

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO
LABORAL INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
GENOVESA AGROINDUSTRIAS S.A., TACNA 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. CLAUDIA NOELY CRUZ LARICO

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

**TACNA - PERÚ
2025**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL
INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GENOVESA
AGROINDUSTRIAS S.A., TACNA 2024**

Tesis sustentada y aprobada el día 12 de junio de 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :
Dr. Gerónimo Víctor Damián López

SECRETARIO :
Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola

VOCAL :
Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvaron

ASESOR :
Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvaron

Certificado de similitud

Yo, Renato Rodolfo Burneo Alvaron, identificado con DNI N° 45697286, Docente Asesor de la tesis Titulada: "CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GENOVESA AGROINDUSTRIAS S.A., TACNA 2024", ejecutada por la Srta. Bachiller en Ingeniería Comercial CLAUDIA NOELY CRUZ LARICO, para optar el Título Profesional de Ingeniero Comercial.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de Originalidad y de similitud de Trabajos de Investigación y Producción intelectual, considerando que según revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual turnitin cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es de 9% tal como se aprecia en el archivo adjunto del reporte de análisis de similitud de turnitin. Por lo que CERTIFICO, que el nivel de similitud está dentro del rango permitido, para continuar con los trámites correspondientes.



Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvaron

Asesor de Tesis

DNI: 45697286



Bach. Claudia Noely Cruz Larico

Tesista

DNI: 75373028

Dedicatoria

A mi madre, por el apoyo incondicional que siempre me ha dado. Gracias por siempre estar a mi lado, enseñarme a nunca rendirme y seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y acompañarme durante
todo este proceso.

A todos mis docentes, por sus enseñanzas.

En especial a mi asesor, por su orientación,
paciencia y apoyo constante en cada etapa de
este trabajo.

Contenido

Portada	i
Hoja de jurados.....	ii
Certificado de similitud	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Índice de anexos.....	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	1
Capítulo I El problema	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.1. Formulación del problema.....	10
1.1.1. Interrogante principal.....	10
1.1.2. Interrogantes secundarias	10
1.2. Justificación de la investigación	11
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Hipótesis	14

1.4.1. Hipótesis general.....	14
1.4.2. Hipótesis específicas.....	14
1.5. Operacionalización de las variables.....	15
1.5.1. Variables e indicadores	15
1.5.2. Identificación de la variable 1	16
1.5.3. Identificación de la variable 2	16
1.5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	16
Capítulo II Marco teórico.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.1.3. Antecedentes regionales.....	25
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Clima laboral	27
2.2.2. Rendimiento laboral individual.....	35
2.3. Definición de conceptos básicos	45
Capítulo III Marco metodológico	48
3.1. Tipo de investigación.....	48
3.2. Nivel de investigación.....	48
3.3. Diseño de investigación	49
3.4. Ámbito y tiempo social de investigación.....	49
3.5. Población y muestra.....	50

3.5.1. Unidad de estudio	50
3.5.2. Población.....	50
3.5.3. Muestra	50
3.6. Procedimiento, técnicas e instrumentos.....	51
3.6.1. Técnicas.....	51
3.6.2. Instrumentos.....	51
3.6.3. Procedimiento de análisis de datos.....	54
Capítulo IV Análisis de resultados	55
4.1. Descripción del trabajo de campo	55
4.2. Diseño de la presentación de resultados	55
4.3. Resultados	57
4.3.1. Resultados de la variable 1: Clima laboral	57
4.3.2. Resultados de la variable 2: Rendimiento individual laboral	79
4.4. Prueba estadística.....	89
4.4.1. Comprobación de la hipótesis general	91
4.4.2. Comprobación de la hipótesis específicas	92
4.5. Discusión de resultados	99
Conclusiones	108
Recomendaciones	112
Referencias	115
Anexos	120

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	16
Tabla 2 Ficha Técnica de la Escala de Clima Laboral CL-SPC	52
Tabla 3 Ficha Técnica de la Escala de Rendimiento Laboral Individual ..	53
Tabla 4 Resultado de la variable 1: Clima laboral.....	58
Tabla 5 Resultado de la Dimensión 1: Autorrealización.....	62
Tabla 6 Resultado de la Dimensión 2: Involucramiento laboral	66
Tabla 7 Resultado de la Dimensión 3: Supervisión.....	70
Tabla 8 Resultado de la Dimensión 4: Comunicación.....	74
Tabla 9 Resultado de la Dimensión 5: Condiciones laborales	78
Tabla 10 Resultado de la variable 2: Rendimiento individual laboral	81
Tabla 11 Resultado de la Dimensión 1: Rendimiento en la tarea	83
Tabla 12 Resultado de la Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	86
Tabla 13 Resultado de la Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	88
Tabla 14 Prueba de normalidad estadística.....	90
Tabla 15 Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis general	91
Tabla 16 Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 1	93
Tabla 17 Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 2	94
Tabla 18 Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 3	95
Tabla 19 Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 4	97
Tabla 20 Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 5	98

Índice de figuras

Figura 1 Resultado de la variable 1: Clima laboral.....	59
Figura 2 Resultado de la Dimensión 1: Autorrealización	63
Figura 3 Resultado de la Dimensión 2: Involucramiento laboral	67
Figura 4 Resultado de la Dimensión 3: Supervisión	71
Figura 5 Resultado de la Dimensión 4: Comunicación	75
Figura 6 Resultado de la Dimensión 5: Condiciones laborales.....	79
Figura 7 Resultado de la variable 2: Rendimiento individual laboral.....	81
Figura 8 Resultado de la Dimensión 1: Rendimiento en la tarea	84
Figura 9 Resultado de la Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	86
Figura 10 Resultado de la Dimensión 3: Rendimiento en el contexto.....	89

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	120
Anexo 2. Instrumentos de investigación	123
Anexo 3. Relación de trabajadores La Genovesa Agroindustrias S.A. ..	127
Anexo 4. Constancia de ejecución de la Investigación	131
Anexo 5. Panel fotográfico de la ejecución de la Investigación.....	132

Resumen

La investigación *Clima laboral y su relación con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de la Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024. Se empleó una metodología de tipo básica, siendo el nivel correlacional, de diseño no experimental y transversal, cuya población estuvo conformada por 119 trabajadores de la empresa, los cuales respondieron un cuestionario para cada variable. El estudio concluyó que el clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia menor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.372. Esto permite explicar que la percepción general sobre el clima laboral está asociado con el rendimiento de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

Palabras clave: Clima laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, rendimiento laboral individual

Abstract

The research *Work environment and its relationship with individual work performance of workers at Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024*, aimed to determine the relationship between the work environment and the individual work performance of workers at La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024. A basic methodology was used, being the correlational level, of non-experimental and transversal design, whose population was made up of 119 workers of the company, who answered a questionnaire for each variable. The study concluded that the work environment has a significant relationship with the individual work performance of the workers of La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, which was demonstrated by the significance value of less than 0.05, according to the Rho-Spearman test, whose correlation coefficient was 0.372. This explains that the general perception of the work environment is associated with the performance of workers in the development of their functions.

Keywords: Work environment, self-realization, job involvement, supervision, communication, individual work performance

Introducción

El clima laboral es una variable importante dentro del contexto organizacional, ya que está asociado con la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores. Se define como las percepciones compartidas por los empleados sobre su entorno de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, las políticas organizacionales y las condiciones laborales. La importancia del clima laboral está en su capacidad para impactar la productividad de la empresa, la retención del talento y la reducción de la rotación y el ausentismo laboral. Un clima organizacional positivo fomenta el bienestar de los trabajadores, mejora la calidad del trabajo en equipo y optimiza el rendimiento general de la organización. Sin embargo, cuando no se presta atención a este aspecto, pueden generarse problemas como el estrés laboral, la desmotivación y un bajo desempeño individual y colectivo.

Diferentes investigaciones, que son citadas en los antecedentes de la investigación, han demostrado la relación entre el clima laboral y la productividad, señalando que factores como la comunicación efectiva, el liderazgo empático y el reconocimiento del desempeño juegan un papel fundamental en la percepción del entorno laboral. En América Latina, el desafío se incrementa debido a la falta de implementación de políticas de bienestar organizacional, la escasa participación de los empleados en la

toma de decisiones y las limitadas oportunidades de crecimiento profesional. En el contexto peruano, la situación es similar, con un alto porcentaje de trabajadores que consideran renunciar a sus empleos debido a una mala relación con sus supervisores o a la ausencia de un ambiente laboral favorable. Estos aspectos muestran la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias de mejora del clima laboral, con el fin de incrementar el compromiso y el rendimiento de su personal.

La Genovesa Agroindustrias S.A., empresa con más de 40 años de trayectoria en el sector alimentario, ha experimentado un crecimiento sostenido, consolidándose como un actor relevante en la producción y distribución de productos cárnicos, aceites y encurtidos. No obstante, se ha identificado que ciertos factores del clima laboral pueden estar afectando el rendimiento individual de sus trabajadores. Entre los principales desafíos reportados se encuentran la carga laboral extensa, la percepción de una remuneración que no siempre es considerada equitativa y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Estos elementos pueden generar estrés, desmotivación y, en consecuencia, afectar el desempeño del personal. Por esta razón, es pertinente analizar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual en esta empresa, con el propósito de formular estrategias que permitan mejorar la eficiencia y bienestar del equipo de trabajo.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en varios capítulos. En el primer capítulo se plantea el problema de investigación, formulando la interrogante central y los objetivos del estudio, así como la justificación de su importancia. También se presentan las hipótesis que guían el análisis y la operacionalización de las variables. En el segundo capítulo se expone el marco teórico, abordando antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual, además de revisar los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan el estudio. En el tercer capítulo se describe la metodología empleada, especificando el tipo y nivel de investigación, el diseño del estudio, la población y muestra seleccionada, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos. En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, analizando los datos y verificando las hipótesis mediante pruebas estadísticas. Finalmente, en la última sección se presentan las conclusiones derivadas de la investigación y se proponen recomendaciones dirigidas a la empresa para mejorar el clima laboral y optimizar el rendimiento de su personal. Con ello, se busca aportar información que permita ser fuente primaria para mejorar la gestión organizacional de La Genovesa Agroindustrias S.A. en el contexto actual.

Capítulo I

El problema

1.1 Planteamiento del problema

El clima laboral es un concepto importante en el ámbito empresarial, y se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores acerca del ambiente en el que trabajan, incluyendo relaciones interpersonales, políticas empresariales, estilos de liderazgo y condiciones laborales. Este aspecto ha demostrado tener un impacto directo en la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores. Según un estudio reciente, un clima organizacional positivo fomenta el bienestar de los trabajadores, fortalece las relaciones interpersonales y mejora la productividad general de la organización. Además, contribuye a la retención de talento y a la reducción del ausentismo y la rotación laboral, generando beneficios tangibles para las empresas (Janiukštis, Kovaitė, Butvilas, & Šūmakaris, 2024).

Por otro lado, cuando las empresas no prestan atención al clima laboral, las consecuencias pueden ser negativas. Según investigaciones realizadas un mal clima organizacional está vinculado a mayores niveles de estrés, conflictos entre empleados y disminución del compromiso laboral, lo que impacta directamente en la calidad del servicio y la

productividad (Berberoglu, 2018). Además, en diversos sectores se ha comprobado que la falta de atención al clima organizacional puede llevar a un aumento en la rotación de personal, bajos niveles de satisfacción y una reducción significativa en el rendimiento general de la empresa (Janiukštis, Kovaitė, Butvilas, & Šūmakaris, 2024).

El informe sobre bienestar laboral a nivel mundial, elaborado por Great Place to Work y la Universidad John Hopkins, revela que un alarmante 75% de los trabajadores a nivel global experimentan un bajo estado de bienestar en sus trabajos. Este estudio destaca que las principales causas de este fenómeno incluyen la falta de apoyo emocional, malas relaciones con los líderes y un escaso sentido de propósito en las tareas diarias. Estos factores generan altos niveles de estrés y una disminución en la productividad. Además, se observa que, en la mayoría de las empresas, la desconexión emocional y psicológica de los trabajadores afecta negativamente la innovación y la adaptabilidad de las organizaciones. El estudio también denota que, a pesar que algunas compañías están implementando medidas de bienestar, como entrenamientos en resiliencia o beneficios adicionales para la salud mental, todavía existe una brecha considerable en la atención al bienestar de los trabajadores. Este problema es global y afecta a diversas industrias, siendo más grave en sectores como la hospitalidad, donde solo el 49% de los trabajadores perciben un ambiente laboral positivo (La República, 2022).

Por lo tanto, se hace evidente la necesidad de que las organizaciones adopten estrategias enfocadas en mejorar el bienestar de sus trabajadores, fomentando la mejora de su rendimiento en un clima de confianza, y con equilibrio entre la vida personal y laboral, y conexiones significativas entre compañeros de trabajo.

El clima laboral en América Latina presenta desafíos particulares, según un estudio realizado por Mandomedio. El análisis muestra que, en la región, los trabajadores enfrentan varios obstáculos que impactan su bienestar y productividad en el entorno laboral. Entre los principales factores que afectan negativamente el clima laboral se encuentran la falta de comunicación efectiva entre los niveles jerárquicos, la escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones y una limitada oportunidad de desarrollo profesional. El estudio también destaca que muchas empresas en Latinoamérica no han implementado de manera consistente políticas de bienestar que promuevan una cultura organizacional positiva, lo que genera altos índices de rotación de personal y disminución de la motivación. Sin embargo, se observa un creciente interés por parte de algunas organizaciones en mejorar su clima laboral, adoptando prácticas más inclusivas y ofreciendo mayor flexibilidad a los trabajadores. Estas medidas buscan mejorar la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño organizacional. La pandemia de COVID-19 ha

agudizado algunos de estos problemas, especialmente en términos de salud mental y estabilidad laboral, pero también ha impulsado a las empresas a priorizar el bienestar de sus empleados como una estrategia para mantenerse competitivas en el mercado. En este sentido, las organizaciones que están logrando generar un ambiente positivo y de apoyo a sus empleados destacan por promover una comunicación más abierta y transparente, fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional (Mandomedio, 2020).

En el contexto peruano, las relaciones laborales entre empleados y superiores están marcadas por tensiones que pueden afectar de manera significativa el clima laboral y la permanencia de los trabajadores en las organizaciones. Según un estudio citado por Bumeran y Hiring Room citado por Arias (2024), seis de cada diez peruanos han considerado renunciar a su trabajo debido a una mala relación con su jefe. Este dato pone de manifiesto la importancia que tiene una buena gestión de liderazgo en las empresas para evitar la fuga de talento y fomentar un entorno de trabajo saludable. El estudio destaca que las principales razones que impulsan a los trabajadores a tomar esta decisión incluyen la falta de comunicación efectiva, un liderazgo autoritario, y la ausencia de apoyo por parte de los superiores. Estos factores no solo disminuyen la motivación y el compromiso de los trabajadores, sino que también aumentan el estrés laboral y la insatisfacción general, lo que a su vez afecta el rendimiento

laboral. Además, este problema es un reflejo de una tendencia más amplia en el mercado laboral peruano, donde la falta de políticas internas que promuevan un buen ambiente de trabajo y relaciones laborales positivas puede llevar a un aumento en la rotación de personal. En ese sentido, las organizaciones peruanas tienen el desafío de implementar mejores prácticas de gestión de personas, incluyendo una comunicación más abierta, el desarrollo de líderes empáticos y la creación de una cultura organizacional que valore el bienestar de sus empleados, enfocados en un clima laboral que conduzca a generar mejores condiciones para motivar el rendimiento laboral del personal.

A nivel local, La Genovesa Agroindustrias S.A es una empresa dedicada al rubro de alimentos con más de 40 años en el mercado. Su mayor mercado se concentra en el procesamiento de carnes y fiambres, producción de aceite de oliva virgen extra, encurtidos, entre otros. Asimismo, cuenta con la distribución horizontal de marcas líderes en el sector de consumo masivo. No obstante, se ha evidenciado un problema relacionado con el clima laboral. A pesar que esta empresa ofrece un entorno dinámico y culturalmente enriquecedor, los trabajadores han reportado varios desafíos que afectan negativamente el clima laboral, en términos de bienestar y eficiencia. Entre estos desafíos se incluyen largas jornadas laborales, una remuneración que no siempre se percibe como

equitativa frente a las exigencias del puesto, y limitadas oportunidades de desarrollo profesional y capacitación.

Estas condiciones laborales significan un riesgo que puede llevar a un deterioro en la salud física y mental de los trabajadores. El estrés crónico, el cansancio y la falta de motivación son algunas de las consecuencias directas que pueden surgir de un clima laboral deficiente. Adicionalmente, la falta de capacitación y desarrollo profesional puede resultar en una disminución del rendimiento laboral del personal, lo cual no solo afectaría a los trabajadores individualmente, sino que también tendría repercusiones en el rendimiento general de la empresa. Por ejemplo, un aumento en la rotación de personal implicaría costos adicionales en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos trabajadores. Además, la insatisfacción laboral puede conducir a un menor rendimiento laboral y a errores operativos, lo que afectaría su reputación.

Por ende, ante el problema descrito, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., durante el año 2024.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Interrogante principal

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?

1.1.2. Interrogantes secundarias

¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?

¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?

¿Cuál es la relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?

1.2. Justificación de la investigación

La presente tesis investigativa, guarda justificación en un campo teórico, práctico y metodológico (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Teóricamente, se fundamenta en la necesidad de explorar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en La Genovesa Agroindustrias S.A. Se apoya en teorías del campo de la gestión de los recursos humanos, proporcionando una oportunidad para validar y expandir estas teorías en el ámbito específico de una empresa de retail en Tacna. Al profundizar en cómo el clima laboral se asocia con el rendimiento laboral, esta investigación busca aumentar el conocimiento teórico sobre estos temas, destacando la importancia de promover entornos laborales que potencien el bienestar y la eficacia de los trabajadores a partir de un clima de trabajo adecuado (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Desde un punto de vista práctico, la relevancia de este estudio se encuentra en su potencial para dirigir el desarrollo de políticas y programas

destinados a mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento laboral en La Genovesa Agroindustrias S.A. Al centrarse en cómo el clima laboral se correlaciona con el rendimiento de los trabajadores, la investigación proporciona fundamentos sólidos para la creación de estrategias que no solo mejoren el bienestar de los trabajadores, sino también su eficiencia operativa, beneficiando así a la organización y a sus colaboradores (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Metodológicamente, se adoptó un enfoque riguroso que inicia con la identificación clara del fenómeno a investigar, seguida por la formulación de un problema específico, la definición de objetivos detallados y la proposición de hipótesis factibles de ser comprobadas. Se aplicaron métodos y herramientas validados de investigación científica para la recolección y el análisis de datos. Este enfoque metodológico aseguró que los resultados contribuyan tanto al ámbito académico como a las prácticas organizacionales en La Genovesa Agroindustrias S.A (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

Determinar la relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

Determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

Determinar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

La relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

La relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

La relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

La relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

1.5. Operacionalización de las variables

1.5.1. Variables e indicadores

Variable 1:

Clima laboral

Dimensiones

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Variable 2:

Rendimiento laboral individual

Dimensiones

- Rendimiento en la tarea
- Comportamientos contraproducentes
- Rendimiento en el contexto

1.5.2. Identificación de la variable 1

Variable 1: Clima laboral

1.5.3. Identificación de la variable 2

Variable 2: Rendimiento laboral individual

1.5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
Variable 1: Clima laboral	Se refiere a la opinión que tienen los trabajadores de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con el entorno laboral (Baitul, 2012).	De acuerdo al Modelo de Palma (2004), el clima laboral se compone de cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.	Dimensión 1: Autorrealización	Progreso profesional
				Interés del liderazgo
				Participación en la toma de decisiones
				Reconocimiento del desempeño
				Reconocimiento de logros
				Oportunidades de aprendizaje
				Promoción de la capacitación
				Desarrollo profesional
				Fomento de la innovación
			Dimensión 2: Involucramiento laboral	Reconocimiento laboral
				Compromiso organizacional
				Autoeficacia laboral
				Percepción de contribución
				Compromiso de los trabajadores
				Mejora continua
				Desarrollo personal

				Estimulación laboral
				Orgullo laboral
				Claridad institucional
				Calidad de vida laboral
				Apoyo del supervisor
				Mejora continua
				Evaluación del trabajo
				Preparación para el trabajo
				Claridad de responsabilidades
				Sistema de seguimiento
				Normas y procedimientos
				Claridad de objetivos
				Métodos de trabajo
				Justicia laboral
				Acceso a la información
				Flujo de información
				Relaciones armoniosas
				Canales de comunicación
				Interacción jerárquica
				Superación de obstáculos
				Promoción de la comunicación interna
				Escucha del supervisor
				Colaboración entre oficinas
				Conocimiento de avances
				Cooperación laboral
				Retos laborales
				Toma de decisiones
				Trabajo en equipo
				Oportunidad de mejora
				Administración de recursos
				Atractivo de la remuneración
				Relación de objetivos con visión institucional
				Disponibilidad de tecnología
				Remuneración por desempeño
				Dedicación al trabajo
				Soluciones creativas
				Enfoque en resultados
				Actualización de conocimientos
				Búsqueda de desafíos
				Quejas irrelevantes
				Comentarios negativos entre compañeros
				Exageración de problemas
				Foco en aspectos negativos
				Planificación eficiente
				Actualización de habilidades
				Participación en reuniones
				Planificación óptima
Variable 2: Rendimiento individual laboral	Según Verona y Navarro (2019), el rendimiento laboral se define como la producción cuantificada de los trabajadores durante un período específico. Esta métrica se puede calcular tanto por la cantidad física como por el valor (precio) de los productos y servicios producidos.	Conforme al modelo de Gabini y Salessi (2017), el rendimiento laboral está compuesto en función de tres componentes, el rendimiento en la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto	Dimensión 1: Rendimiento en la tarea	Dedicación al trabajo
				Soluciones creativas
				Enfoque en resultados
				Actualización de conocimientos
				Búsqueda de desafíos
				Quejas irrelevantes
				Comentarios negativos entre compañeros
				Exageración de problemas
				Foco en aspectos negativos
				Planificación eficiente
				Actualización de habilidades
				Participación en reuniones
				Planificación óptima

Nota. Elaboración propia a partir de los modelos de Palma (2004) y Gabini y Salessi (2017)

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ortega et al. (2023), realizaron la tesis “El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional”, de la Revista Digital Ciencias Administrativas FCE-UNLP, en Argentina. La investigación buscó establecer la conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador (DIGEIM). El estudio examinó el ambiente laboral a través de tres aspectos: comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral. Además, el desempeño laboral se evaluó en términos de productividad, eficacia y eficiencia. La metodología empleada fue de tipo correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un enfoque de fuentes primarias, recogiendo información directamente en el lugar de trabajo mediante encuestas aplicadas a 64 funcionarios públicos, y se utilizó una escala de Likert para medir el grado de acuerdo o desacuerdo, validando los resultados a través del Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos mostraron una relación directa entre las variables estudiadas. Para el análisis de los datos se empleó el software SPSS versión 24. La investigación demostró que existía una correlación del

71,2% entre el clima laboral y el desempeño laboral. Al desglosar las dimensiones seleccionadas, el 54,7% de los trabajadores encuestados afirmaron que nunca se había establecido un clima laboral adecuado, principalmente por la falta de comunicación efectiva, como indicó el 32,8%, y por la desmotivación presente según el 51,6% de los participantes. Bajo estas circunstancias, el 35,9% opinó que la productividad era escasa y esto se complementaba con el 42,2% que argumentaba que la eficacia no era una característica predominante en su entorno laboral, mientras que el 31,3% de los encuestados señaló que raramente se alcanzaba la eficiencia laboral.

