existe un nivel bajo de significancia de 0,334.

Flores & García (2022), en su informe informa acerca de los docentes y el desempeño que ellos demuestran en su trabajo, los resultados demuestran responsabilidad, compromiso y eficiencia; La metodología fue cuantitativa, la muestra se conformó por 85 personas. Se llego a la conclusión que hay relación entre las variables con un valor de Rho de Spearman =0,591 en dicha institución.

A continuación, presentamos teorías de la primera variable el Clima Organizacional:

Corichi (2023), Likert nos brinda una teoría en la que se basa en la percepción que el personal recibe de sus subordinados. Este método ha sido utilizado por muchas organizaciones para encuestar a su personal y poder obtener respuestas claro si están de acuerdo o en desacuerdo. Presenta 3 variables: Variable causales, variables intermedias y variables finales. Es por ello que Salas (2017), define a la variable “C.O.” en base a las buenas relaciones y el afecto que recibe, como el colaborar se integra y forma parte de la empresa día con día, como este se siente motivado, del buen trato que su jefe le brinda y como sus compañeros le apoyan, de la fluida comunicación que hay en la empresa se basa en los incentivos y de cómo el trabajador adopta todo eso y se siente agradecido y orgulloso de pertenecer a la organización. Y poder reflejar todo eso en su trabajo diario y generar resultados óptimos favorables en relación al desempeño laboral. (p. 26)

Loiza et al (2019), describe al clima organización como un lugar donde el colaborador realiza su trabajo de forma diaria y continua, la relación interpersonal con sus jefes, la agradable relación que existe con sus compañeros y personal externo de la empresa se toma en cuenta la percepción que el colaborador adquiere, siendo todo esto importante para obtener un buen desempeño laboral en la organización.

Guevara (2018), explica los enfoques del clima organizacional, iniciando tenemos el enfoque subjetivo se centra en priorizar los pensamientos e ideas que los colaboradores obtienen de la organización. Nos dice que las conductas que los trabajadores presentan muchas veces no están relacionadas con la organización, sino que los colaboradores ya llegan así desde casa cargando consigo su problemas personales e interpersonales. Enfoque objetivo o realista: Aquí las expectativas y pensamientos

si dependen del área de trabajo donde realizan sus tareas diarias, aquí sí importa mucho la estructuras, norma y principios que la empresa tiene pues influye en la conducta del personal. Enfoque de síntesis o integrado: Muestran los resultados y consecuencias de las percepciones que el trabajador capta sobre la forma administrativo, también está vinculada otros factores como los valores, motivaciones que presentan los trabajadores que laboran en una determinada institución. Incluye el efecto de como un mal clima laboral impacta en la conducta, por lo tanto, es necesario preocuparse por crear un área de trabajo cálido y tranquilo donde el trabajador se sienta seguro.

Fernández (2018), nos describe dimensiones con referencia y opiniones de diversos autores, Marín (1998), distribuye las dimensiones del clima organizacional en cuatro partes, Liderazgo: define esta dimensión como el poder que una persona tiene para estimular la conducta de los demás y mediante ello beneficiar a la organización permitiendo el logro de objetivos y metas. Motivación: se refiere al comportamiento natural que tiene una persona, esto se produce a través de diversas iniciativas que la organización brinda y puede ser transmitida a otros colaboradores, incitando al cumplimiento de las metas de la organización. Reciprocidad: Es el vínculo que la empresa crea con el colaborador. Participación: Es la unión de todas las habilidades y aprendizajes que los colaboradores brindan para obtención de objetivos.

Sandoval (2021), nos muestra cinco dimensiones que pertenecen al clima organizacional, como primer lugar está la autorrealización: se refiere al aporte que el trabajador brinda u ofrece a la empresa. En base a su crecimiento personal y laboral. en segundo lugar, el involucramiento laboral: se refiere a los esfuerzos y responsabilidad que el colaborador realiza para obtener los objetivos. En tercer lugar, supervisión: se considera el aporte que el personal encargado brinda a su colaborador para cumplir con las tareas diarias. En cuarto lugar, comunicación: aplica a todos los métodos y herramientas que la organización utiliza para que la recepción de la información a sus colaboradores y clientes sea clara y precisa. Y por último tenemos condiciones laborales: se relaciona con el espacio, la tecnología, el clima que la organización entrega para que los colaboradores puedan desempeñar sus labores de forma eficiente.

Iglesias y Torres (2018), reafirma las cuatro dimensiones existentes del clima organizacional. Siendo la motivación, liderazgo, reciprocidad y participación. Todas ellas tienen un mismo objetivo que es influenciar en la actitud y comportamiento de los trabajadores, para obtener lo mejor de ellos y puedan ser partícipes del logro de los objetivos y metas de la empresa.

Asimismo, Iglesias y Torres (2018), nos dice que el clima organizacional brinda entendimiento que retroalimenta los procesos que impulsan el comportamiento organizacional, permiten realizar variaciones en la conducta de los colaboradores. Llegando a la conclusión que el "C.O." tiene un vínculo muy cercano en la conducta y comportamiento de las personas lo cual influye en un mejor desempeño laboral, como resultado obteniendo trabajos eficientes y mejorar la productividad.

Continuando con la segunda variable Desempeño Laboral.

Veytia y Contreras (2019), existen muchas teorías que influyen en los trabajadores para lograr buenos resultado en el desempeño Laboral, La teoría de Maslow es una de ellas ayuda a conocer y determinar las necesidades del personal Abraham Maslow las ordeno en cinco niveles en forma piramidal, este proceso sirve para motivar al personal, incentivar a que cada día superen y logren escalar hasta la meta. "Necesidades fisiológicas: aire, alimento, reposo, vestido, agua, habitación, sueño y satisfacción sexual, Necesidades de seguridad: protección contra el peligro o las privaciones, Necesidades sociales: amistad, pertenencia a grupos, etc., Necesidades de estimación: reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor, etc., Necesidades de autorrealización: realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales."

Las expectativas de Vroom, se basa en las expectativas del personal de como ellos viven pensando en lo que van a obtener a cambio de su esfuerzo, las recompensas que obtendrán a causa de su trabajado realizado. Al personal que se identifica dentro de esta teoría se le motiva mediante premios para obtener buen rendimiento. Veytia y Contreras (2019).

Tipos de Desempeño Laboral

Rodriguez Y Ordaz (2021), para mantener el rendimiento dentro de la organización es necesario evaluar al personal cada cierto periodo de tiempo para ello presentamos cuatro tipos. Evaluación de Desempeño Laboral de 90°: Está relacionado

con el lograr de objetivos en relación a detalles remunerativos va de la mano de la competencia. Evaluación de Desempeño Laboral de 180°: Esta evaluación lo realiza el supervisor y la autoevaluación del personal se enfoca en el rendimiento y puesto de trabajo. Evaluación de Desempeño Laboral de 270°: se realiza con la finalidad de eliminar lo individual y personal, en esta evaluación le mide al trabajador su jefe o supervisor, también se puede realizar una autoevaluación o también puede ser evaluada por compañeros del mismo nivel del puesto de trabajo. Evaluación de Desempeño Laboral de 360°: aquí se entrega resultados del desempeño lo más real posible, la evaluación se realiza entre todos supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc.

Tueros y Loyola (2018), define la importancia que cada colaborador le da a su trabajo mostrando sus habilidades y destrezas en el horario establecido de trabajo, con la única misión que es lograr las metas de la organización. Podemos decir que para la empresa es muy importante contratar personal que estén dispuestos a dar todo de si, por el bien de la organización. En el estudio nos muestra como el desempeño laboral está relacionado directamente con la productividad que el colaborador ofrece. Por ello Chiavenato (2008), Asegura una vez más que el “D.L.” es una variable importante dentro de una organización la cual puede ser medida y evaluada cada cierto tiempo para determinar el rendimiento y productividad que cada colaborador brinda, siempre esperando que los resultados sean óptimos de caso contrario, identificar las falencias y mejorarlas mediante capacitaciones, charlas conferencias para motivar al personal a desempeñar una buena labor.

Bautista et al. (2020), define al “D.L.” como una antigua doctrina que enseña diversos aspectos, con el fin de aumentar el valor y crecimiento de la organización, la cual causa interés en varios autores que deciden introducirse en este mundo de estudiar y analizar la variable desempeño laboral. Asimismo, explica como el comportamiento y acciones que los colaboradores realizan en la organización está relacionado con el desempeño laboral, con el fin de lograr los objetivos y cumplir con las expectativas que en la empresa solicita para el éxito de la empresa.

Hordos (2018), señala que el desempeño laboral, no solo consiste en esforzarse día con día, desempeñar las labores y tareas diarias de forma óptima, también es establecerse y trazarse metas en función al trabajo ya sea a corto o largo

plazo, ser competitivos y a la vez mostrar una buena comunicación que pueda fluir entre colaboradores y brindar apoyo al que lo necesite, agregar un valor agregado a el esfuerzo que se hace diariamente, para estar preparado ante cualquier situación o problemas que pueda enfrentar la organización.

A continuando mostraremos algunas normas legales que amparan los derechos de las personas para poder tener un buen "C.O." en su área de trabajo y por consiguiente mejorar en el desempeño laboral.

Peruano (2023), se aprobó el decreto supremo N° 013-2021-TR que ampara el empleo decente. Nos dice que cada individuo puede desempeñar sus labores y tareas libremente, que tienen derecho a la igualdad, a la libertad y seguridad.

Quedando excluidos de todo tipo de maltrato.

Peruano (2021), de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), establece que todas las organizaciones cumplan con hacer valer los derechos de los trabajadores, el reconocimiento de su esfuerzo, cumplir con los horarios establecidos por la ley y a trabajar cómodamente sin molestias que puedan perturbar la comodidad del trabajar.

Resolución Jefatura (2005), en la norma sobre el control y evaluación del Rendimiento Laboral, aprobada con Resolución de Contraloría N° 072-98-CG del 02.07.98, nos dice que el desempeño laboral debe ser medido y evaluado de forma eficiente dentro de la empresa, con el fin de encontrar el motivo del porqué de las falencias que puedan ver y esclarecer el nivel que cada personal se encuentra. También analiza los formatos de evaluación para conocer el rendimiento que cada colaborador brinda, la empresa debe preocuparse por el crecimiento personal y laboral de su colaborador, mediante, capacitaciones, charlas con el propósito de mejorar los resultados.

Resolución de secretaria general N° 0037 (2023), Que mediante el Informe nos explica que, en el marco de sus competencias, opina que corresponde emitir opinión legal favorable al acto resolutivo, que aprueba la propuesta denominada "Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2023 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI".

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El Tipo de este estudio que se analizó fue aplicada.

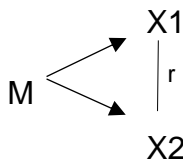
Lozada (2018), porque se basa en generar conocimientos y pensamientos entorno a la sociedad o sector productivo.

Sampieri y Mendoza (2018), para comprobar la hipótesis, se elaboró mediante una estructura rigurosa de varios procesos.

3.1.2. Diseño de la investigación

Pimienta y Orden (2017), Respecto al diseño del informe fue no experimental, porque asocia las variables que se van a estudiar.

Por lo tanto, el alcance de la investigación fue de nivel descriptivo.



Donde:

M: Muestra

X1: Clima Organizacional

X2: Desempeño Laboral

r: Relación entre variable

3.2. Variables y Operacionalización del estudio

3.2.1. Variable independiente: Clima Organizacional

Definición conceptual

Campuzano y Suarez (2018), “se refiere al “C.O.” como el lugar donde el trabajador realiza su trabajo, el orden jerárquico no afecta en la buena relación que un jefe puede mantener con su subordinado, aplica también el compañerismo y el apoyo que existe entre trabajadores todo ello lo conforma. Es la percepción personal que

adquieren los trabajadores y gerentes que pueden afectar su desempeño todos los días. Por eso es importante estar constantemente realizando cambios buenos y motivadores dentro de la organización.”

Definición operacional

Palma (2013), La definimos operacionalmente a partir de sus cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. En este informe nos dice que, para medir las variables, el instrumento que aplicaron fue el cuestionario.

3.2.2. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Bautista et al. (2020), define al “D.L.” como una antigua doctrina que enseña diversos aspectos, con el fin de aumentar el valor y crecimiento de la organización, la cual causa interés en varios autores que deciden introducirse en este mundo de estudiar y analizar la variable desempeño laboral.

Definición operacional

Rojas (2018), “La define en cinco dimensiones: Responsabilidad, Desempeño en el puesto, Compromiso institucional y Productividad. Se aplico de igual manera el cuestionario en este caso de 16 ítems”.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014), se refiere la población como el total o universo que se va a estudiar. (p.174).

