

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del  
Consortio Del Valle S.A.C, Barranca - 2022**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

**Autor:**

**Cabanillas Berrospe, Wilder Aguilar**

**Código ORCID: 0009-0004-9859-080X**

**Asesora:**

**Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Cód. ORCID: 0000-0001-5509-4460**

**Huacho - Perú**

**2023**

## INDICE

|  |      |
|--|------|
| Indice General.....                    | i    |
| Indice De Tablas .....                 | ii   |
| Índice de figuras.....                 | iii  |
| Palabra clave:.....                    | iv   |
| Contancia de originalidad.....         | v    |
| Titulo.....                            | vi   |
| Resumen.....                           | vii  |
| Abstract.....                          | viii |
| 1. Introduccion .....                  | 1    |
| 2. Metodología .....                   | 26   |
| 3. Resultados .....                    | 29   |
| 4. Analisis y discusion.....           | 53   |
| 5. Conclusiones y recomendaciones..... | 57   |
| 6. Referencias bibliograficas .....    | 59   |
| 7. Anexos y apèndices .....            | 68   |

## INDICE DE TABLAS

| N.º              |   | Pág. |
|------------------|---|------|
| <b>Tabla 1:</b>  | ¿Los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales?                          | 35   |
| <b>Tabla 2:</b>  | ¿El trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos?                              | 36   |
| <b>Tabla 3:</b>  | ¿Los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida?  | 37   |
| <b>Tabla 4:</b>  | ¿Los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo?                          | 38   |
| <b>Tabla 5:</b>  | ¿Los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas?                                      | 39   |
| <b>Tabla 6:</b>  | ¿Los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización?      | 40   |
| <b>Tabla 7:</b>  | ¿Tengo la libertad para desenvolverme dentro de mi grupo de trabajo?                                | 41   |
| <b>Tabla 8:</b>  | ¿Disfruto cada labor que desarrollo en mi trabajo?  | 42   |
| <b>Tabla 9:</b>  | ¿Cuándo se realiza reuniones de confraternidad existe buena conducta por parte de los trabajadores? | 43   |
| <b>Tabla 10:</b> | ¿La empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran?                         | 44   |
| <b>Tabla 11:</b> | ¿El buen desempeño de los trabajadores se premia con algún incentivo?                               | 45   |
| <b>Tabla 12:</b> | ¿Durante su tiempo de servicio obtuvo algún reconocimiento por parte de la empresa?                 | 46   |
| <b>Tabla 13:</b> | ¿La empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa?                     | 47   |
| <b>Tabla 14:</b> | ¿Los trabajadores realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos?                    | 48   |
| <b>Tabla 15:</b> | ¿Desarrollas tus labores antes del tiempo determinado?  | 49   |
| <b>Tabla 16:</b> | ¿Los trabajadores realizan efectivamente sus actividades?   | 50   |
| <b>Tabla 17:</b> | ¿el personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo?               | 51   |
| <b>Tabla 18:</b> | ¿las capacidades de los trabajadores están orientadas a las necesidades de cada área?               | 52   |
| <b>Tabla 19:</b> | ¿la empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto?                      | 53   |
| <b>Tabla 20:</b> | ¿las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes?   | 54   |
| <b>Tabla 21:</b> | ¿se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza?                                    | 55   |
| <b>Tabla 22:</b> | ¿las metodologías que se realizan en los procesos son adecuados?                                    | 56   |
| <b>Tabla 23:</b> | ¿los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales?                   | 57   |
| <b>Tabla 24:</b> | Correlación de variables  | 58   |

## INDICE DE FIGURAS

| N.º               |   | Pág. |
|-------------------|---|------|
| <b>Figura 1:</b>  | ¿Los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales?                          | 35   |
| <b>Figura 2:</b>  | ¿El trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos?                              | 36   |
| <b>Figura 3:</b>  | ¿Los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida?  | 37   |
| <b>Figura 4:</b>  | ¿Los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo?                          | 38   |
| <b>Figura 5:</b>  | ¿Los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas?                                      | 39   |
| <b>Figura 6:</b>  | ¿Los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización?      | 40   |
| <b>Figura 7:</b>  | ¿Tengo la libertad para desenvolverme dentro de mi grupo de trabajo?                                | 41   |
| <b>Figura 8:</b>  | ¿Disfruto cada labor que desarrollo en mi trabajo?  | 42   |
| <b>Figura 9:</b>  | ¿Cuándo se realiza reuniones de confraternidad existe buena conducta por parte de los trabajadores? | 43   |
| <b>Figura 10:</b> | ¿La empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran?                         | 44   |
| <b>Figura 11:</b> | ¿El buen desempeño de los trabajadores se premia con algún incentivo?                               | 45   |
| <b>Figura 12:</b> | ¿Durante su tiempo de servicio obtuvo algún reconocimiento por parte de la empresa?                 | 46   |
| <b>Figura 13:</b> | ¿La empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa?                     | 47   |
| <b>Figura 14:</b> | ¿Los trabajadores realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos?                    | 48   |
| <b>Figura 15:</b> | ¿Desarrollas tus labores antes del tiempo determinado?  | 49   |
| <b>Figura 16:</b> | ¿Los trabajadores realizan efectivamente sus actividades?   | 50   |
| <b>Figura 17:</b> | ¿el personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo?               | 51   |
| <b>Figura 18:</b> | ¿las capacidades de los trabajadores están orientadas a las necesidades de cada área?               | 52   |
| <b>Figura 19:</b> | ¿la empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto?                      | 53   |
| <b>Figura 20:</b> | ¿las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes?   | 54   |
| <b>Figura 21:</b> | ¿se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza?                                    | 55   |
| <b>Figura 22:</b> | ¿las metodologías que se realizan en los procesos son adecuados?                                    | 56   |
| <b>Figura 23:</b> | ¿los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales?                   | 57   |

**Palabras Claves:**

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Tema</b>         | Clima organizacional y rendimiento laboral |
| <b>Especialidad</b> | Administración                             |

**Keywords**

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Theme</b>     | Organizational climate and labor performance |
| <b>Specialty</b> | Administration                               |

**Línea de Investigación**

|                               |                       |
|-------------------------------|-----------------------|
| <b>Línea de investigación</b> | Talento Humano        |
| <b>Área</b>                   | Ciencias Sociales     |
| <b>Sub área</b>               | Economía y Negocios   |
| <b>Disciplina</b>             | Negocios y Management |

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del Consorcio del Valle S.A.C., Barranca - 2022** del (a) estudiante: **Wilder Aguilar Cabanillas Berrospe**, identificado(a) con **Código N° 1715100025**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 6 de Agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL CONSORCIO DEL VALLE S.A.C, BARRANCA - 2022.**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR PERFORMANCE OF THE  
WORKERS OF THE CONSORTIUM OF THE VALLEY S.A.C, BARRANCA -  
2022.**

## Resumen

El propósito de la investigación fue explicar la relación que existe entre el Clima organizacional y Rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca, 2022.

La metodología de esta investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, de diseño no experimental de corte trasversal. La población muestral estuvo conformada por 30 trabajadores del área de producción, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento de estudio fue el cuestionario que constó con 23 ítems entre ambas variables, que previamente fue validado por juicios de expertos, su confiabilidad fue mediante el Alpha de Cronbach. Para el procesamiento de datos se hizo el uso del programa Excel, que permitió organizar la información obtenida con datos numéricos y porcentuales en un nivel estadístico.

Los resultados de la investigación mostraron un coeficiente de correlación Rho Spearman de (0,568); entre la variable clima organizacional y el rendimiento laboral, y un nivel de significancia es de  $0.04 < \alpha < 0.05$ ; confirmando una relación significativa entre ambas variables. Finalmente se concluyó que ambas variables no se encuentran en un buen nivel, por lo que se recomienda aplicar programas de socialización, que promuevan la comunicación y garantice la calidad de trabajo.

## **Abstract**

The purpose of the investigation will be to explain the relationship that exists between the organizational climate and work performance of the workers of the Consortium del Valle S.A.C, Barranca, 2022.

The methodology of this research is descriptive-correlational, with a non-experimental cross-sectional design. The sample population is made up of 30 workers in the production area. The technique that will be applied will be the survey and the study instrument will be the questionnaire that consists of 23 items between both variables, which will previously be validated by expert judgments, its reliability will be through Cronbach's Alpha. For data processing, the Excel program will be used, which will allow organizing the information obtained with numerical and percentage data at a statistical level.

Research results showed a Rho Spearman correlation coefficient of (0.568); between the organizational climate variable and job performance, and a significance level is  $0.04 < 0.05$ ; confirming a significant relationship between both variables. Finally, it is concluded that both variables are not at a good level, so it is recommended to apply socialization programs that promote communication and guarantee the quality of work.

## **1. Introducción**

A nivel internacional se cuenta con los trabajos previos de: Raimondo (2022), quien tuvo como objetivo Determinar el clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Abra De Sol en la ciudad de San Ramon de la Nueva Orán, durante el año 2021. La metodología de esta investigación fue de tipo cualitativa y descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por la totalidad de trabajadores que representan 83 personal, y la muestra estuvo conformada por 19 personas, 4 jerárquicos y 15 colaboradores. La técnica que se aplicó fueron entrevistas semiestructuradas, para el análisis de datos se utilizó gráficos circulares. de acuerdo a los resultados analizando a la empresa Abra De Sol S.R.L., se observó que el clima laboral no es satisfactorio, existiendo problemas en el reconocimiento hacia los colaboradores y la falta de comunicación, entre las distintas áreas de la empra. Finalmente, se concluyó que el clima organizacional, mejora el rendimiento de los colaboradores, comprometiéndolos con las metas que la dirección se propone alcanzar.

Asimismo, Ávila (2021), planteo como finalidad analizar el clima organizacional y su impacto en la productividad de los clientes internos en la empresa agropecuaria de comercio LTDA (AGROCOM). La metodología utilizada para esta investigación fue de tipo analítico, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, la empresa AGROCOM cuenta con un promedio total de 160 trabajadores en sus tres sedes, donde se tomó como muestra a 10 clientes internos que fueron seleccionadas al azar. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, para el análisis y recolección de datos se utilizó gráficos circulares. Finalmente concluyo que el clima organizacional es sumamente indispensable en todos sus aspectos para un mejor rendimiento de los colaboradores sin omitir niveles jerárquicos. Para finalizar se sugirió a AGROCOM seguir en el proceso hacia la armonía y el buen clima

organizacional manteniendo actividades recreativas y deportivas en favor de todos los integrantes de la organización.

También, Pilligua y Arteaga (2019), tuvieron como propósito analizar el clima organizacional como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda. La metodología para esta investigación fue descriptiva con un enfoque cualitativo, la población estuvo constituida por 87 colaboradores de Hardepex Cía. Ltda., la muestra estuvo conformada por el total de la población, la técnica que se aplicó fue la encuesta a través de un instrumento de medición tipo cuestionario, para el análisis de datos se utilizó tablas de frecuencias y gráficos de barra, de acuerdo a los resultados se observó que el clima organizacional en los colaboradores dentro de la empresa no es el adecuado, teniendo un impacto negativo en el rendimiento laboral de la organización. Finalmente, se recomienda que las organizaciones deben promover ambientes laborales adecuados en los colaboradores, así ellos puedan mejorar su nivel de productividad laboral.

En tanto Aguilar y Ube (2019), tuvieron como intención estructurar un plan administrativo a través de incentivos para mejorar el clima laboral de los empleados de “Supercines Sur,” la metodología utilizada para esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y nivel exploratorio, la población estuvo compuesta por 51 empleados del complejo sur, la muestra por la misma cantidad de empleados, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, para el procesamiento de información se creó una base de datos utilizando el SPSS, lo que permitió la presentación de los resultados mediante tablas y figuras, donde se visualizan los datos demográficos y las preguntas del cuestionario aplicado a los sujetos de estudio, concluyendo que el resultado fue altamente positivo, lo cual les permitirá a los dueños de la empresa tener colaboradores satisfechos y motivados. Finalmente se recomienda evaluar el clima laboral de forma mensual, asegurando que los empleados sientan ese interés de mejorar de forma progresiva, brindando un servicio de calidad a los clientes.

En tanto Maldonado y Sosa (2019), plantearon como propósito determinar si el clima organizacional influye en la rotación de personal de agroindustrias Diadema zona franca en Danlí, el paraíso, honduras. La metodología de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo – correlacionales, de método deductivo, tipo aplicada y nivel exploratorio. La población estuvo constituida por 670 trabajadores, la muestra estuvo conformada por 85 colaboradores de la misma. La técnica para esta investigación fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Para la recolección de datos se utilizó el programa Excel y el SPSS, donde a través de los resultados se pudo identificar que el clima organizacional es saludable e incide positivamente en la rotación de personal, atrayendo talento nuevo y reteniendo al que ya tiene. Finalmente se recomendó medir el clima organizacional de manera semestral, así tener un diagnóstico sobre el avance de dicha variable, en este sentido fortalecer la compañía, en búsqueda de la excelencia.

Para Montiel y Díaz (2018), quienes tuvieron por finalidad examinar el estado actual de la literatura relacionada al entorno laboral en el rendimiento de los trabajadores de las PYMES en el estado de Ecuador, la metodología consistió en un estudio sistemático de trabajos ya elaborados, así categorizar y resumir la información existente sobre la pregunta de investigación. Este trabajo estuvo enfocado en las pequeñas y medianas empresas del Ecuador. La biblioteca utilizada para la búsqueda de estudios primarios fue Google Académico, webs personales, y sitios de alojamientos de artículos científicos. Para el procesamiento de información se elaboró cuadros de doble entrada. Finalmente concluyó que el clima organizacional en una empresa es indispensable para el rendimiento del trabajador, ya que esto se verá reflejado en la productividad y compromiso del empleado hacia la empresa, así desarrollar sus actividades laborales con mayor eficiencia y compromiso, que se verán reflejados en una mayor productividad.

Según García, Martines y Torres (2018), quienes plantearon como propósito realizar una evaluación del clima organizacional para el desempeño del personal de la mediana empresa del Tropic FOODS S.A. de C.V. La metodología de esta investigación fue de tipo descriptivo. El universo se encuentra representado por 105 empleados Operativos y 16 entre Gerentes, jefes y Mandos medios. La población estuvo conformada por 43 trabajadores. Las técnicas utilizadas fueron la observación directa, encuesta y la entrevista, asimismo los instrumentos aplicados fueron la guía de entrevista y el cuestionario. Como procedimiento estadístico se utilizó cuadros de tabulación simples. Asimismo, se concluyó que los factores evaluados se encuentran en niveles de aceptación altos e intermedios. Las cuales deben seguirse fortaleciendo principalmente en comunicación y liderazgo para superar los niveles de satisfacción y rendimiento laboral en sus colaboradores, finalmente se recomendó promover actividades de esparcimiento y trabajo grupales, así fortalecer los canales de comunicación.

Asimismo, Farra y Jauge (2018), tuvieron como intención evaluar los factores del Clima laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos. Periodo 2017-2018”. la investigación tuvo un enfoque cualitativa y cuantitativa, de tipo exploratorio – descriptivo. La población estuvo constituida por 576 empleados, la muestra estuvo conformada por 180 de las diferentes sedes. Las técnicas empleadas fueron la encuesta en los empleados y entrevista en los directivos y el instrumento aplicado para esta investigación fue el cuestionario/online tipo Likert de 39 preguntas. Como procedimiento estadístico se utilizó cuadros simples y gráficos de barra. Finalmente, los resultados obtenidos mostraron que el Clima laboral influye en el comportamiento y el desempeño de los empleados del MAGyP, para esto se recomendó a los directivos promuevan la participación, este sería el primer paso que permitiría mejorar el rendimiento y el compromiso de los empleados con el Ministerio.

