



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa
Agropecuaria Rio Mayo SAC - Moyobamba, año 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Pichis Rivera, Jeniffer Brigitte (ORCID: 0000-0003-3486-0239)

ASESOR:

MBA. Paredes Del Aguila Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, quien me da la fortaleza para cumplir con mis metas. De igual manera dedico esta tesis a mis padres que siempre han estado apoyándome en todos los procesos de mi vida y a todos aquellos que han estado a mi lado en toda esta experiencia.

Jeniffer Brigitte

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que me han apoyado incondicionalmente durante estos años, compartiendo mis alegrías y tristezas.

Jeniffer Brigitte

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Dimensiones e indicadores del clima organizacional</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 2. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 3. Validación de los instrumentos por expertos</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 5. Niveles de interpretación del cuestionario de clima organizacional.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 6. Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño laboral.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 7. Correlación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 8. Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.</i>	<i>23</i>

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1. Nivel de clima organizacional</i>	19
<i>Figura 2. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores</i>	22

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021. El tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población y muestra estuvo constituido por 16 trabajadores de la empresa. La técnica que se utilizó en la indagación fue la encuesta, y como instrumentos de recolección de datos se usó los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral. Los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos permitieron determinar que el 69% de los trabajadores consideran que el nivel del clima organizacional es regular, y el 88% consideran que el nivel de su desempeño laboral es alto. También, se obtuvo como resultado del uso de la correlación de Spearman que las dimensiones métodos de mando ($r=0.500$) y rendimiento (0.454) tienen relación positiva moderada con el desempeño laboral. Además, la investigación concluye validando la hipótesis alterna, lo que significa que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r=0.596$; $p\leq 0.05$).

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the company Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, year 2021. The type of research was applied, non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The population and sample consisted of 16 company workers. The technique used in the inquiry was the survey, and the questionnaires on organizational climate and work performance were used as data collection instruments. The results obtained from the application of the instruments allowed determining that 69% of the workers consider that the level of the organizational climate is regular, and 88% consider that the level of their work performance is high. Also, it was obtained as a result of the use of Spearman's correlation that the dimensions of command methods ($r = 0.500$) and performance (0.454) have a moderate positive relationship with job performance. Furthermore, the research concludes by validating the alternative hypothesis, which means that there is a moderate positive relationship between organizational climate and job performance ($r = 0.596$; $p \leq 0.05$).

Keywords: organizational climate, job performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas siempre han estado sujetas a constantes cambios internos y externos que exigen de una mejor distribución y procedimientos organizacionales adaptables. Los directivos de estas compañías tienen el compromiso de proporcionar los recursos necesarios para enfrentar estas transiciones en el clima organizacional y que permitan contribuir al desarrollo de las organizaciones. (Vera & Suárez, 2018).

Hoy en día, para las empresas de índole internacional y nacional el reto es aún mayor, ya que los cambios cotidianos que se suscitaban se incrementaron exponencialmente debido a la pandemia COVID-19 afectando el clima laboral en las micro y macro empresas. (Vaquerano et al.,2020)

Para Vera & Suárez (2018), el estudio y análisis del clima laboral constituye uno de los elementos más efectivos e imprescindibles para el manejo de recursos humanos en el diagnóstico de la satisfacción y compromiso de los colaboradores de la empresa. Así mismo, Goicochea (2019) indica que un correcto desempeño laboral se logra con un ambiente laboral agradable, lo cual se requiere de personal idóneo que esté comprometido con la cultura, políticas y objetivos de la organización.

En el ámbito empresarial peruano, el desempeño laboral es de gran importancia debido a la gran competitividad existente entre las empresas que brindan un mismo servicio y/o producto, el cual debe ser de la mejor calidad posible permitiendo así la preferencia y fidelidad de los clientes hacia su marca y/o empresa. Por lo tanto, las empresas deben tener en su equipo, trabajadores capacitados, con iniciativas de cambio y mejora continua, disciplinados, con alto grado de responsabilidad y comprometidos en realizar sus funciones con eficiencia y eficacia. Todas estas actitudes y aptitudes se desarrollan en un ambiente laboral cálido y

acogedor, donde el trabajador elabore y preste servicios de muy buena calidad, ayudando a la empresa a tener éxito y ser reconocida por sus clientes.

Según Andina (2020) más del 80% de los peruanos afirman que el clima laboral es imprescindible para su desempeño en el trabajo y más del 85% renunciarían a su trabajo actual si el clima laboral fuera conflictivo.

En la región de San Martín, un gran porcentaje de organizaciones tienen bajo nivel de productividad debido a un deficiente clima laboral ya que no brindan a sus colaboradores un lugar de trabajo armonioso y agradable en donde se sientan cómodos, valorados, motivados y orgullosos de pertenecer a la organización. En este contexto se encuentra inmersa la empresa Agropecuaria Río Mayo S.A.C, que muestra deficiencias en su ambiente laboral, debido a una escasa colaboración entre superiores y subordinados, liderazgo ausente, condiciones de trabajo no atractivas, tareas rutinarias y no planificadas, bajo grado de compromiso e identificación con la organización, mala comunicación entre compañeros de trabajo y directivos; teniendo como consecuencia un bajo rendimiento de los trabajadores.

De lo manifestado, se elabora el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agropecuaria Río Mayo S.A.C, Moyobamba, año 2021? y los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la empresa Agropecuaria Río Mayo S.A.C, Moyobamba, año 2021?; ¿Qué dimensión del clima organizacional tiene mayor relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agropecuaria Río Mayo S.A.C, Moyobamba, año 2021?; ¿En qué nivel de desempeño laboral se encuentran los trabajadores de Agropecuaria Río Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021?

Del mismo modo, el presente estudio se justifica en los siguientes criterios; desde el enfoque teórico, al emplearse diversas teorías científicas de autores que describen las variables de estudio que sirven de base para evaluar el objeto de

estudio y adquirir nuevos conocimientos que serán útiles para otras futuras investigaciones. Por otra parte, presenta enfoque práctico porque permite a los directivos de la empresa identificar sus problemas y aplicar estrategias de mejora referentes al clima y desempeño organizacional.

En cuanto a los objetivos, se establece como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; así como los objetivos específicos: Determinar el nivel del clima organizacional en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; Identificar la dimensión del clima organizacional que tienen mayor relación con el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; Establecer el nivel de desempeño del personal de Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

La investigación presenta como hipótesis nula que no existe relación directa ni significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; mientras que, como hipótesis alterna que sí existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; y como hipótesis específicas H1: El nivel del clima organizacional en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021, es deficiente; H2: La motivación es la dimensión de clima organizacional que tienen mayor relación con el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; H3: Los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021, se encuentra en un nivel de desempeño moderado.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se encuentran trabajos de investigación realizados acerca de las variables de estudio, según Santamaría (2020), de diseño no experimental, transaccional y correlacional - causal; se aplicó un cuestionario a escala de Likert con un nivel de confiabilidad del 100%, a través del método de Alfa de Cronbach; y con la información recabada, concluyó que las dimensiones de comunicación, trabajo en equipo, remuneración, reconocimiento y liderazgo; inciden en el desempeño de los trabajadores del objeto de estudio. Esta investigación permitió a los directivos de la empresa en donde se realizó el estudio, elaborar planes de mejora para una mayor productividad.