Mosquera (2023), presentó la investigación titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Isidro Ayora”, de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, en Ecuador. El propósito principal de este estudio fue examinar la influencia del clima laboral sobre el rendimiento de los trabajadores del GAD Municipal Isidro Ayora. Para la recolección de datos se emplearon métodos deductivos, inductivos, estadísticos y bibliográficos. Se utilizó una encuesta dirigida a 99 trabajadores, compuesta por un cuestionario de 12 preguntas alineadas a los objetivos del estudio, además de una entrevista realizada a la encargada del área de Talento Humano. Los hallazgos revelaron que la municipalidad carece de un ambiente laboral adecuado y que no existen incentivos ni

reconocimientos para los trabajadores, lo que contribuye a una falta de motivación y, por ende, a un desempeño subóptimo en sus funciones. Se propone elaborar un artículo científico que vincule los resultados obtenidos con investigaciones futuras en el campo organizacional para promover una mejora continua.

López (2021), desarrolló la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”, de la Universidad Politécnica Salesiana, en Guayaquil, Ecuador. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, considerando que el trabajo administrativo es importante, especialmente en un sector tan competitivo como el de la educación superior. Se enfocó en identificar si las dificultades entre los colaboradores y los jefes departamentales, o la falta de capacitación del personal administrativo, pueden afectar negativamente el clima laboral y, por ende, el desempeño laboral. La metodología empleada fue correlacional con un enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos, se diseñó una encuesta paramétrica que constaba de 30 preguntas divididas en tres partes. La primera parte recopilaba información demográfica y social, la segunda se centraba en el clima laboral con dimensiones como comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo, y la tercera evaluaba el

desempeño laboral. La muestra consistió en 51 colaboradores del área administrativa de la universidad. Se utilizó la escala de Likert para medir las respuestas, y para el análisis de datos se empleó el software estadístico SPSS de IBM. Esto permitió realizar un análisis de varianza categórica unidimensional con tablas de frecuencia y bidimensional con tablas de contingencia. Los resultados indicaron que existe una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral, demostrando que mejoras en el clima laboral se correlacionaban con mejoras en el desempeño laboral. Se concluyó que, efectivamente, el clima laboral influye significativamente en el desempeño del personal administrativo. Como conclusión, se afirmó que mejorar el clima laboral puede incrementar el desempeño laboral, beneficiando así tanto a la institución como a sus clientes. Se propuso un plan de mejora para mantener un alto nivel de clima laboral en el área administrativa, asegurando así un desempeño laboral óptimo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Campos (2024), presentó el estudio “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, periodo-2021”, de la Universidad Continental, en Huancayo. Tuvo como objetivo principal evaluar cómo el clima laboral afecta el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el año 2021. Este estudio se caracterizó por su enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, con un

nivel explicativo y un diseño relacional causal. Se aplicó el método deductivo. La población de estudio incluyó a 60 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 30 mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario de 23 preguntas, el cual fue validado por expertos. La confiabilidad del instrumento se comprobó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados demográficos, se encontró que las franjas de edad más representadas fueron los 31 a 40 años y 41 a 50 años, constituyendo el 46.7% y el 33.3% de la muestra, respectivamente. Además, predominó el género masculino, representando el 56.7% de los participantes. Respecto al clima laboral, el 30% de los trabajadores expresó estar de acuerdo con las condiciones actuales, mientras que un 10% manifestó su desacuerdo. En lo que concierne a la interacción con los colegas, el 46.67% indicó estar de acuerdo con la calidad del trato recibido, y sobre la relación entre jefes y subordinados, el 53.33% se mostró de acuerdo y un 33.33% totalmente de acuerdo. Los hallazgos demostraron que el clima laboral influye en diversas áreas del desempeño laboral, destacándose la "responsabilidad en el trabajo" con un coeficiente de correlación moderado de 0.606. Se concluyó que el clima laboral ejerce una influencia significativa en la responsabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, evidenciando que un ambiente laboral positivo tiene un impacto favorable en el desempeño de los servidores públicos.

Tapia y Vásquez (2024), ejecutaron la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023”, de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en Cajamarca. El propósito fue explorar la conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca, durante el año 2023. La metodología adoptada fue un estudio básico de corte transversal y de diseño no experimental. La población de estudio consistió en 26 trabajadores. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios previamente validados por tres expertos. La fiabilidad de estos instrumentos se comprobó mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,897 para el cuestionario de clima laboral y de 0,896 para el de desempeño laboral. Los análisis revelaron que la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral presentó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808. Además, se encontró que la comunicación interpersonal y el desempeño laboral mostraron un coeficiente de correlación de 0,728, mientras que la autonomía en la toma de decisiones y el desempeño laboral tuvieron un coeficiente de 0,604. Por otro lado, la correlación entre la motivación personal y el desempeño laboral fue de 0,757. Se concluyó que el clima laboral estaba significativamente relacionado con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808, indicando una fuerte relación positiva entre ambos factores.

Rojas y Valladares (2023), elaboraron la investigación “Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, Provincia de Bongará, Departamento de Amazonas, 2023”, de la Universidad Privada del Norte, en Lima. El objetivo principal fue evaluar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, ubicada en la provincia de Bongará, departamento de Amazonas, durante el año 2023. Este estudio de tipo aplicado adoptó un enfoque cuantitativo, permitiendo que los resultados fueran medibles estadísticamente. Además, el alcance del estudio fue correlacional y se utilizó un diseño no experimental. Se trabajó con una población de 45 empleados y se seleccionó la misma cantidad de trabajadores a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario de 73 ítems, el cual demostró una confiabilidad de 0,765, considerada un nivel aceptable. Los resultados indicaron que el 55,56% de los trabajadores percibieron un clima laboral alto, mientras que el 46,67% consideró que su desempeño laboral estaba en un nivel alto. Con un valor de significancia de 0,001, menor que 0,05, y un coeficiente de relación de 0,781, se concluyó que existe una fuerte relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en la mencionada municipalidad.

2.1.3. Antecedentes regionales

Egoavil y Flores (2021), realizó la tesis titulada "Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021", de la Universidad José Carlos Mariátegui, en Moquegua. La investigación evaluó en qué grado el clima laboral influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2021. Para este fin, se adoptó un enfoque cuantitativo. El tipo de estudio seleccionado fue básico, y el nivel de investigación fue correlacional, es decir, se examinaron las relaciones entre la variable X1, que representa al clima laboral, y la variable X2, que corresponde a la productividad laboral. El diseño adoptado fue no experimental, ya que no se manipularon las variables, simplemente se observaron. Además, fue un estudio transversal porque se realizó durante un periodo específico. La población investigada incluyó a 246 empleados de la Municipalidad, y se seleccionó una muestra de 151 trabajadores mediante un muestreo probabilístico utilizando una fórmula para poblaciones finitas. La recolección de datos se efectuó por medio de encuestas y el instrumento utilizado fue un cuestionario. La información recabada se procesó y se contrastaron las hipótesis mediante la prueba estadística de Rho Spearman. El coeficiente de correlación resultante fue de 0,768 y el valor p fue de 0,000, situándose por debajo del nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación significativa entre el clima laboral

y la productividad laboral en los trabajadores de la mencionada municipalidad. Adicionalmente, los resultados mostraron que el 52,3% de los encuestados consideraban que el clima laboral era moderadamente adecuado, mientras que el 47,0% percibía que la productividad laboral también era moderadamente adecuada.

Vargas (2019), desarrolló la investigación “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa Tacna, 2019”, de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el año 2019. Se empleó una metodología de tipo básico y un diseño no experimental de corte transversal. El nivel de investigación fue explicativo causal, abordando una población y muestra idéntica de 37 colaboradores. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Además, se verificaron las hipótesis mediante la prueba estadística del Modelo de regresión lineal simple. Los resultados obtenidos permitieron concluir que efectivamente existe una influencia significativa del clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha entidad financiera, evidenciado en un Valor-P de 0.000. Esto confirmó la hipótesis alterna propuesta, indicando que una gestión adecuada del clima laboral, que incluye la organización, sus miembros y el comportamiento en la

empresa, influye positivamente en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

Schneider et al. (2013), definen el clima laboral como las percepciones compartidas que tienen los trabajadores acerca de sus interacciones con la organización, incluyendo políticas, prácticas y procedimientos, y cómo estos elementos afectan sus actitudes y comportamientos.

López et al. (2006) explican que el clima laboral es cómo los trabajadores perciben las políticas, procedimientos y prácticas de una organización, y cómo estas percepciones impactan directamente en su motivación y rendimiento.

Los autores Carr et al. (2003) caracterizan el clima laboral como las percepciones generales que los individuos sostienen sobre su entorno de trabajo, las cuales afectan tanto sus estados cognitivos y emocionales, como los resultados de su desempeño en el trabajo.

Los enfoques de Schneider et al., López et al., y Carr et al. sobre el clima laboral coinciden en que este se define por las percepciones de los trabajadores sobre las políticas y prácticas de la organización, pero difieren en los efectos destacados: Schneider et al. enfocan en cómo estas percepciones afectan colectivamente el comportamiento y las actitudes, López et al. se centran en la motivación y el desempeño individual, mientras que Carr et al. examinan los impactos en los estados cognitivos y afectivos y los resultados laborales. Estas diferencias destacan la complejidad del clima laboral y la necesidad de explorarlo desde diversas dimensiones para capturar plenamente su influencia en la organización y sus integrantes.

2.2.1.1. Aspectos del clima laboral

Rodríguez (2017), aborda el clima laboral como un elemento constante en la experiencia de los trabajadores respecto a su permanencia en la organización, destacando algunas características:

- Las variables que configuran el clima están estrechamente ligadas al entorno y al tipo de trabajo que se realiza en la organización.
- El clima posee una estabilidad inherente, pero puede experimentar modificaciones debido a circunstancias específicas.
- Ejerce una influencia significativa en el comportamiento de los trabajadores. Un clima positivo fomenta una participación activa y

efectiva en las actividades organizacionales; por el contrario, un clima negativo puede obstaculizar el desempeño laboral.

- Puede generar cambios en el compromiso y la implicación de los trabajadores con la organización. Un ambiente favorable asegura una alta tasa de compromiso, mientras que un ambiente desfavorable puede tener el efecto opuesto.
- El comportamiento individual tiene un impacto directo sobre el clima laboral, influenciando las actitudes y acciones. Por ejemplo, un empleado puede percibir el ambiente de trabajo como agradable y actuar de manera que contribuya a mantenerlo así. Sin embargo, comentarios negativos por parte de otros pueden generar resentimiento, apatía y desinterés, deteriorando el clima.
- Está condicionado por diversas variables como políticas organizacionales, estilo de liderazgo, prácticas de gestión, y condiciones de empleo. Todos estos elementos pueden ser moldeados por el clima laboral.
- Factores críticos como el ausentismo y la rotación laboral son indicativos de un clima laboral problemático y requieren atención especial.
- A pesar que el clima puede variar, cambios significativos y duraderos generalmente requieren ajustes en múltiples variables para que la organización se establezca en su nueva configuración. Por ejemplo, un incremento salarial puede mejorar temporalmente el clima, pero los

efectos serán efímeros si no se implementan otros cambios que refuercen de manera sostenible la situación positiva de la empresa (Rodríguez, 2017).

2.2.1.2. Elementos del clima laboral

Gan y Belbel (2011), indican que los elementos del clima laboral son los siguientes:

- Autonomía: Este elemento se contrapone al control. Una alta autonomía se asocia con un bajo control, mientras que una baja autonomía se relaciona con un control extensivo.

- Participación: Este factor se ve afectado por la pasividad e indiferencia. Las estructuras organizativas pueden inhibir involuntariamente las actitudes participativas, relegándolas a la pasividad debido a la falta de mecanismos adecuados para gestionar y fomentar la participación activa.

- Liderazgo: Variados estilos de liderazgo influyen en la percepción del clima laboral. La ausencia de liderazgo puede manifestarse de dos maneras: una es la delegación de responsabilidades al equipo, que puede incluir la solución de problemas y la toma de decisiones; la otra

es la incapacidad del líder formal de responder a las necesidades del trabajo y del personal.

- Comunicación: La calidad de la comunicación es importante para la percepción del clima. Una comunicación deficiente puede dar lugar a malentendidos y rumores. Los rumores también pueden surgir de comunicaciones no claras o distorsionadas, donde se omite, añade o altera información, o cuando la tensión subyacente en la organización conduce a incertidumbre y malinterpretaciones significativas (Gan & Berbel, 2011).

2.2.1.3. Teorías del clima laboral

El clima laboral es un concepto importante que influye en diversos aspectos del funcionamiento organizacional, incluyendo la satisfacción, la productividad y el compromiso de los trabajadores. A continuación, se desarrollan cuatro modelos teóricos que exploran este concepto desde diferentes perspectivas:

a) Teoría de Stringer

Este modelo se centra en cómo el clima laboral afecta la motivación y el comportamiento de los trabajadores. Stringer (2002) identifica nueve dimensiones del clima laboral: estructura, responsabilidad,

recompensa, riesgo, cordialidad, apoyo, estándares, conflicto y la identidad. El modelo indica que estas dimensiones influyen directamente en la motivación de los trabajadores, lo que a su vez afecta su desempeño y satisfacción laboral. Por ejemplo, un clima que promueve altos estándares y recompensas adecuadas tiende a incrementar la motivación de los trabajadores.

b) Teoría de Amabile y Gryskiewicz

Este modelo se enfoca en el clima para la creatividad dentro de las organizaciones. Amabile (2012) destacan seis dimensiones que influyen en el clima creativo: desafío, libertad, recursos, tiempo de trabajo, presión de trabajo y apoyo organizacional. Un clima que fomente la libertad, ofrezca desafíos y brinde los recursos necesarios puede mejorar significativamente la innovación y la creatividad entre los trabajadores. Este modelo es especialmente relevante en sectores donde la innovación es relevante para el éxito empresarial.

c) Modelo de Schneider

El modelo de Schneider (2021) sobre el clima laboral enfatiza la alineación entre los objetivos organizacionales y las percepciones de los trabajadores. Este modelo propone que el clima es una percepción global que los trabajadores tienen sobre su organización en términos de prácticas, procedimientos y tipos de comportamientos que son recompensados y apoyados. Schneider argumenta que un clima

positivo se establece cuando hay una clara alineación entre cómo los trabajadores perciben estos aspectos y los objetivos de la organización. Este alineamiento fomenta un mayor compromiso y rendimiento laboral.

2.2.1.4. Dimensiones del clima laboral

La Escala de Clima Laboral CL – SPC planteada por Palma (2004), y validada por Ortega (2018), es un instrumento que planea 05 dimensiones que componen dicha variable: Autorrealización, Involucramiento, Supervisión, Comunicación, y Condiciones laborales. Se desarrollan a continuación:

- Dimensión 01. Autorrealización

Esta dimensión evalúa hasta que punto los trabajadores sienten que su trabajo les permite desarrollar sus habilidades y alcanzar su potencial. La percepción de crecimiento personal y profesional es central. Un clima laboral positivo en este aspecto se traduce en empleados que encuentran su trabajo gratificante y motivador, lo cual es esencial para su satisfacción y permanencia en la empresa. La autorrealización se vincula directamente con la oportunidad de enfrentar desafíos y la capacidad de tener un impacto significativo a través de su labor (Ortega C. , 2018).

- **Dimensión 02. Involucramiento**

Esta área mide la integración del empleado con la organización y cómo se identifica con los objetivos y valores de la misma. Un alto nivel de involucramiento indica que los trabajadores están comprometidos y dispuestos a ir más allá en sus tareas. Esto también muestra la efectividad de la organización para alinear sus metas con las de sus trabajadores, creando un sentido de pertenencia y lealtad. Un empleado involucrado es generalmente más productivo y menos propenso a la rotación (Ortega C. , 2018).

- **Dimensión 03. Supervisión**

La supervisión se refiere al estilo y calidad del liderazgo que se experimenta en el lugar de trabajo. Un supervisor efectivo no solo proporciona dirección y retroalimentación, sino que también apoya y fomenta un entorno de respeto y justicia. Los trabajadores valoran líderes que son accesibles y que fomentan un clima de confianza y apertura. La supervisión efectiva es importante para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo (Ortega C. , 2018).

- **Dimensión 04. Comunicación**

Esta dimensión aborda la eficacia de los canales de comunicación dentro de la empresa. Una comunicación clara y abierta contribuye a un

ambiente de trabajo transparente y armónico donde los trabajadores están bien informados y se sienten valorados. La calidad de la comunicación interna puede afectar todo, desde la moral del empleado hasta la eficiencia operativa. Se enfoca en cómo la información fluye entre diferentes niveles de la organización y cómo se fomenta la participación de todos los trabajadores (Ortega C. , 2018).

- **Dimensión 05. Condiciones laborales**

Las condiciones laborales se refieren al entorno físico y psicológico del lugar de trabajo. Esto incluye todo, desde la seguridad y la ergonomía hasta el clima emocional y social del entorno laboral. Condiciones óptimas son fundamentales para la salud y el bienestar del personal, así como para su eficiencia y productividad. Una inversión en mejorar estas condiciones es a menudo reflejo de cuánto valora la organización a sus empleados y su bienestar general (Ortega C. , 2018).

2.2.2. Rendimiento laboral individual

Según Verona y Navarro (2019), el rendimiento laboral se define como la producción cuantificada de los trabajadores durante un período específico. Esta métrica se puede calcular tanto por la cantidad física como por el valor (precio) de los productos y servicios producidos.