En el ámbito nacional, se cuenta con investigaciones de Fernández (2022), quien planteo como objetivo; establecer la relación entre ambas variables con respecto a los trabajadores del servicio agrícola latino S.A.C. la metodología tuvo un enfoque cuantitativo- correlacional, de tipo descriptivo y un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 30 trabajadores. la técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario que constó de 20 preguntas para la variable clima organizacional y 15 preguntas para la variable rendimiento laboral, para el procesamiento de datos se hizo uso del programa SPSS vers.26, con datos organizados representados en tablas y figuras, donde se obtuvo una prueba de correlación Rho de Spearman de 0,686 y un valor de significancia de 0,00 menor a 0,05 lo que indica una relación altamente positiva, asimismo se obtuvo un alfa de Cronbach de ,992 entre ambas variables clima organizacional y rendimiento laboral, finalmente se recomendó aplicar programas que mejoren la comunicación y las condiciones laborales, para ello la empresa debe optimizar la supervisión en sus labores, la misma que traería como consecuencia una excelente productividad laboral.

En la ciudad de Ica, Calderón (2021), quien tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. la población estuvo constituida por 896 trabajadores, y la muestra estuvo conformada por 270 trabajadores. la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, para el procedimiento estadístico se utilizó el programa Excel y posteriormente se transfirió a una base de datos en el programa SPSS 24, donde se obtuvo una prueba de correlación Rho de Spearman de 0,304 y un nivel de significancia de 0,00 mostrando una relación positiva y baja, asimismo muestra una prueba de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0,882 para el clima organizacional y 0,806 para la productividad, de acuerdo a los resultados mostrados se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, finalmente se recomendó que los directivos promuevan la motivación, así lograr un mayor compromiso organizacional.

En la ciudad de Trujillo, Horna y Rossi (2021), plantearon como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A. La metodología de la investigación tuvo un enfoque mixto, de tipo correlacional y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 1300 colaboradores, teniendo como muestra a 150 colaboradores. La técnica fue la encuesta y la entrevista, el instrumento aplicado fue el cuestionario y la guía de entrevista. Para el análisis de datos se utilizó el programa Excel y el SPSS, donde se obtuvo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,808, y un nivel de significancia de 0,00, entre ambas variables, finalmente de los resultados obtenidos se pudo concluir que la empresa tiene una buena gestión de sus recursos humanos, influyendo de forma positiva en su clima organizacional, asimismo se recomendó desarrollar actividades culturales y deportivos que ayuden a una mejor integración de todos los trabajadores.

En la ciudad de Chiclayo, Ávila y Tejeda (2020), tuvieron como intención determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla - Jayanca Fruits. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, de tipo aplicada y nivel explicativo. La población estuvo conformada por 31 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, donde los resultados muestran una correlación Rho de Spearman de 0,717, demostrando una relación positiva entre ambas variables, finalmente los resultados revelaron que el 50% de los trabajadores indican que el clima organizacional que se percibe se encuentra en un nivel regular medio, concluye que mientras mejor sea el clima organizacional, también se incrementara el nivel de productividad en las organizaciones, así mismo si el clima organizacional disminuye, la productividad en las organizaciones se verá afectada considerablemente generando perdidas para la empresa.

En la ciudad de Chepén, Vargas (2020), tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa agroindustrial San José, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo - correlacional y de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 45 trabajadores, la muestra estuvo conformada por la misma cantidad. La técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Para el procesamiento de datos se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman logrando como resultado 0,537, asimismo una prueba de confiabilidad, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,786 para el clima organizacional y 0,801 para la variable desempeño laboral. Finalmente se concluyó que ambas variables tienen una relación significativamente positiva, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, por lo que se recomienda poner mayor énfasis en las variables clima organizacional y desempeño laboral

En la ciudad de Chíncha, Mendoza (2019), en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta en el distrito de Chíncha Baja. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental. La técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores que laboran en el área de pre-pack de la empresa Beta, los resultados determinaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,921, con un nivel de significancia de 0,00 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Finalmente se pudo conocer que ambas variables tienen una relación significativamente positiva, esto puede ser favorable o desfavorable para la empresa ya que todo dependerá del grado de clima que se genere dentro del área de trabajo, por lo que se espera que los directivos tomen conciencia y puedan ofrecer un ambiente laboral agradable, en este sentido los trabajadores puedan tener un mejor rendimiento en sus labores.

En la ciudad de Piura, Gutiérrez (2019), tuvo como finalidad determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de en Depósito San Antonio S.A.C. La metodología tuvo un diseño no experimental, de nivel descriptiva - correlacional. La población estuvo conformada por 15 colaboradores de la empresa, la muestra fue determinada por el total de trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, para el procesamiento de información se utilizó el software SPSS versión 24, seguidamente se emplearon tablas para la presentación de los resultados, donde no se encontró una relación significativa entre ambas variables, obteniendo como resultado un Rho de Spearman de 0,474 con un nivel de significancia de  $> 0,05$ , finalmente se encontró una relación significativa entre la dimensión supervisión y el rendimiento laboral, esta correlación implica que mientras se ejerza mayor supervisión, el rendimiento laboral de los trabajadores disminuye.

En la Ciudad de Chiclayo, Morante (2018), planteo como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas S.A.C. La metodología de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por los 15 colaboradores, como el numero de la población es reducida no se aplicó una muestra. Las técnicas fueron la investigación bibliográfica y la encuesta, y el instrumento aplicado para medir ambas variables fue el cuestionario, para la recolección de datos se utilizó el programa SPSS versión 22. Los resultados demostraron que sí existe relación entre las variables, con un alfa de Cronbach de 0,976 para la variable clima organizacional y 0,654 para la variable productividad, con una intensidad alta en todas las dimensiones. Finalmente, se recomendó trabajar con la motivación, a través del reconocimiento y la consideración por los logros alcanzados, lo que permitirá tener la capacidad para influir de manera positiva en la organización ya que un trabajador motivado realiza eficientemente sus actividades.

En el ámbito local se cuenta con Gallegos (2023), quien tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana. La metodología de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y un nivel descriptivo correlacional. La población incluyó al total 200 vendedores y la muestra estuvo conformada por 132 vendedores. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los procesamientos estadísticos fueron realizados por medio del software de la IBM SPSS en su V25, los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,470 entre ambas variables, asimismo un alfa de Cronbach de 0,913 para la variable clima organizacional y 0,910 para la variable rendimiento laboral, estos resultados muestran también que el 90,2% de los trabajadores perciben un nivel alto de clima organizacional, mientras que el 9,8% reflejan un nivel medio. Finalmente, a partir de los resultados, se pudo afirmar que ambas variables tienen una relación significativamente positiva, asimismo se mostró que existe una relación fuerte entre la dimensión motivación y el rendimiento laboral.

En la ciudad de Lima, Montero (2022), planteó como propósito identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial en el distrito de Chulucanas-Piura. La metodología es de tipo básica y de diseño no experimental – transversal. El objeto de estudio estuvo integrado por 178 trabajadores, y la muestra estuvo conformada por 122 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, para la recolección de datos se utilizó el programa estadístico Microsoft Excel, que posteriormente se llevó a SPSS 26.00, donde se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de 0,685 y un nivel de significancia de  $P < 0,05$ , finalmente los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa, positiva entre ambas variables de estudio, por lo que se recomienda que los directivos pongan mayor énfasis en dichas variables, en este sentido evitar fugas de talento.

En la ciudad de Huacho, Bernaldo (2021), quien tuvo como finalidad establecer si hay relación del clima organizacional con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa agro industrial Paramonga S.A.A. La metodología tuvo un diseño no experimental y transversal y un nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 500 trabajadores de la empresa agro industrial Paramonga S.A.A. La técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS ver 24 y el uso del estadístico correlación de Pearson. Finalmente se obtuvo como resultados que el 64% percibe que el clima organizacional se halla en un nivel regular y con respecto a la motivación el 67% percibe estar en el mismo nivel, concluyendo que existe una relación significativa, positiva y moderada entre ambas variables. Por lo que se recomienda desarrollar un programa monitoreado por la oficina de Recursos Humanos que mejore el clima organizacional que incluya diferentes actividades tales como reconocimiento al esfuerzo, entrenamiento en liderazgo, flexibilidad horaria y mejoramiento del lugar de trabajo.

En la ciudad de Lima, Gaspar y Saravia (2019), plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima Laboral y la productividad de los colaboradores de ventas, de la empresa Altomayo. La metodología de esta investigación fue de nivel descriptiva - correlaciona. La población estuvo conformada por 51 colaboradores, En este sentido nuestro valor de muestra fue de 46 personas, Las técnicas fueron la investigación de fuentes bibliográfica, la observación y la encuesta. El instrumento aplicado fueron el cuestionario, la ficha de observación y registros fotográficos. El software utilizado para el procesamiento de la información fue el SPSS Versión 24, donde se realizó la prueba Rho de Spearman obteniendo como resultado 0,763 entre ambas variables, y un nivel de significancia de 0,00 mostrando una correlación positiva alta, según los resultados obtenidos se concluyó que los colaboradores, no sienten el apoyo esperado por parte de la organización. Esto, en base a que el personal labora más en campo, haciendo que la organización desconozca el día a día de sus actividades de manera directa.

En la ciudad de Lima, Artadi y Saavedra (2018), tuvieron como propósito establecer la correlación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa NSF INASSA S.A.C. La metodología de esta investigación fue de nivel descriptiva - correlacional de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 99 trabajadores, la muestra fue determinada por el total de trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario que estuvo constituido por 54 ítems, para el procesamiento de información se elaboró una base de datos utilizando el software SPSS lo que permitió la presentación de los resultados mediante tablas y figuras, este resultado permitió afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa NSF INASSA SAC. Finalmente se encontraron una correlación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, esto prueba la validez de la hipótesis planteada permitiendo fortalecer estudios relacionadas a estas variables.

Para dar argumento científico a la primera variable del clima organizacional, nos dicen Arano et al (2016), que los conocimientos referente al clima organizacional evoluciona con la necesidad del proceso productivo, desde los grandes pioneros como Fayol, weber y Taylor, aportando principios que ayudaron a la ciencia administrativa, por ende no debemos de tomarlo solo como un dato histórico, si no como la influencia de muchos factores ambientales que intervienen cada día dentro de un centro laboral, que actualmente lo llamamos clima laboral, hoy en día a ganado mucha importancia en las organizaciones, siendo uno de los factores más importantes en el éxito y desarrollo de una empresa, teniendo en cuenta que nada de esto sería posible sin el funcionamiento del recurso más importante que es el capital humano, ya que del buen funcionamiento de estos, dependerá el éxito o fracaso de las empresas, para ello es fundamental generar un excelente clima laboral entre los miembros de la organización.

Asimismo, Brunet (2011), define al clima organizacional como los comportamientos que tienen los trabajadores sobre el ambiente en el cual desarrollan sus actividades o funciones, tratando de encontrar las vinculaciones laborales entre trabajadores, sobre todo la visión y el compromiso que estos tienen con la empresa en la cual prestan su servicio.

Por su parte Chiavenato (2019), varió este término, enfocándolo a la estructura de como una empresa pueda llegar a organizarse, enfatizando que el clima organizacional no solo es una percepción individual o grupal, sino que principalmente viene a ser la acumulación de la convivencia, la comunicación y el liderazgo durante la hora de trabajo, siendo este la mayor consecuencia del desorden y desequilibrio organizacional.

Según Mora (2017), habla sobre la importancia del clima organizacional, enfatizando que es tratar de asociar las metas organizacionales con el comportamiento de cada trabajador, sobre todo en criterios de actitudes, valores y creencias, aspectos fundamentales para crear un excelente ambiente de trabajo, por ello es importante que los gerentes tengan la capacidad de diagnosticar los problemas que aquejen a la organización.

También, Rodríguez (2014), afirma que su importancia consiste en la capacidad de los jefes de mando para saber diagnosticar el problema, las causas de cómo se origina, y las posibles soluciones, teniendo claro todos estos procedimientos se podrá crear un excelente ambiente laboral entre todos los integrantes de la organización sin distinción alguno.

Por otra parte, Brunet, (2014), menciona que existe dos tipos de clima organizacional, el autoritario y el participativo, nos dice que el clima autoritario, es cuando la alta dirección no tiene confianza en sus trabajadores por ello es que las decisiones no las consultan, esto implica a que los trabajadores realicen sus actividades bajo una presión y atmosfera de miedo por el temor a lo que pueda llegar a ocurrir, y las veces que existe una comunicación directa con los colaboradores es solo para el reproche sobre las labores, generando un pésimo clima laboral.

Así mismo también afirmas que el clima participativo es todo lo contrario a lo ya mencionado por la alta dirección, el participativo o consultivo confían en su recurso humano, y si bien las decisiones la toman en la cúspide, les permiten a los empleados tomar decisiones específicas en los niveles inferiores, generalmente la comunicación es fluida y cualquier tipo de acto, la utilizan para motivar al colaborador, en este sentido los colaboradores se sentirán identificados con la empresa, consecuentemente incrementaran su nivel de eficiencia y productividad.

Por otro lado Uribe (2014), señala que los factores del clima organizacional se encuentran enmarcadas en la organización a través del ambiente de trabajo, las tareas que se debe realizar y las condiciones de la organización, por otra parte, en las personas a través de las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, enmarcando las costumbres en el trabajo y fuera de él, todos estos aspectos se verán influenciados en la satisfacción del trabajo, la salud y el rendimiento productivo, en base a como se maneja estos factores se darán a conocer el nivel de clima organizacional que percibe la organización.

En tanto Rodríguez (2015), argumenta que la característica de esta variable, consiste en influir en la personalidad de los trabajadores, de la misma forma cada colaborador es parte influyente del clima a través de sus actitudes dentro de sus actividades laborales. Porque si existe un pésimo clima organizacional afectara considerablemente la integración, el compromiso y la identificación con la organización, así como ciertos comportamientos que pueden verse afectadas por el clima. También se caracteriza por la excesiva rotación y ausentismo del personal ya que esta última característica se desarrolla cuando el clima es pésimo, en ese sentido se puede decir que el clima organizacional se caracteriza por que puede cambiar conductas positivas a negativas y viceversa, en esta última afectando el sentido de pertenencia de los trabajadores y otras variables estructurales propias de la misma.

Asimismo, Rodríguez (2015), señala las consecuencias del óptimo y pésimo clima organizacional, ya que estos influyen significativamente en el comportamiento de las personas que forman parte fundamental de la organización.

Nos dice que cuando hay un óptimo clima organizacional, resaltan algunos aspectos como la satisfacción, donde el colaborador realiza sus actividades con empatía, la afiliación, donde el colaborador se siente identificado con la empresa, las actitudes laborales positivas, acciones que toman los colaboradores en beneficio de la organización, alta productividad, relacionado con el alto rendimiento de las personas al realizar sus funciones, logros de resultados, relacionados al cumplimiento de los objetivos de la organización y por último la baja rotación, que se entiende por la reducción en las renunciaciones o cambios de puestos.

También menciona, que cuando hay un pésimo clima organizacional es notorio la baja productividad, relacionados por la baja eficiencia de los colaboradores al realizar sus funciones, el ausentismo laboral, relacionada con el incumplimiento de las funciones y de la misma persona y por último la alta rotación, que se refiere al aumento de renunciaciones y por último las malas conductas, haciendo referencias a las acciones del colaborador que afecta el clima laboral de toda la organizacional.

Para dar mayor fundamento al clima organizacional, Acosta y Venegas (2010), tomaron teorías del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), donde argumentan que las teorías de estos dos autores con respecto a la variable clima organizacional tiene como objetivo dar a conocer aspectos importantes sobre la conducta del trabajador dentro de la organización, así encontrar los aspectos situacionales y ambientales que repercuten en el comportamiento de los colaboradores.