Así mismo, la investigación de Vilema (2018), tuvo un diseño correlacional debido a que buscaba determinar la relación entre los elementos del clima y desempeño laboral. Se utilizó la encuesta como medio para obtener la información de los trabajadores de la empresa estudiada, permitiendo así el análisis de correlación entre variables. Concluyó que existe una interrelación entre el ambiente de trabajo y el desempeño de sus colaboradores. Además, propone un programa que contiene estrategias que permitirá incrementar los niveles de eficiencia y eficacia en la empresa.

Igualmente, el autor Herrera (2019), fue de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. Aplicó un cuestionario al 100% de los trabajadores para la recopilación de la información, y como resultado, se obtuvo el rechazo a la hipótesis nula que fue planteada al inicio de la investigación, debido a que el ambiente de trabajo no repercute en el desempeño de los colaboradores; es decir que se realiza un eficiente trabajo independientemente si existe o no un buen ambiente. Concluyó que el clima organizacional de la empresa es de tipo autoritario paternalista, y no influye directamente en el buen desempeño de los trabajadores.

A nivel Nacional, Gil (2018), desarrolló una investigación de diseño transaccional y correlacional; en el cual aplicó un cuestionario a una muestra de 26

colaboradores, con un 95% de nivel de confiabilidad. Del análisis de los datos obtenidos del instrumento, concluyó que los colaboradores requieren del estímulo y desarrollo de dimensiones del clima organizacional, tales como la comunicación, incentivos por logro de metas y un adecuado liderazgo; para lograr de manera estratégica un buen desempeño laboral. Además, recomienda a los directivos promover la fraternidad y ayuda mutua entre compañeros de trabajo.

En otro trabajo de investigación, Cossio (2018), de enfoque cualitativo y como instrumento se utilizó el cuestionario a una muestra de 111 colaboradores, con un nivel de confianza del 95%. Del análisis de la información, concluyó, que, para mejorar la productividad de la empresa, se debe proporcionar un ambiente agradable al colaborador, debido a que ambas variables se interrelacionan. Además, recomienda a los directivos optar por un estilo de liderazgo participativo, que influya de manera positiva en los trabajadores y se brinde más capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional.

De igual modo, Díaz (2019), de diseño descriptivo y correlacional; en el cual se aplicó un cuestionario a una muestra de 20 trabajadores, y con los resultados obtenidos del procesamiento de la información, concluyó que, la autorrealización, involucramiento, supervisión y trabajo en equipo se relacionan directamente con el desempeño de los trabajadores y permiten tener mejoras significativas en la organización.

A nivel regional y local, Del Castillo (2020), tuvo un enfoque cuantitativo, y de diseño correlacional; y se aplicó un cuestionario a una muestra de 50 colaboradores, con un nivel de confiabilidad del 90%. Del procesamiento y análisis de la información recabada de la muestra, concluyó, que un buen clima organizacional está vinculado directamente con un eficiente desempeño en el trabajo, buscando el crecimiento de la empresa y de los integrantes de los que lo conforman. Además, recomienda al

gerente impulsar directrices y normativas enfocadas en el liderazgo, trabajo en equipo, motivación, capacitaciones y desarrollo profesional.

Así mismo, Romero (2020), tuvo un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional; eligió como instrumento el cuestionario, el cual aplicó a una muestra de 32 docentes, con un 100% de confiabilidad. De la interpretación, concluyó, que el clima laboral está relacionado con el desempeño de los docentes, es decir que si existe un ambiente de trabajo armonioso y agradable se verá reflejado en el logro de objetivos y metas institucionales, siendo beneficiados los estudiantes.

De igual manera, en el trabajo de investigación de Pinedo et al. (2020), que fue elaborado con diseño correlacional; se aplicó un cuestionario a una población y muestra de 20 colaboradores, con nivel de confianza del 100%. Del procesamiento y análisis de la información obtenida, concluyeron, que para lograr un buen desempeño medible en los trabajadores de la empresa ferretera, se requiere de un adecuado clima organizacional, ya que se relacionan de manera directa.

Posteriormente, realizamos la revisión teórica de las variables de investigación, para entender e identificar sus conceptos, teorías y elementos. En primer lugar, se investiga todo lo relacionado al Clima Organizacional; Peralta (2021) afirma que es el ambiente conformado de un conjunto de elementos que perciben los trabajadores y que influye de manera directa en desarrollo de la empresa. Así mismo, Peña (2018), lo define como el conjunto de percepciones que el individuo capta de las características que presenta la organización y que tiene su impacto en la forma como desarrollan sus funciones. Para Ahmad et al. (2018), el clima organizacional es un elemento importante para una buena gestión de recursos humanos. Es decir, que la empresa, independientemente del rubro económico o tamaño al que pertenece debe tener un buen vínculo con sus trabajadores. Schaufeli (2016) indica que las organizaciones que tienen un buen nivel de clima

organizacional tienen trabajadores más comprometidos con los objetivos de la empresa.

Otra definición es la que presenta Bordas (2016), es el contexto de trabajo, que se caracteriza por el conjunto de elementos estables tangibles e intangibles y que influye en las actitudes reflejadas en el desempeño de los trabajadores. Además, el clima organizacional en un nivel óptimo posee resultados importantes referentes a situaciones personales, grupales y empresariales. (Ghanbari & Eskandari, 2016). La teoría del clima organizacional de Likert (1968), determina que las condiciones que brinda la compañía, repercute directamente en el comportamiento de los trabajadores. Por lo tanto, las actitudes de los colaboradores estarán directamente conectadas con la percepción del ambiente laboral. Así mismo, se puede describir como una teoría dinámica, donde explica el surgimiento y la aplicación del clima participativo como puente que posibilita el desarrollo eficiente de las actividades y tareas en el logro de los objetivos organizacionales mediante el empleo de técnicas motivacionales actuales.

Además, Likert plantea tres tipos de variables: las variables causales; que son aquellas en las que se evidencia la estructura organizacional: misión, visión, objetivos, políticas, competencias, entre otros relacionados. El segundo tipo corresponde a las variables intermedias; estas son muy importantes ya que miden la situación interna que se encuentra la empresa, tales como la motivación, comunicación, rendimiento y liderazgo. El tercer y último tipo son las variables finales, las cuales se manifiestan como producto de la primera y segunda variable, es decir evalúa todos los procesos organizacionales de la empresa utilizados en el logro de los objetivos. Adicionalmente, las tres variables interactuadas, conforman dos tipos de clima organizacional y cuatro sistemas. El primer tipo de clima organizacional es el clima autoritario; que abarca el sistema I y II, el primer sistema es el autoritario explotador, que se caracteriza porque el alto mando promueve un ambiente hostil, inseguro, a base de castigos y amenazas, con una interacción y comunicación deficiente; y el segundo sistema, es el autoritario paternalista, el cual

se distingue porque la dirección genera confianza a sus subordinados, ya que se utilizan técnicas de motivación, mecanismos de control y emiten la sensación de ser un ambiente estructurado y estable, pero no está directamente enfocado a los objetivos de la organización. El clima participativo, corresponde al segundo tipo de clima e incluye a los sistemas III y IV. El tercer sistema pertenece al clima participativo consultivo, se caracteriza porque los superiores brindan confianza a los subordinados, permiten tomar decisiones específicas, se comunican de manera descendente y satisfacen las necesidades de autoestima y reconocimiento. El cuarto sistema, corresponde al clima de participación en grupo, éste tipo de clima se identifica porque existe una confianza total entre directivos y trabajadores y están enfocados a los objetivos, la comunicación es fluida y constante, las responsabilidades son compartidas y las decisiones son tomadas a nivel de toda la organización.