En contraste, de acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE) (2007), el rendimiento laboral se conceptualiza como aquel rendimiento ponderado de cada empleado en un lapso específico. Su evaluación puede llevarse a cabo mediante la cantidad física o el valor (precio por cantidad) de los bienes y servicios generados. La doctrina económica sostiene que los sueldos deben mostrar la eficiencia laboral, de tal manera que el salario ponderado obtenido por los trabajadores sea suficiente para cubrir los gastos salariales.

Asimismo, Casanova (2010) indica que el rendimiento laboral en relación con el sector industrial se considera como un concepto de aumento de la productividad mediante el estudio de los determinantes y los factores que intervienen. En este sentido, el estudio de las nuevas tecnologías, organización, ciclo y división del trabajo y de las personas forma parte del análisis.

Serpell y Verbal (1990), señalan que el rendimiento laboral es la proporción de lo que un trabajador utiliza para realizar una actividad. Además, define la productividad laboral como una medida de la efectividad de la administración de recursos para consumir un proyecto específico dentro de un tiempo específico y de acuerdo con un índice de calidad particular.

Finalmente, Schroeder (1992) sostiene que el rendimiento laboral se caracteriza por la relación entre la cantidad de productos y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En el contexto de la manufactura, este concepto se emplea para evaluar el desempeño de las plantas, equipos, equipos de trabajo y trabajadores individuales. Además, en el ámbito laboral, la productividad y el rendimiento son términos que se utilizan indistintamente. Según el enfoque de sistemas, la producción de una persona o un proceso se mide en función de los recursos utilizados (también conocidos como insumos) durante un período específico, buscando optimizar la salida de productos.

2.2.2.1. Importancia del rendimiento laboral individual

De acuerdo a DELSOL (2021), mejorar el rendimiento laboral es fundamental puesto que puede optimizar la calidad vivencial de la comunidad, afectar los salarios y la renta de los proyectos, incrementando así las inversiones y el trabajo. Para una organización, una manufactura o una nación, la productividad determina el incremento en su economía. Cuando se trata de estimar la tendencia de incremento a largo plazo de una región, se debe desglosar en dos factores: empleo y modificaciones en la productividad. Asimismo, un análisis productivo requiere un ahorro considerando dos factores:

- Ahorro de tiempo: Se logra al completar más tareas en menos tiempo y el tiempo que se ahorra al realizar otras tareas sigue creciendo.
- Ahorro de costes: Esto se puede lograr aprobando deshacerse de elementos innecesarios en la búsqueda de objetivos.

Un análisis adecuado permitirá una mejor combinación de máquinas, trabajadores y otros recursos para optimizar la producción de bienes y servicios.

2.2.2.2. Componentes que influyen en el rendimiento laboral individual

Bain (2003), divide los factores de productividad laboral en 02 componentes: internos y externos. Cada uno de ellos se desarrolla a continuación:

- Componentes internos

Ciertos componentes internos son más fáciles de cambiar que otros, por lo que se dosifican en 02 clases, duras y blandas. Los componentes duros implican tecnología, productos, materias primas y equipos; mientras que los componentes blandos implican personas, sistemas y procedimientos organizacionales, estilos de control y técnicas laborales. Los componentes duros se describen a continuación:

- **Producto:** La eficiencia de los elementos se relaciona con el nivel en que un resultado satisface los requisitos del cliente y puede optimizarse a través de una mejora en el diseño y las especificaciones.
- **Equipo:** La eficiencia de este componente se puede maximizar al enfocarse en la utilización, la obsolescencia, la modernización, el coste, la inversión, los dispositivos de producción interna, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, la gestión de inventario, la planificación y el control de la producción, entre otros aspectos.
- **Tecnología:** La novedad en la tecnología es una fuente vital de aumento en la eficiencia, ya que permite una mayor producción de productos y servicios, una calidad superior y la introducción de nuevos enfoques de comercialización mediante una mayor automatización y avanzados métodos tecnológicos (Bain, 2003)
- **Materiales y energía:** En esta perspectiva, incluso los pequeños esfuerzos para disminuir el uso de insumos y energía pueden generar resultados relevantes. Asimismo, se presta atención a las materias primas y a los materiales indirectos (Bain, 2003).

- Componentes externos

La eficiencia desempeña un papel fundamental en los ingresos reales, la inflación, la competencia y el bienestar de la población, por lo cual

las entidades buscan identificar las verdaderas razones detrás del incremento o disminución de la eficiencia (Bain, 2003).

- **Ajustes estructurales:** Independientemente de la dirección que tome la empresa, las modificaciones planificadas en la sociedad tienden a influir en la eficiencia de las naciones y las organizaciones. Sin embargo, los ajustes en la eficiencia suelen moldear esta estructura a largo plazo.
- **Cambios económicos:** La ocupación se está trasladando de la agricultura a la manufactura y de la industria a los servicios. Paralelamente, cambios en la composición del capital, el efecto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, economías de escala y competitividad industrial.
- **Cambios sociodemográficos:** En este sentido, se destacan las tasas de natalidad y mortalidad, que a largo plazo influyen en el mercado laboral, la inserción en el trabajo y los ingresos de las mujeres, la edad de retiro, los valores, la cultura y las actitudes (Bain, 2003).
- **Recursos naturales:** Engloba a individuos, destrezas técnicas, educación, formación profesional, salud, mentalidad, motivación y progreso profesional; tierra y su grado de deterioro, contaminación del terreno, disponibilidad del suelo, energía y su suministro, materiales primarios y sus precios y abundancia.

- Administración pública e infraestructura: Esto incluye reglas, políticas y/o prácticas institucionales que influyen en la eficiencia de manera relacional (Bain, 2003).

2.2.2.3. Teorías relacionadas al rendimiento laboral individual

d) Teoría de Adams

De acuerdo a Adams (1965), la Teoría de la Equidad se enfoca en la percepción de justicia en el trato laboral. Cuando un individuo percibe que sus esfuerzos no son recompensados de manera equitativa en comparación con otros, es probable que experimente insatisfacción y disminución en su rendimiento. También se observa que el sistema de compensación basado en piezas producidas en lugar de horas trabajadas puede influir en la productividad. Esta teoría aborda las implicaciones de la equidad salarial en la motivación y, por ende, en la eficacia general de la organización.

e) Teoría de Likert

Planteada por Likert (1961), la Teoría del Comportamiento propone que el monitoreo de las acciones de las personas en áreas con productividad baja puede resultar en mejoras notables en comparación con zonas de alta productividad. Esto se logra a través de una supervisión adecuada, especialmente cuando se implementa un sistema de gestión de personal eficiente. Por tanto, es necesario llevar

a cabo una supervisión adecuada en las áreas que realmente requieren atención. Si el sistema de gestión se administra de manera efectiva, se puede asegurar un aumento en la productividad laboral.

f) Teoría de McGregor

Planteada por McGregor (2006), la Teoría X y la Teoría Y sostienen que los gerentes competentes son aquellos capaces de anticipar y supervisar la actitud de sus colaboradores. Su autoridad se basa en la persuasión, la estructura jerárquica y la coerción física. La Teoría X insiste en que la dirección y el control son prerrogativas de la autoridad, mientras que la Teoría Y presenta una contradicción intrínseca. Esta última asevera que los trabajadores son autodirigidos y concluye que tanto las necesidades de la organización como las de los trabajadores son vitales. En este sentido, esta teoría se enfoca en los trabajadores y respalda la valoración de la productividad laboral, lo cual es un aspecto importante.

2.2.2.4. Dimensiones del rendimiento laboral individual

Al igual que con la variable anterior, para definir las dimensiones relacionadas con el rendimiento laboral, nos basamos en el instrumento desarrollado por Gabini y Salessi (2017). Se describen a continuación:

- **Dimensión 01. Rendimiento en la tarea**

La dimensión enfocada en las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto incluye diferentes indicadores que se enumeran a continuación:

- **Planeamiento y organización del trabajo:** Implica establecer metas y objetivos claros, diseñar estrategias efectivas y asignar recursos adecuados para lograr eficiencia y orden en la ejecución de tareas laborales.
- **Orientación a resultados:** Se refiere a la capacidad de centrar esfuerzos en alcanzar objetivos específicos y medibles, evaluando constantemente el progreso para asegurar el cumplimiento de metas establecidas.
- **Priorización del trabajo:** Consiste en ordenar tareas por urgencia e importancia para optimizar el uso del tiempo y recursos, asegurando que se completen primero las actividades más críticas.
- **Eficiencia laboral:** Se refiere a la capacidad de realizar tareas con el mínimo gasto de tiempo y recursos, maximizando la productividad y minimizando los costos o errores (Gabini & Salessi, 2017).

- **Dimensión 02. Comportamientos contraproducentes**

Esta dimensión, que se centra en acciones intencionales contrarias a los intereses legítimos de la organización, incluye los siguientes indicadores:

- Excesiva negatividad: Característica de una actitud que consistentemente ve aspectos negativos en situaciones, lo que puede afectar el clima laboral y la moral del equipo.
- Acciones que dañan a la organización: Comportamientos o decisiones que perjudican la integridad o el funcionamiento de una organización, pudiendo incluir desde fraudes hasta la mala gestión de recursos (Gabini & Salessi, 2017).

- **Dimensión 03. Rendimiento en el contexto**

Esta dimensión, centrada en actividades que buscan mantener un ambiente interpersonal y psicológico saludable en el núcleo técnico de la organización, incluye los siguientes indicadores:

- Iniciativa: Capacidad de actuar y tomar decisiones de manera proactiva sin necesidad de instrucciones explícitas, mostrando liderazgo y motivación en la gestión de proyectos o problemas.
- Tareas laborales desafiantes: Actividades que requieren un alto nivel de habilidad, creatividad o esfuerzo, y que desafían al empleado a desarrollar y aplicar sus capacidades al máximo.
- Actualización de conocimientos y habilidades laborales: Proceso continuo de aprendizaje y formación para mejorar las competencias profesionales y mantenerse al día con las tendencias y tecnologías emergentes del sector.

- Soluciones creativas frente a nuevos problemas: Habilidad para idear enfoques novedosos y eficaces para resolver problemas inéditos, demostrando pensamiento innovador y adaptabilidad (Gabini & Salessi, 2017).

2.3. Definición de conceptos básicos

- a) Autorrealización:** Evalúa hasta qué punto los trabajadores sienten que su trabajo les permite desarrollar sus habilidades y alcanzar su potencial (Ortega C. , 2018).
- b) Clima laboral:** Se refiere a las percepciones colectivas de los trabajadores sobre su interacción con la organización, incluyendo políticas, prácticas y procedimientos, y cómo estos elementos afectan sus comportamientos y actitudes (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).
- c) Comportamientos contraproducentes:** Abarcan cualquier acción intencional de un empleado que va en contra de los intereses legítimos de la organización. Los indicadores de estos comportamientos incluyen excesiva negatividad y acciones que perjudican a la organización (Gabini & Salessi, 2017).
- d) Comunicación:** Una comunicación clara y abierta contribuye a un ambiente de trabajo transparente y armónico donde los trabajadores están bien informados y se sienten valorados (Ortega C. , 2018).

- e) **Condiciones laborales:** Se refieren al entorno físico y psicológico del lugar de trabajo. Esto incluye todo, desde la seguridad y la ergonomía hasta el clima emocional y social del entorno laboral (Ortega C. , 2018).
- f) **Involucramiento:** Mide la integración del empleado con la organización y cómo se identifica con los objetivos y valores de la misma (Ortega C. , 2018).
- g) **Rendimiento de la tarea:** Se centra en las conductas específicas relacionadas con las tareas técnicas del puesto. Los indicadores de este tipo de rendimiento incluyen la planificación y organización del trabajo, la orientación a resultados, la priorización del trabajo y la eficiencia laboral (Gabini & Salessi, 2017).
- h) **Rendimiento en el contexto:** Este aspecto cubre las actividades orientadas a sostener un ambiente interpersonal y psicológico saludable donde opera el núcleo técnico. Los indicadores para este tipo de rendimiento abarcan la iniciativa, el manejo de tareas laborales desafiantes, la actualización continua de conocimientos y habilidades laborales, y la generación de soluciones creativas ante nuevos problemas (Gabini & Salessi, 2017).
- i) **Rendimiento laboral individual:** Definido como la cantidad de trabajo producido por los trabajadores en un periodo de tiempo determinado, mostrando la efectividad con la que los individuos llevan a cabo sus labores asignadas (Verona & Navarro, 2019).

- j) **Supervisión:** Se refiere al estilo y calidad del liderazgo que se experimenta en el lugar de trabajo (Ortega C. , 2018).

Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación presentó una tipología básica, debido a que se basó en información ya existente, la cual fue recopilada y verificada a partir de análisis documental, correspondiente a otros autores, en fuentes como libros, investigaciones, revistas, y otros artículos relacionados con el clima laboral y el rendimiento laboral. Ello, fue considerado mediante la determinación de las dimensiones e indicadores consignados en cuestionarios los cuales serán aplicados en los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A de la ciudad de Tacna. En ese sentido, la presente investigación se centró en analizar al caso de estudio a partir de las teorías ya existentes para la resolución del problema de investigación.

3.2. Nivel de investigación

La investigación, de acuerdo a su nivel de profundidad presentó un nivel correlacional, cuya finalidad fue determinar la existencia de una relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral, sin considerar otros factores externos que alteren la naturaleza de ambas variables de estudio (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

De igual manera la investigación presentó un enfoque cuantitativo debido a que para su desarrollo este requirió de análisis matemáticos y estadísticos, es decir, de corte numérico, para la resolución del problema de investigación.

3.3. Diseño de investigación

La elaboración de la presente tesis, fue de diseño no experimental, ya que, durante el análisis del clima laboral y rendimiento laboral individual, no se realizó ningún tipo de mala praxis que afecte directamente la veracidad y genuinidad de los datos recolectados por los cuestionarios propuestos. Asimismo, tal y como se fue obteniendo los resultados, estos fueron procesados mediante el software estadístico IBM SPSS Versión 24. Finalmente, fue de corte transversal, debido a que, en la presente investigación, la recopilación de datos de cada variable fue desarrollado en un solo momento de tiempo, correspondiente al año 2024.

3.4. Ámbito y tiempo social de investigación

Respecto al ámbito de aplicación, la investigación tuvo lugar en la empresa Genovesa Agroindustrias S.A. de la ciudad de Tacna.

En cuanto al ámbito temporal, este fue desarrollado durante el año 2024.

Por último, en cuanto al ámbito social, el estudio fue dirigido al personal que labora en la empresa en mención.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Unidad de estudio

Trabajadores de la Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna.

3.5.2. Población

De acuerdo a la información brindada por la Gerencia General de La Genovesa Agroindustrias S.A., a la fecha de la realización de la investigación se registró un total de 119 trabajadores. Este, será el valor considerado para la población. (Ver Anexo 3).

3.5.3. Muestra

Al tener una muestra conocida y reducida, se consideró la totalidad de la población para el presente estudio. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por los 119 trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A Tacna.

3.6. Procedimiento, técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnicas

La técnica a utilizar será la encuesta, ya que es la más requerida y utilizada en investigaciones básicas, correlacionales, no experimentales y transversales (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

3.6.2. Instrumentos

Tomando en cuenta que la técnica fue la encuesta, el instrumento para medir la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., fue el cuestionario. Por ende, para medir la variable "Clima laboral", se empleará el instrumento validado por Palma (2004), el cual considera las siguientes dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

La ficha técnica del instrumento es:

Tabla 2

Ficha Técnica de la Escala de Clima Laboral CL-SPC

Aspecto	Descripción
Nombre de la Escala	Escala de Clima Laboral CL-SPC
Autora	Sonia Palma Carrillo
Año de Publicación	2004
Tipo de Instrumento	Escala Likert de 5 puntos (1: Ninguno/Nunca, 5: Todo/Siempre)
Objetivo	Medir la percepción de los trabajadores respecto a su ambiente laboral, evaluando áreas relacionadas con el desarrollo personal y organizacional.
Áreas Evaluadas	1. Autorrealización 2. Involucramiento Laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones Laborales
Número de Ítems	50 ítems en total, distribuidos en las cinco áreas mencionadas.
Duración de Aplicación	15 a 30 minutos aproximadamente
Población Objetivo	Trabajadores con dependencia laboral en organizaciones de servicios o producción
Administración	Individual o colectiva
Puntuación	Se puntúan de 1 a 5 puntos por ítem, con un máximo de 250 puntos para la escala general y 50 puntos por cada área.
Interpretación de Resultados	A mayor puntuación, mejor percepción del clima laboral. Las categorías diagnósticas van desde "Muy favorable" hasta "Muy desfavorable" según las puntuaciones obtenidas.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.97 Split Half de Guttman: 0.90
Validez	Correlación inter-ítem de 0.87 a 0.84, análisis factorial con adecuación de muestra Kaiser-Meyer-Olkin de 0.980
Materiales	Manual de instrucciones, cuadernillo de ítems, sistema computarizado para la puntuación y el reporte
Aplicación Computarizada	Posibilidad de realizar la prueba en versión digital y generar resultados automáticamente.
Categorías Diagnósticas	Muy favorable (210-250 puntos) Favorable (170-209 puntos) Media (130-169 puntos) Desfavorable (90-129 puntos) Muy desfavorable (50-89 puntos)
Normas de Aplicación	Aplicación en un ambiente adecuado y sin interrupciones. Se recomienda sinceridad en las respuestas y una clara explicación del propósito de la evaluación.

Nota. Elaborado a partir de Palma (2004)

Por otro lado, para evaluar la variable "Rendimiento laboral individual" se aplicará el instrumento validado por Gabini y Salessi (2017),

cuyas dimensiones son: *Rendimiento en la tarea*, *Rendimiento en el contexto*, y *Comportamientos contraproducentes*.

La ficha técnica del instrumento es:

Tabla 3

Ficha Técnica de la Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPQ)

Aspecto	Descripción
Nombre de la Escala	Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPQ, Koopmans et al., 2013)
Autores	Sebastián Gabini, Solana Salessi (Adaptación Argentina)
Año de Publicación	2017
Tipo de Instrumento	Escala Likert de 5 puntos (1: Nunca, 5: Siempre)
Objetivo	Medir el rendimiento laboral individual percibido por los trabajadores en tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.
Dimensiones Evaluadas	1. Rendimiento en la tarea 2. Rendimiento en el contexto 3. Comportamientos contraproducentes
Número de Ítems	13 ítems en total distribuidos en las tres dimensiones mencionadas
Duración de Aplicación	10 a 20 minutos aproximadamente
Población Objetivo	Trabajadores de diversos sectores ocupacionales (industria, servicios, educación, comercio)
Administración	Individual o colectiva
Puntuación	Se puntúan de 1 a 5 puntos por ítem, con un máximo de 65 puntos.
Interpretación de Resultados	Los resultados se interpretan según las puntuaciones obtenidas en cada dimensión: a mayor puntuación, mejor rendimiento laboral percibido.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: Rendimiento en la tarea ($\alpha = .76$), Rendimiento en el contexto ($\alpha = .72$), Comportamientos contraproducentes ($\alpha = .76$), Total ($\alpha = .70$).
Validez	Análisis factorial confirmatorio que validó la estructura de tres factores. Validez convergente adecuada con AVE $> .50$ y validez discriminante aceptable.
Materiales	Cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, manual de instrucciones
Aplicación Computarizada	Posibilidad de realizar la prueba en versión digital
Categorías Diagnósticas	La interpretación de la puntuación permite identificar trabajadores con muy bajo, bajo, medio, alto o muy alto rendimiento laboral en cada dimensión

Normas de Aplicación	Se debe aplicar en un entorno tranquilo, libre de interrupciones. Es fundamental garantizar el anonimato y la confidencialidad de las respuestas.
----------------------	---

Nota. Elaborado a partir de Gabini y Salessi (2017)

Los instrumentos citados fueron adaptados para fines de la presente investigación, realizando para ello una verificación de la redacción que permita lograr una aplicación precisa para dirigirla a los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., para lo cual este fue sometido a análisis de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.6.3. Procedimiento de análisis de datos

Respecto al procesamiento de los datos, fueron ejecutados en el software estadístico IBM SPSS Windows Versión 24, mediante el cual se permitió la tabulación de los datos según los cuestionarios propuestos, elaboración de figuras y tablas, pruebas de correlación de Rho Spearman, para los instrumentos considerados en la presente investigación.

Capítulo IV

Análisis de resultados

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó mediante los siguientes pasos:

1. Requerimiento a la Gerencia de La Genovesa Agroindustrias S.A., para la autorización de la ejecución del estudio.
2. Con la autorización, se coordinó la fecha de visita para la aplicación de los cuestionarios en el lugar de estudio.
3. Visita a la empresa, acudiendo a cada una de las áreas, portando los cuestionarios, los cuales fueron entregados a cada uno de los trabajadores, realizando la explicación respectiva de la finalidad y forma de llenado.
4. Recepción de los cuestionarios aplicados.
5. Tabulación y procesamiento de datos para su presentación en el informe.