Para ello, Litwin y Stringer afirmaron que existen siete dimensiones que darán a conocer el clima organizacional que se vive en una empresa, estas dimensiones están relacionadas con ciertas propiedades organizacionales, que se mostraran a continuación.

Para dar un mayor sustento a las dimensiones de estos autores se presenta la Estructura: donde se menciona que es la percepción que tienen los integrantes de la empresa acerca de la cantidad de métodos en que se ven enfrentados, al desarrollar sus actividades.

De la misma forma habla sobre la Recompensa: donde afirman que es la percepción de los trabajadores sobre la gratitud o premio recibida por la empresa, por como agradecimiento a la eficiencia, esfuerzo y dedicación en su trabajo.

También de la Competencia: donde mencionan que son los desafíos que la organización promueve en el trabajo, esto puede ser positiva o negativa de acuerdo a las habilidades de cada trabajador.

Asimismo, argumenta que las Relaciones interpersonales: viene a ser el ambiente en que viven los integrantes de la organización, de acuerdo al grado de relaciones sociales entre directivos y colaboradores.

En esa misma línea menciona que la Cooperación: hace referencia al espíritu de ayuda y compañerismo entre los integrantes de la organización ya sea por parte de los directivos a empleados o viceversa.

De la misma forma señala que el Conflicto: hace referencia al grado o nivel de problemas que se puedan surgir entre los miembros de la organización.

Por último, también habla de la Identidad: donde señala que es el grado de pertenencia al centro de labores, el cual es un factor importante dentro de la misma y el principal indicador de la productividad en las organizaciones.

Para dar argumento científico a la segunda variable, rendimiento laboral primero conoceremos su historia, esta variable proviene desde la antigüedad con la necesidad de acreditar o dar merito a los trabajadores, por el buen desempeños al momento de realizar determinadas funciones, como nos dice Bautista et al (2020), donde menciona que esta variable proviene aproximadamente en el siglo XIX cuando se otorgaba reconocimientos a los militares por la eficiencia al momento de presentar sus informes.

Es así que a través de los años, las organizaciones ya no solo definen al rendimiento como un esfuerzo por medio de sus trabajadores sino que ahora evalúa constantemente las capacidades, es así que en los últimos años se ha convertido en una de las variables más estudiadas, relacionándolas con la eficacia y la eficiencia, donde los subordinados ofrecen su máximo potencial al momento de realizar sus labores, es por ello que toda empresa evalúa la productividad a través del nivel de las capacidades de cada colaborador ya que de ello dependerá el logro y éxito de los objetivos organizacionales.

Para tener una idea más clara sobre el rendimiento laboral se presentarán algunas definiciones, como nos dice Gabini (2018), donde señala que la variable rendimiento laboral es uno de los constructos más estudiados en cuestión al esfuerzo de los colaboradores dentro de una organización, pero al no tener una definición clara, también cree que esta variable es usada como el medio para obtener algún beneficio, ya que algunos trabajadores dan su máximo potencial solo si reciben algo a cambio.

También, Lara (2012), afirma que el rendimiento laboral consiste en realizar todos los procesos administrativos, en este sentido tratar de medir el esfuerzo de todo el personal sin descuidar los beneficios, ya que también se encuentra estrechamente relacionado con la motivación a través de lo económico o algún ascenso en el puesto, este generalmente se da por el comportamiento observado en los trabajadores que son importantes para el logro de los objetivos organizacionales, puesto que un empleado eficiente siempre será la fortaleza con la que cuenta una organización.

Por su parte, Whitmore (2018), menciona que el rendimiento en las organizaciones prueba la realización de manera eficiente y adecuada de las actividades encomendadas, teniendo una relación significativa con el desempeño laboral, puesto que estas dos variables realizan funciones a través del conocimiento, habilidades y destrezas al momento de realizar alguna función determinada.

Asimismo, Aguilar y Ube (2019), sostienen que el rendimiento laboral hace referencia al comportamiento diferenciado de un individuo, encaminados hacia la productividad y metas organizacionales. Pero también menciona que estos comportamientos no siempre pueden ser productivos también pueden tener efectos negativos en el logro de las metas, por ello el comportamiento en este sentido pueden llegar a tener diferentes valores para la empresa, desde lo extremadamente productivo que harán posible la misión y visión de la organización, hasta lo menos eficiente posible, obstaculizando los objetivos esperados.

Por último, Robbins y Judge, (2016), definen el rendimiento como el valor previsto para la organización, donde el colaborador realiza sus actividades durante un período de tiempo, por ello se debe tener en cuenta que el rendimiento es parte fundamental de la conducta, en general se trata de múltiples comportamientos asociados a las actividades laborales.

Teniendo en cuenta todas estas definiciones, referente la variable rendimiento laboral, podemos decir que el rendimiento es una variable que abarca conjuntos de comportamientos llevadas a cabo por un solo individuo en distintos momentos, estos comportamientos pueden ser positivos o negativos, de esto dependerá el valor que la organización da a sus colaboradores.

Por su parte, Gabini (2018), nos habla sobre la importancia del rendimiento laboral, puesto que permite a las organizaciones tomar decisiones correctas, ya que gracias a esta variable se conocerán las individualidades de cada colaborador y estos resultados se verán reflejados a través del nivel de eficiencia y productividad empresarial.

Como lo mencionado, se puede ver que la importancia de un óptimo rendimiento laboral, se centra en el beneficio de las empresas ya que un trabajador eficiente garantiza mayor productividad, esto permite conocer el perfil adecuado como también el área afectada, así proporcionar métodos de mejora, siendo este factor determinante en el fortalecimiento de los lazos entre colaborador y organización.

En tanto Jaén, (2010), mencionó algunos factores, que ayudan evitar algún tipo de conflicto que se podría producir en el trabajo, ya que estos no están bajo el control del trabajador. Para tener una idea más clara, los factores que pueden originar un pésimo rendimiento laboral, son las prácticas organizativas, que se refiere a la poca atención de los directivos a las necesidades del colaborador, las preocupaciones relacionadas con el puesto, que se refiere a la falta de conocimiento al momento de ocupar un cargo o la excesiva carga de trabajo, los problemas personales, referente a los problemas familiares, económicos y la estabilidad emocional, lo cual no permite realizar un trabajo eficiente, los factores externos, referente a la excesiva competencia y los conflictos entre sindicatos, provocando solo inestabilidad y baja productividad.

Asimismo, también mencionó los principales factores que deben tener en cuenta para una adecuada medición de rendimiento laboral, como el rendimiento direccionado al puesto laboral, está compuesto por una serie de requisitos entre ellas el conocimiento y las habilidades que permitirá al trabajador realizar eficientemente sus labores, también garantiza que el trabajador pueda desarrollar labores diferentes a su especialidad, y por último el rendimiento en el contexto, se considera al comportamiento que pueda realizar fuera de sus funciones, demostrando su identidad con la organización, ya que las decisiones suelen ser voluntarias e intencionales.

Por otro lado, Gabini, (2018), señala la existencia de varios modelos del rendimiento laboral que fueron utilizados a través de los años, con el objetivo de aplicar en las organizaciones y aumentar la productividad en base al rendimiento del colaborador, para ello es necesario mencionar un modelo de rendimiento, que se mostrara a continuación.

Para dar mayor argumento se presentan los siguientes modelos: Conductas orientas a la tarea. Que Consiste en tomar acciones en base a la realización de una tarea transmitiendo a todas las áreas relacionadas, para un mayor conocimiento de la misma.

También, habla de las Conductas orientadas interpersonalmente. Este tipo de modelo se encuentra estrechamente relacionado con la comunicación entre compañeros de trabajo para una mejor realización en las labores.

Asimismo, menciona que las Conductas relacionadas con la pérdida de tiempo. Consiste en evitar aquellos comportamientos que perjudiquen la productividad, haciendo imposible el logro de las metas organizacionales.

De la misma forma, menciona que las Conductas destructivas. Son actos consecuentes que se debe evitar para cuidar la integridad física y mental del colaborador, así no verse expuesta a riesgos.

Por último, manifiesta que el trabajo en equipo. Son actividades que se realizan en conjunto, tienen un propósito común, con el objetivo de conseguir los resultados esperados.

Debido al sustento teórico obtenido, justifico la investigación de manera teórica; ya que el propósito del estudio es aportar nuevo conocimiento relacionadas al clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del consorcio del valle S.A.C, a través de ello conocer a nivel científico el comportamiento existente entre estas dos variables en un determinado periodo, ya que se analizan estudios y hallazgos de otros contextos, así obtener nuevos fundamentos teóricos, que darán sustento para otras futuras investigaciones.

Por otro lado, justificamos de manera práctica; teniendo en cuenta que la idea es identificar el problema y las posibles soluciones, ya que los resultados obtenidos servirán como aporte a los responsables de la organización, así tener una idea más clara, sobre lo que se puede cambiar para mejorar las falencias encontradas en el estudio, de manera que puedan ser utilizadas como aporte al mejor entendimiento del impacto que genera el clima organizacional y el rendimiento laboral, orientados hacia la mejora continua de sus procesos como al personal que lo integra.

También justificamos a nivel metodológica; ya que la investigación pretende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, así como los métodos utilizados, ya que busca narrar los hechos y acontecimientos en un momento dado, esto ayudarán a medir la validez de los instrumentos de recolección de datos, asimismo permitirá abordar el problema y la hipótesis planteada, los cuales servirán para profundizar e identificar las dimensiones del problema.

Asimismo, justificamos de manera científica; ya que está orientada a resolver la problemática encontrada, a través del comportamiento de las variables, ya que son evaluadas por juicio de expertos para así dar una mayor confiabilidad de los instrumentos, esto permite hacer un análisis de los hallazgos, teniendo en cuenta la importancia de los principios a través de los antecedentes para una adecuada construcción de la información, puesto que permitirá arribar a conclusiones y recomendaciones.

Por último justificación a nivel social, ya que será de gran importancia para todos los integrantes de la organización del consorcio de Valle S.A.C, y a toda organización que mantenga su actividad laboral a través de los recursos humanos, ya que toda empresa debe procurar tener un adecuado clima organizacional, esto ayudara a incrementar la eficiencia del trabajador, por lo que se encuentra estrechamente relacionado con el rendimiento laboral, lo cual es fundamental para una buena gestión corporativa en beneficio de todos los que lo integran.

Para tener una idea más clara sobre la investigación, se describe la realidad problemática, a nivel internacional, nacional y los problemas registradas en la organización, para ello es importante mencionar que en los últimos años y a consecuencia de la crisis sanitaria que enfrentaba el mundo, la empresa “consorcio del Valle S.A.C” se vio afectada por el pésimo clima organizacional y el bajo rendimiento de los trabajadores a consecuencia de la propia enfermedad y el poco interés por parte de los directivos.

El clima organizacional en medio de esta crisis fue una problemática global que afecto a muchos países, así como lo menciona el IICA Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, (2021), que a nivel mundial la pandemia afecto considerablemente a 58 países. En el Perú esta cifra no fue ajeno ya que, según el MINCETUR, (2021), menciona que durante la pandemia las empresas cayeron un 50 % en el periodo 2019 – 2020, cifra más baja registrada en los últimos años, a consecuencia del bajo rendimiento laboral. Asimismo, en el ámbito local en el año 2020, la empresa Agroexportadora Agrokasa – Barranca, se vio obligada a invertir 120 millones para evitar la paralización de sus actividades y no verse afectada por uno de estos factores.

Esta problemática, referente al clima organizacional es originada cuando los trabajadores ejercen sus funciones bajo la presión de algún factor amenazante, estos problemas generalmente se dan por el liderazgo autoritario y la falta de comunicación entre los miembros, todos estos factores provocan un pésimo clima organizacional, como lo menciona Louffat (2012). Por otra parte, Merino, (2016). Menciona que los trabajadores tienen un bajo rendimiento laboral, por la falta de motivación, por ende, bajo nivel de productividad.

Si estos problemas mencionados, también se dan en el consorcio del Valle S.A.C. Se registrarán pérdidas económicas y fugas de talento, ya que, si bien es una empresa reconocida por los años de servicio, no ha logrado sobresalir en el mercado de la agroindustria. En este sentido es necesario que los directivos tomen énfasis en la variable clima organización y rendimiento laboral ya que, del buen funcionamiento de estos, dependerá el logro de los objetivos, por lo tanto, arribé al siguiente problema; ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022?

Para un mayor entendimiento sobre la conceptualización de la primera variable. Clima organizacional; nos dice Louffat (2012), que el clima organizacional, tiene una relación significativa con los sentimientos y pensamientos de los colaboradores dentro de sus centros de labores, sea en el área de producción o administrativa, por ello se encuentra estrechamente relaciona con el proceso administrativo y la motivación, puesto que un trabajador motivado tendrá una mejor perspectiva de las cosas en todos los aspectos y áreas de la organización.

Por su lado, Domínguez et al, (2013), mencionan que el clima organizacional se encuentra plasmado en la percepción que cada colaborador tiene a cerca de la entidad donde labora, esto se logra conocer a través de sus conductas y actitudes que estos manifiestan, estas conductas se ven reflejan en la interacción con los directivos y compañeros de trabajo.

Para dar mayor sustento a la definición operacional de la primera variable, podemos decir que el clima organizacional es el ambiente que se vive en la empresa, este puede influir de manera positiva o negativa en el estado de ánimo, a la vez percibida de forma directa o indirecta por todos los trabajadores, y se encuentra estrechamente relaciona con la comunicación, el liderazgo, el comportamiento y la motivación, esto para una mejor convivencia entre los integrantes de la organización.

En las dimensiones de la primera variable podemos encontrar a la comunicación: donde Uribe (2015), indica que mide el nivel de confianza entre todos los integrantes de la organización, generalmente se fortalece a través del trabajo en equipo, a través de un dialogo que permite dar opiniones y generar ideas, lo cual es sumamente importante en las relaciones interpersonales, puesto que por naturaleza el ser humano requiere interactuar constantemente con otras personas.

Para la segunda dimensión, liderazgo: Foladori (2011), define como la capacidad de intervenir en los miembros de un grupo, siempre con el propósito de lograr objetivos comunes, asimismo incentivando que esos objetivos se cumplan satisfactoriamente, generalmente los líderes que cumplen estas condiciones, son los líderes carismáticos.

Así mismo para la tercera dimensión, comportamiento: donde Robbins y Judge, (2017), Mencionan que el estudio de esta variable nace con la necesidad de una mejora continua, es por ello que el comportamiento estudia la personalidad de los individuos dentro de una organización, estas acciones pueden ser positivas o negativas, eso dependerá del clima organizaciones que se vive y desarrolla dentro de dicha organización.

Por ultimo para la cuarta dimensión, motivación: Mokhtar et al (2022), afirman que es un principio muy importante que proviene de los estímulos que los colaboradores perciben a través de los directivos en sus ambiente laboral, en este sentido un trabajador desmotivado afectara considerablemente su rendimiento, para tratar de evitar dicho factor y tener una idea más clara sobre dicha variable, existen dos tipos de motivación, la extrínseca, que se encuentra relacionada a la recompensa y la intrínseca , relacionada al hacer algo sin la necesidad de recibir nada a cambio.

Para un mayor conocimiento sobre la segunda variable, rendimiento laboral, según Merino y Pérez (2014), señalan que existen un sin número de conceptos relacionados al rendimiento laboral, pero principalmente la definen como el medio utilizado para el logro de los objetivos, esto implica el esfuerzo físico y mental de la persona, que realiza sus funciones por medio de un beneficio, puesto que cuando mejor es la motivación, mejor se realizan las labores y con ello mejora el nivel de productividad.