El tipo de clima organizacional que posee mejores características y beneficios para la organización es el perteneciente al cuarto sistema, el clima de participación en grupo, ya que brinda un ambiente cálido, abierto, flexible y favorable.

Las dimensiones del clima organizacional, según Sandoval, (2004) son elementos que permiten medir el nivel del clima laboral de una empresa determinada. Likert propone ocho dimensiones que permiten medir el ambiente laboral de las empresas. La primera dimensión corresponde a los métodos de mando; esta mide la influencia de liderazgo en el comportamiento de los trabajadores; como segunda dimensión se encuentra a las fuerzas motivacionales, las cuales evalúan los procedimientos y técnicas de motivación que utiliza la empresa para motivar y satisfacer las necesidades de sus colaboradores; en la tercera dimensión, se señalan los procesos de comunicación, aquí se examinan las formas de comunicación que se utilizan con más frecuencia en la compañía, y además determina cuál de estas debería predominar para lograr el mejor desempeño de los empleados; la cuarta dimensión predomina a los procesos de influencia, los cuales determinan la interacción entre el superior y los subordinados

referentes a los objetivos que la empresa se propone lograr a corto, mediano y largo plazo; en la quinta dimensión se encuentra a los procesos de toma de decisiones, en la cual se mide la procedencia de la información al momento de tomar decisiones y asignación de funciones. La sexta dimensión incluye los procesos de planificación, de las cuales se mide la manera como se establecen las acciones a desarrollarse para alcanzar los objetivos estratégicos. La séptima dimensión abarca a los procesos de control, en donde se miden, comparan y rectifican las acciones y actividades que desarrolla la empresa con el propósito de verificar si están alineadas con los objetivos la compañía. La última dimensión engloba a los objetivos de rendimiento y desempeño, aquí se examina el perfil, formación y productividad del trabajador.

En segundo lugar, la variable dependiente, el desempeño laboral, Robbins & Judge (2013), lo definen como los procesos que permite conocer el éxito de la organización a través del logro de los objetivos. Así mismo, Palmar et al., (2014) consideran que es la respuesta de los individuos ante las labores asignadas y que son esenciales para el logro de los objetivos de la organización. Para Robbins & Coulter (2015), son las actividades desarrolladas por los individuos que pueden ser medidos para el crecimiento de la organización.

La teoría del desempeño laboral de Klingner & Nabaldian (2002), está determinado por la conexión entre las técnicas de motivación de la empresa y la capacidad basada en los conocimientos, habilidades y experiencias de los trabajadores para el desempeño. Esta teoría se subdivide en teorías de equidad y expectativas. La primera teoría, se relaciona a la forma imparcial y buen trato hacia a los trabajadores, reflejado en el buen desempeño de sus funciones. La segunda teoría, se enfoca en la forma como la empresa brinda a sus trabajadores los alcances y facilidades para desarrollarse personalmente y profesionalmente, teniendo como resultado un mejor desempeño organizacional.

Robbins & Coulter (2015) presentan 4 dimensiones del desempeño laboral; la primera dimensión es la capacidad laboral, esta se refiere a todas las actitudes que

expresa el trabajador en su área de trabajo donde evidencia sus conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas; la segunda dimensión es el desenvolvimiento, la cual es la capacidad del trabajador para conocerse a sí mismo y desarrollar a plenitud sus habilidades y destrezas a través de la comunicación fluida dentro de la organización; como tercera dimensión está la eficacia, el cual se refiere a la realización de funciones y tareas de manera correcta orientada al desarrollo organización; la última dimensión es el perfil del trabajador, está establecido de acuerdo a las necesidades de la empresa, es decir son las características del individuo que corresponden a la función que va a desarrollar dentro de la organización tales como experiencia, edad, sexo, conocimientos, habilidades, entre otros que la empresa considere indispensable para el logro de los objetivos.

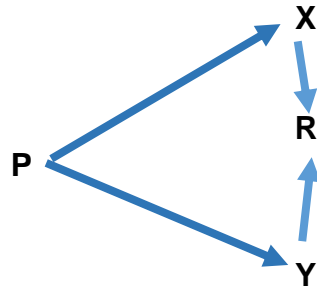
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada; y según Ñaupas et al. (2014), este tipo de investigación está basado en las teorías básicas, orientado a la solución de sucesos de ámbito social. Entonces, se puede afirmar que una investigación aplicada requiere del análisis de hallazgos teóricos encontrados por otros autores.

El estudio tuvo diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional. Según Hernández et al., (2014), indican que la investigación es no experimental porque se lleva a cabo sin manipular las variables de estudio, observando y analizando a los fenómenos en su ámbito natural. Es transversal, porque describe y analiza la relación o incidencias entre las variables en determinado periodo. Es descriptiva, porque describe las características, atributos y componentes de los objetos de estudio. Es correlacional debido a que evalúa la relación entre las variables en un determinado momento.

El esquema de la investigación fue diseñado de la esta manera:



Donde:

- P: Población
- X: Clima organizacional
- Y: Desempeño laboral.
- R: Relación entre clima laboral y desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional

El clima organizacional se define como el ambiente conformado de un conjunto de elementos que perciben los trabajadores y que influye de manera directa en desarrollo de la empresa. (Peralta, 2021)

La presente investigación midió el clima organizacional de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., 2021, por medio de un cuestionario de 24 preguntas con escala tipo Likert que evaluó las ocho dimensiones.

Tabla 1.

Dimensiones e indicadores del clima organizacional

Dimensiones	Indicadores
Métodos de mando	Cooperación y disponibilidad Relación entre el jefe y trabajador Organización y distribución de tareas Remuneración
Fuerzas motivacionales	Compensación y reconocimiento Igualdad de oportunidades Condiciones de trabajo Identidad con la empresa
Comunicación	Conocimiento de la misión, visión y valores Medios de comunicación Participación
Influencia Toma de decisiones Planificación	Estilo de liderazgo Autonomía Estructura organizacional Programas de capacitación
Control Rendimiento y desempeño.	Evaluación de calidad Estándares de rendimiento

Fuente: Elaboración propia

Para medir las dimensiones del clima organizacional se utilizó la escala ordinal.

Variable Dependiente: Desempeño laboral

El desempeño laboral se conceptualiza como la respuesta de los individuos ante las labores asignadas y que son esenciales para el logro de los objetivos de la organización. (Palmar et al., 2014)

La presente investigación, a través de un cuestionario de 16 preguntas se midió en los trabajadores de Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., el desempeño mediante dimensiones e indicadores.

Tabla 2.

