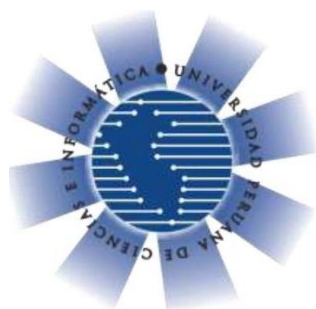


UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO,
HOTELERÍA Y GASTRONOMIA



TESIS:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, TURISMO, HOTELERÍA Y
GASTRONOMÍA**

AUTORA:

BACH. PUJAY BLANCO, ROSA GABRIELA

ASESOR:

Mg. CUMPA LLONTOPI, LUIS

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7493-2658>

DNI N° 07247861

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

Con gran satisfacción y mucho amor, por el esmero y trabajo que he realizado en este proyecto, por el apoyo incondicional que me brindaron en mi recorrido universitario, dedico esta tesis a las personas mas importantes en mi vida:

A mi padre Gabriel Pujay Espinoza y a mi querida madre Rosa Blanco Soto.

A mi mayor motivación para nunca rendirme, para que mis deseos de superación desde que llego a mi vida se cumplan a mi hijo Asier Valentin Capcha Pujay.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por nunca dejarme caer a lo largo de mi existencia, por cada granito de fe en mí misma, porque tuve momentos de dificultad y no desvanecí, por cada bendición, sabiduría y felicidad otorgada a lo largo de mi etapa de estudiante y profesional, que me ayudaron a confiar en mi y lograr con todas mis metas propuestas. Gracias

A mis maestros:

Por cada palabra de motivación y confianza, por ser un ejemplo de superación, por cada instrucción empleada para llegar a culminar este nivel, de manera especial a mi Asesor el MG. Luis Cumpa Llontop por sus conocimientos. Gracias

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, aprobado por Resolución No. 373-2019-UPCI-R; y en estricto cumplimiento del requisito establecido por el Artículo No. 45, de la Ley No. 30220; donde se indica que “la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca” presento ante ustedes la tesis titulada CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021, la misma que será sometida a vuestra consideración, evaluación y juicio profesional; a fin de que su aprobación me lleve a ostentar el título profesional de Licenciado en Administración.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Hipótesis de la investigación.....	4
1.3.1 Hipótesis general.....	4
1.3.2 Hipótesis específicas.....	4
1.4 Objetivos de la investigación.....	4
1.4.1 Objetivo general.....	4
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
1.5 Variables, dimensiones e indicadores.....	5
1.6 Justificación del estudio.....	6
1.6.1 Justificación teórica.....	6
1.6.2 Justificación metodológica.....	6
1.6.3 Justificación práctica.....	6
1.7 Antecedentes nacionales e internacionales.....	6
1.7.1 Antecedentes nacionales.....	6
1.7.2 Antecedentes internacionales.....	8
1.8 Marco Teórico.....	10
1.8.1 Clima organizacional.....	10
1.8.2 Desempeño laboral.....	12
1.8.3 La Empresa.....	14
1.9 Definición de términos básicos.....	14

II.	MÉTODO.....	16
2.1	Tipo y diseño de investigación.....	16
2.1.1	Tipo: Descriptivo – Correlacional.....	16
2.2	Población y muestra	16
2.2.1	Población.....	16
2.2.2	Muestra.....	17
2.3	Técnicas para la recolección de datos	17
2.4	Validez y confiabilidad de instrumentos	17
2.4.1	Validez de los instrumentos	17
2.4.2	Confiabilidad de los instrumentos.....	18
2.5	Procesamiento y análisis de datos	18
2.5.1	Procesamiento.	18
2.5.2	Análisis de datos	18
2.6	Aspectos éticos	18
III.	RESULTADOS	19
3.1	Resultados descriptivos	19
3.2	Prueba de normalidad	38
3.3	Contrastación de hipótesis.....	39
3.3.1	Contrastación de la hipótesis general.....	39
3.3.2	Contrastación de hipótesis específica 1	40
3.3.3	Contrastación de hipótesis específica 2	41
3.3.4	Contrastación de la hipótesis específica 3.....	42
IV.	DISCUSIÓN	43
V.	CONCLUSIONES.....	46
VI.	RECOMENDACIONES	47
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
	ANEXOS.....	52
	Anexo 1. Matriz de consistencia	53
	Anexo 2. Instrumentos De Recolección De Datos.....	55
	Anexo 3. Base de datos	57
	Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	58
	Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....	63
	Anexo 6. Ficha validación instrumento por juicio de experto	64
	Anexo7. Organigrama.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores.....	5
Tabla 2. P1. La agencia agraria Canta incentiva el desarrollo personal de sus trabajadores.	20
Tabla 3. P2. La agencia agraria Canta promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores	21
Tabla 4. P3. La agencia agraria Canta, reconoce el profesionalismo de sus trabajadores.	22
Tabla 5. P4. Las líneas de mando en la agencia agraria Canta, comunican con fluidez el trabajo a realizar.....	23
Tabla 6. P5. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se comunican con fluidez las actividades realizar.....	24
Tabla 7. P6. La claridad comunicacional que existe en los trabajadores de la agencia agraria Canta, les permite cumplir con los objetivos trazados	25
Tabla 8. P7. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con los recursos materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.....	26
Tabla 9. P8. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, desarrollan sus actividades en bienestar y armonía permitiéndoles ser más productivos.....	27
Tabla 10. P9. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces.....	28
Tabla 11. P10. Las actividades en la agencia agraria Canta, están alineados al cumplimiento de objetivos.....	29
Tabla 12. P11. En la agencia agraria Canta, se cumplen los objetivos propuestos.	30
Tabla 13. P12. La agencia agraria Canta, toma en cuenta la experiencia laboral.....	31
Tabla 14. P13. Las actividades de la agencia agraria Canta, se realizan considerando las competencias laborales	32
Tabla 15. P14. Las competencias laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la agencia agraria Canta	33
Tabla 16. P15. En las actividades de la agencia agraria Canta, existe una buena y correcta comunicación	34
Tabla 17. P16. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se encuentran satisfechos con su remuneración.....	35
Tabla 18. P17. Las remuneraciones que otorga la agencia agraria Canta, es en base a la productividad de sus trabajadores	36
Tabla 19. P18. Las actividades de la agencia agraria Canta, se desarrollan en un buen ambiente laboral	37
Tabla 20. Prueba de normalidad.....	38
Tabla 21. Contrastación de la hipótesis general	39