También, Pashanasi et al (2021), definen al rendimiento laboral como el desarrollo de evaluar y medir la capacidad que tiene una empresa en cuestión a la productividad a través de sus recursos humanos, así conocer que tan prospero es o puede llegar a ser en el cumplimiento de sus objetivos, por ello es importante mencionar que el rendimiento se centra en el funcionamiento individual y grupal para alcanzar logros organizacionales.

Para dar mayor comprensión a la definición operacional de la segunda variable, podemos decir que el rendimiento laboral viene a ser la capacidad que tiene un individuo para diferenciarse de los demás, estas particularidades se pueden representar a través del su nivel de productividad, desempeño y la capacitación por parte de la empresa, estos aspectos servirán como factores de medición, ya que facilitarán las labores en el trabajo y el logro de los objetivos.

En las dimensiones de la segunda variable, podemos encontrar a la productividad: donde García (2011), señala que es la relación de los objetivos alcanzados y los materiales utilizados en las actividades laborales diarias, estos resultados reflejan el índice de aprovechamiento que tiene una organización, por ello el comportamiento se encuentra estrechamente relacionado con la eficacia, la eficiencia y la efectividad de los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

Asimismo para la segunda dimensión, desempeño: donde Benaprés (2011), menciona que usualmente es vinculada con el rendimiento laboral, aunque ambas variables tienen distintas definiciones casi siempre se encuentran relacionadas, el desempeño viene a ser la forma de como los trabajadores realizan sus actividades diarias, y el rendimiento se mide en base a esos resultados con los medios utilizados, para tener una idea más clara , podemos decir que el desempeño son un conjunto de comportamientos de un individuo orientado a su contexto laboral, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales.

Por último, para la tercera dimensión, capacitación: donde Rodríguez (2010), explica que es una actividad específica que invaluable a las organizaciones actuales, estas actividades brindan conocimientos específicos sobre una actividad, una empresa que se preocupa en capacitar a sus trabajadores está en camino de la competitividad.

La investigación cuenta con la hipótesis alternativa, en el cual trata de demostrar la falsedad de la hipótesis nula; el cual mencionamos las hipótesis respectivamente; H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022. H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.

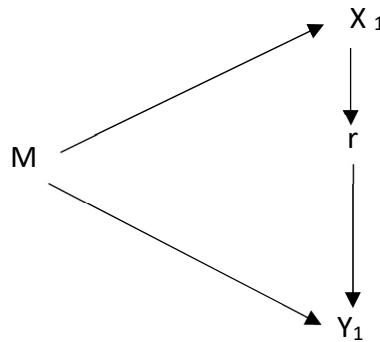
Por otra parte, tuvo como objetivo general; Analizar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del valle S.A.C, Barranca – 2022. También tuvo tres Objetivos específicos; Determinar el clima organizacional que hay en el consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022. Identificar los factores que repercuten en el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022. Demostrar si el clima organizacional repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.

## 2. Metodología del trabajo

El tipo de investigación, fue básica descriptivo - correlacional, porque a través un conocimiento teórico, se busco dar sustento al conocimiento científico, Asimismo Hernández, (2017), Menciona que La investigación descriptiva-correlacional, recopila la información de los sucesos transcendentales, que tiene por objetivo la identificación de los problemas prácticos.

En este caso se trabajó con los diseños no experimental, de corte trasversal porque los fenómenos fueron observados en su ambiente natural sin ser manipuladas y en un tiempo único, al igual que Hernández, et al (2014), mencionan que el diseño no experimental de corte trasversal recoge información de forma inmediata en un solo momento.

En el estudio se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

**M:** Muestra.

**X<sub>1</sub>:** Clima organizacional

**Y<sub>1</sub>:** Rendimiento laboral

**r:** relación entre X<sub>1</sub> Y<sub>1</sub>

### **Población muestral:**

En el presente estudio se consideró toda la población, puesto que el número de participantes es reducido, para ello la población muestral estuvo conformada por 30 trabajadores del consorcio del valle S.A.C. En tanto, Sánchez y Reyes (2015), mencionan que la población viene a ser el total de individuos que conforman el estudio, del cual se pretende analizar, con el propósito de identificar el problema.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

Como técnica se utilizó la encuesta, que fue aplicada a todos los trabajadores del consorcio del valle S.A.C. Asimismo, Arias, (2012), menciona que la encuesta es un método cuyo objetivo es recaudar información a través de un grupo de personas, en relación a la opinión individual, sobre algún tema en particular.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario conformado por 23 preguntas entre ambas variables, a través de una escala de Likert, donde para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para garantizar su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach. Según Aristides, (2012) El cuestionario es el instrumento numérico más utilizado para recopilar la información, en este sentido poder medir una o más variables congruentes a la problemática planteada.

### **Validez y Confiabilidad de la Información**

La validación del instrumento, fue mediante la opinión del juicio de profesionales expertos en investigación, donde garantizaron que el instrumento aplicado es confiable para aplicar a la población muestral de la presente investigación.

La confiabilidad fue medida a través del Alfa de Cronbach, donde Según Yirda (2021) menciona que el alfa de Cronbach es un coeficiente de relación entre dos variables evaluadas por la misma escala, donde se medirá el nivel de confianza de los elementos que conforman el cuestionario, según las dimensiones e indicadores planteados.

Los resultados mostraron una alta confiabilidad para la variable clima organizacional, donde garantizo que el instrumento es confiable, por ende, aplicable e importante para la investigación, ya que es de ,860.

Los resultados mostraron una alta confiabilidad para la variable rendimiento laboral, donde garantiza que el instrumento es confiable, por ende, aplicable e importante para la investigación, ya que es de ,818.

### **Procesamiento y análisis de la información.**

Cabe resaltar que para el procesamiento de la información se utilizó el Microsoft Word y el Excel, el cual ayudo ingresar las bases teóricas, estos resultados fueron trasladados a tablas del formato APA en valores numéricos, por lo que tuvo un enfoque cuantitativo y para proceder hacer el análisis respectivo se empleó el alfa de Cronbach con el fin de calcular el nivel de confiabilidad del instrumento, permitiendo tener una base de datos fiable y dar sustento a la hipótesis propuesta.

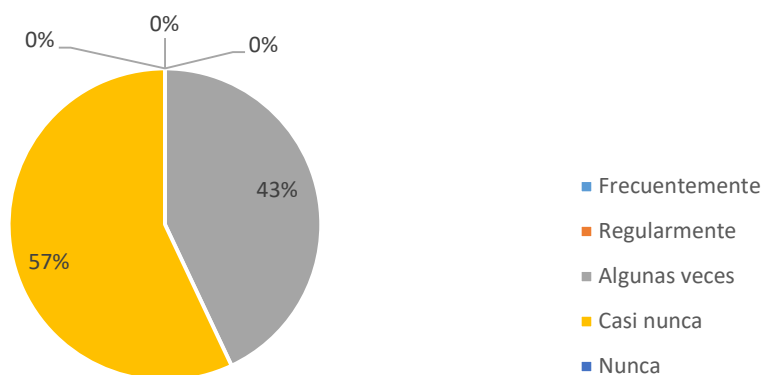
### 3. Resultados

**TABLA 1.**

*¿Los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 13         | 43%           |
| Casi nunca     | 17         | 57%           |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### **INTERPRETANDO:**

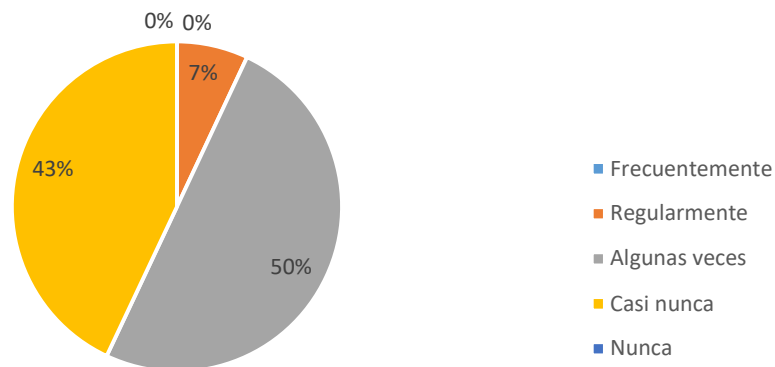
Tabla 1: vemos que el 57% de los trabajadores consideraron que casi nunca los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales y el otro 43 % de trabajadores coincidieron que algunas veces.

**TABLA 2.**

*¿El trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 2          | 7%            |
| Algunas veces  | 15         | 50%           |
| Casi nunca     | 13         | 43%           |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: El trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

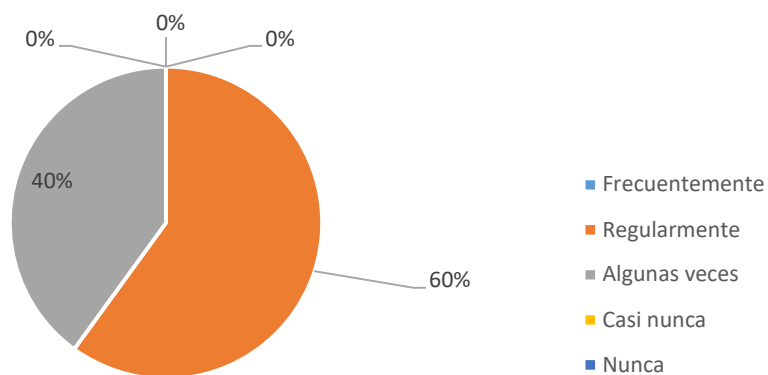
Tabla 2: un 50% de trabajadores manifestaron que algunas veces el trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos, mientras que el 43% opinaron que casi nunca y el 7% que resta adujeron que regularmente.

**TABLA 3.**

*¿Los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 18         | 60%           |
| Algunas veces  | 12         | 40%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**Figura 1: Los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida.**

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

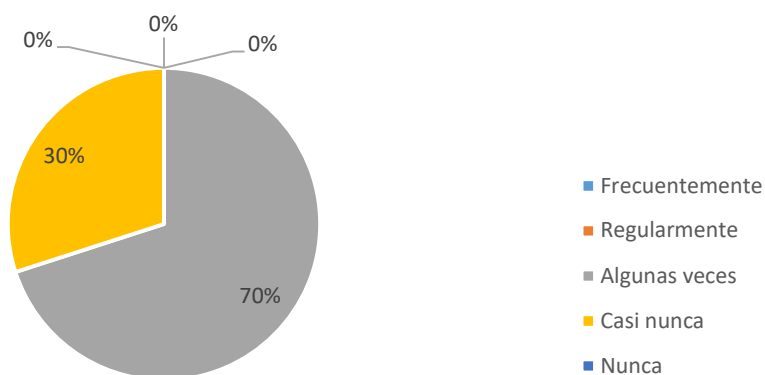
Tabla 3: observamos que un 60% de trabajadores indicaron que regularmente los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida y el 40 % que resta adujeron que algunas veces.

**TABLA 4.**

*¿Los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 21         | 70%           |
| Casi nunca     | 9          | 30%           |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**Figura 1:** *Los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

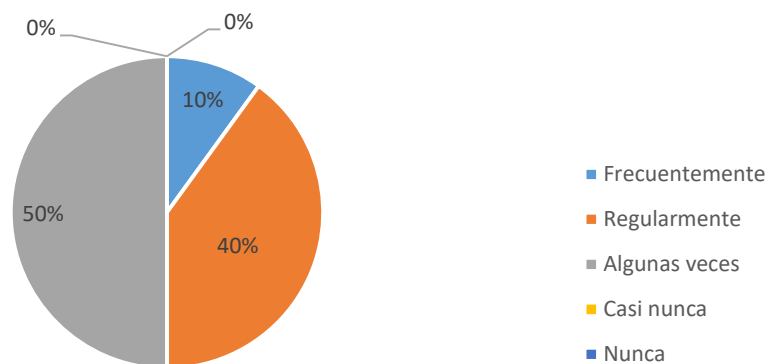
Tabla 4: notamos que un 70% de los trabajadores afirmaron que algunas veces los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo, mientras que el 30 % sostuvieron que casi nunca.

**TABLA 5.**

*¿Los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 3          | 10%           |
| Regularmente   | 12         | 40%           |
| Algunas veces  | 15         | 50%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: Los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### **INTERPRETANDO:**

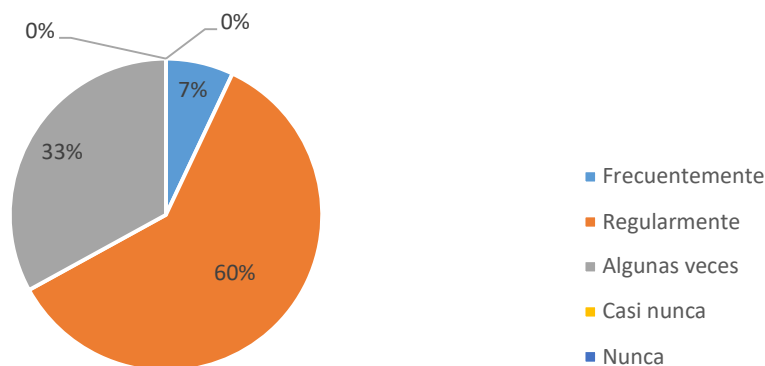
Tabla 5: el 50 % de los trabajadores manifestaron que algunas veces los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas, mientras que el 40% mencionaron regularmente y el 10 % indicaron que frecuentemente.

**TABLA 6.**

*¿Los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 2          | 7%            |
| Regularmente   | 18         | 60%           |
| Algunas veces  | 10         | 33%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**Figura 1:** *Los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETANDO:**

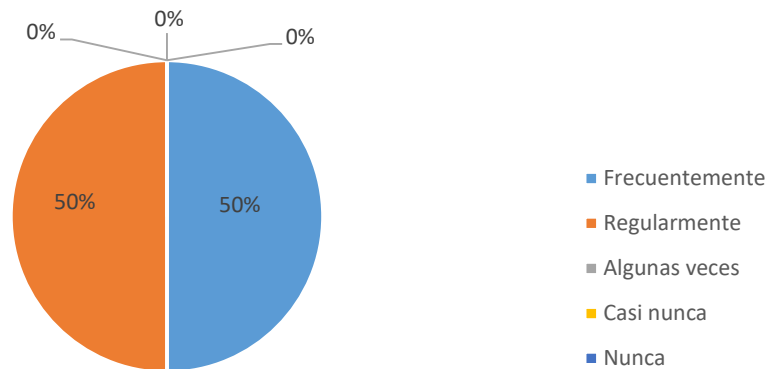
Tabla 6: presenciamos que un 60% de trabajadores afirmaron que regularmente los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización, por otro lado, el 33% opinaron que algunas veces y el 7% restante consignaron que frecuentemente.

**TABLA 7.**

*¿Tengo la libertad para desenvolverme dentro de mi grupo de trabajo?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 15         | 50%           |
| Regularmente   | 15         | 50%           |
| Algunas veces  | 0          | 0%            |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: Tengo la libertad para desenvolverme dentro de mi grupo de trabajo.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

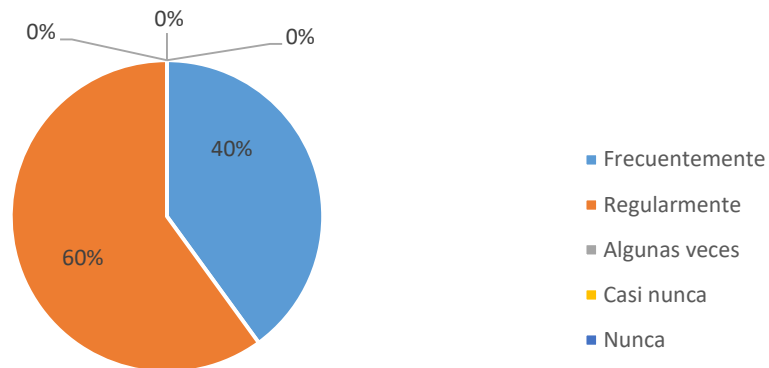
Tabla 7: apreciamos que un 50% de trabajadores manifestaron que frecuentemente tienen la libertad para desenvolverse dentro de su grupo de trabajo, mientras que el otro 50% sostuvieron que regularmente.