4.2. Diseño de la presentación de resultados

La presentación de resultados se realizó en orden de variables y dimensiones conforme a lo siguiente:

Resultados de la variable 1: Clima laboral:

- Resultado de la variable 1: Clima laboral
- Dimensión 1: Autorrealización
- Dimensión 2: Involucramiento laboral
- Dimensión 3: Supervisión
- Dimensión 4: Comunicación
- Dimensión 5: Condiciones laborales

Resultados de la variable 2: Rendimiento laboral individual:

- Resultado de la variable 2: Rendimiento laboral individual
- Dimensión 1: Rendimiento en la tarea
- Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes
- Dimensión 3: Rendimiento en el contexto

Los hallazgos son presentados a continuación, en forma de tablas y figuras de información.

4.3. Resultados

4.3.1. Resultados de la variable 1: Clima laboral

4.3.1.1. Resultado de la variable 1: Clima laboral

La variable Clima laboral fue evaluada a través de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

A nivel general, los resultados para la variable Clima laboral muestran que el 48.74% de los trabajadores considera que el clima laboral en la empresa es alto, mientras que el 45.38% lo califica como regular. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un ambiente laboral favorable.

En la dimensión de autorrealización, el 44.54% de los trabajadores la califica como alta y el 36.13% como regular, lo que indica que la mayoría percibe oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento dentro de la empresa. En la dimensión de involucramiento laboral, el 54.62% de los trabajadores la considera alta y el 37.82% la califica como regular, lo que muestra que una alta frecuencia del personal percibe un nivel considerable de compromiso con la organización. En cuanto a la dimensión de supervisión, el 60.50% de los trabajadores la califica como alta y el 28.57%

como regular, lo que indica que la mayoría percibe una supervisión efectiva y apoyo por parte de sus superiores. En la dimensión de comunicación, el 58.82% de los trabajadores la califica como regular y el 34.45% como alta, lo que indica que una parte significativa del personal percibe que la comunicación dentro de la empresa funciona de manera moderada, aunque con oportunidades de mejora.

Finalmente, en la dimensión de condiciones laborales, el 58.82% de los trabajadores la califica como regular y el 29.41% como alta, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un entorno de trabajo estable, aunque no todos consideran que se cuente con las mejores condiciones laborales posibles.

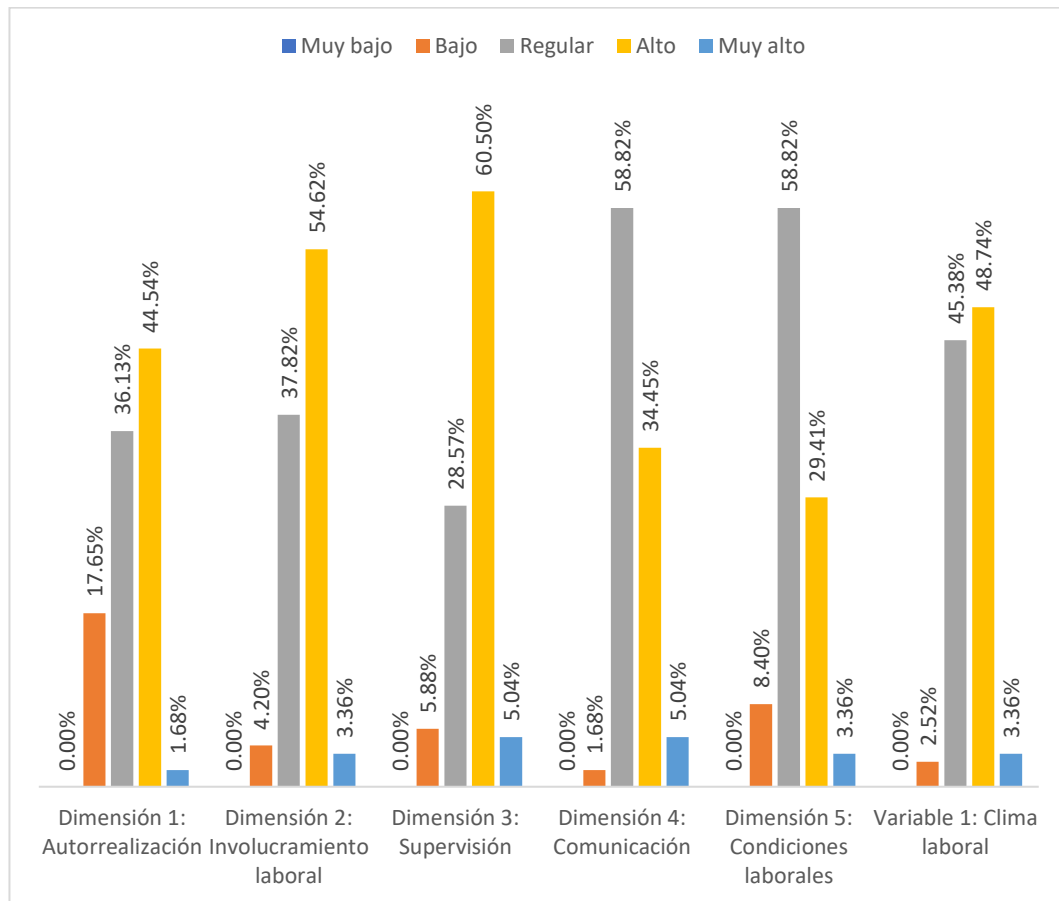
Tabla 4

Resultado de la variable 1: Clima laboral

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión 1: Autorrealización	0	0.00%	21	17.65%	43	36.13%	53	44.54%	2	1.68%
Dimensión 2: Involucramiento laboral	0	0.00%	5	4.20%	45	37.82%	65	54.62%	4	3.36%
Dimensión 3: Supervisión	0	0.00%	7	5.88%	34	28.57%	72	60.50%	6	5.04%
Dimensión 4: Comunicación	0	0.00%	2	1.68%	70	58.82%	41	34.45%	6	5.04%
Dimensión 5: Condiciones laborales	0	0.00%	10	8.40%	70	58.82%	35	29.41%	4	3.36%
Variable 1: Clima laboral	0	0.00%	3	2.52%	54	45.38%	58	48.74%	4	3.36%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 1

Resultado de la variable 1: Clima laboral

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.1.2. Resultado de la Dimensión 1: Autorrealización

La dimensión Autorrealización fue evaluada en función de diez indicadores: progreso profesional, interés del liderazgo, participación en la toma de decisiones, reconocimiento del desempeño, reconocimiento de logros, oportunidades de aprendizaje, promoción de la capacitación, desarrollo profesional, fomento de la innovación y reconocimiento laboral.

A nivel general, los resultados de la dimensión Autorrealización muestran que el 44.54% de los trabajadores considera que el nivel de autorrealización en la empresa es alto, mientras que el 36.13% lo califica como regular. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un nivel favorable de desarrollo profesional y reconocimiento en su entorno laboral.

En el indicador de progreso profesional, el 39.50% de los trabajadores califica la oferta de oportunidades de crecimiento como alta y el 34.45% la considera regular, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe posibilidades de desarrollo en la empresa. Respecto al interés del liderazgo, el 37.82% evalúa positivamente la actitud del jefe hacia el éxito del personal y el 36.13% lo califica como regular, lo que muestra que una parte importante de los trabajadores percibe un liderazgo comprometido con su desarrollo.

En cuanto a la participación en la toma de decisiones, el 42.86% de los trabajadores señala que esta es alta, mientras que el 39.50% la califica como regular. Esto indica que una mayoría considera que los trabajadores tienen cierto grado de involucramiento en la definición de estrategias y objetivos. En el reconocimiento del desempeño, el 40.34% de los trabajadores califica este aspecto como regular y el 36.13% lo percibe como

alto, lo que muestra que, si bien existe valoración del rendimiento, esta no es uniforme en la percepción de los trabajadores. En el reconocimiento de logros, el 43.70% de los trabajadores lo califica como regular y el 31.93% como alto, lo que indica que, si bien los logros alcanzados son valorados, no todos perciben un reconocimiento constante. En cuanto a las oportunidades de aprendizaje, el 47.90% de los trabajadores considera que estas son altas y el 31.09% las califica como regulares, lo que indica que una parte importante de los trabajadores encuentra en la empresa un espacio para adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

Respecto a la promoción de la capacitación, el 48.74% de los trabajadores la califica como alta y el 26.89% como regular, lo que muestra que la mayoría percibe un esfuerzo de la empresa por fomentar el aprendizaje y la mejora del desempeño. En el desarrollo profesional, el 46.22% de los trabajadores considera que este es regular y el 30.25% lo califica como alto, lo que indica que, si bien la empresa fomenta el crecimiento profesional, no todos perciben que este sea constante. En el fomento de la innovación, el 51.26% de los trabajadores considera que este aspecto es regular y el 33.61% lo califica como alto, lo que indica que una parte significativa del personal percibe un incentivo moderado hacia la generación de nuevas ideas.

Finalmente, en el reconocimiento laboral, el 48.74% de los trabajadores considera que este es regular y el 32.77% lo califica como alto, lo que muestra que, si bien los logros laborales son valorados, esta práctica no es percibida como plenamente extendida.

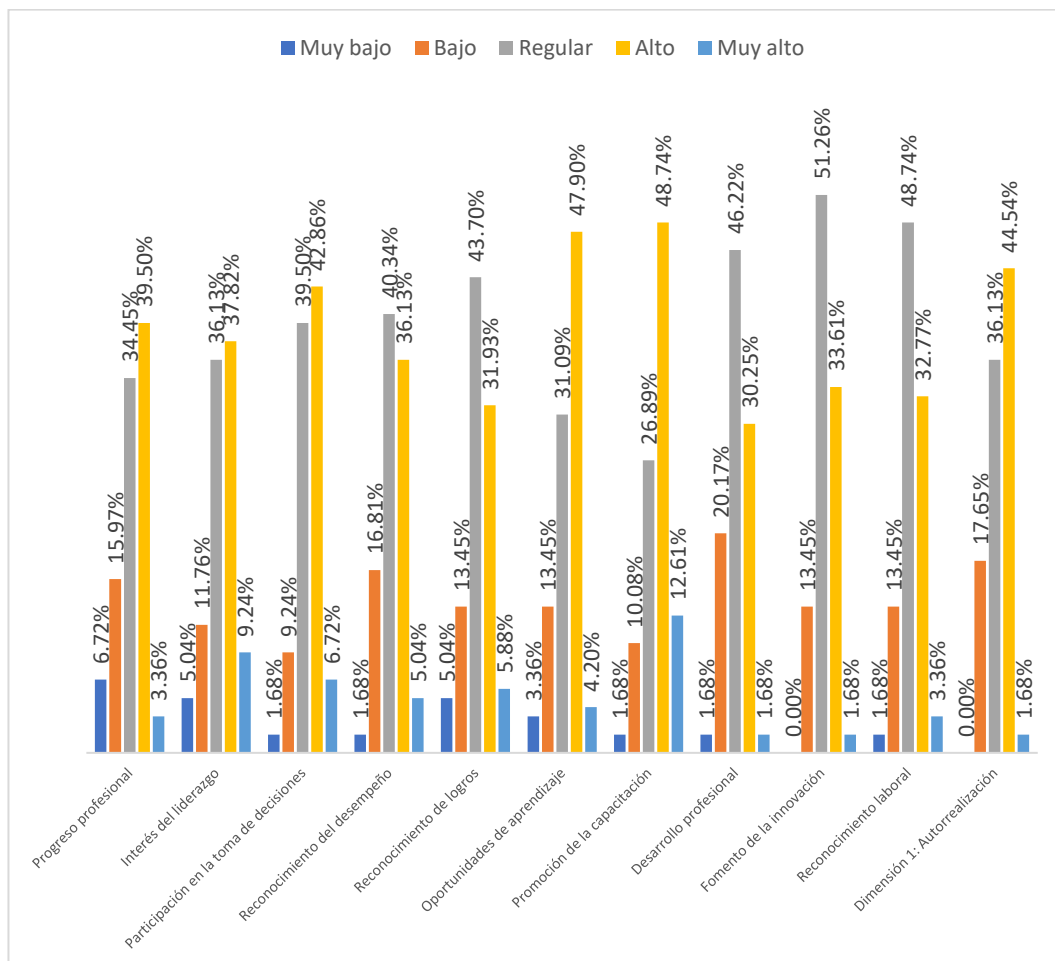
Tabla 5

Resultado de la Dimensión 1: Autorrealización

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Progreso profesional	8	6.72%	19	15.97%	41	34.45%	47	39.50%	4	3.36%
Interés del liderazgo	6	5.04%	14	11.76%	43	36.13%	45	37.82%	11	9.24%
Participación en la toma de decisiones	2	1.68%	11	9.24%	47	39.50%	51	42.86%	8	6.72%
Reconocimiento del desempeño	2	1.68%	20	16.81%	48	40.34%	43	36.13%	6	5.04%
Reconocimiento de logros	6	5.04%	16	13.45%	52	43.70%	38	31.93%	7	5.88%
Oportunidades de aprendizaje	4	3.36%	16	13.45%	37	31.09%	57	47.90%	5	4.20%
Promoción de la capacitación	2	1.68%	12	10.08%	32	26.89%	58	48.74%	15	12.61%
Desarrollo profesional	2	1.68%	24	20.17%	55	46.22%	36	30.25%	2	1.68%
Fomento de la innovación	0	0.00%	16	13.45%	61	51.26%	40	33.61%	2	1.68%
Reconocimiento laboral	2	1.68%	16	13.45%	58	48.74%	39	32.77%	4	3.36%
Dimensión 1: Autorrealización	0	0.00%	21	17.65%	43	36.13%	53	44.54%	2	1.68%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 2

Resultado de la Dimensión 1: Autorrealización

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.1.3. Resultado de la Dimensión 2: Involucramiento laboral

La dimensión Involucramiento laboral fue evaluada a través de diez indicadores: compromiso organizacional, autoeficacia laboral, percepción de contribución, compromiso de los trabajadores, mejora continua,

desarrollo personal, estimulación laboral, orgullo laboral, claridad institucional y calidad de vida laboral.

A nivel general, los resultados de la dimensión Involucramiento laboral muestran que el 54.62% de los trabajadores considera que el nivel de involucramiento es alto, mientras que el 37.82% lo califica como regular. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe una conexión significativa con la organización y su rol dentro de ella.

En el indicador de compromiso organizacional, el 50.42% de los trabajadores percibe un alto nivel de compromiso con la empresa y el 32.77% lo califica como regular, lo que indica que la mayoría se identifica con los objetivos de la organización. En cuanto a la autoeficacia laboral, el 68.91% de los trabajadores la evalúa como alta y el 26.05% como regular, lo que muestra que una alta frecuencia del personal considera que cumple con sus objetivos laborales de manera efectiva.

En la percepción de contribución, el 45.38% de los trabajadores señala que es alta y el 41.18% la califica como regular, lo que indica que la mayoría percibe su rol como importante para el éxito de la empresa. Respecto al compromiso de los trabajadores, el 49.58% lo califica como alto y el 31.09% como regular, lo que evidencia que una alta frecuencia del personal muestra disposición para el cumplimiento de sus funciones.

En la mejora continua, el 32.77% de los trabajadores la califica como regular y un porcentaje igual la considera baja, mientras que el 29.41% la percibe como alta, lo que indica que la percepción sobre la mejora en el trabajo diario no es uniforme entre los trabajadores. En el desarrollo personal, el 48.74% lo califica como regular y el 34.45% como alto, lo que indica que una mayoría encuentra que el cumplimiento de sus funciones contribuye a su crecimiento profesional.

Respecto a la estimulación laboral, el 50.42% de los trabajadores la califica como regular y el 24.37% como baja, lo que muestra que no todos perciben que sus actividades resulten motivadoras. En cuanto al orgullo laboral, el 41.18% de los trabajadores lo califica como alto y el 28.57% como muy alto, lo que indica que una parte significativa del personal se siente identificado con los productos y servicios de la empresa.

En la claridad institucional, el 63.87% de los trabajadores considera que es alta y el 29.41% la califica como regular, lo que indica que la mayoría percibe una adecuada definición de la misión, visión y valores de la empresa. Finalmente, en la calidad de vida laboral, el 32.77% de los trabajadores la califica como alta y el 28.57% como muy alta, lo que indica que una parte importante del personal considera que la empresa ofrece un entorno favorable para su bienestar laboral.

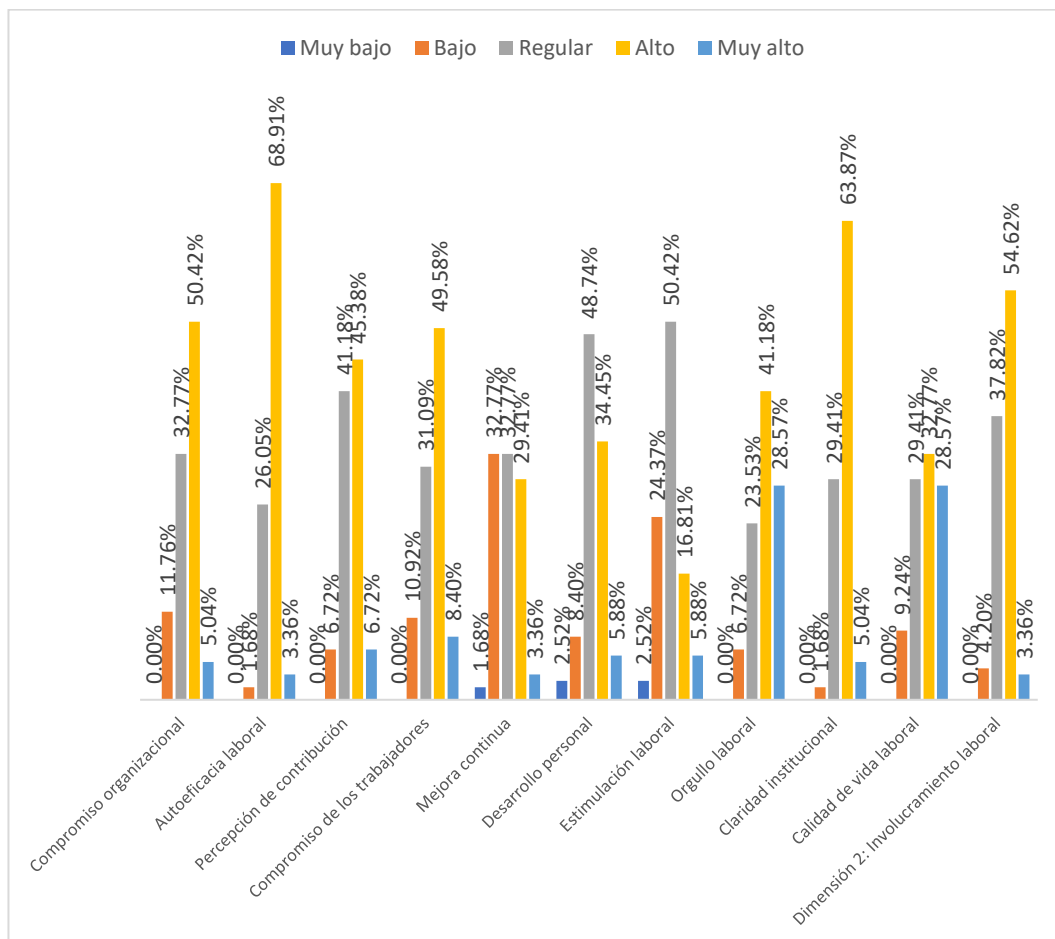
Tabla 6

Resultado de la Dimensión 2: Involucramiento laboral

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Compromiso organizacional	0	0.00%	14	11.76%	39	32.77%	60	50.42%	6	5.04%
Autoeficacia laboral	0	0.00%	2	1.68%	31	26.05%	82	68.91%	4	3.36%
Percepción de contribución	0	0.00%	8	6.72%	49	41.18%	54	45.38%	8	6.72%
Compromiso de los trabajadores	0	0.00%	13	10.92%	37	31.09%	59	49.58%	10	8.40%
Mejora continua	2	1.68%	39	32.77%	39	32.77%	35	29.41%	4	3.36%
Desarrollo personal	3	2.52%	10	8.40%	58	48.74%	41	34.45%	7	5.88%
Estimulación laboral	3	2.52%	29	24.37%	60	50.42%	20	16.81%	7	5.88%
Orgullo laboral	0	0.00%	8	6.72%	28	23.53%	49	41.18%	34	28.57%
Claridad institucional	0	0.00%	2	1.68%	35	29.41%	76	63.87%	6	5.04%
Calidad de vida laboral	0	0.00%	11	9.24%	35	29.41%	39	32.77%	34	28.57%
Dimensión 2: Involucramiento laboral	0	0.00%	5	4.20%	45	37.82%	65	54.62%	4	3.36%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 3

Resultado de la Dimensión 2: Involucramiento laboral

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.1.4. Resultado de la Dimensión 3: Supervisión

La dimensión Supervisión fue evaluada a través de diez indicadores: apoyo del supervisor, mejora continua, evaluación del trabajo, preparación para el trabajo, claridad de responsabilidades, sistema de seguimiento,

normas y procedimientos, claridad de objetivos, métodos de trabajo y justicia laboral.