Parella y Martínez (2008), Describe a la población como un grupo de unidades que se va a estudiar para conseguir datos valiosos para la conclusión. (p.83)

Los creadores mencionados anteriormente acuerdan que la población es el total en el que las unidades tienen un parecido, que se analiza y obtiene datos.

Para este estudio, el universo estuvo conformada por 90 personas que trabajaban en la empresa Agraria.

3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014), La muestra es un subconjunto de la población que se considera para aplicar instrumentos confiables con el fin de obtener datos reales para ser procesados y conseguir resultados eficientes.

Rizzo (2004), “existen casos donde instituciones no permiten lograr encuestar a todas las áreas y personal, por ello decidió entrevistar a compañeros que tenían puestos gerenciales en las empresas donde laboraban. Para nuestra investigación tomamos como referencia a este autor para seleccionar nuestra muestra por conveniencia”

Para la muestra de esta investigación se trabajó con 31 de 90 trabajadores de la empresa agraria considerando la muestra por conveniencia por qué va a permitir elegir de forma arbitraria la cantidad de trabajadores a considerar.

Los criterios que se han establecido.

Los criterios que se consideraron fueron:

Criterio de inclusión:

- Empleados del área de Recursos Humanos.
- Rango de edades 23 – 45.
- Personal que trabajen en la ciudad de Chimbote.

Criterios de exclusión:

- Empleados que tengan menor de 22 y mayor de 46.
- Personal que no esté dentro del rango de edad.
- Personal que trabajen en otra ciudad.

3.3.3. Unidad de análisis

Azcona et al. (2022), nos dice que ya establecido el tema o problemas a estudiar ya podemos formular la unidad de análisis.

En este estudio la unidad de análisis fue cada uno de los trabajadores de la empresa agraria. Que se determinó en la muestra no probabilística por conveniencia que serán encuestados por el instrumento ya establecido.

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

3.4.1. Técnica

Fernández (2019), para la recopilación de toda la información se aplicó la encuesta para recibir la información de manera más rápida.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Katz y Krueger (2019), En este informe se aplicó como técnica el cuestionario, se elaboró este instrumento de acuerdo a todos los parámetros establecidos. Este se consideró para todo el personal que va ser encuestado.

Para el cuestionario de la primera variable Clima Organizacional se establecieron 32 preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable como opciones de alternativa para marcar tuvo muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto. Y para la segunda variable Desempeño Laboral el cuestionario estuvo conformado por 16 preguntas establecidas de acuerdo a las dimensiones e indicadores y como opciones de respuesta tuvo bajo, regular y alto, ambos cuestionaron se entrevistaron a los 31 trabajadores.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Se validó a través de juicios de expertos.

Según Hernández, et al. (2014), señala el valor que el instrumento tiene para cuantificar en el proceso de validación.

Rojas (2018), el criterio de confiabilidad del instrumento que se seleccionó para nuestra investigación, mediante una prueba piloto realizadas a 10 personas, el coeficiente de Alfa Cronbach con un 0,82 este puede ser aplicado a diversos valores lo cual lo hace un instrumento confiable para obtener la confiabilidad de nuestros datos, los ítems pueden tener más de dos alternativas como respuesta en el caso nuestro es de tres y cinco. (Anexo N°5 y N°6)

3.5. Procedimientos

El proyecto de investigación, se realizó estudios de la realidad problemática de la empresa donde se realizó la investigación. Luego se planteó el problema, se

estableció los propósitos, definiciones y se fijó la hipótesis. Para ello implico consultar diversos antecedentes textos, y artículos científicos. Después se investigó y se seleccionó la matriz de operacionalización de cada variable de una fuente confiable, con el fin de contar con un instrumento claro, confiable y preciso para obtener los datos. Posteriormente se realizó el cuestionario al personal de la sociedad, previamente capacitados sobre el llenado y el propósito de la encuesta. Luego se procesó la información requerida para proceder con el análisis y terminar con la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Rojas (2018), para obtener los resultados se utilizó técnicas y procedimiento estadísticos que se reflejaron mediante gráficos, tablas y frecuencias.

Se utilizó el programa Excel para estructurar todos los datos para posteriormente ser exportada por el paquete estadístico SPSS, que es una herramienta estadística descriptivas que permite determinar el nivel, frecuencia y relación entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumplió con lo decretado por la Universidad Cesar Vallejo, con respecto al plagio de cualquier índole no está permitido. Los datos e información que se ha proporcionado en este proyecto han sido debidamente citados respetando la autenticidad de otros autores locales, nacionales e internacionales de acuerdo a los estándares de las normas APA 7. También está respaldado por principios y valores.

IV. RESULTADOS

Luego se presentan los datos en base a los objetivos planteados para el estudio, detallados en orden específico y general.

En función al objetivo específico: (a) Estimar el nivel del Clima Organizacional.

Tabla 1

Distribución según nivel del Clima Organizacional de los trabajadores.

NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	N	%
MUY BAJO	0	0
BAJO	0	0
REGULAR	5	17
ALTO	18	58
MUY ALTO	8	25
TOTAL	31	100

Nota: Los niveles muy bajo y bajo no cuentan con participación alguna porque el resultado fue 0%. Por otro lado, la mayoría de los niveles de alto y muy alto representaron el 83% siendo un resultado optimo porque representa la aceptación de más del 50% de los encuestados, lo cual indica que el "C.O." se encuentra en un estado positivo.

En función al objetivo específico: (b) Estimar el nivel del Desempeño Laboral.

Tabla 2

Distribución según nivel del "D.L." de los trabajadores.

NIVEL DESEMPEÑO LABORAL	DEL	N	%
BAJO		0	0
REGULAR		9	29
ALTO		22	71
TOTAL		31	100

Nota: La mayoría del nivel alto obtuvo un resultado bueno, vale decir que representa el 71%. El nivel regular representa el 29% que es casi la tercera parte de la población. Por otro lado, el nivel bajo no tuvo participación alguna ya que el resultado fue nulo 0%, lo cual indica que el desempeño laboral se encuentra en un estado positivo.

Dependiendo de objetivos específicos: (c) Analizar la relación entre la dimensión Autorrealización y el "D.L."

Tabla 3

Percepción de la relación entre la Autorrealización y "D.L." en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de spearman.

CORRELACIONES				
			Autorrealización	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	,373*
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	31	31
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,373*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.039	
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La autorrealización implica evaluar el "D.L." : "Débil"; Esto significa que su magnitud se mide en 0,373. Su dirección también es positiva; Esto significa que, si una variable aumenta la otra, sucede lo mismo. Para predecir una correlación entre ambas variables de 0,373, se hace con una tasa de error del 5%; o también con un 95% de fiabilidad.

Dependiendo de objetivos específicos: (d) Evaluar la relación entre la dimensión Involucramiento Laboral y “D.L.”.

Tabla 4

Percepción de la relación entre Involucramiento Laboral y “D.L.” en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de spearman.

CORRELACIONES				
			Involucramiento_ Laboral	Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	Involucramie nto_Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,660**
		N	31	31
	Desempeño_ Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,660**	1.000
		N	31	31

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

Nota: El “I.L.” implica evaluar las opciones “D.L.” como “Moderada”; Esto significa que su intensidad se mide como un valor de 0,660. Su dirección también es positiva; Esto significa que, si una variable aumenta la otra, sucede lo mismo. Para predecir una correlación entre ambas variables de 0,660, esto se hizo con una tasa de error del 1%; o también con un 99% de confianza.

Dependiendo de objetivos específicos: (e) Evaluar la relación entre la dimensión Supervisión y “D.L.”.

Tabla 5

Percepción de la relación entre Supervisión y “D.L.” en una empresa Agraria, 2023.

Coefficiente de correlación de spearman.

CORRELACIONES				
			Supervisión	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,410*
		Sig. (bilateral)		0.022
		N	31	31
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,410*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.022	
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La supervisión implica evaluar el “D.L”: “Débil”; Esto significa que su intensidad se mide con un valor de 0,410. Su dirección también es positiva; Esto significa que, si una variable aumenta la otra, sucede lo mismo. Para predecir una correlación entre ambas variables de 0,410, esto se hizo con una tasa de error del 5%; o también tener un nivel de confianza del 95%.

Dependiendo de objetivos específicos: (f) Evaluar la relación entre la dimensión Comunicación y Desempeño Laboral.

Tabla 6

Percepción de la relación entre Comunicación y “D.L.” en una empresa Agraria, 2023. Coeficiente de correlación de spearman.

CORRELACIONES				
			Comunicación	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,694*
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	31	31
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,694*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	31	31

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

Nota: Evaluación de comunicación sobre el “D.L.” - "Moderado"; Esto significa que su magnitud se mide como 0,694. Su dirección también es positiva; Esto significa que, si una variable aumenta la otra, sucede lo mismo. Para predecir una correlación de 0,694 entre ambas variables, esto se hizo con una tasa de error del 1%; o también con un 99% de confianza.

Reconocer el contraste entre el “C.O.” y “D.L.”; lo anterior referido a la empresa agraria, Chimbote 2023.

Tabla 7

Percepción de la relación entre el “C.O.” y “D.L.” en una empresa Agraria, 2023.

Coefficiente de correlación de spearman.

Correlaciones				
			Clima_Organizacional	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Clima_Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,661**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	31	31
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,661**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	31	31

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

Nota: El “C.O.” relacionado con la evaluación de “D.L.” es “Moderado”; Esto significa que su magnitud se mide en 0,661. Su dirección también es positiva; Esto significa que, si una variable aumenta la otra, sucede lo mismo. Para predecir una correlación entre ambas variables de 0,661, esto se hizo con una tasa de error del 1%; o también tener un 99% de confianza.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se realizan comparaciones para encontrar diferencias o similitudes entre los resultados de este estudio y los resultados de estudios anteriores; también con teorías o enfoques conceptuales para establecer su validez.

Respecto al objetivo específico 1. Estimar el nivel del Clima Organizacional. Se relaciona con el autor Paredes (2021), nos muestra lo importante que es el "C.O." dentro de una empresa, y para mantenerlo es necesario complacer al personal. Con el objetivo de determinar el alto nivel del "C.O.". La investigación fue no experimental, correlacional. Y los resultados fueron positivos mostrando un alto nivel de correlación mediante el coeficiente de Spearman $\rho=0.294$. En este caso la presente investigación destaca el alto nivel de importancia del "C.O." Respecto al enfoque conceptual: Iglesias y Torres (2018), nos dice que el "C.O." brinda entendimiento que retroalimenta los procesos que impulsan el comportamiento organizacional, permiten realizar variaciones en la conducta de los colaboradores. Llegando a la conclusión que el "C.O." tiene un vínculo muy cercano en la conducta y comportamiento de las personas lo cual influye en un mejor desempeño laboral, como resultado obteniendo trabajos eficientes y mejorar la productividad de la organización. Confirma la importancia de la variable.

Respecto al objetivo específico 2. Estimar el nivel del "D.L.". Se asocia Márquez y Cardoso (2023), en su investigación muestra la evolución que ha tenido la enseñanza en México, que actualmente para seguir creciendo como profesional tienes que cumplir ciertos requisitos y continuar capacitándose. Como las universidades de hoy en día se enfocan más en el tema monetario y obtener beneficio de ello que brindar mejores enseñanzas. Lo que busca este estudio es corregir esos defectos. La metodología que utilizo fue descriptiva - correlacional. Estuvo integrada la muestra por 68 trabajadores universitarios. Obteniendo como conclusión una correlación alta de 0.728. En este estudio es confiable en comparación con las investigaciones realizadas por estos autores; Respecto al enfoque conceptual Asegura una vez más que el desempeño laboral es una variable importante dentro de una organización la cual puede ser medida y evaluada cada cierto tiempo para determinar el rendimiento y

productividad que cada colaborador brinda, siempre esperando que los resultados sean óptimos de caso contrario, identificar las falencias y mejorarlas mediante capacitaciones, charlas conferencias para motivar al personal a desempeñar una buena labor. Chiavenato (2008). Esto confirma la importancia de la variable relacionada con el nivel requerido para gestionar las actividades organizativas en una empresa agrícola.

Respecto al objetivo específico 3. Analizar la relación entre la dimensión autorrealización y “D.L.”. Es similar a lo que comenta: Vera y Suarez (2018), busca profundizar el impacto del “C.O.” en el “D.L.” en la actualidad cada empresa busca la mejora continua de sus trabajadores para lograrlo es necesario otorgar un buen ambiente laboral. el resultado fue débil; “De acuerdo a la prueba de chi- cuadrado se comprueba que el valor p es menor en un 0,00 al nivel de significancia del 5%”. En este estudio es confiable en comparación con las investigaciones realizadas por estos autores. Respecto al enfoque conceptual Describe como un lugar donde el colaborador realiza su trabajo de forma diaria y continua, la relación interpersonal con sus jefes, la agradable relación que existe con sus compañeros y personal externo de la empresa se toma en cuenta la percepción que el colaborador adquiere, siendo todo esto importante para obtener un buen “D.L.” en la organización. Loaiza et al (2019). Esto confirma la importancia de la variable.