**TABLA 8.**

*¿Disfruto cada labor que desarrollo en mi trabajo?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 12         | 40%           |
| Regularmente   | 18         | 60%           |
| Algunas veces  | 0          | 0%            |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Disfruto cada labor que desarrollo en mi trabajo.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

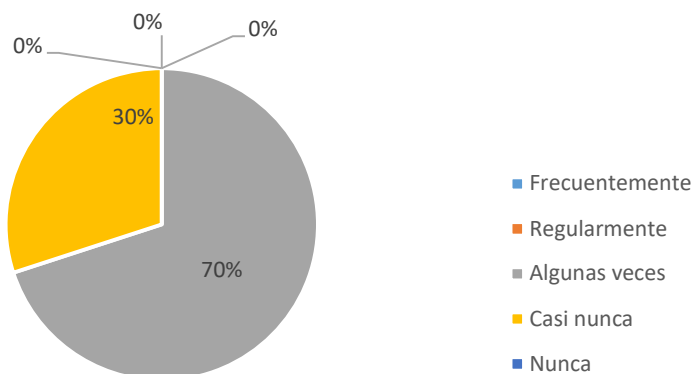
Tabla 8: visualizamos que un 60% de trabajadores mencionaron que regularmente disfrutaban cada labor que desarrollan en su trabajo y el otro 40 % dijeron que frecuentemente.

**TABLA 9.**

*¿Cuándo se realiza reuniones de confraternidad existe buena conducta por parte de los trabajadores?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 21         | 70%           |
| Casi nunca     | 9          | 30%           |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Cuando se realiza reuniones de confraternidad existe buena conducta por parte de los trabajadores.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

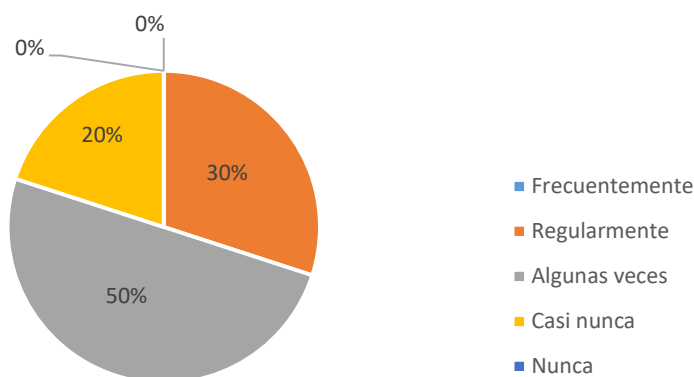
Tabla 9: vemos que el 70% de trabajadores consideraron que algunas veces cuando se realiza reuniones de confraternidad existe buena conducta por parte de los trabajadores y el 30% restante adujeron que casi nunca.

**TABLA 10.**

*¿La empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 9          | 30%           |
| Algunas veces  | 15         | 50%           |
| Casi nunca     | 6          | 20%           |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: La empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

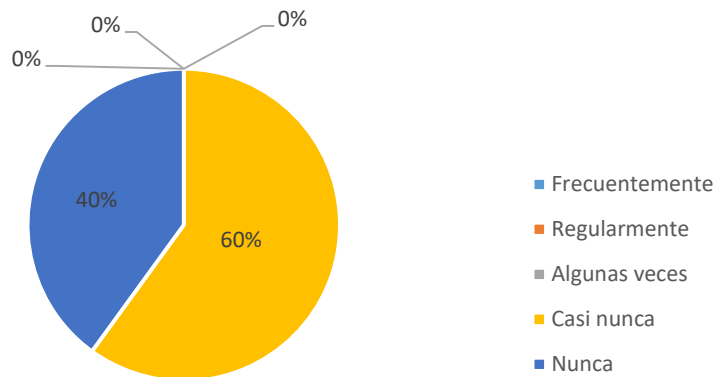
Tabla 10: un 50% de los trabajadores sostuvieron que algunas veces la empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran, mientras que el 30% enfatizaron que regularmente y el 20 % restante dijeron que casi nunca.

**TABLA 11.**

*¿El buen desempeño de los trabajadores se premia con algún incentivo?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 0          | 0%            |
| Casi nunca     | 18         | 60%           |
| Nunca          | 12         | 40%           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: El buen desempeño de los trabajadores se premia con algún incentivo.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

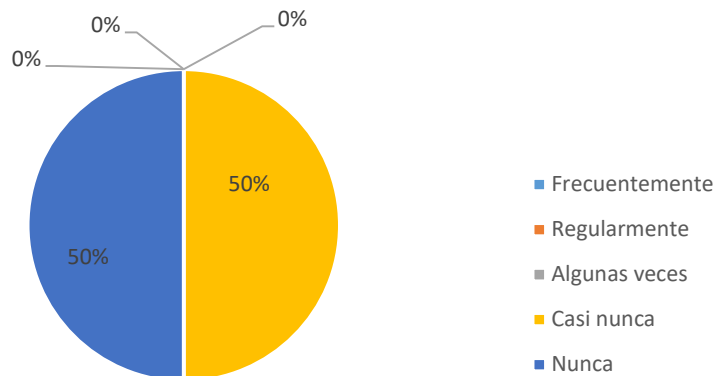
Tabla 11: observamos que un 60% de los trabajadores indicaron que casi nunca el buen desempeño de los trabajadores se premia con algún incentivo y por otro lado el 40% enfatizaron que nunca.

**TABLA 12.**

*¿Durante su tiempo de servicio obtuvo algún reconocimiento por parte de la empresa?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 0          | 0%            |
| Casi nunca     | 15         | 50%           |
| Nunca          | 15         | 50%           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: Durante su tiempo de servicio obtuvo algún reconocimiento por parte de la empresa.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETANDO:**

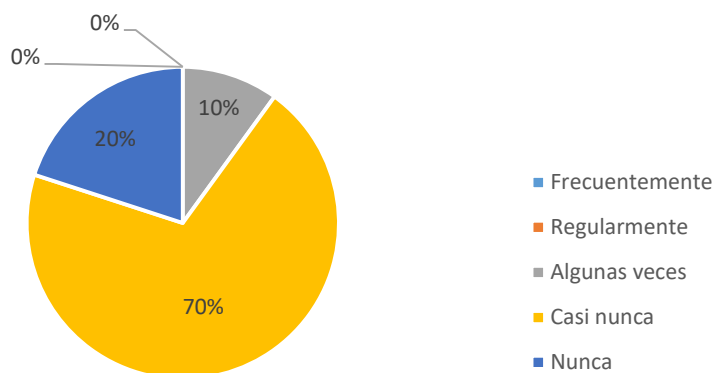
Tabla 12: notamos que un 50% de los trabajadores afirmaron que casi nunca durante su tiempo de servicio obtuvieron algún reconocimiento por parte de la empresa, mientras que el otro 50% consideraron que nunca.

**TABLA 13.**

*¿La empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 3          | 10%           |
| Casi nunca     | 21         | 70%           |
| Nunca          | 6          | 20%           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: La empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

#### **INTERPRETANDO:**

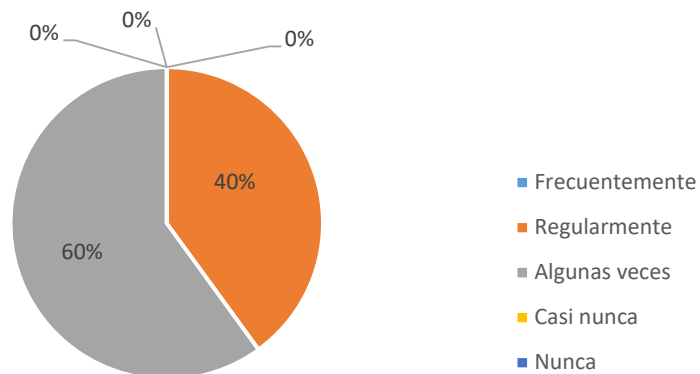
Tabla 13, presenciamos que un 70% de los trabajadores mencionaron que casi nunca la empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa, mientras 20% afirmaron que nunca y el 10% restante sostuvieron que algunas veces.

**TABLA 14.**

*¿Los trabajadores realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 12         | 40%           |
| Algunas veces  | 18         | 60%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: Los trabajadores realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

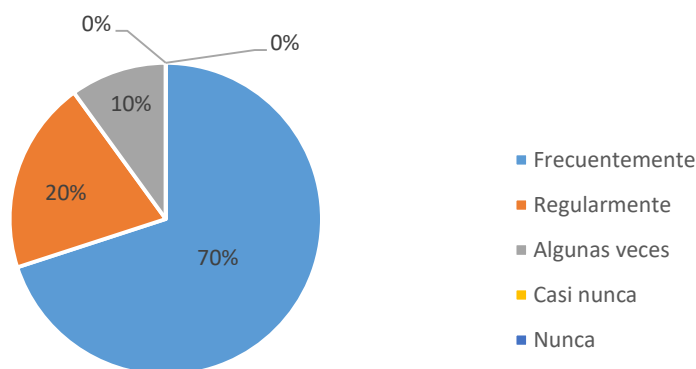
Tabla 14: apreciamos que el 60% de los trabajadores consiguieron que algunas veces los trabajadores realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos y el otro 40% opinaron regularmente.

**TABLA 15.**

*¿Desarrollas tus labores antes del tiempo determinado?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 21         | 70%           |
| Regularmente   | 6          | 20%           |
| Algunas veces  | 3          | 10%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: Desarrollas tus labores antes del tiempo determinado.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

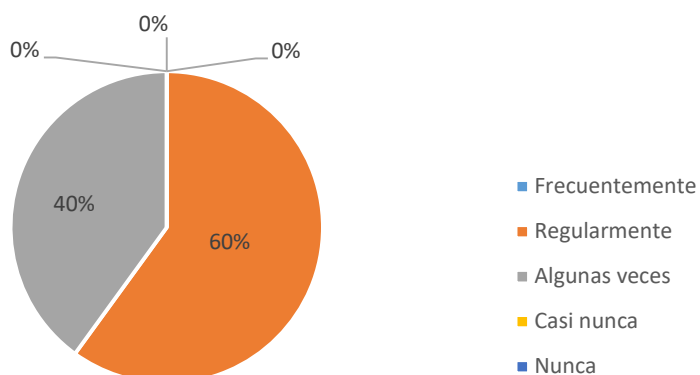
Tabla 15: visualizamos que un 70% de los trabajadores confirmaron que frecuentemente desarrollan sus labores antes del tiempo determinado, mientras que el 20% manifestaron regularmente y el ultimo 10% dijeron que algunas veces.

**TABLA 16.**

*¿Los trabajadores realizan efectivamente sus actividades?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 18         | 60%           |
| Algunas veces  | 12         | 40%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



*Figura 1: Los trabajadores realizan efectivamente sus actividades.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

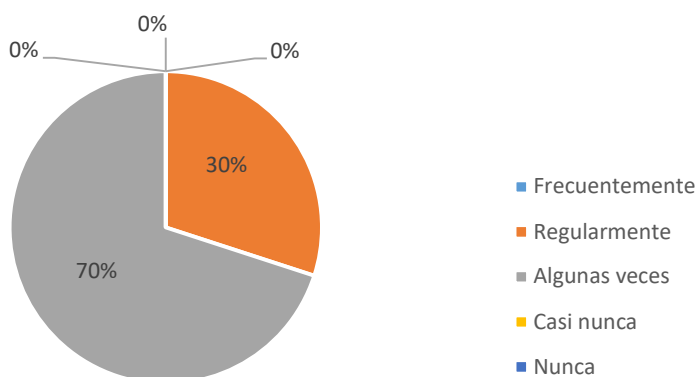
Tabla 16, vemos que un 60% de trabajadores enfatizaron que regularmente los trabajadores realizan efectivamente sus actividades y el otro 40% restante sostuvieron que algunas veces.

**TABLA 17.**

*¿El personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 9          | 30%           |
| Algunas veces  | 21         | 70%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**Figura 1:** *El personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

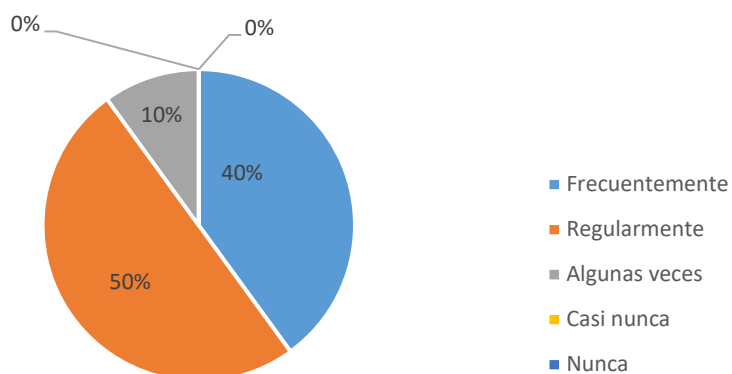
Tabla 17: un 70% de trabajadores mencionaron que algunas veces el personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo, por otro lado, el 30% indicaron que regularmente.

**TABLA 18.**

*¿Las capacidades de los trabajadores están orientadas a las necesidades de cada área?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 12         | 40%           |
| Regularmente   | 15         | 50%           |
| Algunas veces  | 3          | 10%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**Figura 1:** *Las capacidades de los trabajadores están orientadas a las necesidades de cada área.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

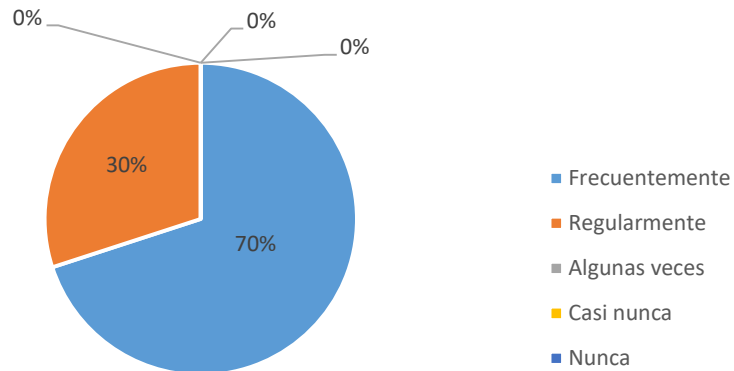
Tabla 18: observamos que el 50% de trabajadores afirmaron que regularmente las capacidades de los trabajadores están orientadas a las necesidades de cada área, en tanto el 40 % consideraron frecuentemente, mientras que el 10% adujeron que algunas veces.

**TABLA 19.**

*¿La empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 21         | 70%           |
| Regularmente   | 9          | 30%           |
| Algunas veces  | 0          | 0%            |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**Figura 1:** *La empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

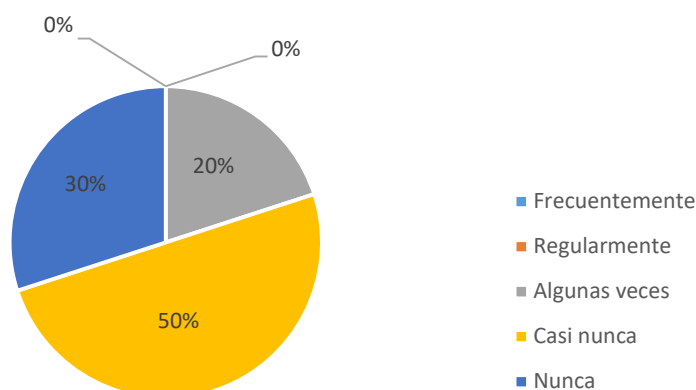
Tabla 19: notamos que un 70% de trabajadores manifestaron que frecuentemente la empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto, mientras que el otro 30% mencionaron regularmente.