Tabla 22. Matriz de correlación de la hipótesis específica 1	40
Tabla 23. Matriz de correlación de hipótesis específica 2.....	41
Tabla 24. Matriz de correlación de la hipótesis específica 3	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. P1. La agencia agraria Canta incentiva el desarrollo personal de sus trabajadores.	20
Gráfico 2. P2. La agencia agraria Canta promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores.....	21
Gráfico 3. P3. La agencia agraria Canta, reconoce el profesionalismo de sus trabajadores.....	22
Gráfico 4. P4. Las líneas de mando en la agencia agraria Canta, comunican con fluidez el trabajo a realizar	23
Gráfico 5. P5. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se comunican con fluidez las actividades realizar.	24
Gráfico 6. P6. La claridad comunicacional que existe en los trabajadores de la agencia agraria Canta, les permite cumplir con los objetivos trazados	25
Gráfico 7. P7. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con los recursos materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades	26
Gráfico 8. P8. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, desarrollan sus actividades en bienestar y armonía permitiéndoles ser más productivos	27
Gráfico 9. P9. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces.	28
Gráfico 10. P10. Las actividades en la agencia agraria Canta, están alineados al cumplimiento de objetivos.....	29
Gráfico 11. P11. En la agencia agraria Canta, se cumplen los objetivos propuestos.	30
Gráfico 12. P12. La agencia agraria Canta, toma en cuenta la experiencia laboral	31
Gráfico 13. P13. Las actividades de la agencia agraria Canta, se realizan considerando las competencias laborales.....	32
Gráfico 14. P14. Las competencias laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la agencia agraria Canta	33
Gráfico 15. P15. En las actividades de la agencia agraria Canta, existe una buena y correcta comunicación.....	34
Gráfico 16. P16. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se encuentran satisfechos con su remuneración	35
Gráfico 17. P17. Las remuneraciones que otorga la agencia agraria Canta, es en base a la productividad de sus trabajadores.....	36
Gráfico 18. P18. Las actividades de la agencia agraria Canta, se desarrollan en un buen ambiente laboral	37

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Cantadral, 2021”. En referencia a la metodología utilizada en la investigación fue un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 5 trabajadores de la Agencia Agraria Canta, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y se utilizó un instrumento donde se incluyeron las 2 variables de estudio que son el clima organizacional y el desempeño laboral, compuesto por 18 preguntas y el cual fue a los trabajadores con su autorización. En referencia a los resultados de la contrastación de la hipótesis general se halló una correlación positiva media ($r = 0.983$) a un nivel de significancia de 0.003, aprobando la hipótesis de la investigación por lo que se concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria Cantadral, 2021.

Palabras claves: Clima organizacional, realización personal, comunicación, condiciones laborales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was "Determine the relationship between the organizational climate and job performance in the workers of the Canta-Dral Agrarian Agency, 2021". In reference to the methodology used in the research, it was a non-experimental design with a quantitative, cross-sectional, descriptive correlational approach. The population was made up of 5 workers from the Agrarian Agency Canta, the data collection technique used was the survey and an instrument was used where the 2 study variables were included, which are the organizational climate and work performance, composed of 18 questions. and which went to the workers with their authorization. In reference to the results of the contrast of the general hypothesis, a positive average correlation was found ($r = 0.983$) at a significance level of 0.003, approving the research hypothesis, for which it was concluded that the organizational climate is related in a way positive in the work performance of the workers of the Canta-Dral Agrarian Agency, 2021.