Respecto al objetivo específico 4. Evaluar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y “D.L.”. Se relaciona con el autor Ojeda et al. (2021), en su estudio del “C.O.” a nivel de salud nos dice que es importante mantener la seguridad dentro del ambiente laboral, utilizo el método correlación – no experimental, se encuestó a 53 personas, como resultado fue moderado con un coeficiente correlacional Rho de Spearman de 0,439. En este estudio es confiable en comparación con las investigaciones realizadas por estos autores; Respecto al enfoque conceptual Parraguez (2019), define al involucramiento laboral como el personal se comprende, incluye y abarca las tareas diarias que se les asigna y como los resultados favorecen a la empresa. Por ello es importante que el colaborador se identifique con la institución. Esto confirma la importancia de la variable.

Respecto al objetivo específico 5. Explicar la relación entre la dimensión supervisión y “D.L.”. Se asocia con Pantoja et al. (2020), en su estudio resalta lo importante que es que el trabajador entienda y se involucre con los objetivos. La metodología que se utilizó fue correlacional con diseño transversal, se encuestó 410 personas. Se detectó que existe una relación débil ($r=-0,441$, $p<0,005$)., En este estudio es confiable en comparación con las investigaciones realizadas por estos autores; Respecto al enfoque conceptual define en base a las buenas relaciones y el afecto que recibe, como el colaborar se integra y forma parte de la empresa día con día, como este se siente motivado, del buen trato que su jefe le brinda y como sus compañeros le apoyan, de la fluida comunicación que hay en la empresa se basa en los incentivos y de cómo el trabajador adopta todo eso y se siente agradecido y orgulloso de pertenecer a la organización. Y poder reflejar todo eso en su trabajo diario y generar resultados óptimos favorables en relación al desempeño laboral. (p. 26). Salas (2017). Esto confirma la importancia de la variable.

Respecto al objetivo específico 6. Explicar la relación entre la dimensión comunicación y “D.L.”. Es similar a lo que dice Goicochea (2018), la investigación se centró en “Evaluar la relación entre el correcto “D.L.” y el normal desarrollo de funciones partiendo de la perspectiva “C.O.”. Se encuestó a 62 sujetos. Los resultados obtenidos de acuerdo al análisis y distribución de las respuestas de la encuesta fueron moderados considerando los resultados, podemos entender que la comunicación no se realiza efectivamente dentro del ambiente laboral. En este estudio es confiable en comparación con las investigaciones realizadas por estos autores; Respecto al enfoque conceptual: Anteriores investigaciones han concluido que la comunicación influye en el desempeño organizacional percibido, está relacionado con el entorno que los miembros de la empresa perciben y experimentan cada día. Se ha argumentado que una comunicación positiva puede crear un compromiso positivo en los colaboradores. Kien y Konosu (2021), Esto confirma la importancia de la variable.

Respecto al objetivo específico 7. Explicar la contrastación entre el “C.O.” y “D.L.”. Se relaciona con el autor Palacios (2019), Actualmente el “C.O.” y “D.L.” son variables que han inferido de manera fuerte dentro de las empresas por que han accedido al logro de los objetivos y llegar al éxito. Por ello es importante invertir

dedicación en mantener un buen ambiente laboral, porque de lo contrario eso puede con llevar a crear bajos resultados. El estudio presento una relación positiva moderada en base al análisis de procesamiento estadístico SPSS 21 se obtuvo una correlación (0,234). En este estudio es confiable en comparación con las investigaciones realizadas por estos autores; Respecto al enfoque conceptual: explica como el comportamiento y acciones que los colaboradores realizan en la organización está relacionado con el desempeño laboral, con el fin de lograr los objetivos y cumplir con las expectativas que en la empresa solicita para el crecimiento y éxito de la empresa. Bautista et al. (2020). Esto confirma la importancia de la variable.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a los objetivos; a continuación, se indica la métrica.

(1) Al apreciar el nivel del "C.O.". Se concluye que: La mayoría de los niveles son altos (58%); Por lo que se acepta la hipótesis de que existe un alto nivel de clima organizacional.

(2) Medición "D.L." Se ha encontrado que: el nivel principal es alto (71%); Es por eso que las hipótesis dan la existencia de un alto nivel de eficiencia laboral aceptada.

(3) Al examinar la relación entre la dimensión autorrealización y "D.L.". Se concluye que: La intensidad es 0.373 "en la categoría débil", su dirección es positiva; con un 95% de confiabilidad. Se rechaza la hipótesis.

(4) Evaluar la relación entre el Involucramiento Laboral y "D.L.". La conclusión es: la intensidad 0,660 es "moderada", positiva; con 99% de confianza.

(5) Explicar la relación entre los aspectos de supervisión y "D.L.". La conclusión es: la intensidad 0,410 es "de tipo débil", su dirección es positiva; con un 95% de confianza. Se acepta la hipótesis.

(6) Explicar la relación entre comunicación y "D.L.". La conclusión es: la intensidad 0,694 es "moderada", positiva; con 99% de confianza. Se acepta la hipótesis.

(7) Explicar la contrastación entre el "D.L. y "C.O." La conclusión es: la intensidad 0.661 "moderada", positiva; un 99% de confianza. Se acepta la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del estudio según el manual metodológico corresponden a sus resultados o conclusiones:

(1) Se recomienda al jefe del departamento de RRHH mantener el "C.O." en un nivel "Alto" para confirmar aún más la hipótesis de que "Existe un nivel alto del Clima Organizacional en los trabajadores" en la empresa mencionada.

(2) Se recomienda al jefe de recursos humanos mantener el nivel del Desempeño Laboral por que se encuentra en la categoría Alto, por lo tanto, confirma la hipótesis que "Existe un nivel alto del Desempeño Laboral en los trabajadores" en la empresa mencionada.

(3) Se aconseja al departamento de RRHH tener en cuenta la relación entre la dimensión autorrealización y "D.L." por que se encuentra débil, aunque su dirección es positiva. Esto nos permite evitar tener que invertir o priorizar la gestión de la autorrealización. No importa cuánta inversión requiera el aspecto de autorrealización, tendrá muy poco impacto en el "D.L.".

(4) Se recomienda al área de recursos humanos tener en cuenta la relación entre involucramiento laboral y "D.L.", ya que se encuentra en un rango moderada, su dirección es positiva. Nos permite mantener la inversión o gestión de "I.L." con el "D.L.". La inversión debe de mantenerse.

(5) Se recomienda al área de recursos humanos tener en cuenta el nexo entre la supervisión y "D.L." por qué se encuentra débil, su dirección es positiva. Esto nos permite evitar tener que invertir o priorizar la gestión de supervisión. No importa cuánta inversión requiera el aspecto de supervisión, tendrá muy poco impacto en el "D.L.".

(6) Se recomienda al área de recursos humanos tener en cuenta el vínculo entre comunicación y "D.L." que se encuentra en el nivel moderado, su dirección es positiva. Nos permite mantener la inversión o gestión de Comunicación con el desempeño laboral. La inversión debe de mantenerse.

(7) (3) Se aconseja al departamento de RRHH tener en cuenta la contrastación entre el "C.O." y "D.L." por que su intensidad es moderada, su dirección es positiva. Nos permite mantener la inversión o gestión del "C.O." y "D.L.". la inversión debe mantenerse.

REFERENCIAS

- Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (Fdc). *Investigación, Tecnología E Innovación*, 14(15), 32–57.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2421/Nima%20Alache%2C%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alache, M. D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa riplely S.A. mall del sur, san juan de Miraflores*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].
<https://Repositorio.Autonoma.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.13067/2421/Nima%20alache%2c%20maria%20del%20carmen.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Alexandra Del Rocío Aldaz Quinto, W. Y. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del Cantón Salitre*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50523/Aldaz_QADR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altez Salazar, E. E. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial Gamarra*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/Altez_S_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- And Job Performance: Investigating the mediating role Of harmonious work Passion and the moderating role of leader–Member. *Exchange And Coaching*. Sage Open, 11 (2), 141 - 142.

<https://www.Scopus.Com/Inward/Record.Uri?Eid=2-S2.0-85104430723&Doi=10.1177%2f21582440211008456&Partnerid=40&Md5=9343560a4e435d53543490485da3ddd1>

Aymara Tacuri, M. J. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal del Comando Logístico del Ejército, Lima - 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7043/M.Aymara_E.Urbina_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Erazo Reynoso, E. (2022). *El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9375/1/Erazo%20Reynoso%2c%20E.%282022%29%20El%20clima%20organizacional%20y%20su%20desempepe%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20Gad%20de%20Riobamba..pdf>

Barría-González, Javier, Postigo, Álvaro, Pérez-Luco, Ricardo, Cuesta, Marcelino, García-Cueto, Eduardo. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: *Propiedades Psicométricas Del Ecals*. *Anales De Psicología*, 37(1), 168-177. <https://dx.doi.org/10.6018/Analesps.37.1.417571>

Berberoglu A. (2018). Impact Of Organizational Climate On Organizational Commitment And Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence From Public Hospitals, Nicosia. *Bmc Health Services Research*, 18 (1), Art. No. 399. <https://www.Scopus.Com/Inward/Record.Uri?Eid=2-S2.085047909590&Doi=10.1186%2fs12913-018-3149-Z&Partnerid=40&Md5=E5c924eafeac0a5dc66317fc2fc2bd9a>

Bobadilla Merlo, C. C. (2017). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Institutos Superiores Tecnológicos De Huancayo*. [Tesis de magister, Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4251>

Calcina Calcina, Yolanda. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5 (1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=es.

Castro, A. T. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal - AESA*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10574/3/IV_PG_MRHGO_TE_Cuadrado_Rivera_2021.pdf

Chagray Ameri, Néstor Humberto, Ramos Y Yovera, Santiago Ernesto, Neri Ayala, Abrahan Cesar, Maguiña Maza, Rufino Máximo, & Hidalgo Vasquez, Yaneline Nilda. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Laboral, Caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11 (2), 3297. <https://dx.doi.org/10.22458/Rna.V11i2.3297>

Chaverra, P. A. (2020). *Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/1958/2/2020PaolaAndreaMoraLozano.pdf>

Corichi García, A., Hernández Gracia, T. J., & García Velázquez, M. del R. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 2(3). <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>

Damián Gonzales, V. J. (2018). *la motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. Del Distrito De Chao*. [Tesis de licenciatura,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33667/damian_g_v.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. De J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la Región Caribe Colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1),65-76. <https://doi.org/10.18359/Rfce.4233>

De La Cruz Quispe, N. G. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 197-212. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.24387>

Delgado Requejo, Y., Rimarachín Ramírez, N., Benavides Gálvez, J. B., Idrogo Gálvez, M., & Dávila Tarrillo, E. A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa de servicios contables Chota, Cajamarca. *Revista Ciencia Nor@ndina*, 6(2), 239–245. <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2023v6n2p239>

Edgar, E. S. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una Empresa Agraria T&Z S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. http://Repositorio.Ulasamericas.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upa/2411/1.Trabajo%20de%20investigacio%Cc%81n_Edgar%20escalante%20v4.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

Edman Huaman, G. S. (2018). influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín. *Magíster en Gestión Empresarial*, 10 (1), 1997-873. <https://Revistas.Uss.Edu.Pe/Index.Php/Tzh/Article/View/781/Pdf>

Escarcena, F. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada, cercado de Lima.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma Del Perú].