**TABLA 20.**

*¿Las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 6          | 20%           |
| Casi nunca     | 15         | 50%           |
| Nunca          | 9          | 30%           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

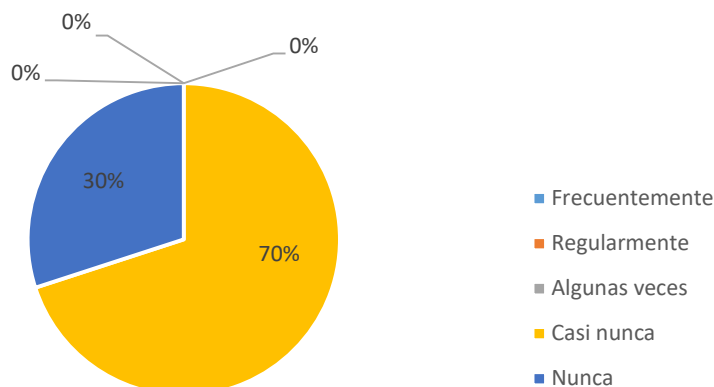
Tabla 20: presenciamos que el 50% de trabajadores sostuvieron que casi nunca las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes, por otro lado, el 30 % opinaron que nunca y por último el 20% restante consideraron que algunas veces.

**TABLA 21.**

*¿Se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 0          | 0%            |
| Algunas veces  | 0          | 0%            |
| Casi nunca     | 21         | 70%           |
| Nunca          | 9          | 30%           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

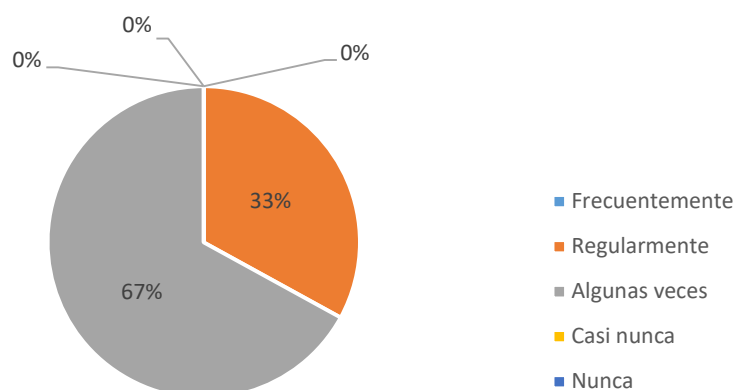
Tabla 21: apreciamos que el 70% de trabajadores adujeron que casi nunca se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza, en tanto los 30% restantes sostuvieron que nunca.

**TABLA 22.**

*¿Las metodologías que se realizan en los procesos son adecuadas?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 10         | 33%           |
| Algunas veces  | 20         | 67%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Las metodologías que se realizan en los procesos son adecuadas.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETANDO:**

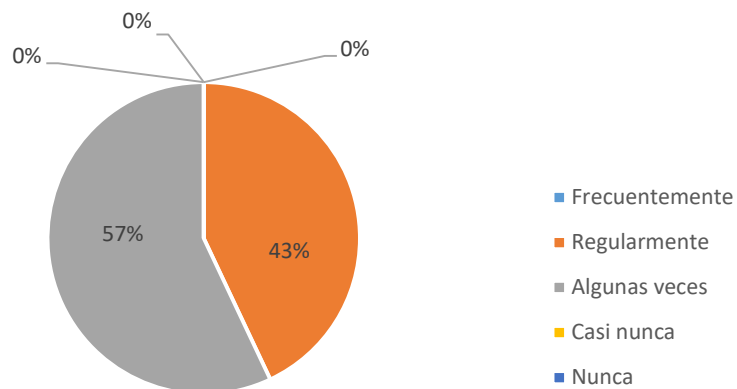
Tabla 22: visualizamos que el 67% de trabajadores mencionaron que algunas veces las metodologías que se realizan en los procesos son adecuadas, mientras que el 33% que resta consideraron regularmente.

**TABLA 23.**

*¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales?*

| ESCALA         | CANTIDADES | PORCENTAJES % |
|----------------|------------|---------------|
| Frecuentemente | 0          | 0%            |
| Regularmente   | 13         | 43%           |
| Algunas veces  | 17         | 57%           |
| Casi nunca     | 0          | 0%            |
| Nunca          | 0          | 0%            |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>  | <b>100%</b>   |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



*Figura 1: Los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales.*

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETANDO:**

Tabla 23: vemos que un 57% de trabajadores enfatizaron que algunas veces los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales, por otro lado, el 43% que resta manifestaron regularmente.

**Tabla 24**

Correlación entre clima organizacional y rendimiento laboral

| <b>CORRELACIONES</b> |                                 | Clima organizacional (Agrupada) | Rendimiento. laboral (Agrupada) |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Rho de Spearman      | Clima organizacional (Agrupada) | Coef. de correlación            | 1.000                           |
|                      |                                 | Sig. (bilateral)                | 0.568                           |
|                      |                                 | N                               | 0.04                            |
|                      |                                 |                                 | 30                              |
|                      | Rendimiento laboral (Agrupada)  | Coef. de correlación            | 0.568                           |
|                      |                                 | Sig. (bilateral)                | 1.000                           |
|                      |                                 | N                               | 0.04                            |
|                      |                                 |                                 | 30                              |

\*\*. La corr es sig. en el nivel 0,01 (bil).

Tabla 24: existe un nivel positivo moderado Rho Spearman de (0,568); entre la variable clima organizacional y el rendimiento laboral, donde su nivel de significancia es de  $0.04 < \alpha < 0.05$ ; confirmando que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio con relación a los trabajadores.

#### 4. Análisis y discusión

##### **Analizar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.**

En la tabla 24, se aprecia que hay un nivel positivo moderado de correlación entre el clima organizacional y rendimiento laboral, de (0,568); donde su nivel de sig. es  $0.040 < \text{al } 0.05$ ; confirmando que tiene relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores, en tal sentido mejorando el clima organizacional, también se incrementará el nivel del rendimiento laboral, por ende, la productividad en los trabajadores. Podemos ver con el estudio de **Vargas (2020)**, quien tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial San José, donde sus resultados mostro una correlación Rho de Spearman de 0,537, con estos resultados concluye que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, asimismo **calderón (2021)**, quien tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica, en sus resultados obtuvo una prueba de correlación Rho de spearman de 0,304 y un nivel de significancia de 0,00, de acuerdo a los resultados mostrados concluyó que existe una relación estadísticamente significativa, positiva y baja entre ambas variables, por otra parte **Fernández (2022)**, quien planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, en sus resultados mostro una prueba de correlación Rho de spearman de 0,686 y un valor de significancia de 0,00 inferior a 0,05, concluyo que existe una relación altamente positiva entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del servicio agrícola latino S.A.C.

*Los resultados obtenidos de las investigaciones, muestran una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, por ello es fundamental que la empresa ponga mayor énfasis en promover un ambiente de trabajo agradable, así los trabajadores se identificarán con la empresa, y lo reflejaran en una mayor productividad y compromiso organizacional.*

## **Determinar el clima organizacional que hay en el consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.**

En la tabla 2, se visualiza que el 50% de los trabajadores manifiestan que a veces pueden comunicarse de manera directa con los directivos, en la tabla 4, se aprecia que el 70% mencionan que también a veces los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo, por otro lado en la tabla 5, vemos que el 50% de los trabajadores opinan que a veces los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas, asimismo en la tabla 7, vemos que el 50% de los trabajadores sostienen que regularmente tienen la libertad para desenvolverse dentro de su grupo de trabajo, para un mayor entendimiento **Chiavenato (2019)**, manifiesta que el clima organizacional no solo es una percepción individual o grupal, sino que principalmente viene a ser la acumulación de la convivencia, la comunicación y el liderazgo durante la hora de trabajo, siendo este la mayor consecuencia del desorden y desequilibrio organizacional. vemos que **Ávila y Tejeda (2020)**, en sus resultados revelaron que el 50% de los trabajadores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits, indican que el clima organizacional se halla en un nivel regular medio, ya que existe una falla en las dimensiones procesos de comunicación y procesos de control por parte de la alta gerencia hacia los trabajadores, concluye que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor también será el nivel de productividad en la organización, así mismo **Bernaldo (2021)**, en sus resultados mostro que el 64% de los trabajadores de la empresa agro industrial Paramonga S.A.A perciben que el clima organizacional se halla en un nivel regular, por lo que concluye que cuando mejor es la comunicación, mejor será la motivación para realizar el trabajo, por lo que recomienda seguir mejorando estos aspectos.

*Los resultados, determinan que el clima organizacional se encuentra en un nivel moderado, por lo que la empresa debe mejorar este aspecto, para ello es importante contar con personales capacitados que promuevan un mejor ambiente laboral, ya que el recurso humano es lo más valioso en una organización y que del buen funcionamiento de estos dependerá el éxito o fracaso de la empresa.*

### **Identificar los factores que repercuten en el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.**

En la tabla 14, indica que el 60% de los trabajadores mencionan que a veces realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos, asimismo en la tabla 17, manifiestan que el 70% a veces muestran la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo, por otra parte en la tabla 20, vemos que el 50% mencionan que casi nunca las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes y por ultimo en la tabla 21, se muestra que el 70 % manifiestan que casi nunca se hace retro alimentación de las capacitaciones que se realiza. Con el estudio de **Fernández (2022)**, podemos ver que los factores que incide en el alto rendimiento laboral son la compensación y la justicia, para ello enfatiza que se deben aplicar programas que permitan mejorar la satisfacción y las condiciones laborales, esto traería como resultado que los trabajadores perciban un nivel alto de productividad en todas las actividades que pueda realizar, asimismo **Gutiérrez (2019)**, menciona que encontró relación significativa entre el factor supervisión y el rendimiento laboral, esta relación implica que a medida en que se tiende a realizar mayor control sobre el trabajador, el rendimiento laboral disminuye, por ello es necesario poner mayor énfasis en el factor supervisión, relacionado al rendimiento laboral, por otra parte **Gallegos (2023)**, mostró que existe una relación significativa fuerte entre el factor motivación y el rendimiento laboral, por ello, se pudo conocer que la motivación está ligada de forma positiva, significativa y baja con el rendimiento laboral, ya que el nivel de rendimiento dependerá del grado de motivación que se perciba en la empresa.

*Los resultados, pudieron identificar que los factores que repercuten en el rendimiento laboral, son las pocas evaluaciones y la falta de capacitación, esto impide una mayor eficiencia en los procesos, esto se pueden potenciar con una mayor motivación que se puede reflejar en el buen trato o algún reconocimiento ya sea por la experiencia o el trabajo diferenciado.*

## **Demostrar si el clima organizacional repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.**

En la tabla 10, se visualiza que el 50% de los trabajadores mencionan que a veces la empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran, en la tabla 12, se aprecia que el 50% sostienen que casi nunca durante sus tiempo de servicio obtuvieron algún reconocimiento por parte de la empresa, asimismo en la tabla 13, asimismo vemos que el 70% manifiestan que casi nunca la empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa y por último, también en la tabla 16, vemos que el 60% mencionan que regularmente realizan efectivamente sus actividades, mencionan **Montiel y Díaz (2018)**, que el clima laboral en una empresa es indispensable para el rendimiento del trabajador, esto se verá reflejado en la productividad y compromiso del empleado hacia la empresa, así desarrollar sus actividades laborales con mayor eficiencia y compromiso, también **Artadi y Saavedra (2018)**, afirman la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores en un (56.6%), este resultado confirma la efectividad de la hipótesis principal y permite fortalecer otras investigaciones similares a la presente prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación relacionadas a la presente, lo que permite afirmar que mientras haya una mejor captación del clima organizacional, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores, así mismo **Pilligua y Arteaga, (2019)**, mencionan que los resultados, afirman que el clima laboral y el rendimiento productivo es moderado en un (58%), concluye que las organizaciones no promueven un ambiente laboral adecuado, por ende el nivel de productividad de los trabajadores es deficiente.

*Se comprueba que el clima organización, repercute significativamente en el rendimiento laboral, en un nivel moderado ya que un gran grupo de trabajadores afirman que, si bien tienen la libertad para desenvolverse dentro de su grupo de trabajo, sienten que sus labores no son tomadas en cuenta, esto se refleja en la baja productividad, para contrarrestar estas anomalías relacionadas a estas variables.*

## **5. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

Se demuestra con la tabla 24, que existe un nivel positivo moderado de correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, de (0,568); donde su nivel de sig. es  $0.04 < \text{al } 0.05$ ; confirmando la hipótesis que el clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.

El clima organizacional, no se encuentra en un buen nivel, esto se ve en la tabla 2, cuando el 50% manifiestan que algunas veces el trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos, esto muestra que no todos los trabajadores tienen las oportunidades de expresar sus inquietudes, por que sienten que no se les brinda confianza, como vemos en la tabla 5, donde el 50% de los trabajadores opinan que a veces los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas.

El rendimiento laboral no es muy eficiente, ya que en la tabla 14, un 60% de los trabajadores sostienen que a veces realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos, ya que no hay un control optimo por parte del responsable, porque a veces muestran capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo, esto se ve en la tabla 20, cuando el 50% mencionan que casi nunca las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes y peor aún las capacitaciones que se realiza.

El clima organizacional repercute en el rendimiento, como se ve en la tabla 10, donde el 50% de los trabajadores mencionan que a veces la empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran, esto no es bien visto por algunos ya que no son recompensados por la labor que realizan, así como se ve en la tabla 12, donde el 50% de los trabajadores sostienen que casi nunca durante su tiempo de servicio obtuvieron algún reconocimiento por parte de la empresa, como consecuencia de esto no realizan efectivamente sus actividades, así como podemos visualizar en la tabla 16 donde el 60% mencionan regularmente.

## 5.2. Recomendaciones

Se recomienda aplicar estrategias como programas de socialización que promuevan la dependencia de los trabajadores hacia la empresa, proyectando en ellos, deseos de trabajar y aspiraciones de ascender, la misma que produciría como consecuencia un mayor compromiso, identificación y productividad por parte de los trabajadores, logrando la misión y visión organizacional.

Los responsables de cada área, deben tomar como prioridad mejorar las condiciones laborales y generar un ambiente agradable entre sus miembros, para ello se debe aplicar programas que mejore la comunicación, permitiendo que ellos brinden aportes, así también facilitaría llevar un mayor control de las actividades, por ende, mayor productividad.

Realizar evaluaciones objetivas a todo el personal, considerando que cumplan con los perfiles de cada puesto, para ello se debe realizar constantes capacitaciones que midan el cumplimiento de los trabajadores y permita distinguir a los más destacados haciendo su retroalimentación, esto garantizará la calidad de trabajo y la responsabilidad de asignar de manera coherente las tareas.

La empresa debe cumplir con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa, creando nuevas políticas de reconocimiento, recompensas y compensaciones, ya que esto mejoraría la motivación de los trabajadores garantizando un trabajo eficiente, esto permitirá que el clima organizacional se fortalezca e incida de manera positiva en el rendimiento laboral de los trabajadores, en este sentido mejoraran las falencias relacionadas a las variables de estudio.