Keywords: Organizational climate, personal fulfillment, communication, working conditions, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El clima laboral —también conocido como clima organizacional— se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. En otras palabras, el clima organizacional busca favorecer un buen ambiente de trabajo, haciendo especial énfasis en el espacio en el que los trabajadores llevan a cabo sus labores diarias y en la creación de experiencias positivas para ellos. En este sentido es fundamental destacar que el impacto positivo que un clima laboral agradable proyecta va más allá de la satisfacción y del grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo, ya que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora notablemente la productividad. El contar con un buen ambiente organizacional hace que los empleados sean más felices y desarrollen un sentido de pertenencia hacia la empresa al sentirse más valorados y, por ende, que tengan una respuesta positiva, que se traduce en un mayor rendimiento. A pesar de esto, existen muchas empresas que aún no comprenden la importancia de esto y por qué deben invertir esfuerzos en gestionar un clima laboral de primera (Unir, 2021).

A nivel internacional

El talento humano es un elemento fundamental en la estrategia operacional de cualquier organización que puede influir de forma positiva en el clima laboral y el desempeño. [...] Recientemente la telefónica dominicana publicó los resultados de su encuesta interna de clima organizacional. El estudio, que mide anualmente la percepción de sus colaboradores respecto a 10 dimensiones prioritarias, arrojó un sobresaliente resultado de 92.4%, con la participación del 88% de sus colaboradores. [...] Para dimensionar el significado de este número en total, el promedio de satisfacción de empleados en países como España y el Reino Unido ronda por el 71%; en el caso de naciones como Dinamarca, Noruega y los Estados Unidos el promedio está sobre el 80%, de acuerdo con datos ofrecidos por Randstad, empresa multinacional del sector de Recursos Humanos (Diario Libre, 2021).

América Latina y el Caribe

De acuerdo a datos obtenidos en el informe PANORAMA LABORAL 2020 América Latina y el Caribe publicados por la organización internacional del trabajo (OIT) se estima que el mercado laboral ha retrocedido en promedio 10 años en los últimos 10 meses, debido a la crisis económica desencadenada por la pandemia COVID-19 y que pesar de los esfuerzos realizados por los gobiernos, esta crisis está lejos de terminar. Por ello es importante que las organizaciones aprovechen al máximo los recursos para mejorar el desempeño de las empresas y así evitar la pérdida de empleos. Los trabajadores son el recurso más importante dentro de las organizaciones y estos deben laborar en un ambiente saludable, con relaciones laborales de respeto, que le ayuden el trabajador a tener un compromiso con la organización, se siente identificado con los objetivos de la misma y trabaje en conjunto para lograrlos. “Conocer el clima laboral de las empresas es una herramienta fundamental para identificar los ojos rojos que puedan poner en riesgo la salud

física y mental de los mismos y mejorar la productividad”, afirmó Irasema González, presidenta de la Asociación Mexicana para el Desarrollo y Bienestar Organizacional (ASCEND) (Asociación Nacional de Bienestar y Desarrollo Organizacional, 2021).

Nacional

El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para los trabajadores. En ese contexto, Aptitus realizó una encuesta donde encontró que el 81% de los trabajadores considera que el clima es muy importante para su desempeño laboral.

En tanto, el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. Sin embargo, el 19% dijo que este aspecto no influye en sus funciones. “Toda empresa tiene una estrategia definida para satisfacer a sus clientes; pero no tienen idea de por qué un trabajador con talento elige una empresa en vez de otra. Por lo tanto, primero deben comprender que sus trabajadores son de distintas generaciones y por ende valoran o están enfocados en diferentes cosas”, afirmó Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus (Andina, 2017).

En cuanto a la Agencia Agraria Canta-DRAL, se observa un deterioro del Clima Organizacional que está afectando el desempeño de los colaboradores y que no permiten brindar un mejor servicio a los productores agrarios y ganaderos, por lo que de continuar esta situación, la agencia pone en peligro su continuidad ;de allí que en el presente trabajo de investigación aborde el clima organizacional y la relación con el desempeño laboral, cuyos resultados permitan a los directivos, tomarlos en cuenta en pro de mejorar el desempeño de los colaboradores de la agencia para el logro de sus objetivos institucionales.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la agencia agraria Canta-Dral, 2021?

¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?

¿De qué manera se relacionan las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

1.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer el nivel de relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Analizar el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Analizar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

1.5 Variables, dimensiones e indicadores.

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Realización personal	Desarrollo personal
		Desarrollo profesional
	Comunicación	Fluidez en la comunicación
		Claridad en la comunicación
		Recursos materiales
	Condiciones de trabajo	Factores psicosociales
		Elementos económicos
Desempeño laboral	Eficacia Personal	Cumplimiento de objetivos
		Experiencia laboral
	Competencias	Competencias laborales
		Competencias comunicativas
	Satisfacción laboral	Remuneración
	Ambiente laboral	

Fuente: Elaboración Propia

1.6 Justificación del estudio

1.6.1 Justificación teórica

Los conceptos del clima organizacional y el desempeño laboral, es un intento de considerar la gran importancia que ellos tienen en las actividades de la Agencia Agraria Canta-Dral. Su medición correcta exige el desarrollo de las teorías que la sustentan.