Dimensiones e indicadores del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores
Capacidad laboral	Conocimientos, habilidades y destrezas Experiencias Toma de decisiones Flexibilidad e innovación Resolución de conflictos Trabajo en equipo
Desenvolvimiento	Autoevaluación Comunicación Valores y reglamento Cooperación
Eficacia	Recursos de la empresa Responsabilidad
Perfil del trabajador	Actitudes y aptitudes Iniciativa personal

Fuente: Elaboración propia

La escala que permitió medir las dimensiones de la variable dependiente es la ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población según Salazar & Del Castillo (2018) es un conjunto y/o universo finito o infinito de las cuales se desea estudiar sus características, cualidades y propiedades con un determinado objetivo. Según informe del área Administrativa, la presente investigación tiene una población finita total de 16 trabajadores que laboran en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C.

Se incluyó a los colaboradores que se encuentran con contrato de trabajo amparados por la Ley N° 31110 y aquellos cuyo contrato estuvo bajo el amparo del Artículo 58° del Decreto supremo 003-97- TR, de conformidad TUO del decreto Legislativo 728.

Se excluyó a los trabajadores eventuales, que colaboran en la empresa por un periodo corto, menor a 15 días.

Para Cabezas et al. (2018), la muestra es una parte representativa del total de elementos a estudiar, el cual permitirá analizar las características del objeto de estudio reduciendo tiempo y gastos excesivos, más aún en investigaciones donde la población es extensa y/o infinita. La presente investigación es de universo finito, es decir pequeño y todos los integrantes deben ser evaluados, por lo tanto, los 16 colaboradores de la empresa serán sometidos a evaluación.

El tipo de muestreo utilizado en la investigación fue el muestreo censal, en el cual se incluye a toda la población. El muestreo censal se caracteriza porque incluye todos los casos. (Hernández et al., 2014)

La unidad de análisis estuvo constituida por los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta. López & Fachelli (2015), la define como una herramienta que está dirigida a personas con el objetivo que conocer sus opiniones, comportamientos, percepciones, entre otras características, materias de investigación.

El instrumento que se usó en el proceso de recojo de información y medición de variables fue el cuestionario. Arias & Covinos (2021), el cuestionario está constituido por preguntas enumeradas y posibles repuestas que los encuestados deben responder para obtener la información de las variables de estudio.

Para la elaboración del cuestionario que medirá la variable clima organizacional, se utilizó ocho dimensiones de las cuales se diseñó 24 preguntas con una escala de medición de Likert. Así mismo, para la evaluación del desempeño laboral, se elaboró 16 preguntas distribuidas por las cuatro dimensiones y medidas también a través de la escala de Likert.

Según Hernández et al., (2014), la validez es el nivel en que un instrumento mide la variable de estudio. En la investigación, la validez de los instrumentos utilizados, se obtuvo a través de la valoración de expertos, los cuales evaluaron mediante criterios definidos, si los instrumentos usados en el estudio estuvieron en óptimas condiciones para su aplicación en las unidades de estudio. Este proceso de validación permitió obtener información clara y precisa de las variables.

La validación fue realizada por 3 expertos:

Tabla 3.

Validación de los instrumentos por expertos

Nº	Experto	Valoración	Opinión
01	Mg. Pereyra Gonzales Tony Venancio	4.5	Aplicable
02	Mg. Berrios Burga Ezequiel	4.4	Aplicable
03	Mg. Clavo Zumba Icela Baneza	4.4	Aplicable

El promedio obtenido del juicio de expertos fue 4.43 que significa que el instrumento es bueno y puede aplicarse.

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad de los instrumentos, fue determinada por el uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Según Yirda (2021), el coeficiente Alfa de Cronbach permite medir la fiabilidad y consistencia de los instrumentos de la investigación. Se obtiene como resultados valores comprendidos entre el 0 al 1. En la investigación, se utilizó este coeficiente y se obtuvo un valor de 0.846 para la variable clima organizacional y 0.913 para la variable desempeño laboral, lo que significa que los instrumentos son altamente confiables, como lo muestra la tabla:

Tabla 4.

Confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de cronbach	Nº de elementos
Clima organizacional	0.846	24
Desempeño laboral	0.913	16

Fuente: datos extraídos de excell

3.5. Procedimientos

- ❖ Para la elaboración de la investigación, se inició con la búsqueda de la información relacionada a las variables de estudio a través de diversas fuentes primarias y secundarias.
- ❖ Se seleccionó la técnica e instrumentos a utilizar para el recojo de la información requerida para la solución al problema planteado al inicio de la investigación.

- ❖ Se solicitó el permiso formal de la gerencia de la empresa, para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores.
- ❖ Mediante los cuestionarios, se obtuvo la información de cada trabajador, el cual se procesó, analizó y probó las hipótesis.
- ❖ Se elaboró el informe final con los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

En el proceso de tabulación de los datos obtenidos de los instrumentos se utilizó el programa Excel. Los valores resultantes fueron interpretados según la tabla:

Tabla 5.

Niveles de interpretación del cuestionario de clima organizacional

NIVELES DE CLIMA LABORAL		
DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
24-47	48-71	72-96

Fuente: datos extraídos de excell

Tabla 6:

Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño laboral

NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL		
BAJO	MODERADO	ALTO
16-31	32-47	48-64

Fuente: datos extraídos de excell

Para determinar la relación inferencial se utilizó la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, debido a que la población es menor a 30 elementos, con una significancia de $000 < 0,05$:

Si P es menor a 0.05 Aceptamos la hipótesis nula

Si P es mayor a 0,05 Rechazamos la hipótesis nula

Se aplicó la prueba no paramétrica, la correlación de Spearman para la comprobación de la hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Referente a la ética en la elaboración de la presente investigación, estuvo bajo los lineamientos y guía que propone la Universidad Cesar Vallejo. Así mismo, se contó con la autorización escrita de la gerencia de la empresa para aplicar los cuestionarios a los trabajadores, respetando su anonimato al momento de su participación. Además, en la redacción se tuvo en cuenta los derechos del autor, a través de la utilización de citas APA, evitando así cometer plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel del clima organizacional en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

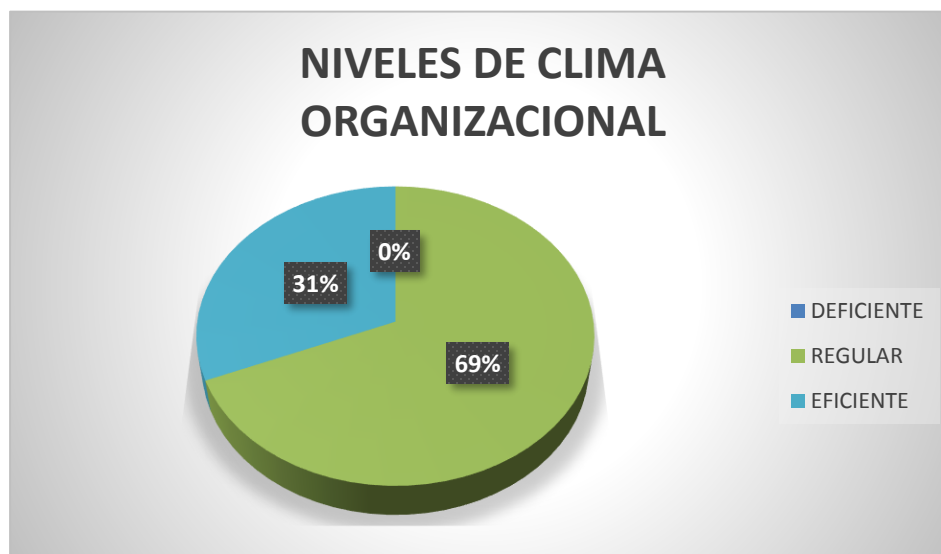


Figura 1. Niveles de clima organizacional, datos procesados del cuestionario de clima organizacional aplicado a los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

La figura 1, muestra el nivel de clima organizacional de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C.; el 69% de los trabajadores (11) considera que el clima organizacional de su centro de trabajo es regular, el 31% (5) de trabajadores lo consideran como un clima organizacional eficiente y el 0% considera deficiente.