## Referencias Bibliográficas.

- Acosta, B. & Venegas, C. (2010), *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista IIPSI, 13 (1), 163-172. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Aguilar, A. & Ube, C. (2019), *Diseño de una propuesta para mejorar el clima organizacional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de supercines S.A complejo sur*. Trabajo de grado para optar el título profesional de ingeniero. universidad de Guayaquil (ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38785/1/TESIS-CARLA-UBE-Y-ANGIE-AGUILAR%20final.pdf>
- Arano, R. escudero J. & Delfín, L. (2016), *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. Revista. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Arias, F. (2012), *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Edit.6, Editorial Episteme. Venezuela. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Aristides, V. (2012), *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Edic.3, Universidad San Martín de Porres, Lima. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Artadi, R. & Saavedra, G. (2018), *Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa NSF INASSA S.A.C*. Tesis para optar el título profesional en administración. Universidad inca Garcilaso de la Vega, (Perú). <http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/6256/Saavedra%20Millones%20Guissel%20Gregoria.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

- Ávila, C. (2021), *Plan de mejora respecto al clima organizacional y su impacto en la productividad en los clientes internos en la empresa agropecuaria de comercio LTDA (AGROCOM)*, Docente. Tecnológico de Antioquia (Colombia) obtenido de <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2361/5.%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20-%20Avila%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, C. & Tejeda, E. (2020), *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la agroindustria Proserla – Jayanca Fruits*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. universidad católica santo Toribio de Mogrovejo, (Perú). [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3022/1/TL\\_AvilaNizamaClaudiaPaola\\_TejedaGutierrezEmilyAndrea.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3022/1/TL_AvilaNizamaClaudiaPaola_TejedaGutierrezEmilyAndrea.pdf)
- Bautista, R, Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020), *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*, revista científica en administración, 7(1), 109-121. [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_de\\_sde\\_una\\_perspectiva\\_teorica/link/5ff35059a6fdccdc82e6daa/download](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_de_sde_una_perspectiva_teorica/link/5ff35059a6fdccdc82e6daa/download)
- Benaprés, C. (2011), *Gestión del desempeño en servicios públicos*. LOM ediciones. Chile. <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uui=d=d0e0716b-9485-499e-88e5-e44025fabca5>
- Bernaldo, J. (2021), *Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa agro industrial Paramonga S.A.A, 2019*. Tesis para optar el grado académico de maestro en trabajo social. universidad José Faustino Sánchez Carrión, (Perú), <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5855/Justina%20Rosario%20Bernaldo%20Baltazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (2014), *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Edic,1. Editorial trillas. México. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Brunet, L. (2011), *El clima de trabajo en las organizaciones*. Edic, R/2011. Editorial trillas. [http://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones\\_48366](http://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366)
- Calderón, R. (2021), *Relación entre el clima organizacional y productividad de los trabajadores de una agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021*. Tesis para optar el título de licenciada en psicología. universidad autónoma de Ica. (Perú) <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1201/1/Renata%20Alexandra%20Calder%C3%B3n%20Ingunza.pdf>
- Chiavenato, I. (2019), *Administración de Recursos Humanos*. Edic,8. Editorial McGraw Hill. México. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Domínguez, L. Ramírez A., & García A. (2013), *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional De Administración, 4(1), 59–70 <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- El comercio (2020), *Pese a la crisis, Agrokasa plantea invertir 120 millones*. <https://elcomercio.pe/economia/negocios/agroexportacion-agrokasa-planea-invertir-us120-millones-en-proximos-tres-anos-y-duplicar-su-facturacion-al-2023-exportaciones-paltas-esparragos-arandanos-noticia/?ref=ecr>
- Farra, A. & Jauge, C. (2018), *Clima Laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos. Periodo 2017-2018*. Tesis de grado para obtener la licenciatura en gestión de RR. HH universidad de Comahue, (Argentina). <http://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/uncomaid/15375/TESIS%20CLIMA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernández, E. (2022), *Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino S.A.C.* Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Señor de Sipán, (Perú). <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9203/Fern%C3%A1ndez%20Flores%20Elvis%20Franco.pdf?sequence=1>
- Fiallo, D., Alvarado, P. & Soto, L. (2015), *El clima organizacional dentro de una empresa.* Contribuciones a la Economía , Servicios Académicos Intercontinentales SL, número 2015-03, julio-septiembre. Recuperado de <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2015i2015-0304.html>
- Foladori, H. (2011), *La concepción de liderazgo de Kurt Lewin.* Artículo. Colombia. Recuperado de: [www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo\\_lewin.html](http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html).
- Gabini, S. (2018), *Potenciales predictores del rendimiento laboral.* Editorial Teseo. Argentina. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gallegos. R. (2023), *Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana -2022.* Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de negocios. universidad cesar vallejo, (Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107097/Gallegos\\_VRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107097/Gallegos_VRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gan, F., y Berbel, G. (2011), *Manual de recursos humanos.* Edic 1. Editorial UOC. Barcelona Recuperado de [https://books.google.com.pe/books/about/Manual\\_de\\_Recursos\\_Humanos.html%20?hl=es&id=xTaAvxr2yPQC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_Recursos_Humanos.html%20?hl=es&id=xTaAvxr2yPQC&redir_esc=y)
- García, A. (2011), *Productividad y Reducción de Costos.* (2ªed) C.A. México: Trillas S.A. de C.V. México <https://www.incubarhuila.co/books/productividad-y-reduccion-de-costos-para-la-pequena-y-mediana-industria/>

- Gaspar, J. & Saravia, K. (2019), *Clima laboral y productividad, de los colaboradores de ventas de la empresa Altomayo*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión estratégica empresarial. universidad privada san juan bautista, (Perú). <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/2367/TI-MGEE-JORGE%20RICARDO%20GASPAR%20MARI%C3%91AS.pdf?sequence=1>
- Gutiérrez, K. (2019), *El clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de en Depósito San Antonio S.A.C.* Tesis para obtener el título profesional en Administración. Universidad Cesar Vallejo, (Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41790/Gutierrez\\_L\\_KI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41790/Gutierrez_L_KI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. (2017), *Metodología de la investigación*. Edic 6. Editorial Mc Graw Hill. México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación* (6a ed.). Editorial Mc Graw – Hill. México <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Horna, B. y Rossi, B. (2021), *Gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A- 2021*. Tesis para obtener el título profesional en administración. Universidad privada Antenor Orrego, (Perú). [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/REP\\_BRENDA.HORNA\\_BRENDA.ROSSI\\_GESTI%c3%93N.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/REP_BRENDA.HORNA_BRENDA.ROSSI_GESTI%c3%93N.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf)
- IICA (2021) *¿cuáles países de América latina y el caribe marcan la pauta del comercio agrícola mundial, durante la pandemia del covid – 19?* <https://blog.iica.int/blog/cuales-paises-america-latina-caribe-marcan-pauta-del-comercio-agricola-mundial-durante>
- Jaén, M. (2010), *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>

- Lara, F. (2012), *Liderar a las personas en el siglo XXI*. de la gestión del conocimiento a la gestión del talento. Editorial Erasmus. España. <https://www.buscalibre.pe/libro-liderar-a-las-personas-en-el-siglo-xxi/9788415462019/p/17717135>
- Louffat, E. (2012), *Administración del potencial humano*. (2da edición) Editorial Cengage learning. México. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat\\_issuu\\_dcbcca7fe008df](https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat_issuu_dcbcca7fe008df)
- Maldonado. A & Sosa, L. (2019), *Impacto del clima organizacional en la rotación de personal de agroindustrias Diadema zona franca de Danlí*, Tesis para obtener el título de master en dirección empresarial. universidad de Honduras (Honduras). obtenido de <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/7976/11723152-11743058-julio2019-m09-t.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martines, J. & Torres, V. (2018), *Evaluación del clima organizacional para el desempeño del personal de la mediana empresa del tropic FOODS S.A.* Tesis para optar el grado de licenciado en administración, Universidad de el Salvador, (El Salvador). <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/18673/1/TESIS%20%20ENTREGA%20FINAL%20OSEP%202018.pdf>
- Mendoza, N. (2019), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agroindustrial Beta*. Tesis para optar el título de licenciado en administración y finanzas. universidad autónoma de Ica (Perú), <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1313/1/Nataly%20Stefan%c3%ada%20Mendoza%20Ayaucan.pdf>
- Merino, M. & Pérez, J. (2014), *Rendimiento laboral*. Definicion.de. Última actualización el 1 de marzo de 2016. Recuperado el 26 de mayo de 2023 de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Mincetur (2021), *Exportaciones peruanas superan niveles pre – pandemia* <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/noticias/491961-exportaciones-peruanas-superan-niveles-pre-pandemia>

- Mokhtar, A., Tahir, I., & Hassan, M. (2022), Employee motivation and performance of manufacturing firms in Malaysia. *African Journal of Emerging Issues*, 4(6), 14–23. <https://ajoeijournals.org/sys/index.php/ajoei/article/view/294/343>
- Montero, K. (2022), *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector agroindustrial del distrito Chulucanas-Piura, 2022*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología. universidad cesar Vallejo, (Perú), [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100019/Montero\\_S\\_KM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100019/Montero_S_KM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Montiel, P. & Díaz, A. (2018), *Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las PYMES en el Ecuador*. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 3(11), 60-63. <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>
- Mora, M. (2017), *Importancia del clima organizacional y los elementos que lo configuran*. *Revista: Predictiva* 21. Recuperado de <https://predictiva21.com/clima-organizacional/>
- Morante, M. (2018), *Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa pro semillas S.A.C*. Tesis para optar el título de licenciado en Administración de empresas. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo, (Perú). [file:///C:/Users/RYZEN/Downloads/TL\\_MoranteMuroMonica%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/RYZEN/Downloads/TL_MoranteMuroMonica%20(1).pdf)
- Pashanasi, B. Gárate, J. & Palomino, G. (2021), *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000300163](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163)

- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019), *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Revista: Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019. recuperado de <file:///C:/Users/RYZEN/Downloads/409659500007.pdf>
- Raimondo, M. (2022), *Clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Abra De Sol S.R.L.* Trabajo final de graduación, Universidad Católica del Salta (Argentina). obtenido de [https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=3053](https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=3053)
- Robbins, S. & Judge, T. (2017), *Comportamiento Organizacional*. Edit. 17. Editorial: Pearson Educación. México [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S. & Judge, T. (2016), *Comportamiento Organizacional* Edit. 13. Editorial: Pearson Educación. México. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, D. (2015), *Diagnóstico organizacional* (8ª ed.). Ediciones UC. Santiago de Chile. Recuperado de [https://books.google.com.ec/books?id=YtJTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=YtJTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rodríguez, J. (2014), *Administración moderna de personal.*: 7ma. Edición. Editorial: Thomson D.F. México. [https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n\\_Moderna\\_de\\_Personal.html?hl=es&id=rRPAPT\\_pExoC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_Moderna_de_Personal.html?hl=es&id=rRPAPT_pExoC&redir_esc=y)
- Rodríguez, M. (2010), *Administración de la capacitación*. Edic. 1. Editorial: McGraw-Hill Interamericana. México. [https://kupdf.net/download/administracion-de-la-capacitacion-rodriguez-estrada-mauro\\_5ab82670e2b6f56d0c511864\\_pdf](https://kupdf.net/download/administracion-de-la-capacitacion-rodriguez-estrada-mauro_5ab82670e2b6f56d0c511864_pdf)

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015), *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Edic. 5. Editorial: Bussines Suport. Perú. [https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA\\_Y\\_DISE%C3%91IOS\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_CIENT%C3%8DFICA](https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91IOS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA)
- Uribe, J. (2014), *Clima y ambiente organizacional*. Edic. 1. Editorial: Manual Moderno. México. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Uribe, J. (2015), *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Primera edic. Editorial: Manual moderno. México <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Vargas, J. (2020), *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agroindustrial San José del distrito de San José, 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Universidad cesar vallejo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75687/Vargas\\_BJJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75687/Vargas_BJJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Whitmore, J. (2018), *Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Edic. 1 Editorial: Paidós. España [https://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching\\_-El-me%CC%81todo-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf](https://america.org.ve/wp-content/uploads/2020/10/Coaching_-El-me%CC%81todo-para-mejorar-el-rendimiento-de-las-personas-John-Whitmore.pdf)
- Yirda, A. (2021), *Definición de Alfa de Cronbach*. Actualizado:7 de febrero del 2021. Recuperado de <https://conceptodefinition.de/alfa-de-cronbach/>. Consultado el 12 de mayo del 2023

# **ANEXOS Y APÉNDICES**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

| V.1                         | DEFINICION<br>CONCEPTUAL   | DEFINICION<br>OPERACIONAL   | DIMENCION             | INDICADOR                | ITEMS  |
|-----------------------------|--|---|-----------------------|--------------------------|--|
| <b>Clima organizacional</b> | <p><b>Louffat, (2012)</b> menciona que el clima organizacional, se relaciona significativamente con los sentimientos y pensamientos de los colaboradores dentro de sus centros de labores, sea en el área de producción o administrativa, por ello se encuentra estrechamente relacionada con el proceso administrativo y la motivación, puesto que un trabajador motivado tendrá una mejor perspectiva de las cosas en todos los aspectos y áreas de la organización.</p> | <p>El clima organizacional es el ambiente que se vive en la empresa, este puede influir de manera positiva o negativa en el estado de ánimo, a la vez percibida de forma directa o indirecta por todos los trabajadores, y se encuentra estrechamente relacionada con la comunicación, el liderazgo, el comportamiento y la motivación, esto para una mejor convivencia entre los integrantes de la organización.</p> | <b>Comunicación</b>   | Comunicación descendente | 1. Los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales                              |
|                             |  |   |                       | Comunicación ascendente  | 2. El trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos                                  |
|                             |  |   |                       | Comunicación horizontal  | 3. Los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida  |
|                             |  |   | <b>Liderazgo</b>      | Líder democrático        | 4. Los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el conceso del grupo                               |
|                             |  |   |                       | Líder carismático        | 5. Los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas  |
|                             |  |   |                       | Líder situacional        | 6. Los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización          |
|                             |  |   | <b>Comportamiento</b> | Conducta individual      | 7. Tengo la libertad para desenvolverme dentro de mi grupo de trabajo                                    |
|                             |  |   |                       | Conducta grupal          | 8. Disfruto cada labor que desarrollo en mi trabajo  |
|                             |  |   |                       | Actitudes                | 9. Cuando se realiza reuniones de confraternidad existe una buena conducta por parte de los trabajadores |
|                             |  |   | <b>Motivación</b>     | Incentivos               | 10. La empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran                            |
|                             |  |   |                       | Reconocimiento           | 11. El buen desempeño de los trabajadores se premia con algún incentivo                                  |
|                             |  |   |                       | Compensaciones           | 12. Durante su tiempo de servicio obtuvo algún reconocimiento por parte de la empresa                    |
|                             |  |   |                       |                          |  |

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

| V. 2                       | DEFINICION CONCEPTUAL   | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSION            | INDICADOR  | ITEMS   |
|----------------------------|---|--|----------------------|--|---|
| <b>RENDIMIENTO LABORAL</b> | Según Merino Y Pérez. (2014). Menciona que existen un sin número de conceptos relacionados al rendimiento laboral, pero principalmente la definen como el medio utilizado para el logro de los objetivos, esto implica el esfuerzo físico y mental de la persona, que realiza sus funciones por medio de un beneficio, puesto que cuando mejor es la motivación, mejor se realizan las labores y con ello mejora el nivel de productividad. | El rendimiento laboral es la capacidad que tiene un individuo para diferenciarse de los demás con respecto a su productividad, motivación y desempeño en las labores que pueda desarrollar, esto con el objetivo de alcanzar los logros personales y organizacionales. | <b>Productividad</b> | Eficiencia   | 1. Los trabajadores desarrollan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos.   |
|                            |   |  |                      | Eficacia   | 2. Desarrollas tus labores antes del tiempo determinado.                                |
|                            |   |  |                      | Efectividad  | 3. Los trabajadores realizan efectivamente sus actividades.                             |
|                            |   |  | <b>Desempeño</b>     | Habilidad  | 4. El personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo. |
|                            |   |  |                      | Conocimiento   | 5. Las capacitaciones están orientadas a las necesidades de cada área.                  |
|                            |   |  |                      | Experiencia  | 6. La empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto.        |
|                            |   |  | <b>Capacitación</b>  | Evaluación   | 7. Las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes.                             |
|                            |   |  |                      | Aprendizaje  | 8. Se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza.                      |
|                            |   |  |                      |  | 9. Las metodologías que se usan son adecuadas.  |
|                            |   |  | Adaptabilidad        | 10. Los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales. |   |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO   | PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | OBJETO DE ESTUDIO                          | METODOLOGIA  |
|--|--|--|--|--|--|
| Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022. | ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del valle S.A.C, Barranca – 2022? | <p><b>Objetivo general.</b><br/>Analizar si el clima organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el clima organizacional que hay en el consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.</li> <li>2. Identificar los factores que repercuten en el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.</li> <li>3. Demostrar si el clima organizacional repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022.</li> </ol> | El clima organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio del Valle S.A.C, Barranca – 2022. | Clima organizacional y rendimiento laboral | <p><b>Tipo:</b><br/>Básica -Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población muestral:</b><br/>30 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b><br/>la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>cuestionario validada por el juicio de expertos.<br/>Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p> |