1.6.2 Justificación metodológica

El trabajo propuesto desarrollará instrumentos tales como cuestionarios, que permitirá validarlos, así como también servir como guías para posteriores estudios referentes al tema de investigación.

1.6.3 Justificación práctica

Permitirá conocer como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores la agencia agraria canta, cuyos resultados servirán a la gestión para la mejor toma de decisiones en el logro de los objetivos de la empresa.

1.7 Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes nacionales

(Fernández, 2021) , la siguiente tesis tiene como título: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Principal de la Oficina Regional Norte INPE Chiclayo – 2019, cuyo objetivo fue: “concretar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la sede del INPE 2019 en la oficina regional norte, a partir de la teoría del clima de trabajo de referencia y el factor Herzberg. Este estudio utilizará métodos cuantitativos y cualitativos con un tipo horizontales, no experimentales La muestra proviene de 85 trabajadores de la sede del INPE de la Regional Norte, la variable dependientes desempeño laboral y clima laboral independiente. Los datos sobre estas dos variables y sus respectivas dimensiones se han

obtenido a través de observaciones, entrevistas, encuestas y guías bibliográficas. Según los resultados de dos encuestas. La conclusión es que existe una correlación positiva significativa, es decir, 0.872 es mayor que 0.05, en la que el clima organizacional de la sede del INPE Chiclayo en la oficina de la región norte en 2019. Así también el clima organizacional se relaciona positivamente con las dimensiones desempeño laboral obteniendo los resultados para asistencia y puntualidad un $Rho = 0.692$, Trabajo en equipo con un $Rho = 0.834$, Productividad con un $Rho = 0.678$, Respeto y puntualidad con un $Rho = 0.723$, Calidad en el Trabajo con un Rho de 0.686 y finalmente Trabajo bajo Presión con un $Rho = 0.876$ demostrando que existe una correlación positiva”.

(Fabián, 2019) El trabajo de investigación tuvo como título el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018, cuyo objetivo principal fue “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el periodo 2018; el diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptiva correlacional, en donde a un total de 475 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, se les aplicó un cuestionario basado en las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral; de ello se encontró que el clima organizacional de la institución influye de manera directa sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, y esta influencia es positiva moderada”.

(Puma, 2019), el trabajo de investigación tiene como título: "Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral Administrativo en el Nivel Central de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018", cuyo

objetivo fue “determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral administrativo en el Nivel Central de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. El tipo de investigación es no experimental subdividida en transeccionales, correlacional-causal, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional y descriptivo. El tipo de muestreo es probabilístico obtenido a través de fórmula, la muestra está constituida por la suma de 100 administrativos de condición CAS y nombrados. Se ha utilizado la técnica encuesta en el instrumento cuestionario, aplicado en Escala Tipo Likert. La fórmula del coeficiente de alfa de Cronbach es (0.99), ha sido utilizada con la finalidad de medir el nivel de confianza del instrumento; en total se presenta 21 enunciados sobre las dimensiones del clima organizacional. Asimismo, se recoge y analiza los resultados de la ficha de evaluación de desempeño laboral del personal administrativo 2018. De la prueba de hipótesis (análisis cualitativo ordinal) se concluye que, el Clima organizacional no se relaciona con el Desempeño Laboral, dado que el valor p es 0,178, mayor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula”.

1.7.2 Antecedentes internacionales

(Granja, 2020), el autor sostiene que: “La presente investigación tiene como objetivo general analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital tipo B de la parroquia Huambaló, como objetivos específicos se identificará los principales factores del clima organizacional, también se analizará el desempeño de los colaboradores para el establecimiento de su grado de eficiencia, eficacia y productividad laboral, esto se conseguirá gracias a la aplicación de una encuesta la misma que está estructurada de la siguiente manera; La variable clima organizacional está conformada por tres dimensiones: Comunicación interpersonal (5

ítems), Autonomía para la toma de decisiones (5 ítems), Motivación laboral (5 ítems). La variable desempeño laboral, está conformada por tres dimensiones: Productividad laboral (5 ítems), Eficacia (5 ítems), Eficiencia laboral (5 ítems), con un total de 30 ítems. El resultado de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral es positiva y media, es decir, a mayor nivel de clima organizacional mayor nivel de desempeño laboral y viceversa, dicha correlación es estadísticamente significativa, ya que el valor de p es inferior a 0,05. Según estos resultados se proponen alternativas para mejorar el clima organizacional y fortalecer el desempeño”.

(Santamaría, 2020) , el trabajo de investigación tiene como título: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”. El objetivo principal de este trabajo fue de “determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. en el período considerado. Este estudio catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, tuvo un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Por su alcance o tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Para obtener la información se diseñó y aplicó un cuestionario sometido a pruebas de validez y confiabilidad, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert a todo el universo de la empresa. Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A”.

(Zans, 2017) , el trabajo de investigación tiene como título: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el período

2016”, cuyo objetivo fue “identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad”.

1.8 Marco Teórico

1.8.1 Clima organizacional

(QuestionPro , 2021) indica: “se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos”.

1.1.1.1 Realización personal

(Hotmart, 2021) sostiene: “La realización personal o autorrealización es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal”.