A nivel general, los resultados de la dimensión Supervisión muestran que el 60.50% de los trabajadores considera que la supervisión en la empresa es alta, mientras que el 28.57% la califica como regular. Esto indica que la mayoría percibe un liderazgo estructurado y con orientación al desarrollo del trabajo.

En el indicador de apoyo del supervisor, el 61.34% de los trabajadores percibe un alto nivel de apoyo en la resolución de obstáculos y el 22.69% lo califica como regular, lo que muestra que la mayoría encuentra en su supervisor un respaldo efectivo para el cumplimiento de sus labores. En cuanto a la mejora continua, el 45.38% de los trabajadores la califica como regular y el 37.82% como alta, lo que indica que, si bien se perciben esfuerzos de optimización en los métodos de trabajo, no todos los trabajadores los consideran plenamente efectivos.

En la evaluación del trabajo, el 50.42% de los trabajadores la considera alta y el 39.50% la califica como regular. En preparación para el trabajo, el 57.98% de los trabajadores la califica como alta y el 28.57% como regular, lo que indica que la mayoría percibe que la empresa proporciona la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

En claridad de responsabilidades, el 57.98% de los trabajadores la considera alta y el 36.97% la califica como regular, lo que indica que una alta frecuencia del personal tiene claridad sobre las funciones asignadas a su puesto. Respecto al sistema de seguimiento, el 57.98% de los trabajadores lo evalúa como alto y el 31.09% como regular, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un monitoreo adecuado de las actividades laborales.

En cuanto a normas y procedimientos, el 61.34% de los trabajadores califica su existencia y aplicación como alta y el 25.21% como regular, lo que indica que una mayoría considera que estas guías de trabajo son claras y efectivas. En claridad de objetivos, el 52.94% de los trabajadores la evalúa como alta y el 40.34% como regular, lo que indica que una parte significativa del personal comprende los propósitos del trabajo que realiza.

En el indicador de métodos de trabajo, el 47.90% de los trabajadores considera que son aplicados de manera alta y el 36.97% los califica como regulares, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe planificación y estructura en la ejecución de sus funciones. Finalmente, en justicia laboral, el 53.78% de los trabajadores la califica como regular y el 15.97% como alta, lo que muestra que, si bien la mayoría percibe cierto

nivel de equidad en el trato, no todos la consideran plenamente garantizada dentro de la organización.

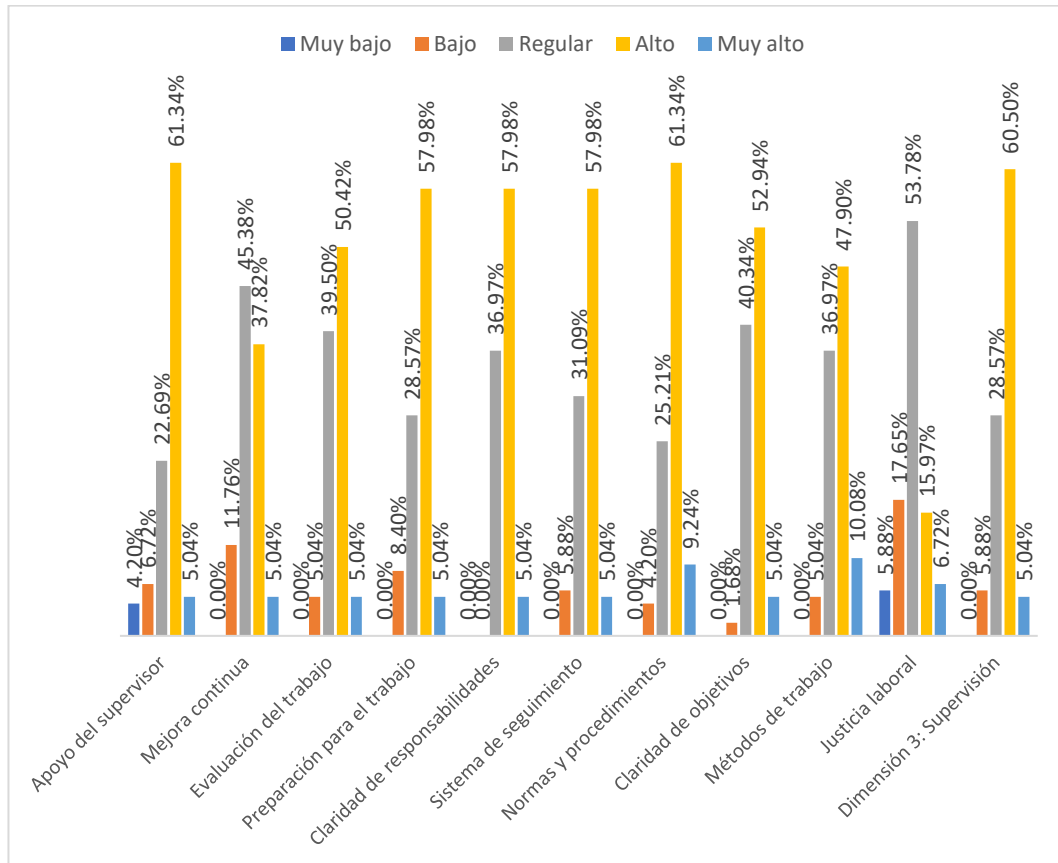
Tabla 7

Resultado de la Dimensión 3: Supervisión

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Apoyo del supervisor	5	4.20%	8	6.72%	27	22.69%	73	61.34%	6	5.04%
Mejora continua	0	0.00%	14	11.76%	54	45.38%	45	37.82%	6	5.04%
Evaluación del trabajo	0	0.00%	6	5.04%	47	39.50%	60	50.42%	6	5.04%
Preparación para el trabajo	0	0.00%	10	8.40%	34	28.57%	69	57.98%	6	5.04%
Claridad de responsabilidades	0	0.00%	0	0.00%	44	36.97%	69	57.98%	6	5.04%
Sistema de seguimiento	0	0.00%	7	5.88%	37	31.09%	69	57.98%	6	5.04%
Normas y procedimientos	0	0.00%	5	4.20%	30	25.21%	73	61.34%	11	9.24%
Claridad de objetivos	0	0.00%	2	1.68%	48	40.34%	63	52.94%	6	5.04%
Métodos de trabajo	0	0.00%	6	5.04%	44	36.97%	57	47.90%	12	10.08%
Justicia laboral	7	5.88%	21	17.65%	64	53.78%	19	15.97%	8	6.72%
Dimensión 3: Supervisión	0	0.00%	7	5.88%	34	28.57%	72	60.50%	6	5.04%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 4

Resultado de la Dimensión 3: Supervisión

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.1.5. Resultado de la Dimensión 4: Comunicación

La dimensión Comunicación fue evaluada a través de diez indicadores: acceso a la información, flujo de información, relaciones armoniosas, canales de comunicación, interacción jerárquica, superación de obstáculos, promoción de la comunicación interna, escucha del supervisor, colaboración entre oficinas y conocimiento de avances.

A nivel general, los resultados de la dimensión Comunicación muestran que el 58.82% de los trabajadores considera que el nivel de comunicación en la empresa es regular, mientras que el 34.45% lo califica como alto. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe que los procesos comunicativos dentro de la organización funcionan de manera moderada, aunque con margen de mejora en algunos aspectos.

En el indicador de acceso a la información, el 47.90% de los trabajadores lo califica como alto y el 37.82% como regular, lo que indica que una alta frecuencia del personal considera que dispone de la información necesaria para desempeñar su trabajo. En cuanto al flujo de información, el 67.23% de los trabajadores lo califica como regular y el 17.65% como alto, lo que indica que la mayoría percibe que la información fluye de manera moderada dentro de la empresa.

En las relaciones armoniosas, el 55.46% de los trabajadores las califica como regulares y el 27.73% como altas, lo que indica que una parte significativa del personal percibe un ambiente laboral equilibrado, aunque no todos lo consideran óptimo. En cuanto a los canales de comunicación, el 43.70% de los trabajadores los califica como altos y el 26.89% como regulares, lo que indica que una parte importante del personal considera que existen suficientes medios para la comunicación interna.

En el indicador de interacción jerárquica, el 41.18% de los trabajadores lo califica como alto y el 29.41% como muy alto, lo que indica que una alta frecuencia del personal percibe facilidad para interactuar con superiores dentro de la organización. Respecto a la superación de obstáculos, el 44.54% de los trabajadores la califica como alta y el 26.89% como muy alta, lo que indica que la mayoría percibe que la empresa afronta eficazmente los problemas comunicativos.

En la promoción de la comunicación interna, el 50.42% de los trabajadores la califica como regular y el 24.37% como alta, lo que indica que, aunque existen esfuerzos por fomentar la comunicación, no todos los trabajadores los perciben con la misma intensidad. En la escucha del supervisor, el 49.58% de los trabajadores la califica como regular y el 39.50% como alta, lo que indica que una alta frecuencia del personal considera que su supervisor atiende sus inquietudes de manera moderada.

En cuanto a la colaboración entre oficinas, el 43.70% de los trabajadores la califica como regular y el 27.73% como baja, lo que indica que no todos los trabajadores perciben una cooperación efectiva entre áreas. Finalmente, en el conocimiento de avances, el 44.54% de los trabajadores lo califica como bajo y el 31.09% como regular, lo que indica

que una parte importante del personal percibe dificultades para acceder a información actualizada sobre el progreso de la empresa.

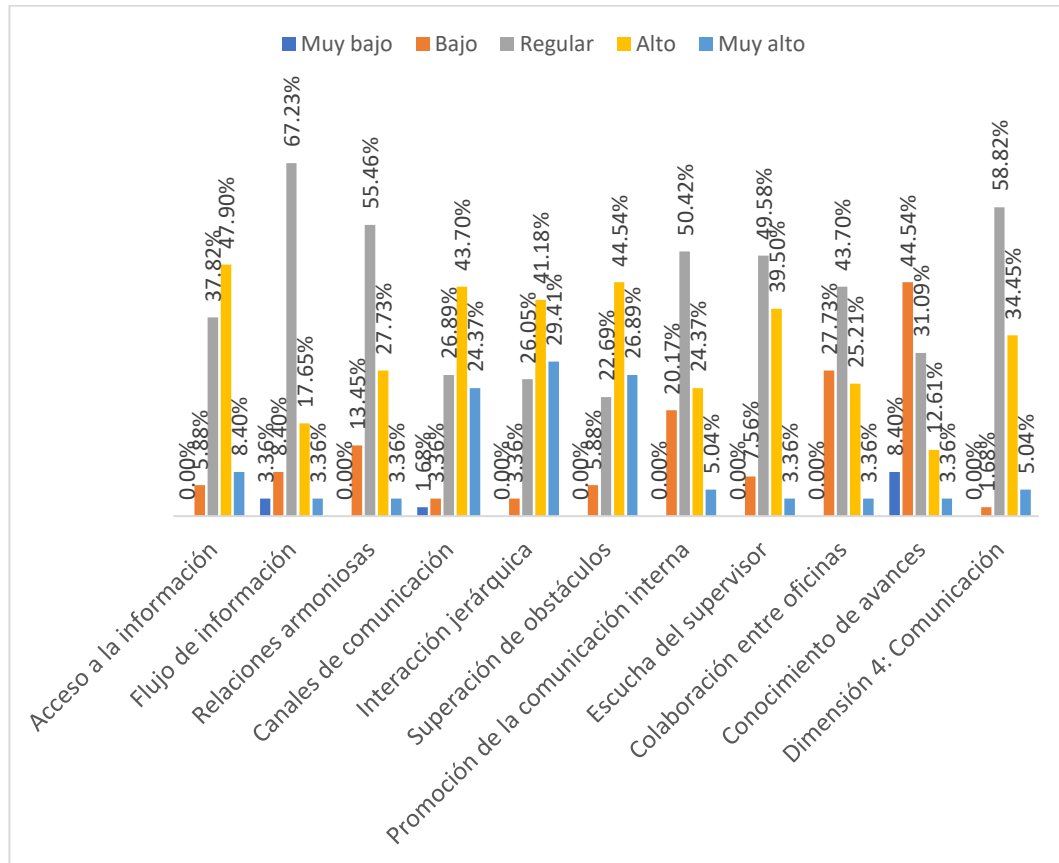
Tabla 8

Resultado de la Dimensión 4: Comunicación

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Acceso a la información	0	0.00%	7	5.88%	45	37.82%	57	47.90%	10	8.40%
Flujo de información	4	3.36%	10	8.40%	80	67.23%	21	17.65%	4	3.36%
Relaciones armoniosas	0	0.00%	16	13.45%	66	55.46%	33	27.73%	4	3.36%
Canales de comunicación	2	1.68%	4	3.36%	32	26.89%	52	43.70%	29	24.37%
Interacción jerárquica	0	0.00%	4	3.36%	31	26.05%	49	41.18%	35	29.41%
Superación de obstáculos	0	0.00%	7	5.88%	27	22.69%	53	44.54%	32	26.89%
Promoción de la comunicación interna	0	0.00%	24	20.17%	60	50.42%	29	24.37%	6	5.04%
Escucha del supervisor	0	0.00%	9	7.56%	59	49.58%	47	39.50%	4	3.36%
Colaboración entre oficinas	0	0.00%	33	27.73%	52	43.70%	30	25.21%	4	3.36%
Conocimiento de avances	10	8.40%	53	44.54%	37	31.09%	15	12.61%	4	3.36%
Dimensión 4: Comunicación	0	0.00%	2	1.68%	70	58.82%	41	34.45%	6	5.04%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 5

Resultado de la Dimensión 4: Comunicación

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.1.6. Resultado de la Dimensión 5: Condiciones laborales

La dimensión Condiciones laborales fue evaluada a través de diez indicadores: cooperación laboral, retos laborales, toma de decisiones, trabajo en equipo, oportunidad de mejora, administración de recursos, atractivo de la remuneración, relación de objetivos con visión institucional, disponibilidad de tecnología y remuneración por desempeño.

A nivel general, los resultados de la dimensión Condiciones laborales muestran que el 58.82% de los trabajadores considera que las condiciones laborales en la empresa son regulares, mientras que el 29.41% las califica como altas. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un entorno de trabajo moderado en cuanto a los recursos, oportunidades y beneficios laborales.

En el indicador de cooperación laboral, el 60.50% de los trabajadores la califica como regular y el 18.49% como alta, lo que indica que la mayoría percibe un nivel moderado de apoyo entre compañeros. En cuanto a los retos laborales, el 40.34% de los trabajadores los califica como regulares y el 36.13% como bajos, lo que indica que no todos los trabajadores encuentran desafíos constantes en sus funciones.

En la toma de decisiones, el 52.10% de los trabajadores considera que esta oportunidad es alta y el 36.97% la califica como regular, lo que indica que una alta frecuencia del personal percibe cierto nivel de autonomía en la toma de decisiones. En cuanto al trabajo en equipo, el 54.62% de los trabajadores lo califica como regular y el 25.21% como alto, lo que muestra que, si bien se percibe integración en los grupos de trabajo, no todos los trabajadores lo consideran plenamente efectivo.

En el indicador de oportunidad de mejora, el 68.91% de los trabajadores la califica como alta y el 24.37% como regular, lo que indica que una alta frecuencia del personal percibe que tiene la posibilidad de optimizar su desempeño laboral. Respecto a la administración de recursos, el 56.30% de los trabajadores la califica como alta y el 25.21% como regular, lo que indica que la mayoría percibe una gestión eficiente de los recursos en la empresa.

En cuanto al atractivo de la remuneración, el 37.82% de los trabajadores la califica como alta y el 26.05% como regular, mientras que el 23.53% la considera baja, lo que indica que una parte importante del personal no percibe la remuneración como completamente competitiva. En la relación de objetivos con visión institucional, el 57.14% de los trabajadores la califica como alta y el 26.89% como regular, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe alineación entre sus tareas y los objetivos de la empresa.

En el indicador de disponibilidad de tecnología, el 47.06% de los trabajadores la califica como alta y el 35.29% como regular, lo que indica que una alta frecuencia del personal considera que cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para su trabajo. Finalmente, en la remuneración por desempeño, el 36.97% de los trabajadores la califica como regular y el 32.77% como alta, mientras que el 20.17% la percibe como baja, lo que

indica que no todos los trabajadores consideran que su remuneración está acorde con los logros alcanzados.

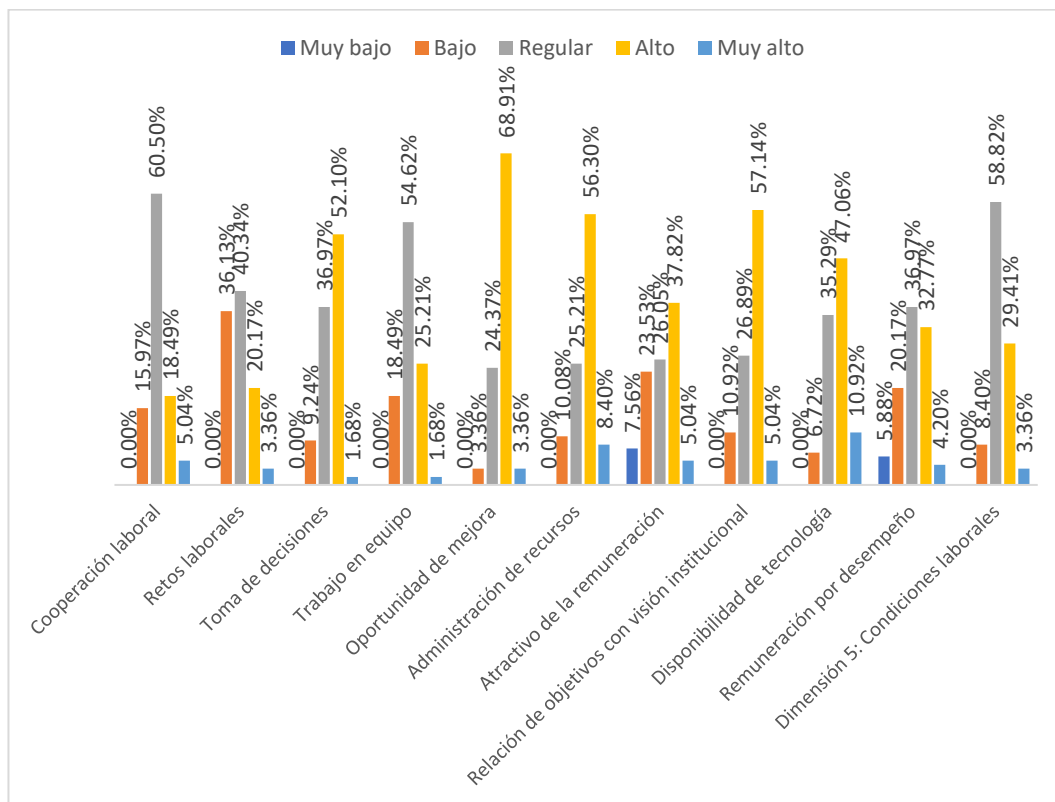
Tabla 9

Resultado de la Dimensión 5: Condiciones laborales

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cooperación laboral	0	0.00%	19	15.97%	72	60.50%	22	18.49%	6	5.04%
Retos laborales	0	0.00%	43	36.13%	48	40.34%	24	20.17%	4	3.36%
Toma de decisiones	0	0.00%	11	9.24%	44	36.97%	62	52.10%	2	1.68%
Trabajo en equipo	0	0.00%	22	18.49%	65	54.62%	30	25.21%	2	1.68%
Oportunidad de mejora	0	0.00%	4	3.36%	29	24.37%	82	68.91%	4	3.36%
Administración de recursos	0	0.00%	12	10.08%	30	25.21%	67	56.30%	10	8.40%
Atractivo de la remuneración	9	7.56%	28	23.53%	31	26.05%	45	37.82%	6	5.04%
Relación de objetivos con visión institucional	0	0.00%	13	10.92%	32	26.89%	68	57.14%	6	5.04%
Disponibilidad de tecnología	0	0.00%	8	6.72%	42	35.29%	56	47.06%	13	10.92%
Remuneración por desempeño	7	5.88%	24	20.17%	44	36.97%	39	32.77%	5	4.20%
Dimensión 5: Condiciones laborales	0	0.00%	10	8.40%	70	58.82%	35	29.41%	4	3.36%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 6

Resultado de la Dimensión 5: Condiciones laborales

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.2. Resultados de la variable 2: Rendimiento individual laboral

4.3.2.1. Resultado de la variable 2: Rendimiento individual laboral

La variable Rendimiento individual laboral fue evaluada a través de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

A nivel general, los resultados para la variable Rendimiento individual laboral muestran que el 52.94% de los trabajadores considera que su rendimiento es alto, mientras que el 39.50% lo califica como muy alto. Esto indica que una gran mayoría percibe un desempeño favorable en el cumplimiento de sus funciones y en la manera en que contribuyen a la organización.