[.https://hdl.handle.net/20.500.13067/2060](https://hdl.handle.net/20.500.13067/2060)

Eytia Bucheli, María Guadalupe, & Contreras Cipriano, Yessica. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9 (18), 84-101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>

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

Fructus, R. B. (2020). El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Goicochea, D. C. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73–99. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>

Guilda, S. A. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74085>

Hernández Gracia, T. J. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las Organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-9. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.28.101.1>

Huamán-Cuya, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *Innova Research Journal*, 8(2), 174-188. <https://doi.org/10.33890/Innova.V8.N2.2023.2276>

- Hernandez Sampieri, R., Y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. *Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. 7 (50), 132-201
<Http://Repositorio.Utmachala.Edu.Ec/Bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.Pdf>
- Huamán-Cuya, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal*. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 174-188.
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- Iglesias Armenteros Annia Lourdes, Torres Esperón Julia Maricela. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev cubana Enfermer*. 34(1), 1257.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es. Epub 01-Mar-2018.
- Kien N.T., Konosu T. (2021). Organizational Climate And Its Impacts On Organizational Commitment And Perceived Organizational Performance: A Comparison Of State-Owned And Non State-Owned Organizations In Vietnam. *International Congress On Advanced Applied Informatics, IIAI-Aai 2021*, Pp. 743 – 748.
<Https://Www.Scopus.Com/Inward/Record.Uri?Eid=2-S2.0-85133198280&Doi=10.1109%2fiiAi-Aai53430.2021.00131&Partnerid=40&Md5=472b543bc12546f2106f630fe95e9b1e>
- Lamela, G. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. Essumin- Trujillo - 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
<Https://Hdl.Handle.Net/20.500.12692/17562>
- Loyola Acosta, A. F. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
Https://Repositorio.Upeu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.Pdf?Sequence=4&lsallowed=Y
- Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los

distritos costeños de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. Recuperado A Partir De <https://Rus.Ucf.Edu.Cu/Index.Php/Rus/Article/View/1379>

Maco Bernabé, J. Y. (2022). *clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios Mi Banco. Chimbote*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92839>

Mallma Chuquillanqui, J. J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 167-182. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25518>

Martinez, A. I. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad De San Ignacio De Loyola]. <https://Repositorio.Usil.Edu.Pe/Server/Api/Core/Bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-D9f8e7d0f189/Content>

Márquez Gómez, Josué Ociel, & Cardoso Jiménez, Daniel. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), e047. Epub 12 de junio de 2023. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>

Melgarejo, Y. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cablemas, Villa el Salvador - 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2098/Ramos%20Melgarejo%2c%20Yovanna%20Janet_%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mellado Baca, I. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales Urrutia Diana Cristina Y González Garcés, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del servicio de rentas internas, Ecuador*: [Tesis de maestría, Universidad Técnica De Ambato.

[Climaorganizacionalydesempenolaboraldelosservidore-7898231.Pdf](#)

Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana] <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdfq>

Obeng A.F., Zhu Y., Azinga S.A., Quansah P.E.(2021), Organizational Climate, The Effect Of Organisational Climate and Career Development on Organisational Citizenship Behaviour (Ocb) Through Organisational Commitment As The Intervening Variable. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 12 (5), Pp. 538 – 553.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85084382480&partnerid=40&md5=07c150912529ccaed94f1a7a5c68bb79>

Ojeda Reyes, Rosa Patricia, Podestá Gavilano, Luis Enrique, & Ruiz Arias, Raúl Alberto. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2), 3596. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004&lng=es&tlng=es.

Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de

latinoamérica. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 10(1), 229–237.
<https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>

Pantoja-Pantoja, Anyi Katherine, Navarrete-Acosta, Adriana Patricia, Zambrano-Guerrero, Christian Alexander, & Matabanchoy-Tulcan, Sonia Maritza. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22 (2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

Pacheco Holz, P. (2021). *El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8967/Pacheco%20Holz%2c%20Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes Floril, Priscilla Rossana, & Quiroz Díaz., José Giovanni. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 1 (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rodríguez Montaña, Luis Carlos, & Ordaz Álvarez, Arturo. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28-40. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>

Rojas Livia, S. (2019). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal De Salud Del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*, 1(4), E28.
<https://doi.org/10.37711/Rpcs.2019.1.4.28>

- Sánchez, I. N. (2019). *El involucramiento laboral en el siglo XXI*. [Tesis de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParraguezSanchezIngrid.pdf
- Sandoval Silva, C. G., Bravo Zanoquera L. M., & Muñoz del Real, G. (2021). Diseño de un instrumento que mide las dimensiones del clima organizacional en una empresa maquiladora en Mexicali. *Vincula Téctica EFAN*, 7(1), 585 – 586 [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/47.+Sandoval Bravo Mu%C3%B1oz.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/47.+Sandoval%20Bravo%20Mu%C3%B1oz.pdf)
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Datapro S.A. Quito*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://Repositorio.Usil.Edu.Pe/Server/Api/Core/Bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-A5d10048ecd8/Content>
- Suárez, D. A. (2017). *Procesos Y Fundamentos De La Investigación Científica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica De Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L. & Villafuerte Peñafie, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 234 - 261. <://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@Cción*, 6 (2), 5-14. http://Www.Scielo.Org.Pe/SciELO.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S221971682015000200001&Lng=Es&Tlng=Es
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caiche, A. M. (2018). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral, El Servicio Al Cliente:

Corporación De Telecomunicaciones Del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. [Http://Rus.Ucf.Edu.Cu/Index.Php/Rus](http://Rus.Ucf.Edu.Cu/Index.Php/Rus)

Zambrano Campoverde, Jorge, Ramón Pineda, Miguel Angel, & Espinoza-Freire, Enrique. (2017). Estudio Sobre El Clima Organizacional En Docentes De La Universidad Técnica De Machala. *Revista Universidad Y Sociedad*, 9(2), 163-172.

[Http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S221836202017000200022&Lng=Es&Tlng=Es.](http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S221836202017000200022&Lng=Es&Tlng=Es)

Zavala, A. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de provias descentralizado, LIMA - 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Para Palma (2004), el clima Organizacional, es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (p.2).	Las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 50 ítems a los trabajadores con dependencia laboral. El nivel de percepción que determina el autor en el aspecto global del ambiente laboral y específica la relaciona de acuerdo a cinco dimensiones como la Autorrealización Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.	Autorrealización	Oportunidades de progresar en la institución.	1, 2, 3	Ordinal
				Aprender y desarrollarse	4, 5, 6,	
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales	19, 20, 21,	
				Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización	22, 23, 24, 25	
			Supervisión		26, 27, 28, 29	

				Apreciaciones de funcionalidad		
				relación de apoyo y orientación	30, 31, Y 32	
			Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información.	7, 8, 9, 10, 11, 12,	
				La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	13, 14, 15, 16, 17, 18,	

Fuente: Elaborado por Sonia Palma (2013).

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo se puede afirmar también que es un conjunto de actividades, acciones y conductas comportamentales	Las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 16 ítems a los trabajadores de la en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco, 2018. La definimos operacionalmente a partir de sus cinco dimensiones: Responsabilidad, Desempeño en el puesto,	Responsabilidad	Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones.	1,2	Ordinal	Bajo
				Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función.	3,4		
			Desempeño en el puesto	Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.	5,6		Alto
				Esfuerzo para lograr las metas	7,8		

	que beneficia a la organización. (Campbell, 1970)	Compromiso institucional y Productividad.		a menor tiempo y recursos.			
				Identificación con la organización desde su puesto de trabajo.	9,10		
			Compromiso institucional	Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución.	11,12		
				Eficiencia y eficacia	13,14		
			Productividad	Cumplimiento	15,16		

Fuente: Elaborado por Rojas Celadita Rosalinda, 2018.

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: Edad:

Cargo: Sexo: Fecha:.....

INSTRUCCIONES

A continuación, proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con aspa (x) solo una alternativa la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Considera que existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Cuenta usted con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo.					
3	Considera que se valora los altos niveles de desempeño.					
4	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten aprender.					
5	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten desarrollarse.					
6	Considera que se reconocen los logros en el trabajo.					
7	Usted considera que, en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
8	Considera que existe suficientes canales de comunicación.					
9	Considera que la institución promueve la comunicación interna.					
10	Considera que el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
11	Considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
12	Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
13	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.					

14	Considera que los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.					
15	Considera que existe buena administración de los recursos.					
16	Considera que los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
17	Cuenta usted con tecnología que facilite el trabajo.					
18	Considera que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
19	Considera que cada trabajador asegura sus niveles de logros en el trabajo.					
20	Considera que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
21	Considera que los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
22	Considera que hay clara definición de visión en la institución.					
23	Considera que hay clara definición de misión en la institución.					
24	Considera que hay clara definición de valores en la institución.					
25	Considera que la organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.					
26	Considera que el superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
27	en la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.					
28	la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
29	las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
30	se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
31	Considera que existen normas como guías de trabajo.					
32	Considera que existe un trato justo en la institución.					

Fuente: Adaptado de Palma (2017).

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Cargo:

_____ Área: _____ Condición: _____

Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente. De antemano le agradecemos su colaboración La valoración de cada ítem es la siguiente:

Bajo (1)	Regular (2)	Alto (3)
1	2	3

N.º	ÍTEMS	1	2	3
1	Considera que se está respetando el horario de entrada de la institución.			
2	Considera que se está respetando el horario de salida de la institución			
3	Considera que hay mejora del rendimiento durante la permanencia del cargo en la empresa.			
4	Considera usted que se está reportando las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria en el trabajo.			
5	Considera que el personal promueve principios saludables para manejar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.			
6	Cuenta usted con la información necesaria para tomar decisiones estratégicas a futuro.			
7	Considera usted que es importante las habilidades comunicativas.			
8	Considera que en el trabajo mantiene una buena iniciativa de participación.			
9	Considera que hay compromiso a hacer un trabajo de calidad permanentemente.			
10	Considera que en el trabajo desarrolla nuevas capacidades laborales.			

11	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución.			
12	Considera que se realiza los trabajos haciendo más de lo que le pagan.			
13	Considera que hay eficiencia en el trabajo.			
14	Considera que se realiza el trabajo con eficacia.			
15	Considera que se cumple las tareas diariamente.			
16	Cuenta con los recursos suficientes para cumplir con las metas asignadas.			
	TOTAL			


Fuente: Adaptado de Rojas (2018).

ANEXO 3: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 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



Nombre del juez:	Liz Yobana Bartolomé Méndez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Área Administrativa y Contabilidad
Institución donde labora:	CORPORACIÓN JARELS E.I.R.L.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Gestión De Recursos Humanos Y Satisfacción Laboral

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima Organizacional
Autora:	Luz Ponte Herrera
Procedencia:	Chimbote
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	San Jacinto
Significación:	Muy Alto (5) – Alto (4) – Regular (3) – Bajo (2) – Muy Bajo (1)

3. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	<p>Autorrealización: Oportunidades de progresar en la institución, Aprender y desarrollarse</p> <p>Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales, Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.</p> <p>Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad, relación de apoyo y orientación.</p> <p>Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p>	<p>Para Palma (2004), el clima Organizacional, es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (p.2).</p>
Desempeño Laboral	<p>Responsabilidad: Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones. Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función. Desempeño en el puesto: Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos. Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos. Identificación con la organización desde su puesto de trabajo.</p>	<p>El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo se puede afirmar también que es un conjunto de</p>



	Compromiso institucional: Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución.	actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la
	Eficiencia y eficacia. Productividad: Cumplimiento	organización. (Campbell, 1970)

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa agraria elaborado por Ponte Herrera Luz Elizabeth en el año 2023. 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



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Clima Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los resultados.

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


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOREALIZACION 	Considera que existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
	Cuenta usted con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	Considera que se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten aprender.	4	4	4	
	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten desarrollarse.	4	4	4	
	Considera que se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	
	Usted considera que, en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
Comunicación	Considera que existe suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
	Considera que la institución promueve la comunicación interna.	4	4	4	



	Considera que el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
	Considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Considera que los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	4	4	4	
	Considera que existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	Considera que los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
	Cuenta usted con tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	Considera que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	
Involucramiento laboral	Considera que cada trabajador asegura sus niveles de logros en el trabajo.	4	4	4	
	Considera que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	Considera que los productos y/o servicios de la organización, son	4	4	4	

	motivo de orgullo del personal.				
	Considera que hay clara definición de visión en la institución.	4	4	4	
	Considera que hay clara definición de misión en la institución.	4	4	4	
	Considera que hay clara definición de valores en la institución.	4	4	4	
	Considera que la organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral	4	4	4	
Supervisión	Considera que el superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	en la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	las responsabilidades del puesto están claramente definidas	4	4	4	
	se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Considera que existen normas como guías de trabajo.	4	4	4	
	Considera que existe un trato justo en la institución.	4	4	4	



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Considera que se está respetando el horario de entrada de la institución.	4	4	4	
	Considera que se está respetando el horario de salida de la institución	4	4	4	
	Considera que hay mejora del rendimiento durante la permanencia del cargo en la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que se está reportando las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria en el trabajo.	4	4	4	
Desempeño en el puesto	Considera que el personal promueve principios saludables para manejar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.	4	4	4	
	Cuenta usted con la información necesaria para tomar decisiones estratégicas a futuro.	4	4	4	
	Considera usted que es importante las habilidades comunicativas.	4	4	4	