1.1.1.1.1 Desarrollo personal

(Peiró, 2021) explica: “El desarrollo personal es un proceso en el cual el individuo

se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades”.

1.1.1.1.2 Desarrollo profesional

(Bizneo, s.f.) expresa: “El desarrollo profesional es un proceso continuo marcado por el deseo de superación del empleado. Es decir, cuando un trabajador con el paso del tiempo acumula, enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo”.

1.1.1.2 Comunicación

(Stephen & Coulter, 2014) dicen: “La comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significados. Note el énfasis que hacemos en la transferencia de significados: Si no se transmite información o ideas, no se lleva a cabo la comunicación” (p.480).

(Robbins & Judge, 2009) sostienen: “La comunicación impulsa a la motivación porque aclara a los empleados lo que se hace, qué tan bien se hace y lo que puede hacerse para mejorar el desempeño, si éste fuera insatisfactorio” (p.351).

1.1.1.2.1 Fluidez en la comunicación

(Acosta & Moreno, 2005) indican: “Es evidente que una conversación, además del uso de la lengua hablada, existen aspectos, como la distancia de los interlocutores, el escenario, los vínculos entre los participantes y sus implicaciones emocionales en el discurso convencional, que determina el éxito y la fluidez de la comunicación” (p.4).

1.1.1.2.2 Claridad en la comunicación

(González, 2015) expresa: “Es notable que la necesidad primordial para conseguir una buena comunicación es la claridad. Tanto al escribir como hablar” (p.8).

1.1.1.3 Condiciones de trabajo

(Sesame, 2021) afirma: “Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo”.

1.1.1.3.1 Recursos materiales

(Quiroa, 2020) indica: “Los recursos materiales son todos los insumos, materias primas, herramientas, máquinas, equipos y todo elemento físico que se requieren para realizar el proceso de producción de una empresa”.

1.1.1.3.2 Factores psicosociales

(Insst, 2021) afirma: “Originalmente, el concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

1.1.1.3.3 Elementos económicos

(Aular, 2020) sostiene: “Los elementos económicos corresponden a todos los componentes que afectan o tienen influencia en la economía y su desarrollo”.

1.8.2 Desempeño laboral

(Bizneo, s.f.) indica: “Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización”

1.8.2.1 Eficacia Personal

(Gerencie.com, 2021) plantea: “Respecto a la eficacia podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos”.

1.8.2.1.1 Cumplimiento de objetivos

(Lavinsky, 2021) sostiene: “Es mucho más motivante para los empleados el hecho de fijar sus propios objetivos, en lugar de simplemente dictárselos. Así que pídeles que establezcan sus metas, evalúalas y apruébalas o modificalas cuando sea necesario”.

1.8.2.1.2 Experiencia laboral

(Westreicher, 2020) afirma “La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico”

1.8.2.2 Competencias

(Endalia, 2019) expresa: “Las competencias son aquellas características individuales (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permiten a una persona determinada desempeñarse óptimamente en su puesto de trabajo”.

1.8.2.2.1 Competencias laborales

(Perez, 2021) sostiene: “Las competencias laborales tienen que ver con la capacidad, habilidades laborales, conocimientos y aptitudes en el profesional que le permiten asumir los retos y contingencias que pueda traer su puesto de trabajo de una mejor manera”.

1.8.2.2.2 Competencias comunicativas

(Unir, 2020) argumenta: “La competencia comunicativa es la capacidad de una persona para desenvolverse de forma adecuada y eficaz en una determinada comunidad de habla, es decir, en un grupo de personas que comparten la misma lengua y patrones de uso de esa lengua”

1.8.2.3 Satisfacción laboral

(Stephen & Coulter, 2014) indican: “se refiere a la actitud general de un empleado

hacia el trabajo que desempeña” (p.499)

1.8.2.3.1 Remuneración

(Pedrosa, 2017) expresa “La remuneración es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos”.

1.8.2.3.2 Ambiente laboral

(Vargas, 2021) sostiene “El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo”.

1.8.3 La Empresa

La Agencia Agraria Canta, como su nombre lo indica “pertenece a La Dirección Regional de Agricultura, que es un Órgano Desconcentrado del Gobierno Regional de Lima que promueve las actividades productivas agrarias en el ámbito regional y depende técnica y funcionalmente de Ministerio de Agricultura” (DRAL, 2021) .

1.9 Definición de términos básicos

Aptitudes técnicas: Son las experiencias profesionales o conocimientos obtenidos que se aplican en la labor diaria (Robbins & Judge, 2009, p.8).

Aptitudes humanas: “La habilidad para trabajar en grupo o individualmente con las personas, y el saber entenderlas y motivarlas, es lo que define las aptitudes humanas” (Robbins & Judge, 2009,p.8).

Competencias: En el aspecto laboral, se puede definir competencias como las capacidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que ayudan a los trabajadores a aplicar enfoques sobre los conocimientos y toma de decisiones en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de su labor diaria (Franklin & Krieger, 2011, p.429).

Dilemas éticos: “Situaciones en las que se requiere que los individuos se definan entre una conducta correcta o una incorrecta” (Robbins & Judge, 2009,p.27).