De la figura 1 se validó la Hipótesis específica 1: H1: El nivel del clima organizacional en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021, es deficiente; y según los datos obtenidos; el mayor porcentaje de trabajadores considera que el nivel clima laboral de su centro de trabajo es regular, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica 1.

4.2. Relación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021

Tabla 7.

Correlación de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral

		Métodos de mando	Fuerzas motivacionales	Comunicación	Influencia	Toma de decisiones	Planificación	control	Rendimiento y desempeño	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Métodos de mando	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,769**	,376	,357	,124	,065	,093	,590*	,500*
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Fuerzas motivacionales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,769**	1,000	,415	,309	,353	,067	,137	,587*	,391
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,376	,415	1,000	,833**	,328	,372	,367	,509*	,128
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Influencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,151	,110	,833**	1,000	,323	,307	,435	,410	,063
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,357	,309	,328	,323	1,000	,538*	,739**	,667**	,075
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Planificación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,124	,353	,328	,323	,538*	1,000	,336	,551*	,052
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	control	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,065	,067	,372	,307	,538*	,336	1,000	,619*	-,006
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Rendimiento y desempeño	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,093	,137	,367	,435	,739**	,336	1,000	,619*	,982
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,590*	,587*	,509*	,410	,667**	,551*	,619*	1,000	,454
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,016	,017	,044	,115	,005	,027	,011	.	,078
		N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,500*	,391	,128	,063	,075	,052	-,006	,454	1,000	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	

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

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

Fuente: Datos procesados en SPSS de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

La tabla 7, muestra las relaciones de las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral, los cuales tienen los siguientes valores: Las D1: 0,500 y D8: 0.454 tienen una relación moderada con el desempeño laboral; la D2: 0.391 tiene bajo nivel de relación; y las D3:0.128, D4: 0.063, D5:0.075, D6: 0.052, D7: -0.06 tienen un nivel muy bajo de relación con el desempeño laboral.

La hipótesis específica 2: La motivación es la dimensión de clima organizacional que tienen mayor relación con el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021; se rechaza, porque la dimensión 2 (fuerzas motivacionales) tiene bajo nivel de relación con el desempeño laboral. La dimensión del clima organizacional que tiene mayor relación con el desempeño laboral es la dimensión 01: métodos de mando.

4.3. Nivel de desempeño laboral del personal de Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.



Figura 2. Niveles de desempeño laboral de los trabajadores, datos procesados del cuestionario de desempeño laboral aplicado a los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

En la figura 2, se muestra el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C.; el 88% (14) de los trabajadores considera que el nivel de su desempeño laboral es alto; el 12% (2), considera que su nivel de desempeño es moderado; y el 0% lo considera bajo.

La hipótesis específica 3: Los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021, se encuentra en un nivel de desempeño moderado; y según los resultados obtenidos, esta hipótesis se rechaza porque la mayor cantidad de trabajadores consideran que poseen un nivel alto de desempeño laboral.

4.4. Relación del clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

Tabla 8.

Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,596*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	16	16
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,596*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	16	16

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

Fuente: Datos procesados en SPSS de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

La tabla 8, muestra la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Agropecuaria Rio Mayo SAC; siendo el valor 0.596 la correlación entre las variables, lo que significa que el nivel de relación es positiva moderada. Además, presenta un valor de significancia de 0.015, el cual permitió tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula.

A través de los resultados obtenidos de aplicar la correlación de Spearman, se acepta la hipótesis alterna:

Hi: Sí existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021.

V. DISCUSIÓN

En la investigación, se tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo como resultado 0.596, que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis alterna, es decir, que sí existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021. Estos resultados obtenidos contribuyen a reafirmar la definición expuesta por el autor Peña (2018), quien define al clima organizacional como las percepciones que los individuos captan de las características que presenta la organización y que tiene su impacto en la forma como desarrollan sus funciones. Además, con la finalidad de consolidar los resultados obtenidos, se analizó los resultados de investigaciones similares, y en primer lugar se tomó el trabajo de indagación de Cossio (2018), quien obtuvo 0.0210 de la aplicación de la correlación de Spearman, la condición fue $p < 0,027$, por tanto, siendo el valor obtenido mayor a la condición se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna en el cual indica que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Expreso Internacional Palomino SAC 2018. El siguiente trabajo de indagación correspondió a Romero (2020), en este caso, el autor aplicó el coeficiente de correlación Tau b de Kendall = 0.393, el cual significó que el clima organizacional tiene una baja incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.

De los resultados obtenidos y del análisis de otras investigaciones similares, se pudo comprender la gran importancia que la gerencia de la empresa brinde un ambiente laboral agradable a sus colaboradores, ya que de su sentido de pertenencia y lealtad depende en gran magnitud el éxito de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C.

Por otro lado, para determinar el nivel del clima organizacional en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. Moyobamba, año 2021, como respuesta al objetivo específico 1, se dividió en 3 niveles: eficiente, regular y deficiente; del cual, de la aplicación del instrumento de medición se obtuvo que el 69% de los trabajadores consideran como regular el nivel del clima organizacional de la empresa en la que laboran. De los resultados, se anula la hipótesis específica 1, debido que al inicio de la investigación se estableció como hipótesis del nivel de clima organizacional como deficiente y los resultados determinan que el nivel es moderado. Estos resultados indicaron que la empresa requiere cambios y mejoras en cuanto a la gestión de recursos humanos y liderazgo. Según Likert (1968), existe 2 tipos de clima organizacional; el clima autoritario y el participativo. El clima autoritario se subdivide en autoritario explotador y autoritario paternalista; y el clima participativo también se subdivide en participativo consultivo y participativo en grupo. De los datos procesados, se dedujo que la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. se encuentra en el clima autoritario paternalista debido a que utilizan algunas técnicas de motivación, brindan confianza, pero no está enfocado a los objetivos de la empresa.

Torres (2018) indica que grandes empresas como Google, Facebook, Starbucks, Affinity Petcare España, Grupo VIPS España, Cisco, The Ritz-Carlton, han logrado ser exitosas ya que comprenden que sus trabajadores incrementan sus conocimientos y desarrollan mejor sus actividades dentro de un buen clima laboral. Además, considera que la flexibilidad laboral, la autonomía de tomar algunas decisiones, buen estilo de liderazgo, comunicación fluida, motivación constante y la oportunidad de crecimiento profesional y personal son algunas claves para mejorar el nivel del clima laboral en una empresa.