Considera que en el trabajo mantiene una buena iniciativa de participación.	4	4	4	
Considera que hay compromiso a hacer un trabajo de calidad permanentemente.	4	4	4	
Considera que en el trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

	desarrolla nuevas capacidades laborales.				
Compromiso institucional	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución.	4	4	4	
	Considera que se realiza los trabajos haciendo más de lo que le pagan.	4	4	4	
	Considera que hay eficiencia en el trabajo.	4	4	4	
	Considera que se realiza el trabajo con eficacia.	4	4	4	

Productividad	Considera que se cumple las tareas diariamente.	4	4	4	
	Cuenta con los recursos suficientes para cumplir con las metas asignadas.	4	4	4	



CORPORACION JARELS E.I.R.L.
Bartolome M
 Liz Yobana Bartolome Mendez
 GERENTE

Firma del evaluador DNI:
 44973426

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 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

Nombre del juez:	Mario Giuliano Veramatus Cortez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos
Institución donde labora:	Agrosanjacinto S.A.C.
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.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima Organizacional
Autora:	Luz Ponte Herrera

Procedencia:	Chimbote
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	San Jacinto
Significación:	Muy Alto (5) – Alto (4) – Regular (3) – Bajo (2) – Muy Bajo (1)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima Organizacional	<p>Autorrealización: Oportunidades de progresar en la institución, Aprender y desarrollarse</p> <p>Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales, Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.</p> <p>Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad, relación de apoyo y orientación.</p> <p>Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p>	<p>Para Palma (2004), el clima Organizacional, es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (p.2).</p>
Desempeño Laboral	<p>Responsabilidad: Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones. Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función. Desempeño en el puesto: Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos. Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos.</p>	<p>El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo</p>



	Identificación con la organización desde su puesto de trabajo. Compromiso institucional: Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución. Eficiencia y eficacia. Productividad: Cumplimiento	se puede afirmar también que es un conjunto de actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la organización. (Campbell, 1970)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa agraria elaborado por Ponte Herrera Luz Elizabeth en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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
3.Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Clima Organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOREALIZACION	Considera que existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
	Cuenta usted con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	Considera que se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten aprender.	4	4	4	
	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten desarrollarse.	4	4	4	
	Considera que se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	
	Usted considera que, en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Considera que existe suficientes canales de comunicación.	4	4	4	



- Objetivos de la Dimensión: Determinar los resultados.



Comunicación	Considera que la institución promueve la comunicación interna.	4	4	4	
	Considera que el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
	Considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Considera que los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	4	4	4	
	Considera que existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	Considera que los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
	Cuenta usted con tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	Considera que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	
	Considera que cada trabajador asegura sus niveles de logros en el trabajo.	4	4	4	
	Considera que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	

Involucramiento laboral	Considera que los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
----------------------------	---	---	---	---	--






	Considera que hay clara definición de visión en la institución.	4	4	4	
	Considera que hay clara definición de misión en la institución.	4	4	4	
	Considera que hay clara definición de valores en la institución.	4	4	4	
	Considera que la organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral	4	4	4	
Supervisión	Considera que el superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	en la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
	las responsabilidades del puesto están claramente definidas	4	4	4	
	se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Considera que existen normas como guías de trabajo.	4	4	4	
	Considera que existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Considera que se está respetando el horario de entrada de la institución.	4	4	4	
	Considera que se está respetando el	4	4	4	

	horario de salida de la institución				
	Considera que hay mejora del rendimiento durante la permanencia del cargo en la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que se está reportando las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria en el trabajo.	4	4	4	
<p>Desempeño en el puesto</p> 	Considera que el personal promueve principios saludables para manejar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.	4	4	4	
	Cuenta usted con la información necesaria para tomar decisiones estratégicas a futuro.	4	4	4	
	Considera usted que es importante las habilidades comunicativas.	4	4	4	
	Considera que en el trabajo mantiene una buena iniciativa de participación.	4	4	4	

Considera que hay compromiso a hacer un trabajo de calidad permanentemente.	4	4	4	
Considera que en el trabajo desarrolla nuevas	4	4	4	



	capacidades laborales.				
Compromiso institucional	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución.	4	4	4	
	Considera que se realiza los trabajos haciendo más de lo que le pagan.	4	4	4	
	Considera que hay eficiencia en el trabajo.	4	4	4	
	Considera que se realiza el trabajo con eficacia.	4	4	4	
Productividad	Considera que se cumple las tareas diariamente.	4	4	4	
	Cuenta con los recursos suficientes para cumplir con las metas asignadas.	4	4	4	



Firma del evaluador DNI:
42375276

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa Agraria, Chimbote, 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



Nombre del juez:	Mg. Diaz Torres William Ricardo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo (s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. “Gestión y el desarrollo organizacional”

2. Propósito de la evaluación:


Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima Organizacional
Autora:	Luz Ponte Herrera
Procedencia:	Chimbote
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	San Jacinto
Significación:	Muy Alto (5) – Alto (4) – Regular (3) – Bajo (2) – Muy Bajo (1)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)


	Escala/ÁREA	Subescala (DIMENSIONES)	Definición
	Clima Organizacional	<p>Autorrealización: Oportunidades de progresar en la institución, Aprender y desarrollarse</p> <p>Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales, Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.</p> <p>Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad, relación de apoyo y orientación.</p> <p>Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p>	<p>Para Palma (2004), el clima Organizacional, es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (p.2).</p>
	Desempeño Laboral	<p>Responsabilidad: Trabajo de acuerdo al manual de organizaciones y funciones. Cumplimiento de las labores encomendadas dentro de su función. Desempeño en el puesto: Interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos. Esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos. Identificación con la</p>	<p>El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo se puede afirmar también que es un conjunto de</p>

		<p>organización desde su puesto de trabajo.</p> <p>Compromiso institucional: Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución. Eficiencia y eficacia.</p> <p>Productividad: Cumplimiento</p>	<p>actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la organización. (Campbell, 1970)</p>
--	--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa agraria elaborado por Ponte Herrera Luz Elizabeth en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión</p> <p>indicador que está midiendo.</p> 	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Clima Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOREALIZACION	Considera que existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
	Cuenta usted con acceso de información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	Considera que se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten aprender.	4	4	4	
	Considera que las actividades en la que se trabaja permiten desarrollarse.	4	4	4	
	Considera que se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	
	Usted considera que, en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	



	Considera que existe suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Comunicación	Considera que la institución promueve la comunicación interna.	4	4	4	
	Considera que el supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
	Considera que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
	Considera que los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Considera que los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	4	4	4	
	Considera que existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	Considera que los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
	Cuenta usted con tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	Considera que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	
		Considera que cada trabajador asegura sus niveles de logros en el trabajo.	4	4	4



Involucramiento laboral	Considera que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	Considera que los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	



	Considera que hay clara definición de visión en la institución.	4	4	4	
	Considera que hay clara definición de misión en la institución.	4	4	4	
	Considera que hay clara definición de valores en la institución.	4	4	4	
	Considera que la organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral	4	4	4	
Supervisión	Considera que el superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	en la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	

las responsabilidades del puesto están claramente definidas	4	4	4	
se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
Considera que existen normas como guías de trabajo.	4	4	4	
Considera que existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Considera que se está respetando el horario de entrada de la institución.	4	4	4	
	Considera que se está respetando el	4	4	4	



	horario de salida de la institución				
	Considera que hay mejora del rendimiento durante la permanencia del cargo en la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que se está reportando las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria en el trabajo.	4	4	4	
Desempeño en el puesto	Considera que el personal promueve principios saludables para manejar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.	4	4	4	
	Cuenta usted con la información necesaria para tomar decisiones estratégicas a futuro.	4	4	4	
	Considera usted que es importante las habilidades comunicativas.	4	4	4	
	Considera que en el trabajo mantiene una buena iniciativa de participación.	4	4	4	



Considera que hay compromiso a hacer un trabajo de calidad permanentemente.	4	4	4	
Considera que en el trabajo desarrolla nuevas	4	4	4	




	capacidades laborales.				
Compromiso institucional	Cuando se presenta algún problema en su área de actividad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución.	4	4	4	
	Considera que se realiza los trabajos haciendo más de lo que le pagan.	4	4	4	
	Considera que hay eficiencia en el trabajo.	4	4	4	
	Considera que se realiza el trabajo con eficacia.	4	4	4	
Productividad	Considera que se cumple las tareas diariamente.	4	4	4	
	Cuenta con los recursos suficientes para cumplir con las metas asignadas.	4	4	4	



William Díaz.
18140172

Firma del evaluador
DNI: 18140172

ANEXO 4: RESULTADO DE SIMILITUD DEL PROGRAMA TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	LUZ ELIZABETH PONTE HERRERA
Título del ejercicio:	Turnitin de práctica - B39
Título de la entrega:	TURNITIN ACTUALIZADO.docx
Nombre del archivo:	TURNITIN_ACTUALIZADO.docx
Tamaño del archivo:	144.26K
Total páginas:	35
Total de palabras:	8,818
Total de caracteres:	49,128
Fecha de entrega:	10-dic.-2023 03:42p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2237144351

1. Introducción

El presente documento tiene como objetivo describir el proceso de entrega y recepción de trabajos en el sistema Turnitin. Este sistema permite a los docentes verificar la originalidad de los trabajos de sus estudiantes, así como también proporcionar retroalimentación y calificar los trabajos de manera eficiente.

Este documento describe el proceso de entrega de trabajos en el sistema Turnitin, desde la creación de un curso hasta la recepción de los trabajos de los estudiantes. El sistema Turnitin ofrece una variedad de opciones de configuración para adaptarse a las necesidades de cada institución educativa. Este documento describe el proceso de entrega de trabajos en el sistema Turnitin, desde la creación de un curso hasta la recepción de los trabajos de los estudiantes.

Para poder utilizar el sistema Turnitin, es necesario crear una cuenta de usuario. Este proceso es sencillo y puede ser completado en unos minutos. El sistema Turnitin ofrece una variedad de opciones de configuración para adaptarse a las necesidades de cada institución educativa. Este documento describe el proceso de entrega de trabajos en el sistema Turnitin, desde la creación de un curso hasta la recepción de los trabajos de los estudiantes.

Una vez que se ha creado una cuenta de usuario, es necesario configurar el curso. Este proceso incluye la creación de un curso, la configuración de las opciones de entrega de trabajos, y la configuración de las opciones de calificación. Este documento describe el proceso de entrega de trabajos en el sistema Turnitin, desde la creación de un curso hasta la recepción de los trabajos de los estudiantes.

Una vez que se ha configurado el curso, es necesario comenzar a recibir los trabajos de los estudiantes. Este proceso es sencillo y puede ser completado en unos minutos. El sistema Turnitin ofrece una variedad de opciones de configuración para adaptarse a las necesidades de cada institución educativa. Este documento describe el proceso de entrega de trabajos en el sistema Turnitin, desde la creación de un curso hasta la recepción de los trabajos de los estudiantes.

Una vez que se han recibido los trabajos de los estudiantes, es necesario calificarlos. Este proceso es sencillo y puede ser completado en unos minutos. El sistema Turnitin ofrece una variedad de opciones de configuración para adaptarse a las necesidades de cada institución educativa. Este documento describe el proceso de entrega de trabajos en el sistema Turnitin, desde la creación de un curso hasta la recepción de los trabajos de los estudiantes.