## ALFA DE CRONBACH DE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

### Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

#### Clima organizacional

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| Alfa de Cronbach               | 0.8604  |
| N° item                        | 13      |
| Sumatoria de varianzas x item  | 4.5200  |
| varianza total del instrumento | 21.9600 |

| PREGUNTAS |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |         |         |         |       |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|-------|
| UESTA     | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | suma  |
| 1         | 3      | 3      | 2      | 3      | 1      | 2      | 1      | 1      | 3      | 2       | 4       | 4       | 4       | 33    |
| 2         | 4      | 4      | 1      | 3      | 2      | 2      | 2      | 1      | 3      | 3       | 5       | 4       | 4       | 38    |
| 3         | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 1      | 1      | 4      | 2       | 4       | 3       | 3       | 31    |
| 4         | 4      | 3      | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2      | 3      | 2       | 5       | 5       | 4       | 40    |
| 5         | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3       | 5       | 4       | 4       | 41    |
| 6         | 3      | 4      | 2      | 3      | 3      | 3      | 1      | 2      | 3      | 3       | 4       | 4       | 4       | 39    |
| 7         | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 2      | 2      | 2      | 4      | 4       | 4       | 5       | 5       | 46    |
| 8         | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 2      | 3      | 3      | 4      | 3       | 5       | 5       | 5       | 47    |
| 9         | 4      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2      | 2      | 2      | 3      | 3       | 4       | 5       | 4       | 39    |
| 10        | 4      | 3      | 2      | 3      | 3      | 1      | 1      | 2      | 3      | 4       | 4       | 4       | 4       | 38    |
| varianza  | 0.25   | 0.41   | 0.36   | 0.29   | 0.44   | 0.36   | 0.41   | 0.36   | 0.21   | 0.49    | 0.24    | 0.41    | 0.29    | 21.96 |

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| sumatoria de varianzas por items | 4.52 |
|----------------------------------|------|

## Resultados de fiabilidad a nivel estadístico

### Rendimiento laboral

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| Alfa de Cronbach               | 0.8185  |
| N° item                        | 10      |
| Sumatoria de varianzas x item  | 3.1100  |
| varianza total del instrumento | 11.8100 |

| PREGUNTAS |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |       |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|
| UESTA     | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | suma  |
| 1         | 3      | 1      | 3      | 3      | 2      | 1      | 4      | 4      | 3      | 2       | 26    |
| 2         | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 5      | 5      | 3      | 2       | 31    |
| 3         | 2      | 1      | 2      | 3      | 2      | 1      | 4      | 4      | 2      | 2       | 23    |
| 4         | 3      | 1      | 3      | 3      | 1      | 1      | 4      | 4      | 3      | 3       | 26    |
| 5         | 3      | 1      | 2      | 2      | 2      | 1      | 4      | 4      | 2      | 3       | 24    |
| 6         | 2      | 1      | 2      | 2      | 1      | 1      | 3      | 4      | 3      | 3       | 22    |
| 7         | 3      | 1      | 2      | 2      | 1      | 1      | 3      | 4      | 3      | 2       | 22    |
| 8         | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 2      | 5      | 5      | 3      | 3       | 32    |
| 9         | 2      | 1      | 2      | 3      | 1      | 1      | 4      | 4      | 2      | 3       | 23    |
| 10        | 1      | 2      | 2      | 3      | 2      | 2      | 5      | 5      | 3      | 3       | 28    |
| varianza  | 0.45   | 0.44   | 0.24   | 0.21   | 0.41   | 0.21   | 0.49   | 0.21   | 0.21   | 0.24    | 11.81 |

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| sumatoria de varianzas por items | 3.11 |
|----------------------------------|------|

ANEXOS 3°

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES DEL CONSORCIO DEL VALLE  
S.A.C, BARRANCA - 2022.”**

Estimados usuarios el presente cuestionario consiste en medir una investigación científica, referente al “clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio del Valle S.A.C, Barranca - 2022.” Se agradece su valiosa colaboración al brindar una información clara y sincera, será de gran importancia para la investigación y servirá como aporte a la gerencia.



**PARTE I**

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

**A. DATOS GENERALES**

1. Género : Femenino  Masculino

**B. INDICACIONES**

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del Consorcio del Valle S.A.C, Barranca - 2022. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

| 1              | 2            | 3             | 4          | 5     |
|----------------|--------------|---------------|------------|-------|
| Frecuentemente | Regularmente | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |

| Ítem |  | 1         | 2         | 3         | 4         | 5   |
|------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|
|      | <b>Fiabilidad</b>  |           |           |           |           |     |
| 1.   | Los directivos comunican a los trabajadores los cambios organizacionales.                          |           |           | 43%<br>13 | 57%<br>17 |     |
| 2.   | El trabajador puede comunicarse de manera directa con los directivos.                              |           | 7%<br>2   | 50%<br>15 | 43%<br>13 |     |
| 3.   | Los trabajadores mantienen una comunicación clara y fluida.  |           | 60%<br>18 | 40%<br>12 |           |     |
| 4.   | Los directivos toman decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo.                          |           |           | 70%<br>21 | 30%<br>9  |     |
| 5.   | Los directivos generan un ambiente agradable entre sus áreas.                                      | 10%<br>3  | 40%<br>12 | 50%<br>15 |           |     |
| 6.   | Los directivos se encuentran preparados para cualquier problema que aqueje a la organización.      | 7%<br>2   | 60%<br>18 | 33%<br>10 |           |     |
| 7.   | Tengo la libertad para desenvolverme dentro de mi grupo de trabajo.                                | 50%<br>15 | 50%<br>15 |           |           |     |
| 8.   | Disfruto cada labor que desarrollo en mi trabajo.  | 40%<br>12 | 60%<br>18 |           |           |     |
| 9.   | Cuando se realiza reuniones de confraternidad existe buena conducta por parte de los trabajadores. |           |           | 70%<br>21 | 30%<br>9  |     |
| 10.  | La empresa considera mucho a los trabajadores por la actitud que muestran.                         |           | 30%<br>9  | 50%<br>15 | 20%<br>6  |     |
| 11.  | El buen desempeño de los trabajadores se premia con  |           |           |           | 60%       | 40% |

|     |  |                         |                         |                         |                         |                         |
|-----|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|     | algún incentivo.   |                         |                         |                         | <b>18</b>               | <b>12</b>               |
| 12. | Durante su tiempo de servicio obtuvo algún reconocimiento por parte de la empresa.   |                         |                         |                         | <b>50%</b><br><b>15</b> | <b>50%</b><br><b>15</b> |
| 13. | La empresa cumple con todos los beneficios conforme a ley de forma equitativa.       |                         |                         | <b>10%</b><br><b>3</b>  | <b>70%</b><br><b>21</b> | <b>20%</b><br><b>6</b>  |
| 14. | Los trabajadores realizan sus actividades optimizando el tiempo y los recursos.      |                         | <b>40%</b><br><b>12</b> | <b>60%</b><br><b>18</b> |                         |                         |
| 15. | Desarrollas tus labores antes del tiempo determinado.                                | <b>70%</b><br><b>21</b> | <b>20%</b><br><b>6</b>  | <b>10%</b><br><b>3</b>  |                         |                         |
| 16. | Los trabajadores realizan efectivamente sus actividades.                             |                         | <b>60%</b><br><b>18</b> | <b>40%</b><br><b>12</b> |                         |                         |
| 17. | El personal muestra la capacidad para desarrollar distintas funciones en el trabajo. |                         | <b>30%</b><br><b>9</b>  | <b>70%</b><br><b>21</b> |                         |                         |
| 18. | Las capacidades de los trabajadores están orientadas a las necesidades de cada área. | <b>40%</b><br><b>12</b> | <b>50%</b><br><b>15</b> | <b>10%</b><br><b>3</b>  |                         |                         |
| 19. | La empresa considera la experiencia del trabajador para postular a un puesto.        | <b>70%</b><br><b>21</b> | <b>30%</b><br><b>9</b>  |                         |                         |                         |
| 20. | Las evaluaciones por parte de la empresa son frecuentes.                             |                         |                         | <b>20%</b><br><b>6</b>  | <b>50%</b><br><b>15</b> | <b>30%</b><br><b>9</b>  |
| 21. | Se hace retroalimentación de las capacitaciones que se realiza.                      |                         |                         |                         | <b>70%</b><br><b>21</b> | <b>30%</b><br><b>9</b>  |
| 22. | Las metodologías que se realizan en los procesos son adecuadas.                      |                         | <b>33%</b><br><b>10</b> | <b>67%</b><br><b>20</b> |                         |                         |
| 23. | Los trabajadores se adaptan con facilidad a los nuevos cambios organizacionales.     |                         | <b>43%</b><br><b>13</b> | <b>57%</b><br><b>17</b> |                         |                         |

**GRACIAS**

Anexo 4

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS GONZALES CHAVEZ**

Fecha: 12/06/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cabanillas Berrospe, Wilder Aguilar**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio del Valle S.A.C, Barranca - 2022.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos                         | Deficiente | Regular | Bueno     | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|-----------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)      | (10-13) | (14-16)   | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>                           | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                        |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Objetividad</b>                        | ¿Está expresado con conductas observadas?                      |            |         |           | <b>17</b> |           |
| <b>Actualidad</b>                         | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                   |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Organización</b>                       | ¿Existe una organización lógica del instrumento?               |            |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Suficiencia</b>                        | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                    |            |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Intencionalidad</b>                    | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                      |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Consistencia</b>                       | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? |            |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Coherencia</b>                         | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?               |            |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Propósito</b>                          | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?           |            |         |           |           | <b>19</b> |

|   |  |   |  |           |           |           |
|---|--|---|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |  |           | <b>18</b> |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |   |  | <b>48</b> | <b>71</b> | <b>57</b> |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |  |           |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>    |  |           |           |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| <b>Intervalos</b> | <b>Resultados</b> |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49       | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59       | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69       | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79       | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89        | Validez buena     |
| 0,90-1,00         | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

|            |   |             |
|------------|---|-------------|
| <b>176</b> | ≡ | <b>0.88</b> |
|------------|---|-------------|

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**  
**Dr. Carlos Manuel González Chávez**  
**DNI.10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**

Fecha: 18/06/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cabanillas Berrospe, Wilder Aguilar**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio del Valle S.A.C, Barranca - 2022.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos                         | Deficiente | Regular | Bueno     | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|-----------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)      | (10-13) | (14-16)   | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>                           | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                        |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Objetividad</b>                        | ¿Está expresado con conductas observadas?                      |            |         |           | <b>17</b> |           |
| <b>Actualidad</b>                         | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                   |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Organización</b>                       | ¿Existe una organización lógica del instrumento?               |            |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Suficiencia</b>                        | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                    |            |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Intencionalidad</b>                    | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                      |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Consistencia</b>                       | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? |            |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Coherencia</b>                         | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?               |            |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Propósito</b>                          | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?           |            |         |           |           | <b>19</b> |

|   |  |   |  |           |           |           |
|---|--|---|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |  |           | <b>18</b> |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |   |  | <b>48</b> | <b>71</b> | <b>57</b> |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |  |           |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>    |  |           |           |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| <b>Intervalos</b> | <b>Resultados</b> |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49       | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59       | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69       | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79       | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89        | Validez buena     |
| 0,90-1,00         | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

|            |   |             |
|------------|---|-------------|
| <b>176</b> | ≡ | <b>0.88</b> |
|------------|---|-------------|

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Carmen Zavaleta Vergaray**  
**Mg. en Administración de**  
**empresas y negocios MBA**  
**DNI.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **Javier Ulloa Siccha**

Fecha: 22/06/23

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: **Cabanillas Berrospe, Wilder Aguilar**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio del Valle S.A.C, Barranca - 2022.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos                         | Deficiente | Regular | Bueno     | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|-----------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)      | (10-13) | (14-16)   | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>                           | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                        |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Objetividad</b>                        | ¿Está expresado con conductas observadas?                      |            |         |           | <b>17</b> |           |
| <b>Actualidad</b>                         | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                   |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Organización</b>                       | ¿Existe una organización lógica del instrumento?               |            |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Suficiencia</b>                        | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                    |            |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Intencionalidad</b>                    | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                      |            |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Consistencia</b>                       | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? |            |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Coherencia</b>                         | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?               |            |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Propósito</b>                          | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?           |            |         |           |           | <b>19</b> |

|   |  |   |  |           |           |           |
|---|--|---|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |  |           | <b>18</b> |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |   |  | <b>48</b> | <b>71</b> | <b>57</b> |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |  |           |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>    |  |           |           |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| <b>Intervalos</b> | <b>Resultados</b> |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49       | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59       | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69       | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79       | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89        | Validez buena     |
| 0,90-1,00         | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

|            |   |             |
|------------|---|-------------|
| <b>176</b> | ≡ | <b>0.88</b> |
|------------|---|-------------|

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Javier Ulloa Siccha**  
**Dr. en Contabilidad DNI.**  
**17921168**

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor   |   |  |   |
|--|---|--|---|
| Cabanillas Berrospe, Wilder Aguilar  | 75258490  | wilder.cabanillas.berrospe@gmail.com                 |   |
| 2. Tipo de Documento de Investigación  |   |  |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis  | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional   | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico           | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación                       |
| 3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>   |   |  |   |
| <input type="checkbox"/> Bachiller   | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional  | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> Maestría<br><input type="checkbox"/> Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación   |   |  |   |
| Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del Consorcio del Valle S.A.C, Barranca - 2022. |   |  |   |
| 5. Programa Académico  |   |  |   |
| Administración   |   |  |   |
| 6. Tipo de Acceso al Documento   |   |  |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)         | <input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) <sup>4</sup> |  |   |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo  |   |  |   |

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>

Huella Digital 

  
 Firma

| Lugar    | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|-----|
| Chimbote | 02  | 09  | 23  |

#### Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 0037138-03-UNESP/DCD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 1 inciso 2.2.
2. Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2019-PCM
3. Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer amigos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor, Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 8227.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 008-2019-CONCYTEG-DEG (Numerada 512 y 513) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional en fines de lucro que dona a los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RDNAT), las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando su uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (RDV47) a través del Repositorio AUCD.

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 29444 art. 32, num. 32.3)

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO DEL VALLE S.A.C, BARRANCA - 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | 5% |
| 2 | <a href="https://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 2% |
| 3 | <a href="https://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                           | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante  | 1% |
| 5 | <a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | 1% |
| 6 | <a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | 1% |
| 7 | <a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | 1% |
| 8 | <a href="https://bibliotecas.ucasal.edu.ar">bibliotecas.ucasal.edu.ar</a><br>Fuente de Internet           | 1% |

