

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 Mandomedia. 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 Grysiewicz

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 sus 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.

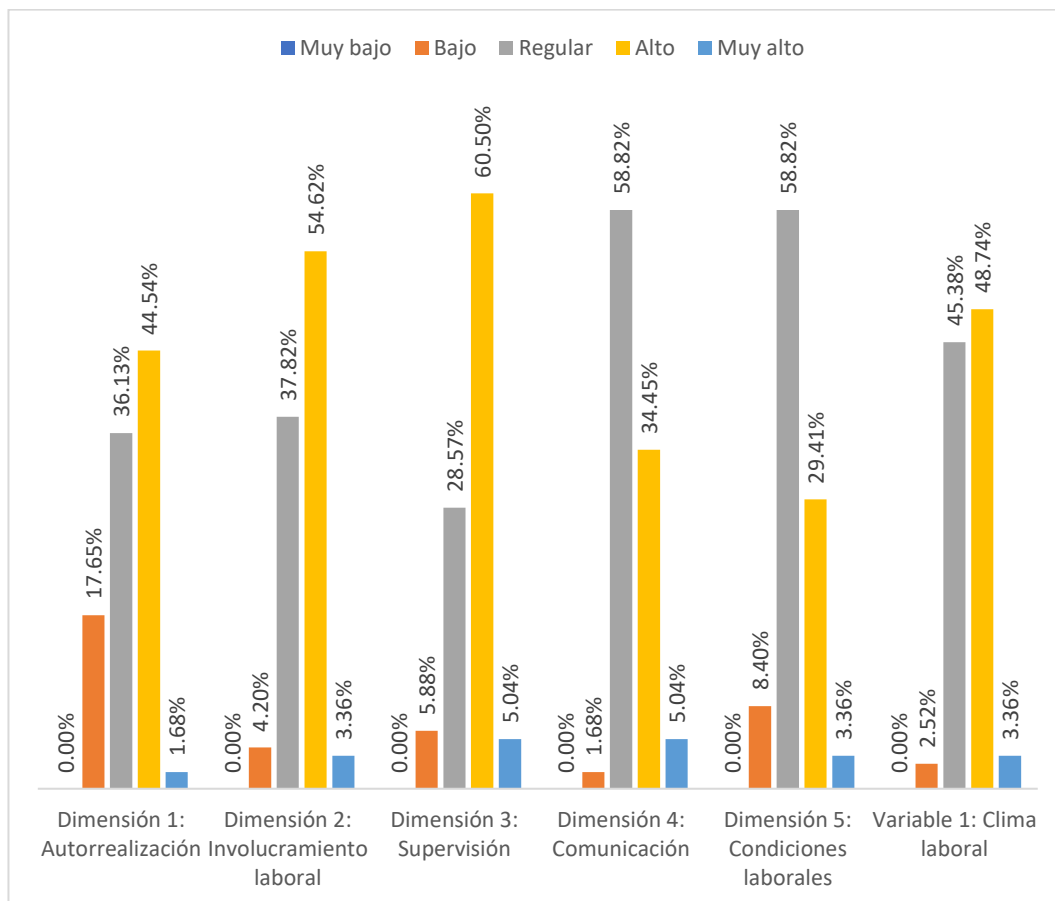
Tabla 4

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

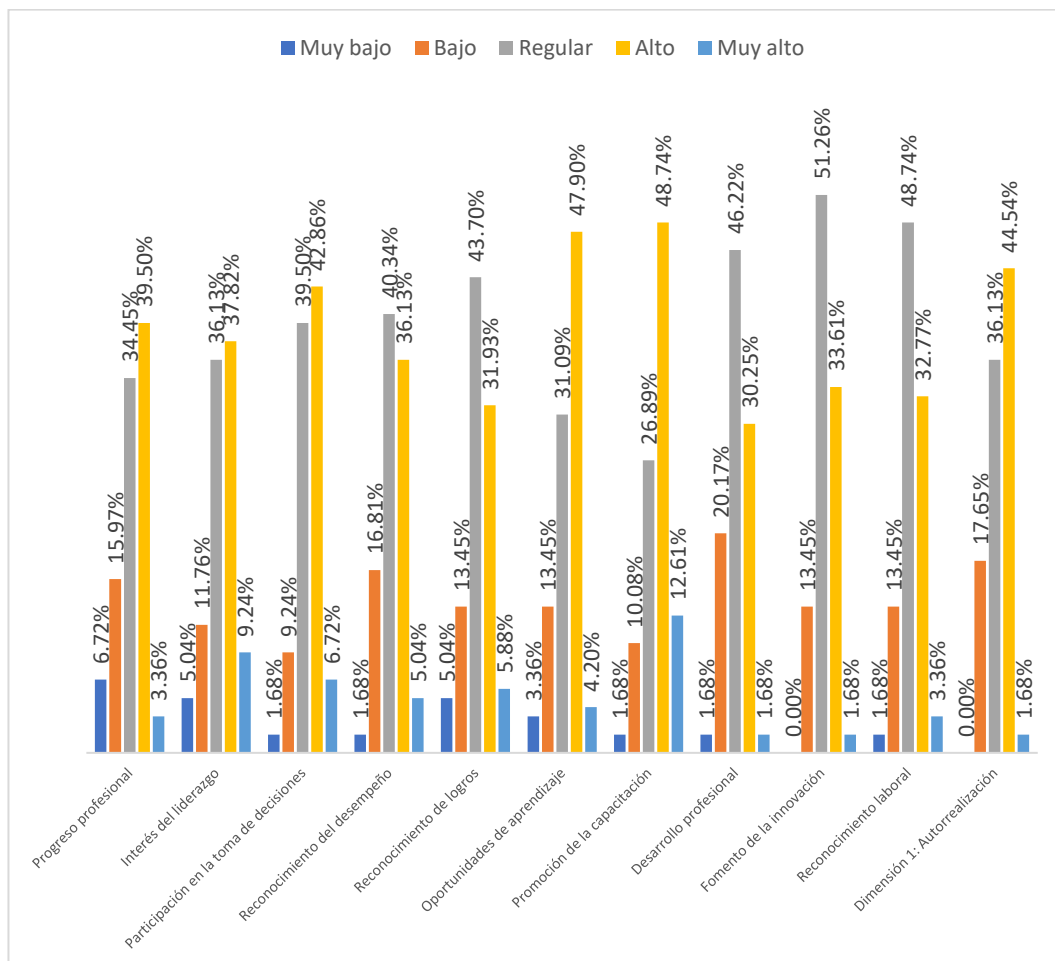
Resultado de la Dimensión 1: Autorrealización