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Título del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
TESIS ACTUALIZADO TURNITIN.docx	23 Feb 2024 21:07 -05	--	■ 17%

**ANEXO 5: CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO
CLIMA ORGANIZACIONAL
Alfa de Crombach**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
9	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
10	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	32

**ANEXO 6: CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO
DESEMPEÑO LABORAL
Alfa de Crombach**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

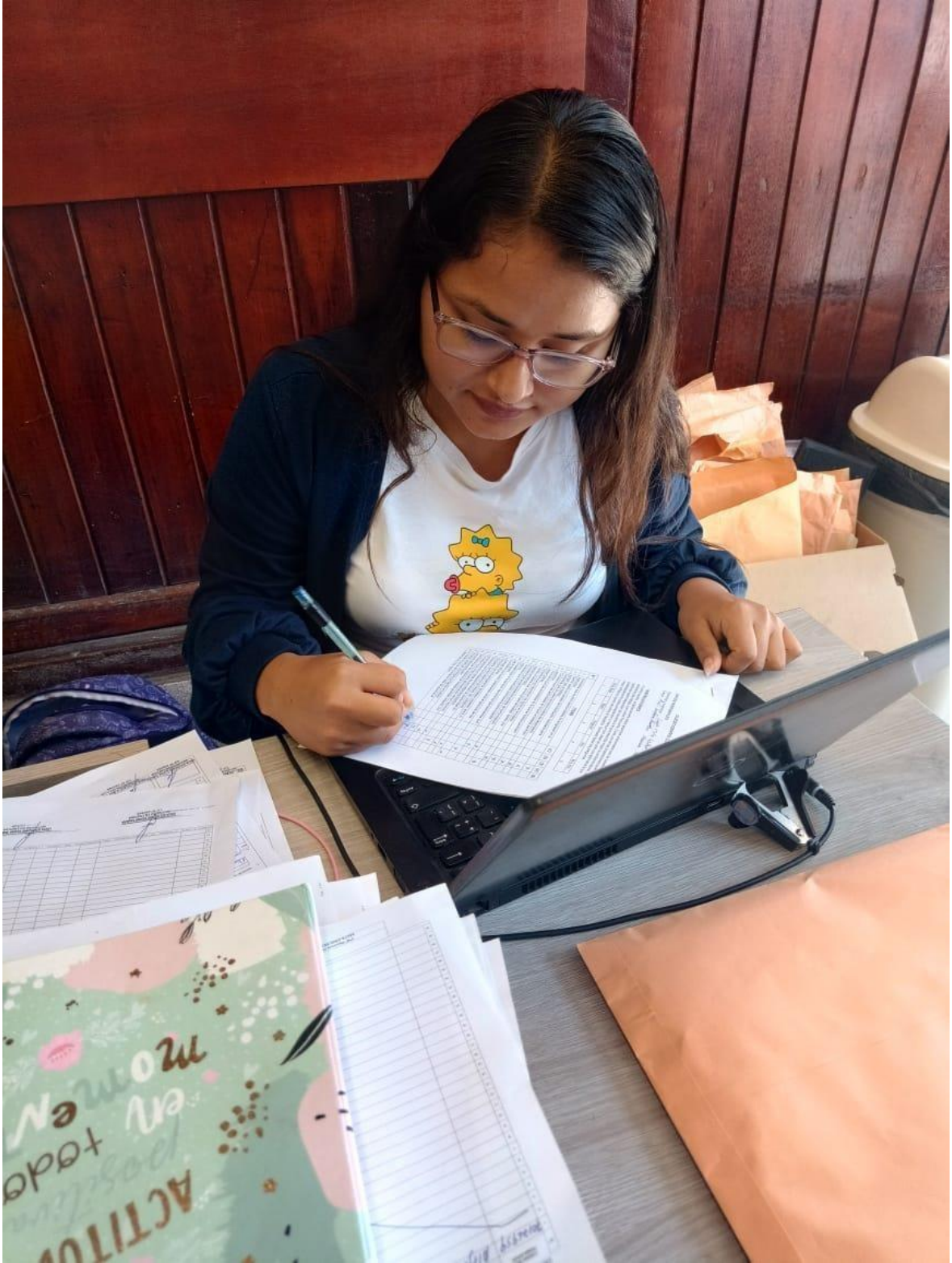
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	16

ANEXO 7: EVIDENCIAS



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



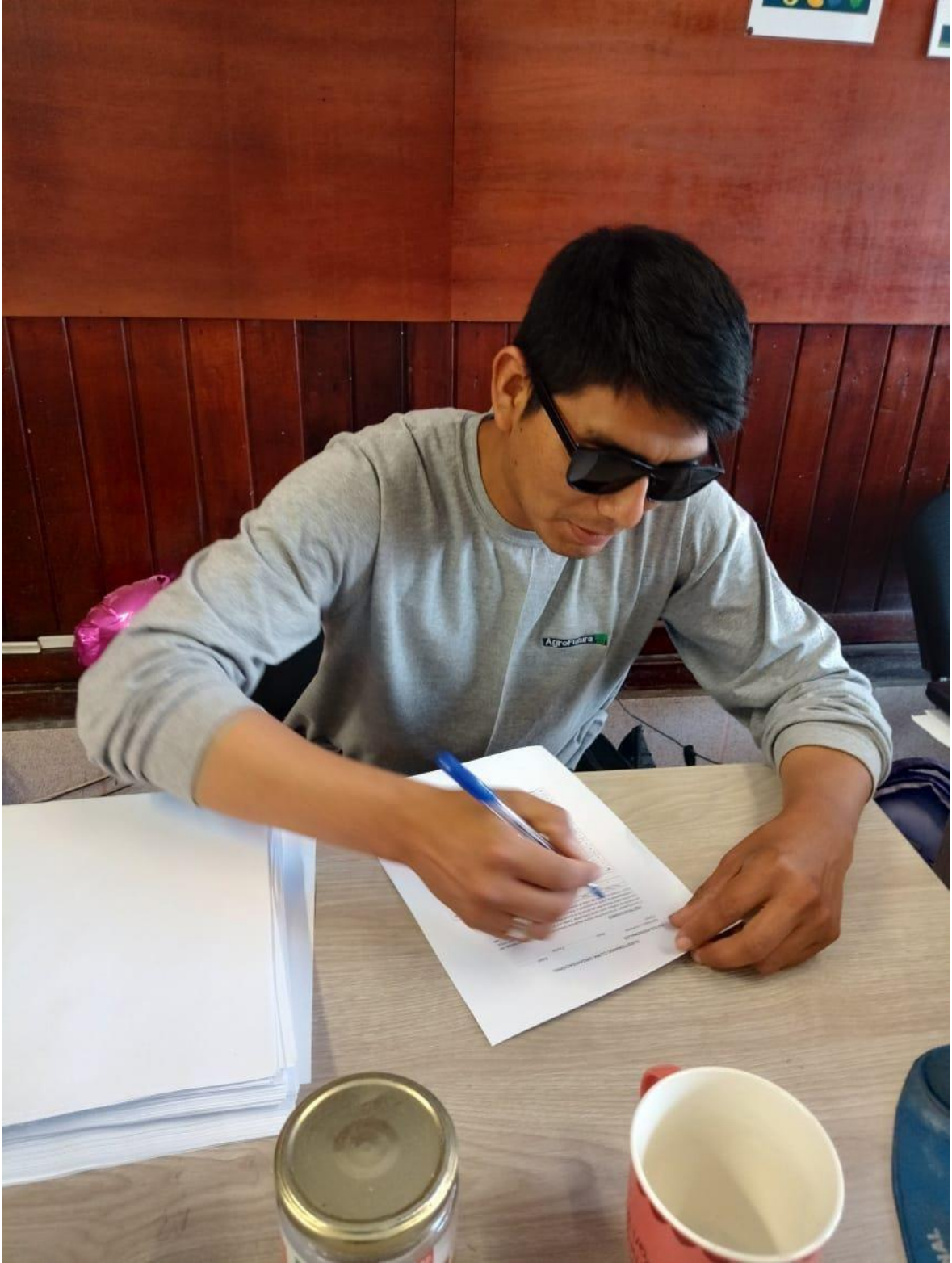
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



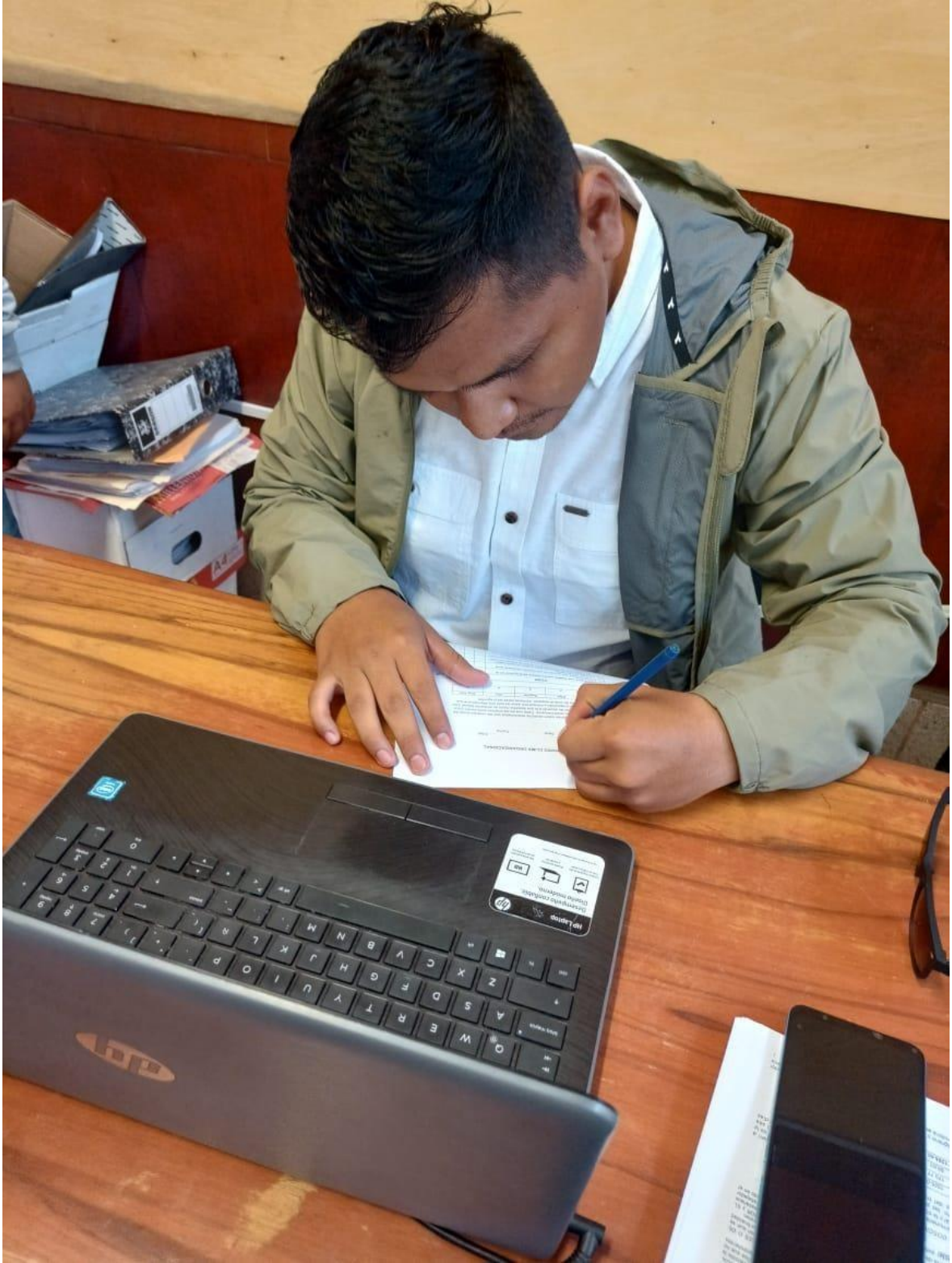
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



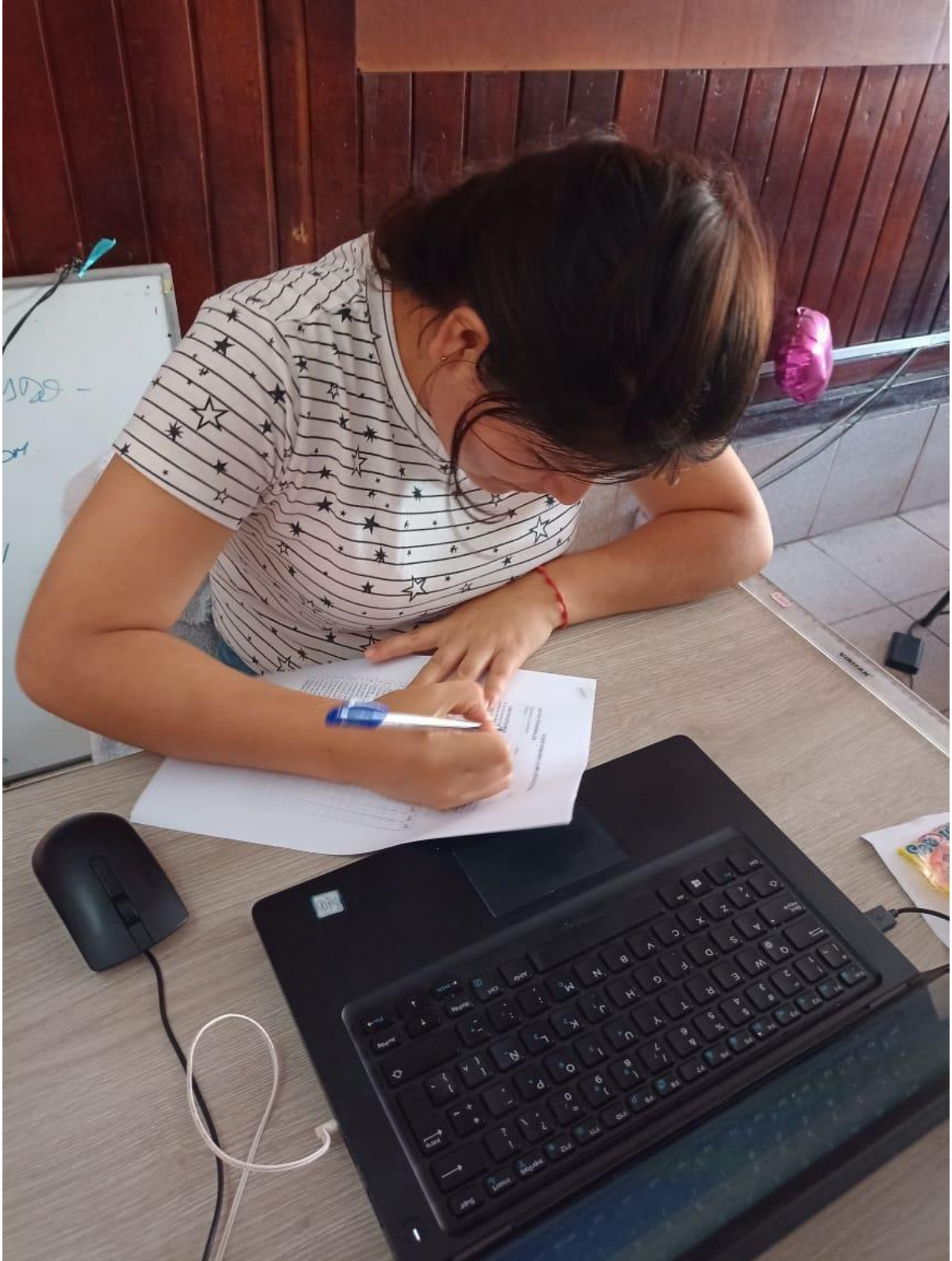
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