En la dimensión de rendimiento en la tarea, el 51.26% de los trabajadores la califica como alta y el 35.29% como muy alta, lo que indica que una mayoría se esfuerza en cumplir sus responsabilidades de manera eficiente y con enfoque en los resultados. En la dimensión de comportamientos contraproducentes, el 43.70% de los trabajadores la califica como muy alta y el 25.21% como alta, lo que indica que una parte importante del personal reconoce la presencia de actitudes que pueden afectar el clima laboral, como quejas irrelevantes o comentarios negativos.

En la dimensión de rendimiento en el contexto, el 54.62% de los trabajadores la califica como alta y el 39.50% como muy alta, lo que indica que una alta frecuencia del personal cumple con sus tareas y contribuye activamente a mejorar el ambiente y la organización del trabajo.

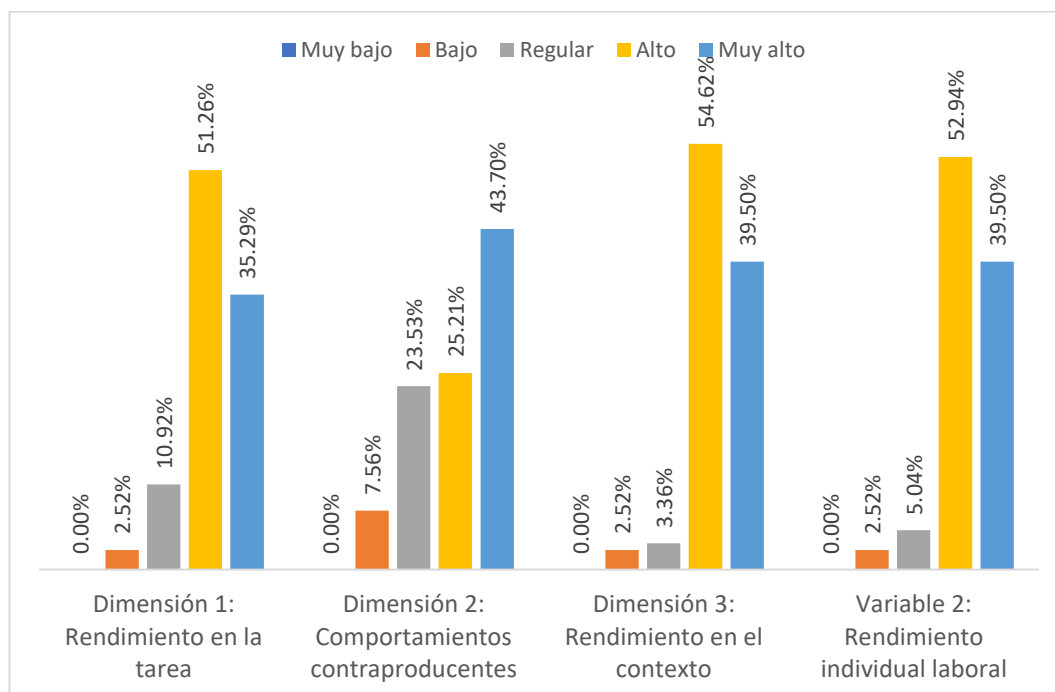
Tabla 10

Resultado de la variable 2: Rendimiento individual laboral

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea	0	0.00%	3	2.52%	13	10.92%	61	51.26%	42	35.29%
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	0	0.00%	9	7.56%	28	23.53%	30	25.21%	52	43.70%
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	0	0.00%	3	2.52%	4	3.36%	65	54.62%	47	39.50%
Variable 2: Rendimiento individual laboral	0	0.00%	3	2.52%	6	5.04%	63	52.94%	47	39.50%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 7

Resultado de la variable 2: Rendimiento individual laboral

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.2.2. Resultado de la Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

La dimensión Rendimiento en la tarea fue evaluada a través de cinco indicadores: dedicación al trabajo, soluciones creativas, enfoque en resultados, actualización de conocimientos y búsqueda de desafíos.

A nivel general, los resultados de la dimensión Rendimiento en la tarea muestran que el 51.26% de los trabajadores considera que su desempeño en las tareas asignadas es alto, mientras que el 35.29% lo califica como muy alto. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un compromiso significativo con la ejecución de sus funciones laborales.

En el indicador de dedicación al trabajo, el 47.90% de los trabajadores lo califica como alto y el 41.18% como muy alto, lo que indica que una alta frecuencia del personal se esfuerza por cumplir con sus responsabilidades de manera constante. En cuanto a soluciones creativas, el 48.74% de los trabajadores considera que su capacidad para generar soluciones es alta y el 35.29% la califica como muy alta, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un nivel significativo de creatividad en la resolución de problemas.

En el enfoque en resultados, el 55.46% de los trabajadores lo califica como alto y el 32.77% como muy alto, lo que indica que la mayoría mantiene claros los objetivos que debe alcanzar en su trabajo. En el indicador de actualización de conocimientos, el 40.34% de los trabajadores lo califica como alto y el 28.57% como muy alto, mientras que el 31.09% lo considera regular, lo que indica que una parte significativa del personal realiza esfuerzos por mantenerse actualizado en su área laboral.

Finalmente, en la búsqueda de desafíos, el 43.70% de los trabajadores la califica como regular y el 31.09% como muy alta, mientras que el 18.49% la considera alta, lo que indica que no todos los trabajadores muestran la misma iniciativa para enfrentar nuevos retos dentro de la empresa.

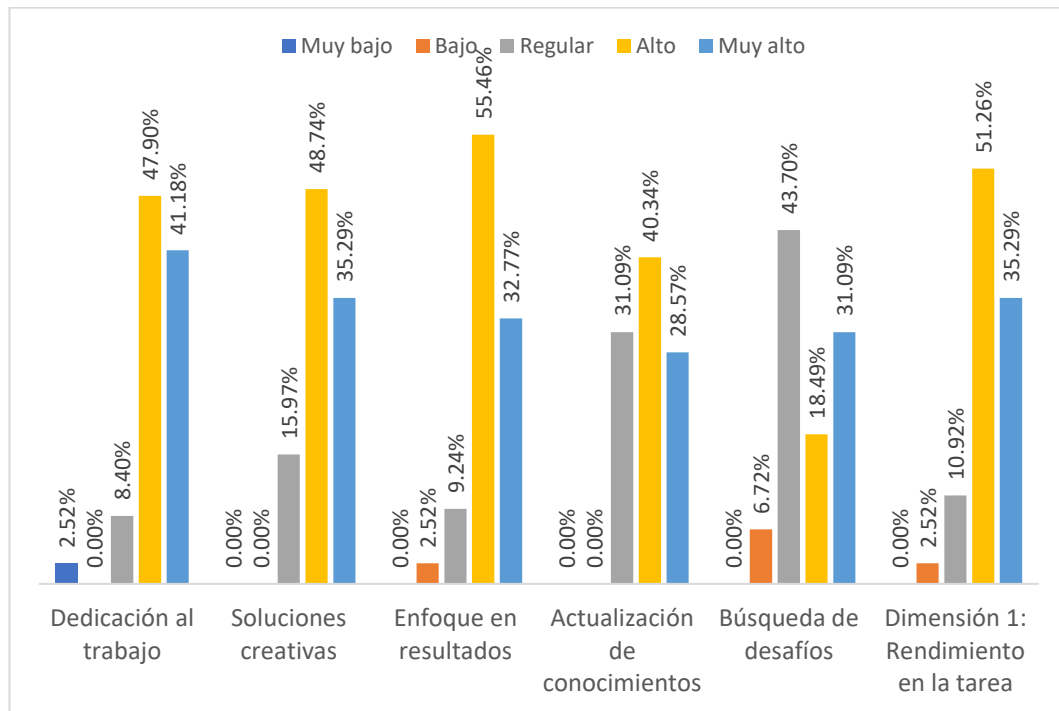
Tabla 11

Resultado de la Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dedicación al trabajo	3	2.52%	0	0.00%	10	8.40%	57	47.90%	49	41.18%
Soluciones creativas	0	0.00%	0	0.00%	19	15.97%	58	48.74%	42	35.29%
Enfoque en resultados	0	0.00%	3	2.52%	11	9.24%	66	55.46%	39	32.77%
Actualización de conocimientos	0	0.00%	0	0.00%	37	31.09%	48	40.34%	34	28.57%
Búsqueda de desafíos	0	0.00%	8	6.72%	52	43.70%	22	18.49%	37	31.09%
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea	0	0.00%	3	2.52%	13	10.92%	61	51.26%	42	35.29%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 8

Resultado de la Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.2.3. Resultado de la Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes

La dimensión Comportamientos contraproducentes fue evaluada a través de cuatro indicadores: quejas irrelevantes, comentarios negativos entre compañeros, exageración de problemas y foco en aspectos negativos.

A nivel general, los resultados de la dimensión Comportamientos contraproducentes muestran que el 43.70% de los trabajadores considera que estos comportamientos son muy altos en la empresa, mientras que el 25.21% los califica como altos. Esto indica que una parte significativa del personal reconoce la presencia de actitudes que pueden afectar el clima laboral y la dinámica de trabajo.

En el indicador de quejas irrelevantes, el 36.97% de los trabajadores considera que estas son altas y el 32.77% las califica como muy altas, lo que indica que una parte importante del personal expresa insatisfacción con aspectos que pueden no ser relevantes para el desempeño laboral. En cuanto a los comentarios negativos entre compañeros, el 36.97% de los trabajadores los califica como altos y el 33.61% como muy altos, lo que indica que existe una presencia considerable de expresiones que pueden afectar el ambiente de trabajo.

En la exageración de problemas, el 34.45% de los trabajadores la califica como muy alta y el 28.57% como alta, lo que indica que una parte significativa del personal percibe que los inconvenientes en la empresa tienden a ser amplificadas más de lo necesario. Finalmente, en el foco en aspectos negativos, el 44.54% de los trabajadores lo califica como alto y el 36.97% como muy alto, lo que indica que una alta frecuencia del personal

tiende a centrarse en aspectos desfavorables del entorno laboral en lugar de enfocarse en soluciones o mejoras.

Tabla 12

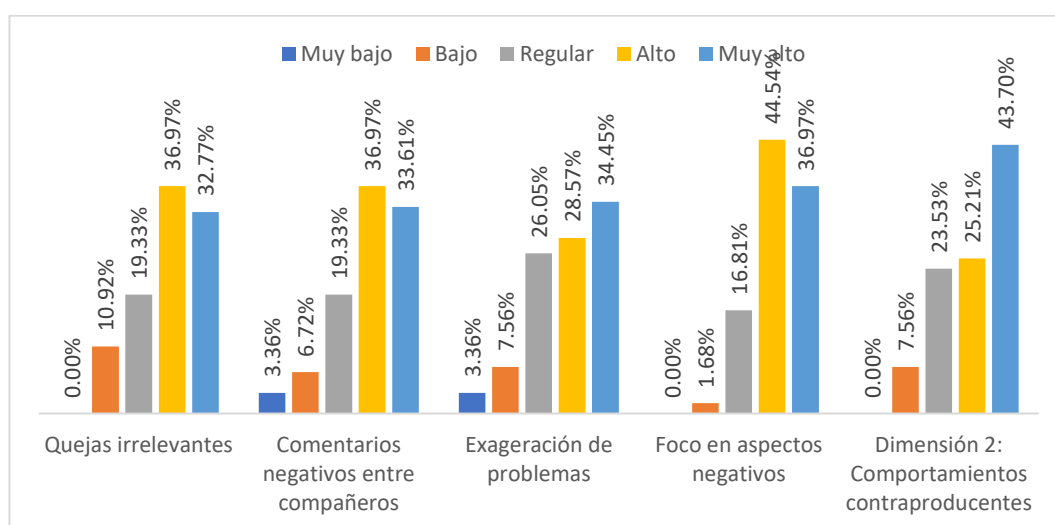
Resultado de la Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Quejas irrelevantes	0	0.00%	13	10.92%	23	19.33%	44	36.97%	39	32.77%
Comentarios negativos entre compañeros	4	3.36%	8	6.72%	23	19.33%	44	36.97%	40	33.61%
Exageración de problemas	4	3.36%	9	7.56%	31	26.05%	34	28.57%	41	34.45%
Foco en aspectos negativos	0	0.00%	2	1.68%	20	16.81%	53	44.54%	44	36.97%
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	0	0.00%	9	7.56%	28	23.53%	30	25.21%	52	43.70%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 9

Resultado de la Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes



Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.3.2.4. Resultado de la Dimensión 3: Rendimiento en el contexto

La dimensión Rendimiento en el contexto fue evaluada a través de cuatro indicadores: planificación eficiente, actualización de habilidades, participación en reuniones y planificación óptima.

A nivel general, los resultados de la dimensión Rendimiento en el contexto muestran que el 54.62% de los trabajadores considera que su desempeño en este aspecto es alto, mientras que el 39.50% lo califica como muy alto. Esto indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe que su desempeño en la organización no solo se limita a las tareas asignadas, sino que también incluye actividades complementarias que favorecen el entorno laboral.

En el indicador de planificación eficiente, el 47.06% de los trabajadores la califica como alta y el 39.50% como muy alta, lo que indica que una alta frecuencia del personal organiza su trabajo de manera efectiva para cumplir con sus responsabilidades. En cuanto a la actualización de habilidades, el 46.22% de los trabajadores la califica como alta y el 33.61% como muy alta, lo que indica que la mayoría de trabajadores se esfuerza por mejorar y desarrollar nuevas competencias en su labor.

En la participación en reuniones, el 40.34% de los trabajadores la califica como alta y el 38.66% como regular, lo que indica que una parte significativa del personal asiste y participa activamente en encuentros organizacionales, aunque no todos lo hacen con la misma intensidad. Finalmente, en la planificación óptima, el 52.10% de los trabajadores la califica como alta y el 36.13% como muy alta, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe que su forma de organizar el trabajo le permite cumplir con sus objetivos de manera efectiva.

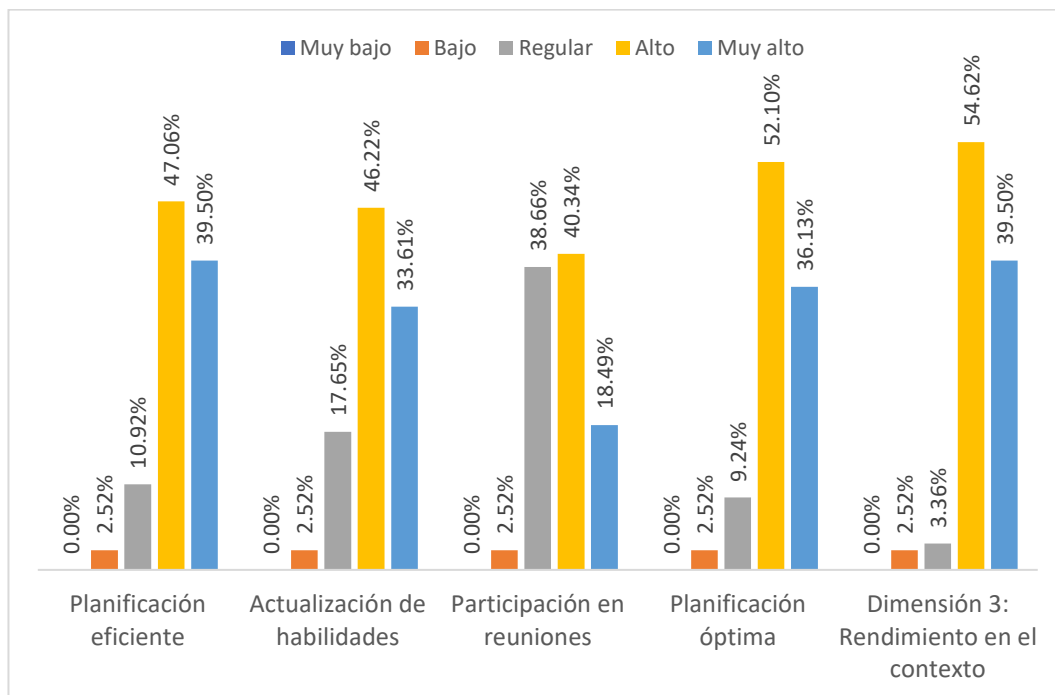
Tabla 13

Resultado de la Dimensión 3: Rendimiento en el contexto

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación eficiente	0	0.00%	3	2.52%	13	10.92%	56	47.06%	47	39.50%
Actualización de habilidades	0	0.00%	3	2.52%	21	17.65%	55	46.22%	40	33.61%
Participación en reuniones	0	0.00%	3	2.52%	46	38.66%	48	40.34%	22	18.49%
Planificación óptima	0	0.00%	3	2.52%	11	9.24%	62	52.10%	43	36.13%
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	0	0.00%	3	2.52%	4	3.36%	65	54.62%	47	39.50%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Figura 10

Resultado de la Dimensión 3: Rendimiento en el contexto

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.4. Prueba estadística

Para sustentar la elección de la prueba de correlación de Rho-Spearman, se aplicó previamente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a las variables Clima laboral y Rendimiento individual laboral. Esta prueba permite determinar si los datos siguen una distribución normal, lo cual es un criterio fundamental para seleccionar el estadístico adecuado en el análisis de correlación.

Los resultados de la prueba de normalidad muestran que, para la variable Clima laboral, el estadístico Z de Kolmogorov-Smirnov obtuvo un valor de 3.289 con una significancia asintótica de 0.000. En el caso de la variable Rendimiento individual laboral, el estadístico Z fue 2.969 con una significancia de 0.000. En ambos casos, el valor de significancia es menor a 0.05, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal.

Dado que la normalidad no se cumple, se optó por utilizar la prueba de correlación de Rho-Spearman, la cual es adecuada para evaluar la relación entre variables cuando los datos no siguen una distribución normal. Esta prueba permite medir la relación monotónica entre las variables sin requerir normalidad, garantizando así un análisis más preciso de la correlación entre Clima laboral y Rendimiento individual laboral, así como entre sus respectivas dimensiones.

Tabla 14

Prueba de normalidad estadística

		Variable 1: Clima laboral	Variable 2: Rendimiento individual laboral
N		119	119
Parámetros normales(a,b)	Media	3.53	4.29
	Desviación típica	0.608	0.681
Diferencias más extremas	Absoluta	0.301	0.272
	Positiva	0.287	0.272
	Negativa	-0.301	-0.257
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.289	2.969
Sig. asintót. (bilateral)		0.000	0.000

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

4.4.1. Comprobación de la hipótesis general

La hipótesis general es:

H0: La relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, no es significativa.

H1: La relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

Tabla 15

Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis general

		Variable 2: Rendimiento individual laboral	
Rho de Spearman	Variable 1: Clima laboral	Coeficiente de correlación	0.372
		Sig. (bilateral)	.000
		N	119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

El resultado de la prueba muestra un coeficiente de correlación de 0.372 y un valor de significancia de 0.000. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores. Por otro

lado, el coeficiente de correlación obtenido explica una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que implica que a medida que la percepción sobre el clima laboral aumenta, también se observa un incremento en el rendimiento laboral individual de los trabajadores.

4.4.2. Comprobación de la hipótesis específicas

4.4.2.1. Comprobación de la hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 plantea

H0: La relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, no es significativa.

H1: La relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

El resultante de la prueba es:

Tabla 16

Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 1

		Variable 2: Rendimiento individual laboral	
Rho de Spearman	Dimensión 1: Autorrealización	Coeficiente de correlación	0.194
		Sig. (bilateral)	.030
		N	119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

El resultado de la prueba muestra un coeficiente de correlación de 0.194 y un valor de significancia de 0.030. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una relación significativa entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores. Por otro lado, el coeficiente de correlación obtenido explica una relación positiva débil entre ambas variables, lo que implica que a medida que la percepción sobre la autorrealización aumenta, también se observa un ligero incremento en el rendimiento laboral individual de los trabajadores.