Desempeño: “Se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (Franklin & Krieger, 2011, p.93).

Eficacia: “Consecución de las metas” (Robbins & Judge, 2009, p.27).

Eficiencia: “Razón de la salida efectiva a los insumos requeridos para lograrla” (Robbins & Judge, 2009, p.27).

Habilidades de trato personal: “Las que tienen que ver con la interacción efectiva con las personas” (Franklin & Krieger, 2011)

Lluvia de ideas: “Proceso de generación de ideas que estimula de manera específica todas y cada una de las alternativas, sin hacer ninguna crítica de ellas “(Robbins & Judge, 2009, p.307).

Responsabilidad: “Es la exigencia que tiene todo individuo u órgano administrativo en el sentido de cumplir las acciones encomendadas y rendir cuentas de su ejecución a la autoridad correspondiente” (Franklin & Krieger, 2011, p.233).

Satisfacción en el trabajo: “Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (Robbins & Judge, 2009, p.31).

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo: Descriptivo – Correlacional

(Vara, 2012) explica: “Los descriptivos-correlaciones se usan cuando existe una o varias relaciones entre conceptos o variables. Para realizar estudios correlacionales es necesario medir/registrar primero cada variable por separado” (p.218).

Diseño: No experimental-Transversal

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) sostienen: “Investigación no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

(Hernández et al. 2014) indican: “Diseños transeccionales (transversales) Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

Enfoque: Cuantitativo

(Hernández et al. 2014) expresan: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

(Vara, 2012) sostiene: “La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p.221).

La población está conformada por 05 trabajadores de la Agencia Agraria Canta.

2.2.2 Muestra

(Bernal, 2010) afirma: “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.189).

La muestra fue recolectada y tomada de la población en estudio, que por ser pequeña se aplicarán a los 05 trabajadores (100 %) de la Agencia Agraria Canta.

2.3 Técnicas para la recolección de datos

(Hernández et al.,2014)) argumentan: “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p.198).

La técnica para utilizar en el presente trabajo de investigación será la encuesta.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1 Validez de los instrumentos

(Hernández et al.,2014)) indican: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

La presente validez de los instrumentos contó con la participación de tres profesores especialistas de la Universidad UPCI.

2.4.2 Confiabilidad de los instrumentos

(Hernández et al.,2014) explican: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Asegurando la exactitud y la confiabilidad de los instrumentos diseñados, como la información obtenida, estos fueron evaluados con el Coeficiente de Cronbach. El cual dio como resultado una confiabilidad de 0.942 para los cuestionarios procesados.

2.5 Procesamiento y análisis de datos

2.5.1 Procesamiento.

Para el procesamiento de la información, se utilizaron los programas Excel y SPSS V26, que son herramientas que ayudarán a tabular y procesar los datos recopilados a través de la encuesta. La utilidad de estos programas nos permitirá establecer el diseño de la base de datos, validación de los datos, figuras y tablas, con el fin de facilitar el ordenamiento y clasificación de la información.

2.5.2 Análisis de datos

Para el análisis de la información cuantitativa, se utilizó la encuesta de datos a través de los respectivos cuestionarios, los que se procedieron a tabular, generando gráficos estadísticos, empleando la estadística descriptiva.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación tendrá muy en cuenta los derechos de autor y se respetará la privacidad de terceros.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Para analizar las variables de la investigación, se procedió a elaborar un cuestionario para medición conformado por 18 preguntas, a fin de recoger información sobre los indicadores de las variables. Las preguntas del cuestionario fueron del tipo abiertas, que le permiten al encuestado evaluar en la escala de 1 al 5 la percepción sobre los diferentes ítems de las variables.

Los resultados se reflejaron en tablas la distribución de frecuencias y en gráficos de polígonos de frecuencia con su debida interpretación, luego se presentan las correlaciones de las hipótesis aplicando la prueba estadística de Coeficiente de Correlación Pearson de y sus respectivas interpretaciones.