Las personas trabajan buscando satisfacer sus necesidades económicas y de desarrollo personal. Por lo tanto, un buen clima laboral facilita el rendimiento del trabajador. (Herrera et al., 2016)

Con respecto al objetivo específico 2, las dimensiones del clima organizacional de la investigación fueron 8: métodos de mando, fuerzas motivacionales, comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación, control, rendimiento y desempeño. Estas dimensiones han sido evaluadas a través del coeficiente de correlación de Spearman, y se obtuvo como resultado que las dimensiones, métodos de mando y rendimiento y desempeño tienen una relación moderada con la variable desempeño laboral con valores de 0.500 y 0.454 respectivamente. La dimensión fuerzas motivacionales tuvo como resultado 0.391, lo que significa que tiene un bajo nivel de relación con el desempeño laboral. Las dimensiones de comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación y control; tienen un muy bajo nivel de relación con el desempeño laboral con valores 0.128, 0.063, 0.075, 0.052, -0.06 respectivamente. En este análisis se rechazó la hipótesis, debido a que indicaba que la motivación es la dimensión que tenía mayor relación con el desempeño laboral. Los resultados indicaron que los métodos de mando tienen mayor relación con el desempeño laboral. Tal como lo indica Likert (1968), considera a los métodos de mando como la medición de la influencia de liderazgo en el comportamiento de los trabajadores.

Stolarz (2020), considera que un buen o mal clima laboral depende de la gestión del liderazgo. Algunos estudios internacionales indican que el 76% de las empresas relacionan al crecimiento de la productividad en la organización con un buen estilo de liderazgo, debido a que un buen líder impulsa a las personas a trabajar en equipo y bajo estándares que permite lograr los objetivos de la empresa.

Ponce et al. (2014) en su trabajo de indagación afirma con base a sus resultados de la aplicación de sus instrumentos, que el estilo de liderazgo influye en la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional. Además, los resultados de las empresas son afectados por el nivel de clima laboral que percibe los trabajadores.

Por último, el objetivo específico 3, para establecer el nivel del desempeño laboral de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., se dividió en 3 niveles: alto, moderado y bajo. De la tabulación de la información se obtiene que el 88% de los trabajadores consideran que tienen un nivel de desempeño alto. Klingner & Nabaldian (2002), indican que la teoría del desempeño laboral se divide en 2; teoría de equidad y expectativas. La teoría de la equidad se relaciona a la forma imparcial y buen trato hacia a los trabajadores, reflejado en el buen desempeño de sus funciones. La teoría de las expectativas se enfoca en la forma como la empresa brinda a sus trabajadores los alcances y facilidades para desarrollarse personalmente y profesionalmente, teniendo como resultado un mejor desempeño organizacional. De las teorías propuestas y del análisis de la información obtenida, se dedujo que la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., está desarrollada bajo la teoría de la equidad, siendo una desventaja no dar las facilidades para que el personal se desarrolle profesionalmente, ya que el personal no está desarrollando al 100% sus capacidades y habilidades.

El desempeño laboral para Robbins & Coulter (2015), son las actividades desarrolladas por los individuos que pueden ser medidos para el crecimiento de la organización. Esta definición del autor hace referencia a la importancia de tener y mantener siempre un nivel alto (optimo) de desempeño laboral para que la empresa logre los objetivos a largo, mediano y corto plazo. Referente al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo, en la actualidad se encuentra en un nivel alto, el cual debe permanecer en ese nivel para que la empresa crezca y genere más puestos de trabajo en beneficio de la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., Moyobamba, año 2021; siendo 0.569 (coeficiente de correlación de Spearman) y 0.015 (significancia) los valores obtenidos del procesamiento de la información obtenida de los instrumentos de medición.

6.2. El nivel del clima organizacional de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., Moyobamba, año 2021, es REGULAR con el 69% del total de encuestados.

6.3. Las dimensiones del clima organizacional que tienen una relación positiva moderada con las dimensiones del desempeño laboral son: La D1: Métodos de mando con el 0.5000 de coeficiente de correlación de Spearman; y la D8: Rendimiento con 0.454 de correlación.

La D2: Fuerzas motivacionales obtuvo el valor de 0.391 en la correlación de Spearman, lo que significa que tiene un bajo nivel de relación con el desempeño laboral.

La D3: Comunicación 0.128, D4: Influencia 0.063, D5: toma de decisiones 0.075, D6: planificación 0.052 y la D7: control -0.06 tienen un nivel bajo de relación con el desempeño laboral.

6.4. El nivel del desempeño laboral de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., Moyobamba, año 2021, es ALTO con el 88% del total de encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** La gerencia de Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., con el propósito de incrementar la productividad de la empresa que representa, debe incluir en su plan de trabajo mensual, estrategias para mejorar la gestión de Recursos Humanos referentes a la selección de personal de acuerdo a las necesidades de la empresa, capacitaciones constantes, evaluación de desempeño, remuneración conforme a la ley, contribución al crecimiento profesional de los trabajadores y la generación de un ambiente agradable en la empresa.
- 7.2.** Al jefe de recursos humanos, con la finalidad de mejorar el clima organizacional de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C. que se encuentra en un nivel regular, debe implementar estrategias a su plan de trabajo semanal, enfocados principalmente a fomentar el compañerismo y apoyo entre los colaboradores, dar el reconocimiento de los logros alcanzados, brindar un ambiente físico de trabajo agradable, generar una buena comunicación entre todas las áreas de trabajo y fomentar el respeto.
- 7.3.** El jefe de recursos humanos debe ser un líder que dirija a los trabajadores hacia los objetivos de la empresa, enseñándoles cómo hacer las cosas mediante su ejemplo, motivándolos a ser eficientes y fomentando siempre una comunicación fluida.
- 7.4.** Al jefe de recursos humanos, con el fin de mantener y/o mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., debe definir y comunicar los objetivos corporativos, motivar de forma personalizada a los trabajadores y establecer cronogramas de capacitaciones.

REFERENCIAS

- Ahmad, K, Jasimuddin, S y Kee, W (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Decisión de gestión*, 56 (2), 421 - 440.
<https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Agencia Peruana de Noticias – ANDINA (2020, agosto 17) El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
[file:///C:/Users/Omar/Downloads/Arias-Covinos
Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf](file:///C:/Users/Omar/Downloads/Arias-Covinos%20Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
<https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J., (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición) McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Cossio, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018*. [Tesis

de Maestría, Universidad Peruana de las Américas Perú] Repositorio ulasamericas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/466>

Del Castillo, K. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa prestadora de servicios de saneamiento Moyobamba, año 2020*. [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo Perú] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58898>

Díaz, L. (2019). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Eyepro en el año 2019 en Cajamarca*. [Tesis de Licenciado, Universidad Privada del Norte Perú] Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/26307>

Ghanbari, S. & Eskandari, A. (2016). Organizational climate, work motivation and organizational citizenship behavior. *Perspectiva de la Revista Internacional de Gestión*, 1 (3), 1 - 14.

Gil, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Sub Gerencia de Deporte Cultura y Recreación, Municipalidad de Los Olivos- 2018*. [Tesis de Licenciado, Universidad Nacional Federico Villarreal Perú] Repositorio Institucional UNFV.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2300>

Goicochea, D. (2019). The organizational climate laboral performance of the personnel of the human resources area. Case: international outsourcing. *Global Business Administration Journal*, 2 (2), 73-99. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>

Hernández, C. & Carpio N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*; 2(1): 75-79.