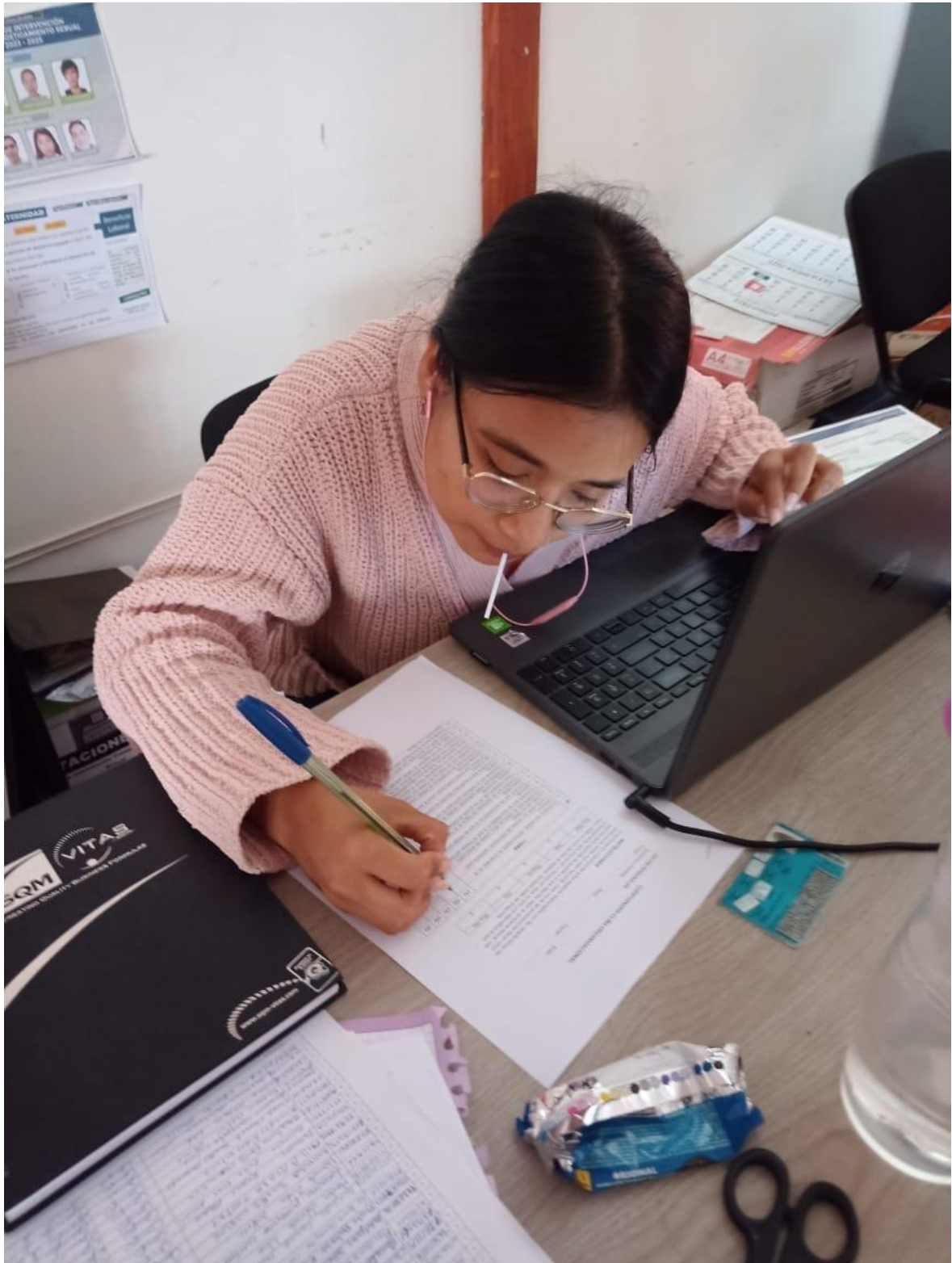
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



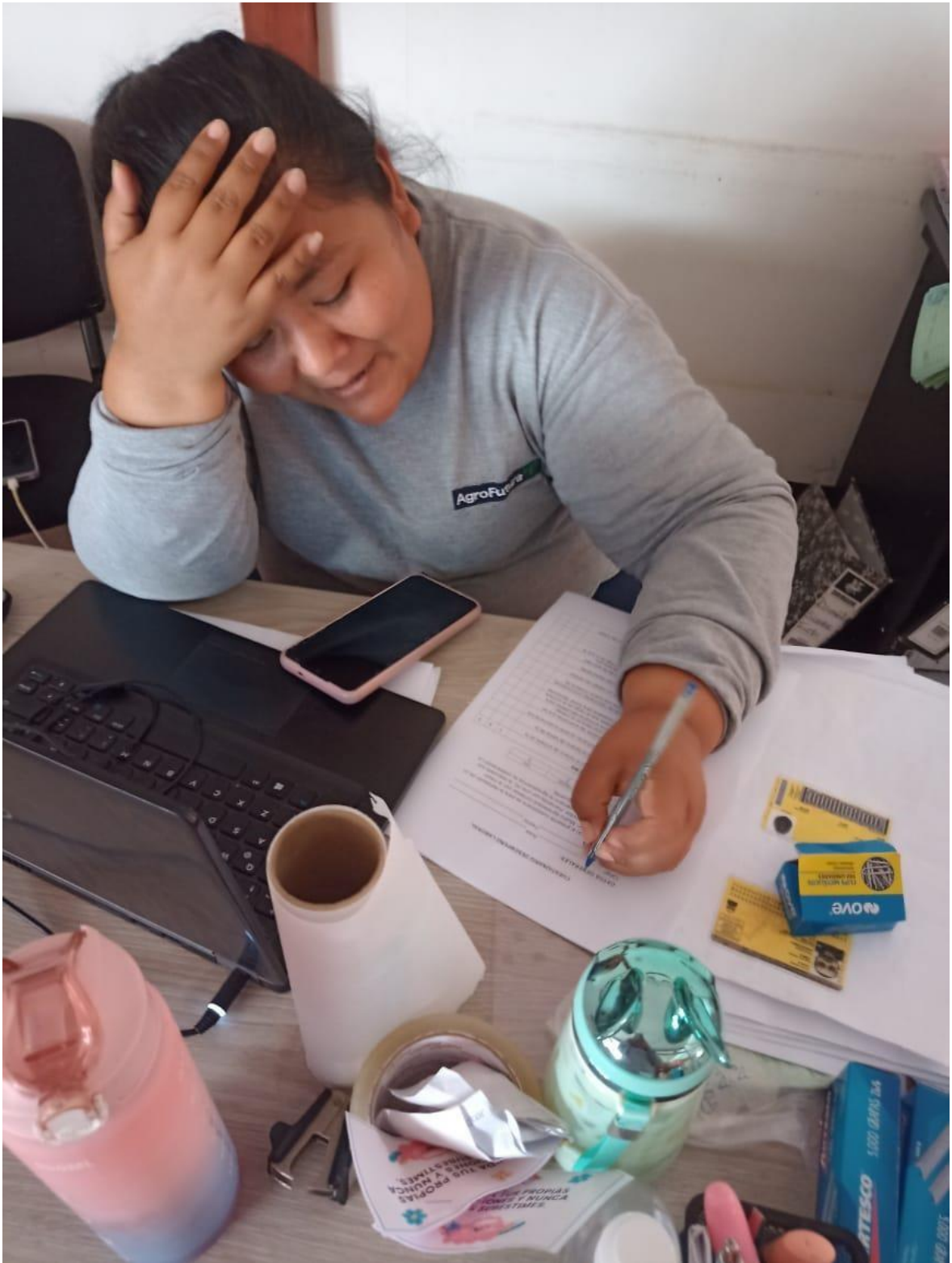
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



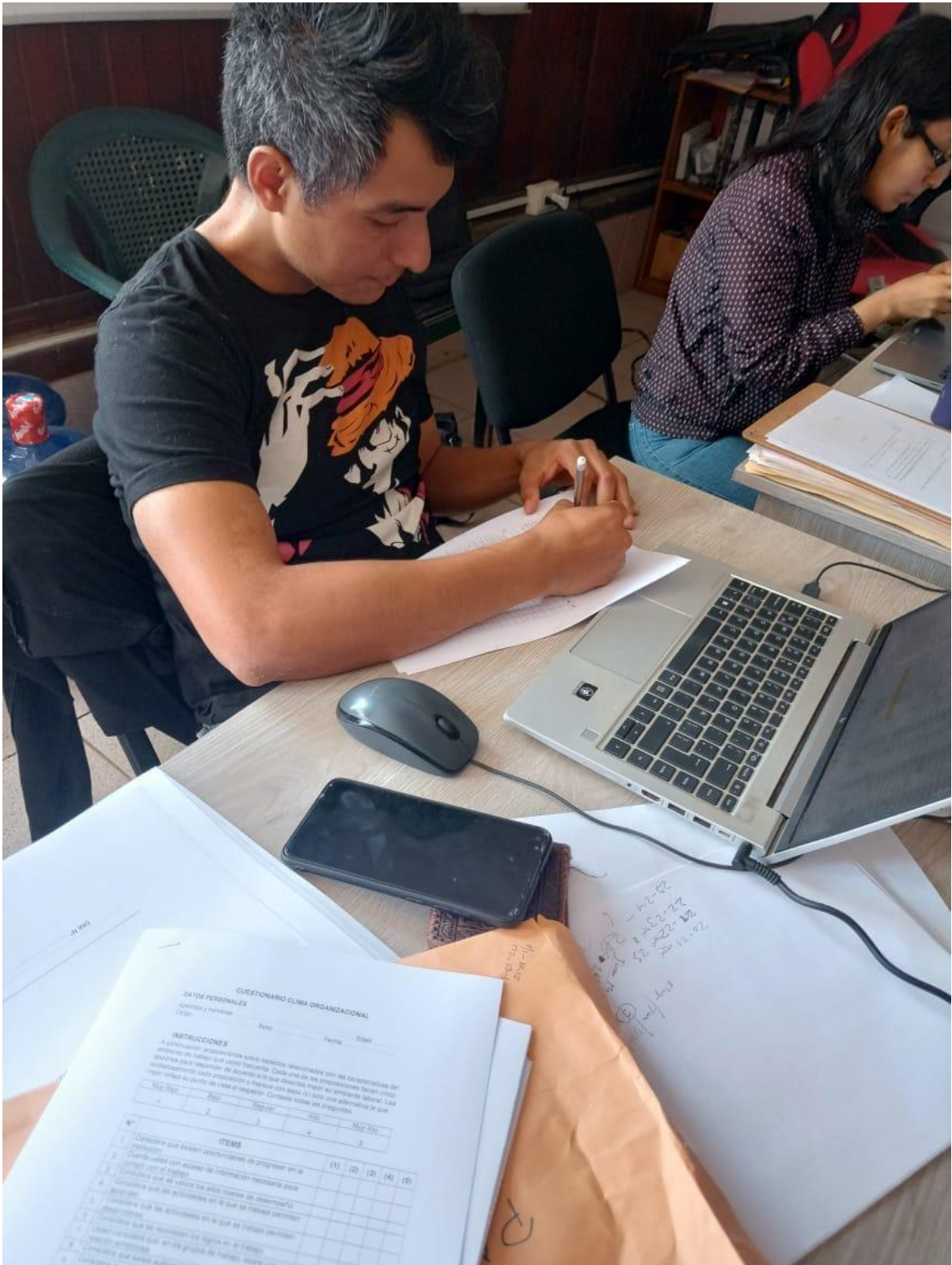
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