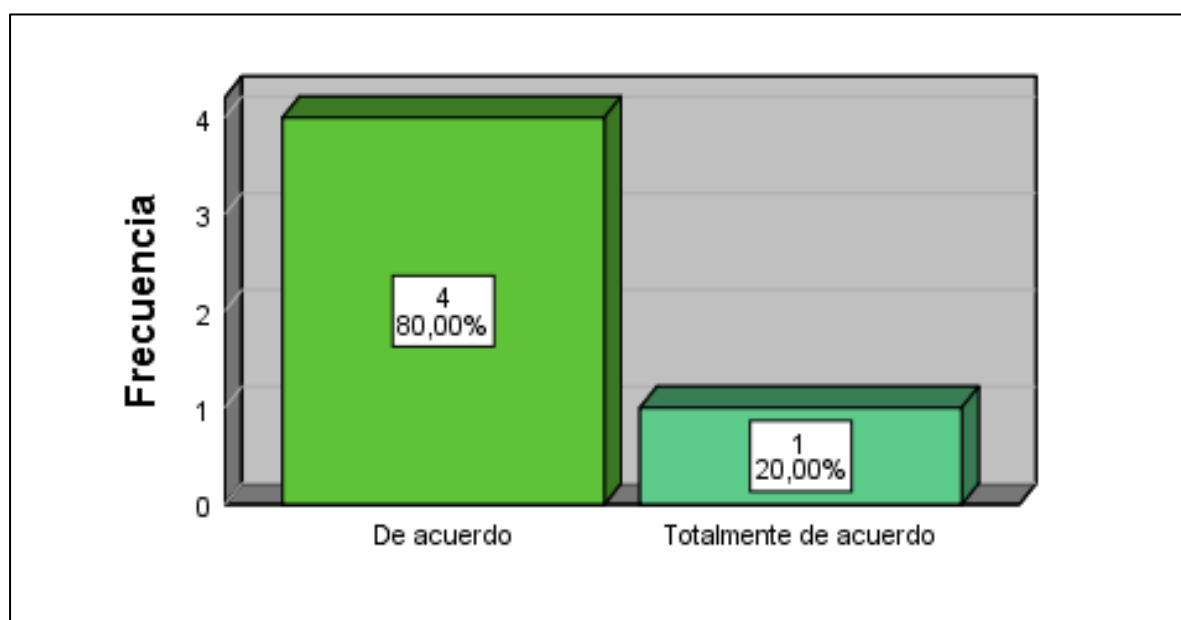
Y con el detalle de los resultados se puede obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación

Tabla 2. P1. La agencia agraria Canta incentiva el desarrollo personal de sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1. P1. La agencia agraria Canta incentiva el desarrollo personal de sus trabajadores



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

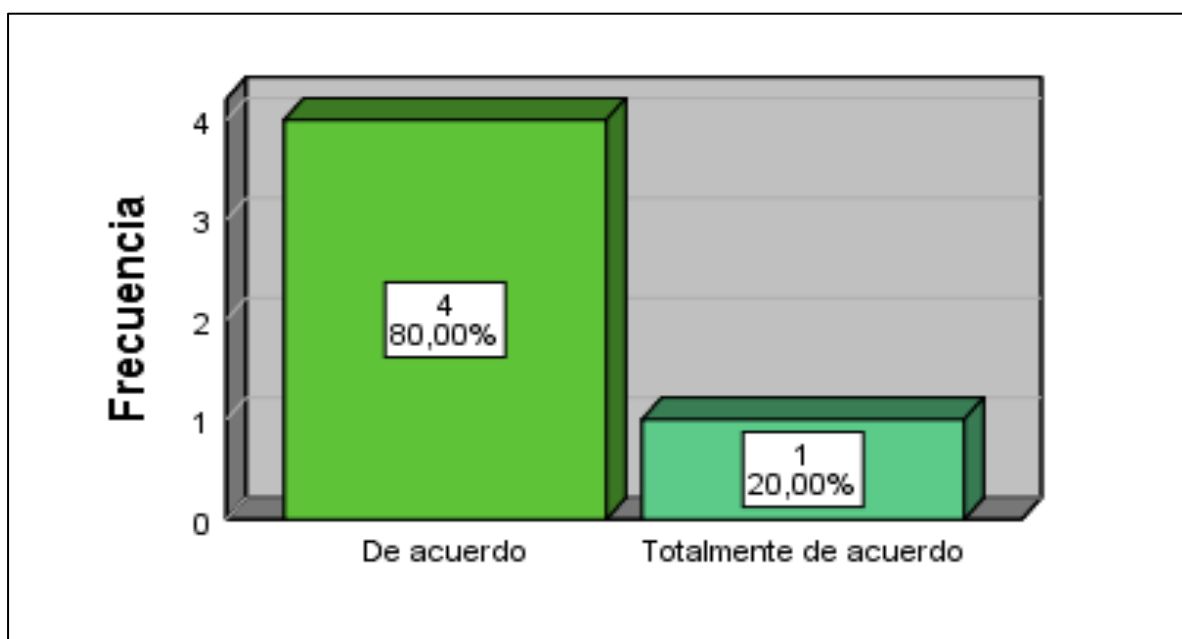
Según el 80% de los encuestados indica que están de acuerdo con que la agencia agraria Canta, incentiva el desarrollo personal de sus trabajadores, mientras que el 20% manifiestan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 3. P2. La agencia agraria Canta promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2. P2. La agencia agraria Canta promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