<https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

Hernández, S.; Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta Edición) Mc Graw Hill.

Herrera, C., Delgado, A. & Betancur, S. (2016). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105-126.

Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador] UASB-Digital. <http://hdl.handle.net/10644/7202>

Klingner, E. & Nabaldian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. (cuarta edición) McGraw-Hill.

Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa*. Ediciones Deusto

López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. (sexta edición). Addison-Wesley Iberoamericana.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (cuarta edición). Ediciones de la U.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159–188.
- Peña, H. (2018) *Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Editorial UPSE.
- Peralta, R. (2021, julio 15) El Clima Organizacional. <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pinedo, W., Tipa, A. & Vela, J. (2020). *El clima laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferretera QUIZUD E.I.R.L. Moyobamba, 2020*. [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo Perú] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53911>
- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C. & Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario o Global. *Conference on Business and Finance Proceedings*, 9 (1), 1031–103.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). *Study of the Relationship between Culture, Climate and Labour Force in Ecuador*. *Acción Psicológica*, 14(2), 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración* (12.a ed.). Pearson Education.

- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (Decimoquinta edición) Pearson Educación.
http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Romero, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020*. [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo Perú] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57758>
- Salazar, C & Del Catillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística*. (primera edición)
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Revista Hitos de Ciencias Económico y Administrativas. 10 (27), 7:78-82.
<https://docplayer.es/34823837-Concepto-y-dimensiones-del-clima-organizacional.html>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador] UASB-Digital.
<http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Schaufeli, W. (2016). Great job investment, personality and organizational climate. *Revista de Psicología de gestión*, 31 (6), 1057 - 1073.
<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Stolarz, P. (2020). *El liderazgo y su impacto en el clima organizacional*

<https://blog.pdainternational.net/blog/2020/02/26/el-liderazgo-y-su-impacto-en-el-clima-organizacional/>

Torres, R. (2018). 14 formas para mejorar el clima laboral en tu empresa.

<https://fococonsultores.es/14-formas-para-mejorar-el-clima-laboral/>

Vaquerano, A., Flores, M. & Morán, M. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? *Realidad Empresarial*, (10), 102-105.
<https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585>

Vera, N. & Suárez, A. (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>

Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador] UASB-Digital.
<http://hdl.handle.net/10644/6212>

Yirda, A. (2021). *Definición de Alfa de Cronbach*.

<https://conceptodefinicion.de/alfa-de-cronbach/>.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		
Clima organizacional	Es la calidad que percibe los integrantes de la organización referente al ambiente organizacional y que influye de manera directa o indirecta en sus actitudes y aptitudes referente a las funciones que desempeña (Chiavenato, 2007)	La presente investigación midió el clima organizacional de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., 2021, por medio de un cuestionario de 28 preguntas con escala tipo Likert que evaluó las ocho dimensiones.	Métodos de mando	Cooperación y disponibilidad	Tipo de Likert, escala ordinal:		
				Relación entre el jefe y trabajador			
				Organización y distribución de tareas			
			Fuerzas motivacionales	Remuneración		escala	equivalencia
				Compensación y reconocimiento		1	Nunca
				Igualdad de oportunidades		2	Algunas veces
				Condiciones de trabajo		3	Frecuentemente
				Identidad con la empresa		4	siempre
				Conocimiento de la misión, visión y valores			
			Comunicación	Medios de comunicación			
				Participación			
			Influencia	Estilo de liderazgo			
			Toma de decisiones	Autonomía			
Planificación	Estructura organizacional						
	Programas de capacitación						
Control	Evaluación de calidad						
Rendimiento y desempeño.	Estándares de rendimiento						

Desempeño Laboral	Es un conjunto de características propias de los individuos que se desarrollan en el cumplimiento de funciones y que tienen un impacto significativo en la organización. (Milkovich y Boudreau, 1994)	La presente investigación midió el desempeño de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., 2021, a través de un cuestionario de 23 preguntas con escala tipo Likert en donde se evaluó las dimensiones de capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador.	Capacidad laboral	Conocimientos, habilidades y destrezas	Tipo de Likert, escala ordinal:				
				Experiencias					
				Toma de decisiones					
				Flexibilidad e innovación					
				Resolución de conflictos					
			Desenvolvimiento	Trabajo en equipo		escala	equivalencia		
				Autoevaluación				1	Nunca
				Comunicación				2	Algunas veces
				Valores y reglamento				3	Frecuentemente
			Eficacia	Cooperación		4	siempre		
				Recursos de la empresa					
			Perfil del trabajador	Responsabilidad					
				Actitudes y aptitudes					
				Iniciativa personal					

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., el presente instrumento de medición tiene como objetivo determinar el clima organizacional de la empresa de la cual ustedes son parte. Por favor responder las siguientes interrogantes con sinceridad, para que la información que se obtenga sea verídica y contribuya a propuestas de mejoras del ambiente de trabajo.

DATOS GENERALES:

- | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 1) Sexo: | 2) Edad: | 3) Tiempo de servicio: |
| a) Masculino | a) 20 – 30 | a) De 1 a 12 meses |
| b) Femenino | b) 31 – 40 | b) De 1 a 3 años |
| | c) 41 – 50 | c) De 3 a 6 años |
| | d) 50 a más | d) De 6 a más |

INSTRUCCIONES:

Lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (X) en el casillero que considere conveniente de acuerdo a sus experiencias y opiniones.

Tiene las siguientes opciones para responder a las preguntas presentadas:

Nunca (1) /algunas veces (2) / frecuentemente (3) / siempre (4)

Nº	CLIMA LABORAL	Escala de medición			
		1	2	3	4
	Métodos de mando				
1	Mi jefe respeta mis opiniones de cómo llevar a cabo mis funciones.				
2	Mi jefe tiene la disposición de ayudarme cuando tengo alguna duda sobre la realización de mis actividades.				
3	Tengo una relación cordial con mi jefe.				
4	Mi jefe es claro y preciso en la distribución de tareas.				
	Fuerzas motivacionales				
5	Me siento contento de ser parte del equipo de trabajo de la empresa y estoy comprometido con el logro de sus objetivos.				
6	Mi jefe valora y reconoce mi trabajo.				