	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.

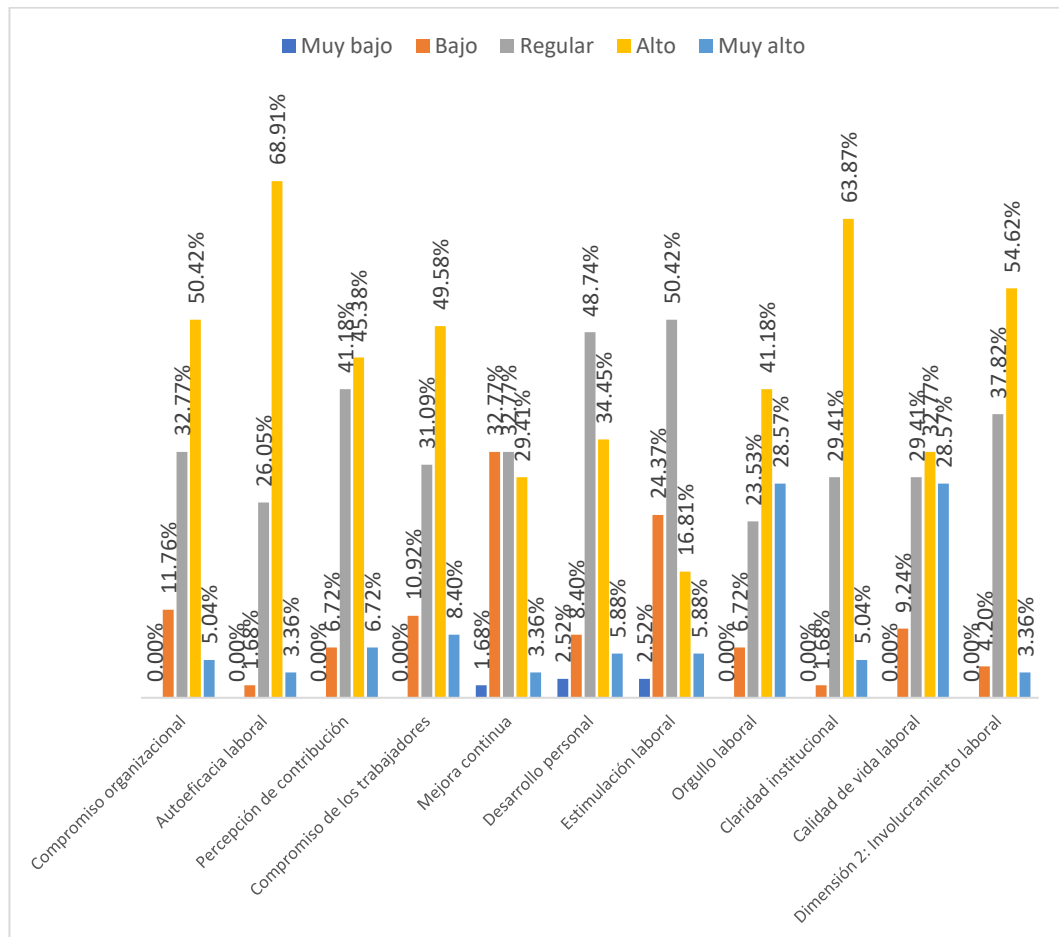
Tabla 6

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.