4.4.2.2. *Comprobación de la hipótesis específica 2*

La hipótesis específica 2 indica:

H0: La relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, no es significativa.

H0: La relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

Después de ejecutar la prueba de correlación se tiene:

Tabla 17

Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 2

		Variable 2: Rendimiento individual laboral	
Rho de Spearman	Dimensión 2: Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	0.333
		Sig. (bilateral)	.000
		N	119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

El resultado de la prueba muestra un coeficiente de correlación de 0.333 y un valor de significancia de 0.000. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores. Por otro lado, el coeficiente de correlación obtenido explica una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que implica que

a medida que la percepción sobre el involucramiento laboral aumenta, también se observa un incremento en el rendimiento laboral individual de los trabajadores.

4.4.2.3. Comprobación de la hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 formula:

H0: La relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, no es significativa.

H1: La relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

Se tiene el siguiente resultado de la prueba de hipótesis:

Tabla 18

Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 3

			Variable 2: Rendimiento individual laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Supervisión	Coefficiente de correlación	0.221
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

El resultado de la prueba muestra un coeficiente de correlación de 0.221 y un valor de significancia de 0.000. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una relación significativa entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores. Por otro lado, el coeficiente de correlación obtenido explica una relación positiva débil entre ambas variables, lo que implica que a medida que la percepción sobre la supervisión mejora, también se observa un ligero incremento en el rendimiento laboral individual de los trabajadores.

4.4.2.4. Comprobación de la hipótesis específica 4

La hipótesis específica 4 propone:

H0: La relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, no es significativa.

H1: La relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

El resultado de la comprobación es:

Tabla 19

Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 4

		Variable 2: Rendimiento individual laboral	
Rho de Spearman	Dimensión 4: Comunicación	Coeficiente de correlación	0.134
		Sig. (bilateral)	0.145
		N	119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

El resultado de la prueba muestra un coeficiente de correlación de 0.134 y un valor de significancia de 0.145. Dado que el nivel de significancia es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que indica que no existe una relación significativa entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores. Por otro lado, el coeficiente de correlación obtenido explica una relación positiva muy débil entre ambas variables, lo que implica que los cambios en la percepción sobre la comunicación no generan variaciones significativas en el rendimiento laboral individual de los trabajadores.

4.4.2.5. Comprobación de la hipótesis específica 5

La hipótesis específica 5 indica:

H0: La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, no es significativa.

H1: La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.

Se tiene como resultado de la comprobación de la hipótesis:

Tabla 20

Prueba de Rho-Spearman para la hipótesis específica 5

		Variable 2: Rendimiento individual laboral	
Rho de Spearman	Dimensión 5: Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	0.372
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

El resultado de la prueba muestra un coeficiente de correlación de 0.372 y un valor de significancia de 0.000. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores. Por otro lado, el coeficiente de correlación obtenido explica una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que implica que

a medida que la percepción sobre las condiciones laborales mejora, también se observa un incremento en el rendimiento laboral individual de los trabajadores.

4.5. Discusión de resultados

El clima laboral en la empresa La Genovesa Agroindustrias S.A. fue evaluado a través de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Los resultados muestran que el 48.74% de los trabajadores percibe un clima laboral alto, mientras que el 45.38% lo califica como regular, lo que indica que la mayoría de trabajadores considera que el ambiente organizacional es favorable. En la dimensión de supervisión, el 60.50% de los trabajadores la califica como alta, mostrando que el liderazgo en la empresa es percibido como un elemento positivo. En cuanto al involucramiento laboral, el 54.62% lo considera alto, lo que indica que una mayoría se siente comprometida con la organización. Sin embargo, la dimensión de comunicación presenta una percepción mayormente regular con un 58.82%, lo que indica que los flujos de información no son completamente efectivos. Por otro lado, en condiciones laborales, el 58.82% de los trabajadores la califica como regular, lo que indica que algunos aspectos del entorno de trabajo no son percibidos como óptimos.

El rendimiento individual laboral fue analizado a través de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. Los resultados indican que el 52.94% de los trabajadores considera que su rendimiento es alto, mientras que el 39.50% lo califica como muy alto, lo que indica que la mayor frecuencia de encuestados percibe un desempeño favorable. En la dimensión de rendimiento en la tarea, el 51.26% lo califica como alto, indicando que los trabajadores muestran dedicación y orientación a resultados. Sin embargo, la dimensión de comportamientos contraproducentes presenta una tendencia alta con un 43.70% en la categoría muy alta y un 25.21% en la categoría alta, lo que indica la existencia de actitudes como quejas irrelevantes y enfoque en aspectos negativos. En cuanto al rendimiento en el contexto, el 54.62% lo califica como alto, mientras que el 39.50% lo percibe como muy alto, lo que indica que la mayoría de los trabajadores participa activamente en la mejora del entorno laboral.

La correlación entre el clima laboral y el rendimiento individual laboral se evaluó mediante la prueba de Rho-Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.372 con una significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables. Al analizar las dimensiones, se encontró que el involucramiento laboral y las condiciones laborales presentan correlaciones moderadas de 0.333 y

0.372 respectivamente, mientras que la supervisión y la autorrealización muestran correlaciones más débiles de 0.221 y 0.194. Por otro lado, la comunicación no presentó una relación significativa con el rendimiento laboral, ya que obtuvo un coeficiente de 0.134 con una significancia de 0.145. Estos resultados muestran que un mejor clima laboral, particularmente en aspectos relacionados con el compromiso de los trabajadores y las condiciones del entorno de trabajo, puede influir en el desempeño individual, mientras que la comunicación interna no parece tener un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Estos resultados fueron contrastados en relación a los antecedentes del estudio. De esta forma, respecto a los antecedentes de nivel internacional, el estudio de Ortega et al. (2023) identificó una correlación del 71.2% entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador, destacando que la falta de comunicación efectiva y la desmotivación fueron los principales factores que afectaron negativamente el desempeño de los trabajadores. En contraste, los resultados obtenidos en La Genovesa Agroindustrias S.A. muestran una correlación de 0.372 entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual, lo que indica una relación positiva moderada. Aunque ambos estudios coinciden en la existencia de una relación significativa, los hallazgos de Ortega et al. muestran una influencia más fuerte del clima laboral sobre el desempeño laboral en su contexto de estudio. Además,

mientras que en el presente estudio la comunicación no mostró una relación significativa con el rendimiento laboral, en el caso analizado por Ortega et al., la falta de comunicación efectiva fue señalada como un factor crítico que afectaba la productividad y la eficiencia.

Por otro lado, la investigación de Mosquera (2023) reveló que el clima laboral en el GAD Municipal Isidro Ayora era inadecuado debido a la falta de incentivos y reconocimientos, lo que generaba desmotivación y un bajo desempeño laboral. En comparación, los resultados obtenidos en La Genovesa Agroindustrias S.A. muestran que, si bien el clima laboral es percibido mayormente como alto o regular, la dimensión de autorrealización, que incluye aspectos como reconocimiento del desempeño y desarrollo profesional, presentó una correlación baja con el rendimiento laboral individual. Esto indica que, aunque el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento influyen en el desempeño, su impacto no es determinante en este contexto. Mientras que en el estudio de Mosquera se evidenció un clima laboral deficiente que afectaba directamente el rendimiento de los trabajadores, en el presente estudio se encontró una percepción más favorable del ambiente laboral, con un nivel de compromiso moderado por parte de los trabajadores.

Respecto a López (2021), identificó una relación positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral en el personal administrativo de la

Universidad Politécnica Salesiana, concluyendo que mejorar el clima organizacional impactaría directamente en el desempeño del personal. Los resultados en La Genovesa Agroindustrias S.A. respaldan esta conclusión, ya que la correlación obtenida entre el clima laboral y el rendimiento individual confirma que una mejor percepción del ambiente laboral se asocia con un mayor desempeño. Sin embargo, en el estudio de López, dimensiones como la comunicación y el liderazgo jugaron un papel relevante en la relación entre las variables, mientras que en el presente estudio la comunicación no mostró una relación significativa con el rendimiento laboral. Esto indica que, si bien el clima laboral influye en el desempeño en distintos contextos, los factores que lo determinan pueden variar según el tipo de organización y las condiciones laborales específicas.

Así mismo, comparando los resultados con los antecedentes nacionales, el estudio de Campos (2024) determinó que el clima laboral influye en la responsabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, obteniendo un coeficiente de correlación moderado de 0.606. En comparación con los resultados obtenidos en La Genovesa Agroindustrias S.A., donde la correlación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual fue de 0.372, se evidencia que en ambos estudios el clima laboral tiene una relación significativa con el desempeño, aunque en diferente magnitud. Mientras que en la investigación de Campos se identificó que un ambiente positivo impacta principalmente en la

responsabilidad laboral, en el presente estudio la relación más fuerte se encontró con el involucramiento laboral y las condiciones laborales. Además, en la municipalidad analizada, la comunicación fue un factor importante en la percepción del clima organizacional, mientras que en el presente estudio no mostró una relación significativa con el rendimiento laboral.

Por otro lado, el estudio de Tapia y Vásquez (2024) estableció una correlación fuerte entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cochabamba, con un coeficiente de 0.808, lo que indica una relación más alta en comparación con la correlación moderada de 0.372 obtenida en La Genovesa Agroindustrias S.A. Además, en el estudio realizado en Cajamarca se identificó que la comunicación interpersonal, la autonomía en la toma de decisiones y la motivación personal presentaron correlaciones significativas con el desempeño laboral. En contraste, en la presente investigación, la comunicación no mostró una relación significativa con el rendimiento laboral, mientras que el involucramiento laboral y las condiciones laborales presentaron correlaciones moderadas. Esto indica que, aunque el clima laboral influye en el desempeño en diferentes entornos laborales, los factores que lo explican pueden variar en función del contexto organizacional y la estructura laboral de cada institución.

En cuanto a la investigación de Rojas y Valladares (2023) encontró una correlación fuerte de 0.781 entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, indicando una relación más alta en comparación con la presente investigación, donde la correlación obtenida fue moderada. En el estudio de la municipalidad, más del 55% de los trabajadores percibieron un clima laboral alto, lo que se asemeja a los resultados de La Genovesa Agroindustrias S.A., donde el 48.74% de los trabajadores calificaron el clima laboral como alto. Sin embargo, en el presente estudio se encontró que la supervisión y la autorrealización tienen una relación más débil con el rendimiento laboral, mientras que en la investigación de Rojas y Valladares se determinó que la percepción global del clima laboral tenía una fuerte influencia en el desempeño de los trabajadores. Esto indica que, si bien ambos estudios confirman una relación significativa entre clima laboral y desempeño, la intensidad de la correlación y los factores específicos que la explican pueden diferir según la institución analizada.

En relación a los antecedentes regionales, el estudio de Egoavil y Flores (2021) identificó una correlación de 0.768 entre el clima laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, lo que indica una relación fuerte entre ambas variables. En comparación con los resultados obtenidos en La Genovesa Agroindustrias S.A., donde la correlación entre el clima laboral y el

rendimiento laboral individual fue de 0.372, se observa una relación menos intensa en este último caso. Mientras que en la municipalidad analizada por Egoavil y Flores se encontró que más del 52% de los trabajadores percibía un clima laboral moderadamente adecuado, en la presente investigación el 48.74% calificó el clima laboral como alto. A pesar de estas diferencias en la magnitud de la correlación, ambos estudios coinciden en que la percepción del clima laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores, lo que resalta la importancia de un entorno organizacional favorable para mejorar la productividad y el rendimiento individual.

Por último, la investigación de Vargas (2019) determinó que el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en Tacna, con un Valor-P de 0.000, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la relación entre ambas variables. Este hallazgo se asemeja a los resultados obtenidos en La Genovesa Agroindustrias S.A., donde también se encontró una relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual. Sin embargo, en la presente investigación, la correlación obtenida fue moderada, mientras que en el estudio de Vargas se aplicó un modelo de regresión lineal simple que permitió explicar con mayor precisión la influencia del clima laboral sobre el desempeño. Además, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa, la gestión del clima organizacional

fue un factor determinante en la mejora del rendimiento laboral, mientras que en el caso de La Genovesa Agroindustrias S.A. se identificó que algunas dimensiones, como la comunicación, no presentaron una relación significativa con el desempeño, lo que indica que la influencia del clima laboral puede variar dependiendo del contexto organizacional y los factores internos de cada institución.

Conclusiones

1. Se determinó que el clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia menor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.372. Esto permite explicar que la percepción general sobre el clima laboral está asociado con la manera en que los trabajadores desarrollan sus funciones. En ese sentido, el clima laboral, compuesto por las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, está correlacionado con el rendimiento laboral individual del personal, evidenciando que aspectos como el reconocimiento del desempeño, el compromiso organizacional, el apoyo del supervisor, la claridad de objetivos y la percepción de equidad en el entorno de trabajo contribuyen al desempeño general de los trabajadores.
2. Se determinó que la autorrealización tiene relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia menor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.194. Esto permite explicar que la percepción sobre el desarrollo profesional y la capacidad

de aprendizaje en el ambiente laboral tienen un impacto en el desempeño individual, aunque en un nivel bajo. La autorrealización, medida a través de indicadores como progreso profesional, interés del liderazgo, participación en la toma de decisiones, reconocimiento del desempeño, oportunidades de aprendizaje y fomento de la innovación, está relacionada con el rendimiento laboral individual, lo que indica que los trabajadores que perciben mayores oportunidades de crecimiento dentro de la empresa presentan un mejor desempeño en sus funciones.

3. Se determinó que el involucramiento laboral tiene relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia menor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.333. Esto permite explicar que el nivel de compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa influye en su desempeño individual. El involucramiento laboral, evaluado mediante indicadores como compromiso organizacional, autoeficacia laboral, percepción de contribución, orgullo laboral y calidad de vida laboral, está asociado con el rendimiento laboral individual, mostrando que los trabajadores que se identifican con la organización, perciben su labor como significativa y sienten que su esfuerzo es valorado tienden a desempeñarse de manera más efectiva en sus funciones.

4. Se determinó que la supervisión tiene relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia menor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.221. Esto permite explicar que el liderazgo y la claridad en la gestión de los supervisores tienen un impacto en el desempeño de los trabajadores, aunque en un nivel bajo. La supervisión, medida a través de indicadores como apoyo del supervisor, evaluación del trabajo, claridad de responsabilidades, sistema de seguimiento y justicia laboral, está relacionada con el rendimiento laboral individual, indicando que los trabajadores que reciben una guía clara, apoyo para superar dificultades y retroalimentación sobre su desempeño tienden a presentar una mayor eficiencia en sus actividades.
5. Se determinó que la comunicación no tiene relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia mayor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.134 y un valor de significancia de 0.145. Esto permite explicar que los procesos de comunicación dentro de la empresa no tienen un impacto directo en el desempeño individual de los trabajadores. La comunicación, medida a través de indicadores como acceso a la información, flujo de

información, relaciones armoniosas, interacción jerárquica y promoción de la comunicación interna, no mostró una asociación significativa con el rendimiento laboral, lo que indica que, si bien la comunicación es un elemento fundamental dentro de la organización, su influencia sobre el desempeño de los trabajadores no es determinante en este contexto.

6. Se determinó que las condiciones laborales tienen relación significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, lo cual fue demostrado según el valor de significancia menor de 0.05, de acuerdo con la prueba de Rho-Spearman, cuyo coeficiente de correlación fue de 0.372. Esto permite explicar que la percepción sobre el entorno de trabajo y los recursos disponibles en la empresa influyen en el desempeño de los trabajadores. Las condiciones laborales, evaluadas mediante indicadores como cooperación laboral, toma de decisiones, oportunidad de mejora, administración de recursos y disponibilidad de tecnología, están asociadas con el rendimiento laboral individual, evidenciando que los trabajadores que cuentan con un ambiente de trabajo adecuado, acceso a herramientas necesarias y la posibilidad de optimizar sus funciones tienden a presentar un mejor desempeño en sus actividades.

Recomendaciones

1. Se recomienda al Gerente General de La Genovesa Agroindustrias S.A. implementar programas de formación y desarrollo profesional para los trabajadores, con el objetivo de fomentar la autorrealización y mejorar su rendimiento laboral individual. Estos programas pueden incluir capacitaciones técnicas y de habilidades blandas, así como oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Además, es aconsejable establecer un sistema de reconocimiento y recompensas que valore el esfuerzo y los logros de los trabajadores, fortaleciendo así su motivación y compromiso con la organización.
2. Se recomienda al Gerente General de La Genovesa Agroindustrias S.A. promover una cultura de participación activa y compromiso entre los trabajadores, facilitando espacios para la expresión de ideas y opiniones. Esto puede lograrse mediante la realización de reuniones periódicas, talleres colaborativos y actividades de integración que refuercen el sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los objetivos de la empresa. Fomentar el involucramiento laboral contribuirá a un mejor desempeño individual y colectivo.
3. Es recomendable que el Gerente General de La Genovesa Agroindustrias S.A. implemente programas de capacitación en liderazgo para los supervisores y mandos medios, con el fin de mejorar sus habilidades de gestión y comunicación. Un liderazgo efectivo y cercano

puede influir positivamente en el rendimiento laboral individual de los trabajadores, creando un ambiente de confianza y apoyo que facilite el logro de metas y objetivos organizacionales.

4. Se aconseja al Gerente General de La Genovesa Agroindustrias S.A. establecer canales de comunicación claros y efectivos dentro de la organización, asegurando que la información fluya de manera transparente y oportuna entre todos los niveles jerárquicos. La implementación de plataformas digitales internas, boletines informativos y reuniones informativas periódicas puede mejorar la comunicación y, por ende, el rendimiento laboral individual de los trabajadores.
5. Se recomienda al Gerente General de La Genovesa Agroindustrias S.A. evaluar y mejorar las condiciones laborales actuales, asegurando que los espacios de trabajo sean seguros, cómodos y adecuados para el desempeño óptimo de las funciones. Esto incluye la provisión de equipos y herramientas necesarias, así como la implementación de medidas de seguridad e higiene ocupacional. Un entorno laboral favorable contribuye significativamente al bienestar y al rendimiento de los trabajadores.
6. Se recomienda al Gerente General de La Genovesa Agroindustrias S.A. desarrollar un plan integral que aborde de manera conjunta las áreas de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Este enfoque holístico permitirá potenciar el rendimiento laboral individual de los trabajadores, alineando sus metas

personales con los objetivos estratégicos de la empresa y fomentando un clima organizacional positivo y productivo.

Referencias

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 62, 335-343.
- Amabile, T. (2012). *Componential Theory of Creativity*. Harvard Business School, Boston.
- Arias, F. (13 de Mayo de 2024). *Seis de cada diez peruanos consideró renunciar por una mala relación con su jefe*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/peru/2024/05/13/seis-de-cada-diez-peruanos-considero-renunciar-por-una-mala-relacion-con-su-jefe/>
- B., S., & Verbal, R. (1990). *Análisis de operaciones mediante Cartas Balance*. Chile: Revista Ingeniería de Construcción, N°9.
- Bain, D. (2003). *La productividad. 2ª. Edición*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 1-9.
- Campos, E. (2024). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, periodo-2021*. Universidad Continental. Huancayo.
- Carr, J., Schmidt, A., Ford, J., & DeShon, R. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive

and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605-619.

Casanova, F. (2010). *Formación profesional, productividad y trabajo decente Boletín n°153*. Uruguay: Cinterfor Montevideo.

DELSOL. (2021). *Importancia de la productividad*. Obtenido de Importancia de la productividad: <https://www.sdelsol.com/glosario/productividad/>

Egoavil, D., & Flores, R. (2021). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021*. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua.

Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.

Gan, F., & Berbel, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC, S.L.

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw Hill Education.

Instituto Peruano de Economía - IPE. (01 de Octubre de 2007). *Productividad Laboral*. Obtenido de Productividad Laboral: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šūmakaris, P. (2024). *Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy*

Relationships at Work: A Case of Social Service Centres.
Administrative Sciences.

La República. (27 de Setiembre de 2022). *75% de los trabajadores a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio.* Obtenido de Sitio Web del Diario La República: <https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo>

Likert, R. (1961). *New patterns of management.* EEUU: McGraw-Hill Edition.

López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil.* Universidad Politécnica Salesiana. Guayaquil, Ecuador.

López, Á., Valle, R., & Herrero, I. (2006). El clima organizacional como factor de competitividad en las empresas. *Boletín económico de ICE.* 2878, 25-34.