7	Me siento a gusto con las condiciones físicas (espacio, temperatura, etc.) que me brinda la empresa.				
8	La empresa satisface mis necesidades económicas y de aprendizaje.				
Comunicación					
9	Al momento de integrarme a la empresa, recibí la información necesaria sobre el área y funciones de mi puesto de trabajo.				
10	Tengo una buena comunicación con mi jefe y compañeros de trabajo.				
11	Recibo información sobre los sucesos o acontecimientos relevantes que suceden en la empresa que tengan relación directa con mis funciones.				
12	Mi jefe escucha mis sugerencias y planteamientos en relación a una determinada situación.				
Influencia					
13	Mi jefe brinda un trato imparcial a todos los trabajadores.				
14	El liderazgo de mi superior influye positivamente en el cumplimiento de mis funciones.				
Toma de decisiones					
15	Participo activamente en la toma de decisiones de situaciones extraordinarias que se presenta en la empresa.				
16	Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.				
Planificación					
17	Mi trabajo es compatible con los objetivos de la empresa.				
18	Conozco las estrategias, objetivos y metas que planifica la gerencia.				
19	Existe un programa de capacitación y desarrollo del personal que me permite ser más eficiente en el trabajo.				
Control					
20	Mi jefe evalúa de forma adecuada mi trabajo.				
21	Existen procedimiento para evaluar la calidad de atención en la empresa.				
22	Los métodos de trabajo se mejoran periódicamente.				
Rendimiento y desempeño.					
23	Mi jefe me permite solucionar mis problemas laborales de manera creativa e innovadora.				
24	Me siento comprometido a expresar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				

Gracias por su participación y sinceridad para responder este cuestionario.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador de la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., el presente instrumento de medición tiene como objetivo identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de la cual ustedes son parte. Por favor responder las siguientes interrogantes con sinceridad, para que la información que se obtenga sea verídica y contribuya a propuestas de mejoras.

DATOS GENERALES:

- | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 1) Sexo: | 2) Edad: | 3) Tiempo de servicio: |
| a) Masculino | a) 20 – 30 | a) De 1 a 12 meses |
| b) Femenino | b) 31 – 40 | b) De 1 a 3 años |
| | c) 41 – 50 | c) De 3 a 6 años |
| | d) 50 a más | d) De 6 a más |

INSTRUCCIONES:

Lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (X) en el casillero que considere conveniente de acuerdo a sus experiencias y opiniones.

Tiene las siguientes opciones para responder a las preguntas presentadas:

Nunca (1) / algunas veces (2) / frecuentemente (3) / siempre (4)

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	Escala de medición			
		1	2	3	4
	Capacidad laboral				
1	El clima laboral de mi centro de trabajo influye positivamente en mi desempeño laboral.				
2	Me considero capaz de tomar decisiones coherentes respecto a mis funciones.				
3	Me adapto fácilmente a los cambios que va presentando la empresa.				
4	Tengo la capacidad de resolver conflictos y/o problemas respecto a mi área de trabajo.				
5	Tengo la capacidad de trabajar en equipo.				
	Desenvolvimiento				
6	Conozco las normas y políticas referentes a mis funciones.				

7	Realizo mis funciones con dedicación y esmero.				
8	Asumo con responsabilidad las consecuencias de mis acciones negativas.				
9	Conozco y utilizo las herramientas tecnológicas que facilitan las actividades que desarrollo.				
	Eficacia				
10	Presento en el tiempo y características indicadas la información requerida por mi jefe.				
11	Mi esfuerzo y perseverancia se ven reflejados en el logro de objetivos y metas de la empresa.				
12	Considero que no requiero de una supervisión constante para la realización de mis labores.				
13	Utilizo de manera adecuada los recursos que me brinda la empresa para el logro de metas y objetivos.				
	Perfil del trabajador				
14	Me considero un trabajador capacitado e idóneo para las funciones que se me han sido encomendadas.				
15	Me considero un trabajador productivo.				
16	Me considero un trabajador leal y comprometido con la empresa.				

Gracias por su participación y sinceridad para responder este cuestionario.

Anexo 03. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Clavo Zumba Icela Baneza
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Mg. Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Pichis Rivera Jeniffer Brigitte

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: comunicación efectiva.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: comunicación efectiva.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento es Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Moyobamba, 10 de setiembre de 2021


Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Clavo Zumba Icela
 Baneza Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Pichis Rivera Jeniffer Brigitte

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: comunicación efectiva.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: comunicación efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE
APLICABILIDAD

Instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Moyobamba, 10 de setiembre de 2021



 Mg. Icela Baneza Clavo Zumba

 CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony
 Venancio Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Pichis Rivera Jeniffer Brigitte

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: comunicación efectiva.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: comunicación efectiva.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE
APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5



Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAP 12657

Moyobamba, 09 de setiembre de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony
 Venancio Institución donde labora : Universidad César
 Vallejo Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Pichis Rivera Jeniffer Brigitte

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: comunicación efectiva.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: comunicación efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE
APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5



Msc. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP 12957

Moyobamba, 09 de
setiembre de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Burga Berrios Ezequiel
 Institución donde labora : Gobierno Regional San Martín
 Especialidad : Mg en Agronegocios
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Pichis Rivera Jeniffer Brigitte

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: comunicación efectiva.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: comunicación efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Es aplicable
PROMEDIO DE VALORACIÓN:
4.4

Moyobamba, 15 de setiembre de 2021



Lic. Mg. Ezequiel Berrios Burga
 Administrador
 CLAD N° 26626

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Burga Berrios Ezequiel
 Institución donde labora : Gobierno Regional San Martín
 Especialidad : Mg en Agronegocios
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Pichis Rivera Jeniffer Brigitte

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: comunicación efectiva.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: comunicación efectiva.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Moyobamba, 15 de setiembre de 2021

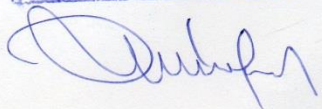


Lic. Mg. Ezequiel Berrios Burga
Administrador
CLAD N° 26626

Anexo 04. Autorización de aplicación de instrumento

AGROPECUARIA RIO MAYO S.A.C.
RECIBIDO
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
FECHA 07-09-21
HORA 9:00 a.m.
FIRMA

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**



SRTA. LESLY MURRUGARRA FLORES


GERENTE GENERAL DE AGROPECUARIA RIO MAYO S.A.C.

Yo, Jeniffer Brigitte Pichis Rivera, identificada con DNI 70416100, Código de estudiante de la Universidad Cesar Vallejo 7002713240. Ante Ud. me presento y expongo:

Que desarrollando el Taller de Elaboración de Tesis, uno de los programas académicos de la Universidad Cesar Vallejo de pregrado, para la actualización y elaboración de mi tesis titulada: "Clima Organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa Agropecuaria Rio Mayo S.A.C., año 2021", para obtener el grado académico de Licenciada en Administración. En tal sentido, solicito autorización para realizar trabajo de investigación en la empresa que Ud. representa.

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Moyobamba, 07 de setiembre del 2021.



JENIFFER BRIGITTE PICHIS RIVERA

DNI: 70416100



Jr. Callao N° 849 / ☎ 561224 / MOYOBAMBA / SAN MARTIN

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CARTA N° 03 – 2021/ ARM

Srta.

Jeniffer Brigitte Pichis Rivera

Moyobamba.

ASUNTO: Autorización de desarrollo de investigación

FECHA: 09 de setiembre del 2021.

Por medio de la presente tengo el agrado de dirigirme a usted, para manifestarle mi cordial saludo; y de acuerdo a la solicitud presentada en la empresa, le informo que se le autoriza realizar la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa Agropecuària Rio Mayo SAC - Moyobamba, año 2021” y, por lo tanto, se le brindara acceso a la información necesaria.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;


AGROPECUARIA RIO MAYO S.A.C
.....
Lesly Murrugarra Flores
Gerente General

Anexo 05. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	.194	16	.109	.930	16	.242
DESEMPEÑO LABORAL	.189	16	.129	.875	16	.032

Fuente: Datos de las encuestas analizadas SPSS

Anexo 06. FOTOS