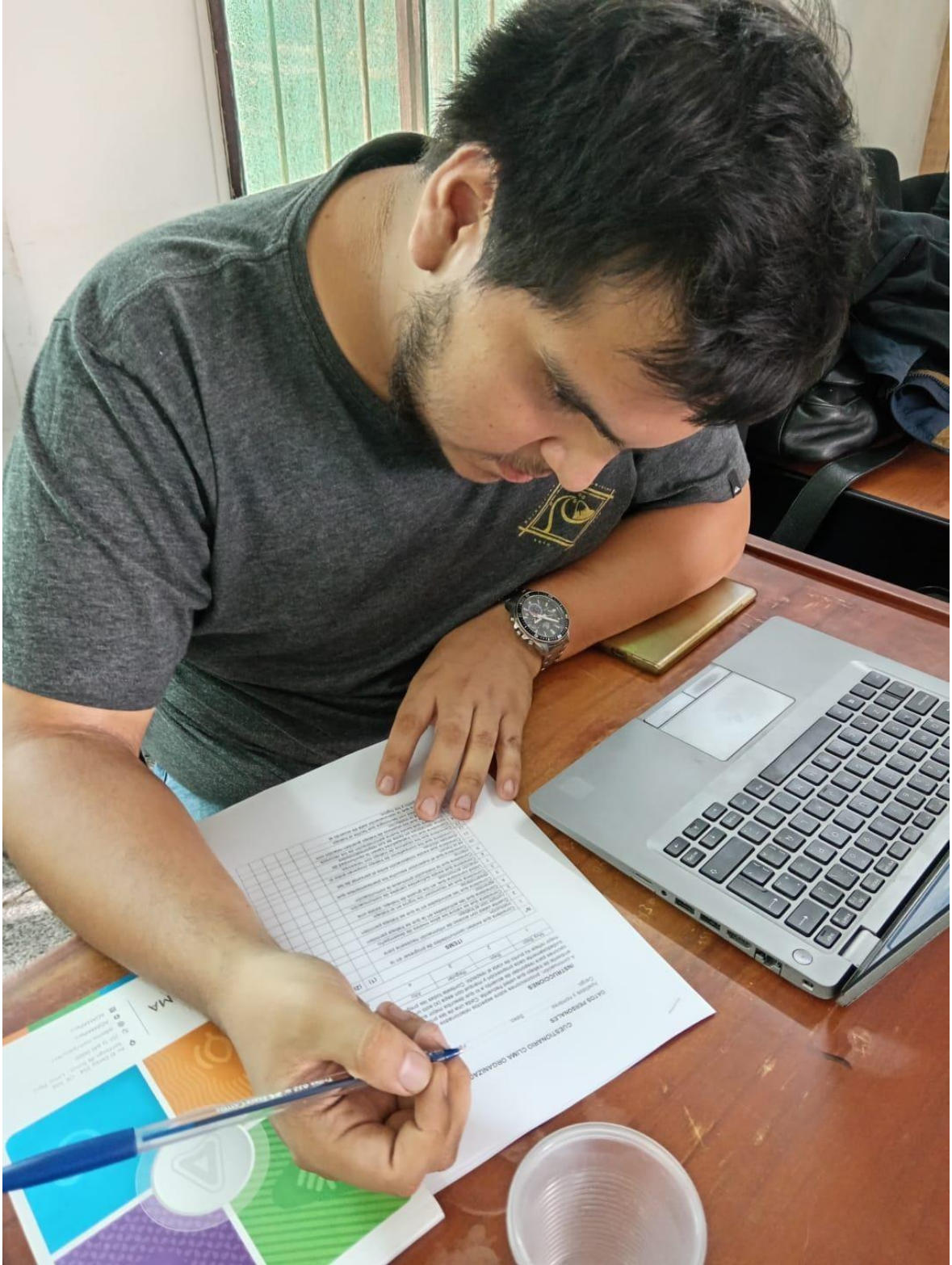
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



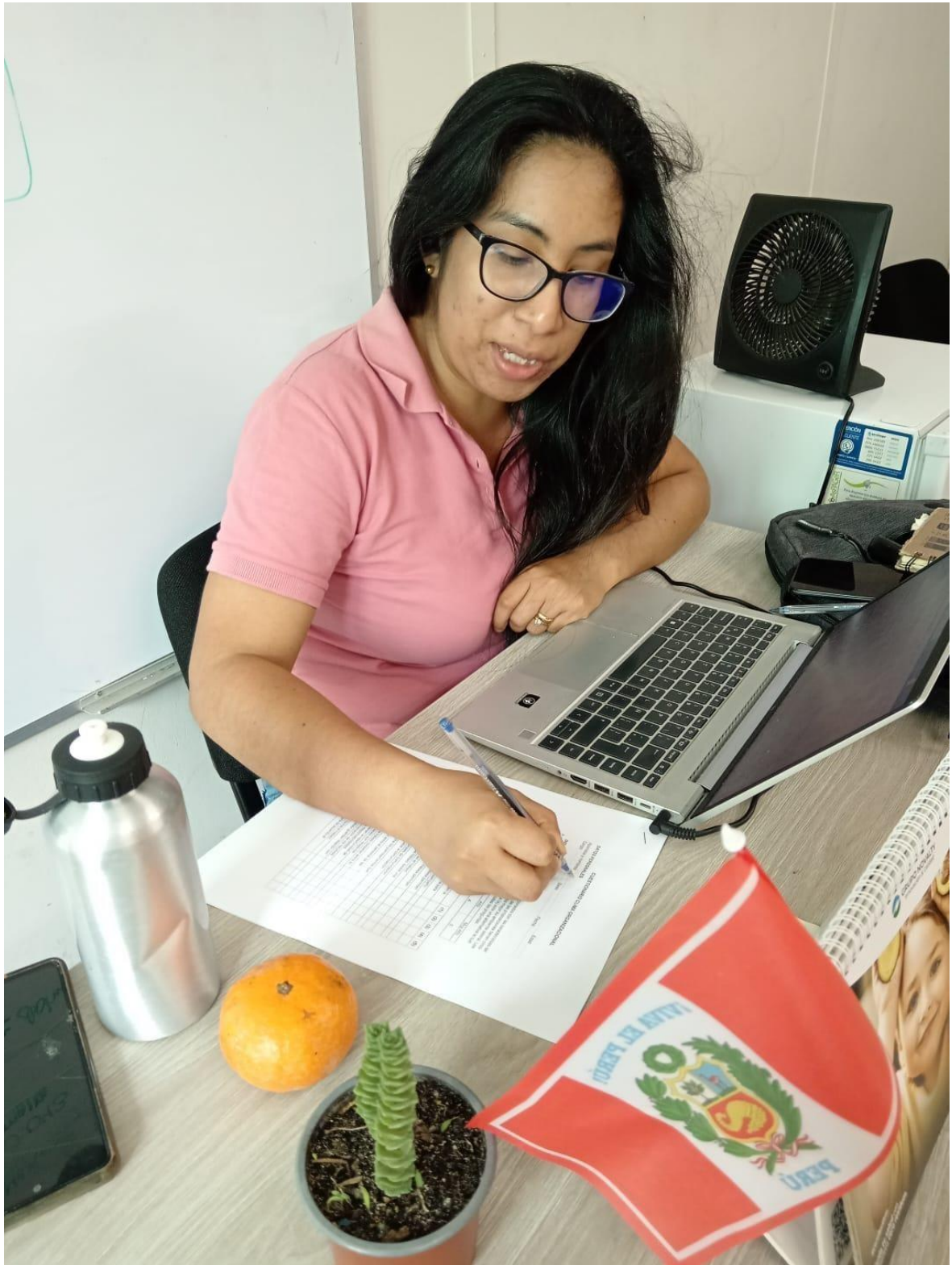
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



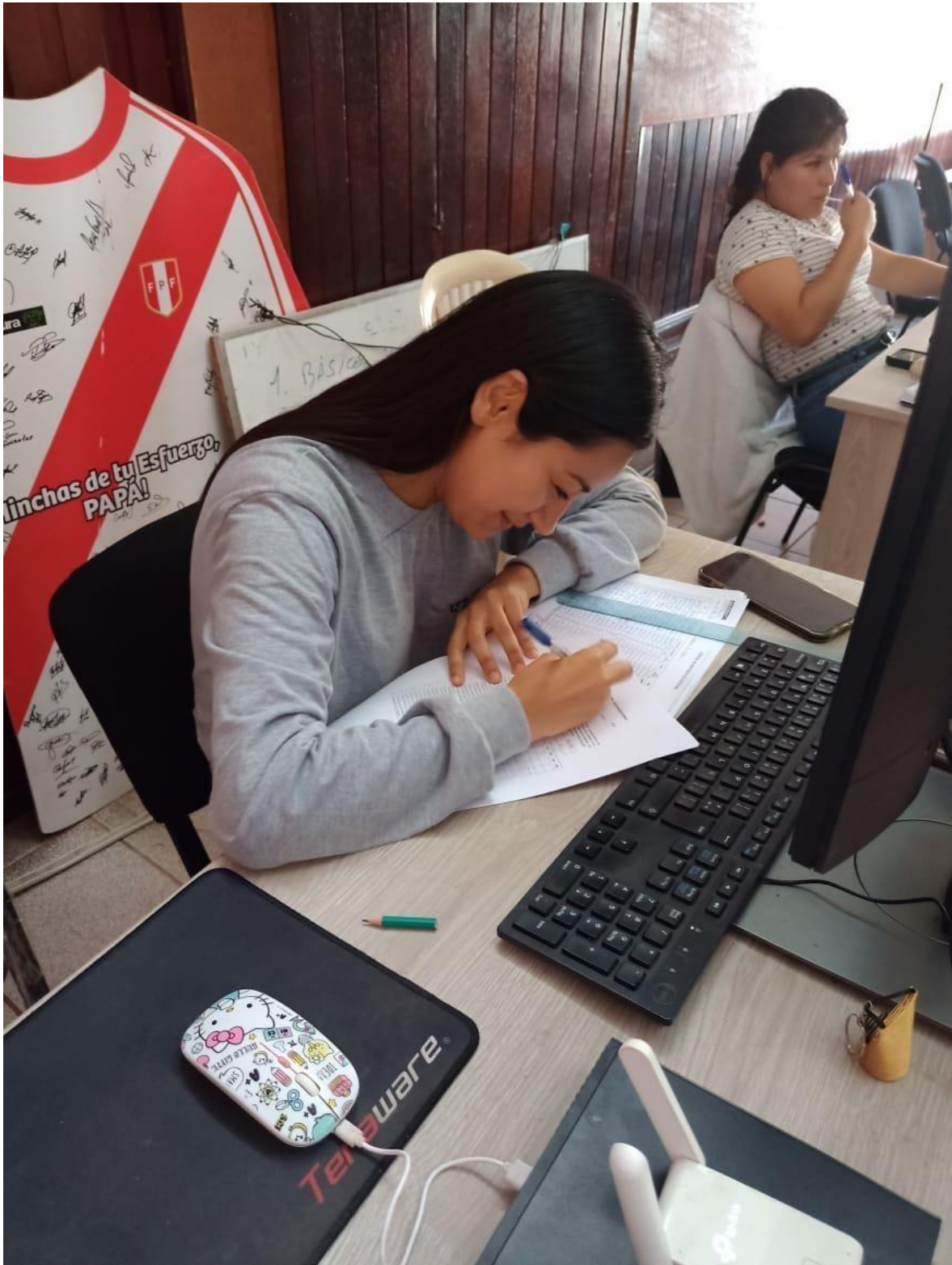
Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023



Nota: San Jacinto, 12/10/2023

[rsan] Acuse de recibo de envío Recibidos x



Cesar Andraus Quintero

para mí ▾

mié, 6 dic, 15:36 (hace 2 días)



luz Ponte Herrera:

Gracias por enviar el manuscrito, "El Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de una empresa Agraria, Chimbote, 2023." a Revista San Gregorio. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/authorDashboard/submission/2651>

Nombre de usuario/a: 7_luz97

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Cesar Andraus Quintero

REVISTA SAN GREGORIO