Mandomedio. (24 de Junio de 2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto.* Obtenido de Sitio Web de Mandomedio: <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

McGregor, D. (2006). *El lado humano de las empresas.* México: McGraw Hill Professional.

- Meyer, J., & Schneider, B. (2021). *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*. Edward Elgar Publishing. doi:https://www.google.com.pe/books/edition/A_Research_Agenda_for_Employee_Engagemen/fKAjEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Mosquera, E. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Isidro Ayora*. Universidad Estatal del Sur de Manabí .
- Ortega, C. (2018). *Evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo*. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Ortega, M., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Revista Digital Ciencias Administrativas FCE-UNLP. Argentina*, 23. doi:<https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual*. Cartolan E.I.R.L. .
- Rodríguez, D. (2017). *Diagnóstico organizacional*. México: Ediciones UC. https://books.google.com.pe/books/about/Diagn%C3%B3stico_organizacional.html?id=RdY_SQAACAAJ&redir_esc=y.
- Rojas, E., & Valladares, S. (2023). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, Provincia de Bongará, Departamento de Amazonas, 2023*. Universidad Privada del Norte. Lima.

- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Schroeder, R. (1992). *Administración de operaciones*. México: McGraw Hill, Interamericana de México.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate. The Cloud Chamber Effect*. Prentice Hall.
- Tapia, K., & Vásquez, A. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023*. Universidad Nacional Autónoma de Chota. Cajamarca.
- Vargas, L. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa Tacna, 2019*. Universidad Privada de Tacna.
- Verona, J., & Navarro, J. (19 de enero de 2019). *Productividad Laboral*.
Obtenido de Productividad Laboral:
<https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima laboral y su relación con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>			
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?	Determinar la relación entre y el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.	La relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.	Variable 1: Clima laboral	Autorrealización	Progreso profesional
					Interés del liderazgo
					Participación en la toma de decisiones
					Reconocimiento del desempeño
					Reconocimiento de logros
					Oportunidades de aprendizaje
					Promoción de la capacitación
					Desarrollo profesional
					Fomento de la innovación
					Reconocimiento laboral
<u>Problemas específicos</u>	<u>Objetivos específicos</u>	<u>Hipótesis específicas</u>	Variable 1: Clima laboral	Involucramiento laboral	Compromiso organizacional
					Autoeficacia laboral
					Percepción de contribución
					Compromiso de los trabajadores
					Mejora continua
					Desarrollo personal
					Estimulación laboral
					Orgullo laboral
					Claridad institucional
					Calidad de vida laboral
¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?	Determinar la relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.	La relación entre la autorrealización y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.	Variable 1: Clima laboral	Supervisión	Apoyo del supervisor
					Mejora continua
					Evaluación del trabajo
					Preparación para el trabajo
					Claridad de responsabilidades
					La relación entre el

<p>¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.</p>	<p>involucramiento laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.</p>			Sistema de seguimiento					
	<p>Determinar la relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.</p>	<p>La relación entre la supervisión y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.</p>			Variable 2: Rendimiento individual laboral	Rendimiento en la tarea	Normas y procedimientos			
							<p>Determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.</p>	<p>La relación entre la comunicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024, es significativa.</p>	Condiciones laborales	Claridad de objetivos
										<p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.</p>
Justicia laboral										
Acceso a la información										
Flujo de información										
Relaciones armoniosas										
Canales de comunicación										
Interacción jerárquica										
Superación de obstáculos										
Promoción de la comunicación interna										
Escucha del supervisor										
Colaboración entre oficinas										
Conocimiento de avances										
Cooperación laboral										
Retos laborales										
Toma de decisiones										
Trabajo en equipo										
Oportunidad de mejora										
Administración de recursos										
Atractivo de la remuneración										
Relación de objetivos con visión institucional										
Disponibilidad de tecnología										
Remuneración por desempeño										
Dedicación al trabajo										
Soluciones creativas										
Enfoque en resultados										
Actualización de conocimientos										
Búsqueda de desafíos										
Quejas irrelevantes										
Comentarios negativos entre compañeros										
Exageración de problemas										
Foco en aspectos negativos										

				Rendimiento en el contexto	Planificación eficiente
					Actualización de habilidades
					Participación en reuniones
					Planificación óptima
METODO Y DISEÑO			POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Tipo de investigación:	Básica	Población:	119 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Nivel	No experimental / Transversal	Muestra:	119 trabajadores	Instrumentos:	Cuestionario
Diseño de investigación:	Correlacional			Tratamiento estadístico:	SPSS Versión 24
					Tablas de frecuencia

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su percepción como trabajador de La Genovesa Agroindustrias S.A Tacna, respecto al clima laboral a fin de diagnosticar su condición actual. Cabe señalar que, los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales e inaccesibles a otras personas. A cada una de las preguntas se requiere que responda expresando el grado con el que percibe que se cumplen los siguientes ítems conforme a las situaciones formuladas, donde:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Regular 4: Alto 5: Muy alto

Item	Afirmación	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Autorrealización						
1	La empresa ofrece oportunidades claras para el crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
2	El jefe demuestra interés en el éxito de cada empleado.	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores participan activamente en la definición de objetivos y estrategias.	1	2	3	4	5
4	Se reconocen y valoran los altos niveles de desempeño laboral.	1	2	3	4	5
5	Los supervisores brindan reconocimiento por los logros alcanzados.	1	2	3	4	5
6	Las tareas asignadas permiten a los trabajadores aprender y desarrollarse profesionalmente.	1	2	3	4	5
7	Los jefes promueven las capacitaciones necesarias para mejorar el desempeño.	1	2	3	4	5
8	La empresa fomenta el desarrollo integral de su personal.	1	2	3	4	5
9	Se incentiva la creación de ideas innovadoras dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
10	Los logros en el trabajo son reconocidos y valorados adecuadamente.	1	2	3	4	5

Dimensión 2: Involucramiento laboral						
11	Se percibe un fuerte compromiso hacia el éxito de la empresa.	1	2	3	4	5
12	Cada trabajador garantiza el cumplimiento de sus objetivos laborales.	1	2	3	4	5
13	Los trabajadores se ven como elementos clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
14	Los trabajadores demuestran un alto nivel de compromiso con la empresa.	1	2	3	4	5
15	Se observan mejoras continuas en el trabajo diario dentro de la oficina.	1	2	3	4	5
16	Cumplir con las tareas diarias contribuye al desarrollo personal de los trabajadores.	1	2	3	4	5
17	Las actividades laborales resultan motivadoras y estimulantes.	1	2	3	4	5
18	Los productos y servicios de la empresa generan orgullo entre los trabajadores.	1	2	3	4	5
19	La misión, visión y valores de la organización están claramente definidos.	1	2	3	4	5
20	La empresa es considerada una excelente opción para alcanzar una buena calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Supervisión						
21	El supervisor ofrece apoyo constante para superar los obstáculos que se presenten.	1	2	3	4	5
22	La empresa mejora continuamente sus métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
23	La evaluación del trabajo ayuda a perfeccionar las tareas realizadas.	1	2	3	4	5
24	Se proporciona la formación necesaria para cumplir adecuadamente con las labores.	1	2	3	4	5
25	Las responsabilidades de cada puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
26	La empresa cuenta con un sistema efectivo para el seguimiento y control de actividades.	1	2	3	4	5
27	Existen normas y procedimientos que sirven como guía en el trabajo diario.	1	2	3	4	5
28	Los objetivos del trabajo están bien definidos y son claros para todos.	1	2	3	4	5
29	El trabajo se realiza según métodos y planes previamente establecidos.	1	2	3	4	5
30	La empresa asegura un trato justo para todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Comunicación						

31	Se dispone de toda la información necesaria para cumplir con el trabajo de manera efectiva.	1	2	3	4	5
32	La información fluye correctamente dentro de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
33	Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.	1	2	3	4	5
34	Hay suficientes canales de comunicación disponibles en la empresa.	1	2	3	4	5
35	Es posible interactuar fácilmente con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
36	La empresa enfrenta y supera los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
37	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna de manera activa.	1	2	3	4	5
38	El supervisor escucha con atención los planteamientos de los trabajadores.	1	2	3	4	5
39	Hay una buena colaboración entre el personal de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
40	Se tiene conocimiento de los avances en otras áreas de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión 5: Condiciones laborales						
41	Los compañeros de trabajo colaboran entre sí de manera efectiva.	1	2	3	4	5
42	Los objetivos laborales representan un desafío para los trabajadores.	1	2	3	4	5
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	1	2	3	4	5
44	El equipo de trabajo está bien integrado y funciona de manera eficiente.	1	2	3	4	5
45	Se cuenta con la posibilidad de realizar el trabajo de la mejor manera posible.	1	2	3	4	5
46	Los recursos de la empresa son administrados de forma eficiente.	1	2	3	4	5
47	La remuneración es competitiva en comparación con otras organizaciones.	1	2	3	4	5
48	Los objetivos laborales están alineados con la visión de la empresa.	1	2	3	4	5
49	Se dispone de la tecnología necesaria para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
50	La remuneración está acorde con el desempeño y los logros alcanzados.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su percepción como trabajador de La Genovesa Agroindustrias S.A Tacna, respecto a su rendimiento laboral individual a fin de diagnosticar su condición actual. Cabe señalar que, los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales e inaccesibles a otras personas. A cada una de las preguntas se requiere que responda expresando el grado con el que percibe que se cumplen los siguientes ítems conforme a las situaciones formuladas, donde:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Regular 4: Alto 5: Muy alto

Durante los últimos 3 meses ...

Item	Afirmación	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea						
1	Realicé bien mi trabajo dedicando el tiempo y esfuerzo necesarios.	1	2	3	4	5
2	Pude generar soluciones creativas ante nuevos problemas.	1	2	3	4	5
3	Mantuve en mente los resultados que debía lograr en mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos laborales.	1	2	3	4	5
5	Continuamente busqué nuevos desafíos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes						
6	Evité quejarme de asuntos sin relevancia en el trabajo.	1	2	3	4	5
7	Evité realizar comentarios negativos sobre mi trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4	5
8	Procuré no exagerar los problemas que surgieron en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Me enfoqué en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de centrarme en lo negativo.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto						
10	Planifiqué mi trabajo de manera que pude cumplirlo a tiempo y de forma adecuada.	1	2	3	4	5
11	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	1	2	3	4	5
12	Participé activamente en las reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Mi planificación laboral fue eficiente y efectiva.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

Anexo 3. Relación de trabajadores La Genovesa Agroindustrias S.A.

Nº	NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	SEDE
1	ADOLFO ANDRES	CARHUATANTA	CONDORI	PLANTA P
2	AGRIPINA	ESCOBAR	ALANIA	PLANTA P
3	ALBERTH	JARRO	JARRO	PLANTA P
4	ANABEL CARMEN GUADALUPE	MACHACA	QUISPE	PLANTA A
5	ANDREW PATRICK	HUAMAN	QUISPE	PLANTA P
6	ANITA JACOBA	DELGADO	SARAYASI	PLANTA P
7	ANNE PAT	SIME	CALDERON	PLANTA A
8	AUBER	RAMIREZ	RAYMUNDO	PLANTA P
9	BERTHA ROSALIA	LEON	SARMIENTO	PLANTA A
10	CAMILA LUCIANA	YESQUEN	FLORES	PLANTA P
11	CANDY ELIZABETH	ZAVALA	GALINDO	TIENDA
12	CARLOS EDUARDO	COHAILA	TACO	PLANTA P
13	CARLOS EMILIO	RAMIREZ	MONTOYA	TIENDA
14	CARMEN ISABEL	CHURA	SEGURA	TIENDA
15	CARMEN WILMA	LLANQUE	COILA	PLANTA A
16	CECILIA	MACHACA	CHIPANA	PLANTA P
17	CELIA YANETH	CHUCUYA	PERCCA	PLANTA P
18	CHRISTIAN FERNANDO	CARBAJAL	CALDERON	PLANTA P
19	CRISTHIAN ALAIN	AJAJAVI	VALDIVIA	PLANTA A
20	DANIELA	CORI	PARI	PLANTA P
21	DAVID VICENTE	RAMOS	HUALLPA	TIENDA
22	EBERTH JUNIOR	BARRETO	ALVAREZ	PLANTA A
23	EDGAR SIMON	QUISPE	DURAN	TIENDA
24	EDUARDO RAUL	BEJAR	CAZA	PLANTA P
25	ELI ANDERSON	SARMIENTO	AUMADA	PLANTA P
26	ELIZABETH	LUVE	LUBE	TIENDA
27	ELIZABETH DEL CARMEN	LEVANO	GONZALES	PLANTA P
28	ENA ELOISA	JIMENEZ	GUTIERREZ	PLANTA A
29	ERIKA ROXANA	RIVERA	TICONA	PLANTA P

30	FLOR DE MARIA	CARRILLO	TELLERIA	TIENDA
31	FLORITA	SILUPO	ALAMA	PLANTA P
32	FREDDY ALAN	ASQUI	PILCO	PLANTA P
33	FREDDY RUBEN	HUANCA	CORDOVA	PLANTA P
34	FRESIA EDELIZ	FLORES	FLORES	PLANTA P
35	GERMAN	SANCA	PACORI	TIENDA
36	GIMI EDWIN	PILCO	MAMANI	TIENDA
37	IVAN ALBERTH	ARI	ARI	PLANTA P
38	JACKELINE CLAUDIA	TICONA	BELLIDO	PLANTA P
39	JACKELYNE	NINA	MACHACA	PLANTA P
40	JAIME WILFREDO	ALLCCA	MAMANI	PLANTA P
41	JAKELINE	COAQUIRA	MAMANI	TIENDA
42	JAVIER	CANDIA	CHURA	PLANTA P
43	JESUS ANGEL	CAHUANA	RAMOS	PLANTA P
44	JHONATAN FREDDY	GAUNA	CUSI	TIENDA
45	JOEL	ALCA	CRUZ	PLANTA P
46	JOEL ALEXANDER	HUAYHUA	QUISPE	PLANTA P
47	JORDAN ALEJANDRO	FIGUEROA	MARCA	PLANTA P
48	JORGE JAVIER	VELASQUEZ	VELASQUEZ	PLANTA P
49	JORGE LUIS	CANDIA	MERCADO	PLANTA A
50	JORGE RENZO	MORALES	GIRON	PLANTA A
51	JORGE SALVADOR	CHACON	MENENDEZ	TIENDA
52	JOSE ALBERTO	URURI	QUISPE	PLANTA P
53	JOSE ANTONIO	NINA	LLANOS	TIENDA
54	JOSE GUILMER	OCAS	BRIONES	TIENDA
55	JOSE REYNO	QUISPE	SACARI	PLANTA P
56	JUAN DANIEL	MAMANI	PAREDES	PLANTA P
57	JUAN GERMAN	FLORES	QUENAYA	TIENDA
58	KAREN JUDITH	CONDORI	SOPLOPUCO	TIENDA
59	KATHERIN NOHEMI	AYAMAMANI	CHAMBI	PLANTA P
60	KATHERINE DEL PILAR	AMESQUITA	VELASQUEZ	PLANTA P
61	KATTERIN DEL ROCIO	PESCIO	CACERES	TIENDA
62	LISSBETH	APAZA	FUENTES	PLANTA P
63	LOURDES	GINES	SUYON	TIENDA
64	LUCIO	TICONA	ASQUI	PLANTA P
65	LUIS	VIZCARRA	RAMOS	PLANTA P
66	LUIS FERNANDO	TICONA	CONDORI	PLANTA P

67	LUIS VICENTE	GONZALES	DAZA	PLANTA P
68	LUZ CLARA	QUENATA	CONDORI	TIENDA
69	LUZ PIERINA	QUISPE	CCALLE	PLANTA P
70	MARCELINO ISAC	VELASQUEZ	GUTIERREZ	TIENDA
71	MARIA MARELITA	BRIONES	RUIZ	TIENDA
72	MARIA VANESSA GENOVEVA	HERRERA	ROSAS	PLANTA P
73	MARIO FELICIANO	PACO	TICONA	PLANTA P
74	MARISA	SULLCA	AMAO	PLANTA P
75	MARUSHKA IRINA	RIVERA	VERA	TIENDA
76	MARY ELIZABETH	QUENAYA	ORTEGA	TIENDA
77	MARYORI SHAYLENDRA PASTORA	CRUZ	MAMANI	TIENDA
78	MAXIMO KENNY	VARGAS	ROBLEDO	PLANTA P
79	MAYRA ROSARIO	URIBE	MOYANO	TIENDA
80	MERI LAURA	CRUZ	CACERES	PLANTA P
81	MIGUEL ANGEL	CHOQUEGONZA	MARCA	PLANTA P
82	MILAGROS	ATAHUACHI	ALE	PLANTA P
83	MONICA	CHAMBILLA	MARON	PLANTA P
84	NATALY MILDER	BEJAR	CABANA	PLANTA P
85	NORMA ESTHER	CHAVEZ	PINEDA	TIENDA
86	OLGA	CURO	MAQUERA	PLANTA P
87	OLIVER ANDRES	RAMIREZ	VIDAL	PLANTA P
88	PEDRO ALONSO	AVENDAÑO	BOHORQUEZ	PLANTA P
89	POOL DAVEY	ROBLES	PEREZ	PLANTA P
90	RENZO LUCIANO	BACIGALUPO	YESQUEN	PLANTA A
91	RENZO LUIS ANTONIO	BACIGALUPO	LIENDO	PLANTA A
92	RENZO WILMAR	YUJRA	MAMANI	PLANTA P
93	RICHARD EDUARDO	PAURO	TORRES	PLANTA P
94	RICHARD EMILIO	VIDAL	OLAYA	PLANTA P
95	RICHARD IGNACIO	DELGADO	RUEDA	TIENDA
96	RIKIMARTI	BAUTISTA	GOMEZ	PLANTA P
97	ROCIO KATHERIN	VELO	CHUCUYA	PLANTA P
98	ROSA	PIÑIN	GOICOCHEA	PLANTA P
99	ROSA LUCIA	AYUNTA	MAMANI	TIENDA
100	ROSA MILAGROS	CANDRO	CALISAYA	PLANTA P
101	ROSSANA MERCEDES ISABEL	YESQUEN	DE BACIGALUPO	PLANTA A
102	ROXANA MILAGROS	CHOQUE	VALERIANO	PLANTA P

103	RUDY	QUISPE	CHOQUE	PLANTA P
104	SEGUNDO	HONORI	SACARI	PLANTA A
105	SENDY NOEMI	PIÑIN	DOMINGUEZ	PLANTA P
106	SHARON FRANCIS	MORA	ROSAS	PLANTA A
107	ULICES	PARISACA	MIRANDA	PLANTA P
108	VICTOR	DAVILA	VELA	PLANTA P
109	VICTOR ELIAS	ANCO	CAHUAYA	TIENDA
110	VICTORIA	RIVERA	PACHIÑO	TIENDA
111	WALDO	LACUTA	FLORES	PLANTA P
112	WILBER PATRICIO	VILDOSO	ALANOCA	TIENDA
113	WILFREDA	MAMANI	CHAMBILLA	PLANTA P
114	WILLIAM CARLOS	FLORES	MAQUERA	TIENDA
115	WILVER	PILCO	PILCO	PLANTA P
116	YENI YESENIA	PARI	MAMANI	TIENDA
117	YENNI GABRIELA	CAUNA	CONDORI	PLANTA P
118	YESSENIA	VARGAS	MARTINEZ	PLANTA A
119	YULIANA ISOLINA	CORNEJO	GARCIA	TIENDA

Anexo 4. Constancia de ejecución de la Investigación



CONSTANCIA

El que suscribe, Sr. Jorge Luis Candia Mercado, identificado con DNI N° 29557154, en calidad de Administrador de la empresa La Genovesa Agroindustrias S.A., con sede en la ciudad de Tacna,

HACE CONSTAR:

Que la Srta. **CLAUDIA NOELY CRUZ LARICO**, identificada con DNI N° 75373028, Bachiller de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, ha ejecutado el proyecto de tesis titulado: **“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GENOVESA AGROINDUSTRIAS S.A., TACNA 2024”**. Cumpliendo eficientemente todos sus procesos.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime pertinentes.

Tacna, 20 de diciembre del 2024

SR. JORGE LUIS CANDIA MERCADO
ADMINISTRADOR DE LA GENOVESA AGROINDUSTRIAS S.A.
DNI 29557154

LA GENOVESA AGROINDUSTRIAS S.A.
RUC 20119873542 - PARQUE INDUSTRIAL Mz. I Lt. 10 TACNA - 052 412672

Anexo 5. Panel fotográfico de la ejecución de la Investigación