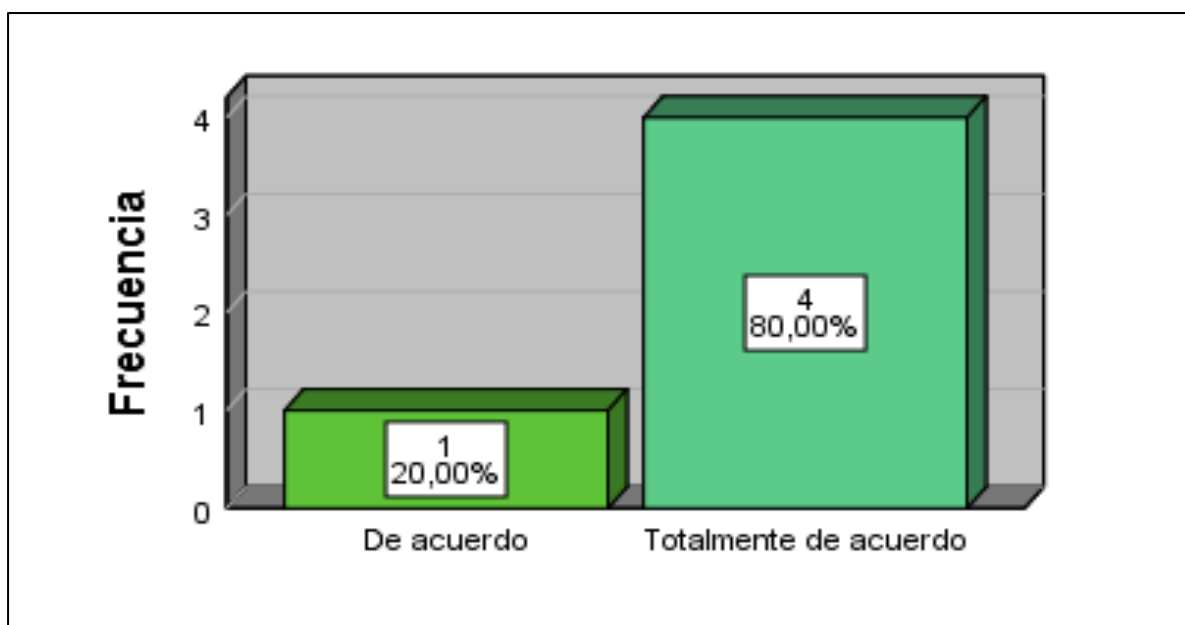
Según el 80% de los encuestados indican que están de acuerdo con que la agencia agraria Canta promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores, mientras como el 20% manifiesta que están totalmente de acuerdo.

Tabla 4. P3. La agencia agraria Canta, reconoce el profesionalismo de sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	20,0	20,0	20,0
	Totalmente de acuerdo	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3. P3. La agencia agraria Canta, reconoce el profesionalismo de sus trabajadores



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

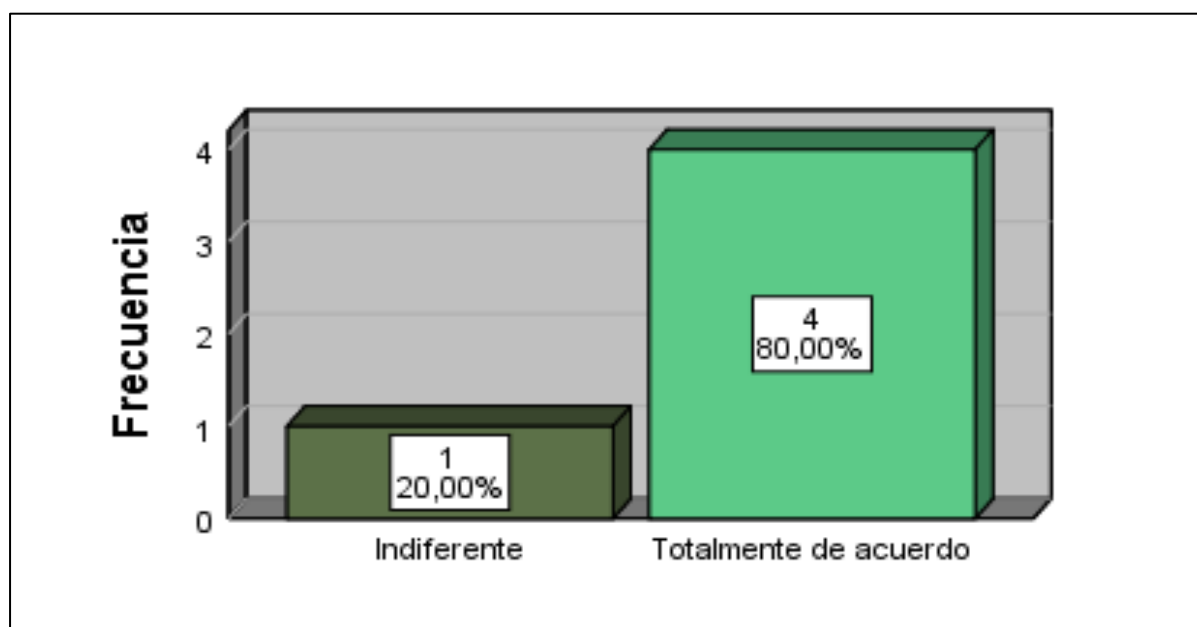
Según el 80% de los encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo la agencia agraria Canta, reconoce el profesionalismo de sus trabajadores mientras que el 20% señalan estar de acuerdo.

Tabla 5. P4. Las líneas de mando en la agencia agraria Canta, comunican con fluidez el trabajo a realizar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	20,0	20,0	20,0
	Totalmente de acuerdo	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4. P4. Las líneas de mando en la agencia agraria Canta, comunican con fluidez el trabajo a realizar



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

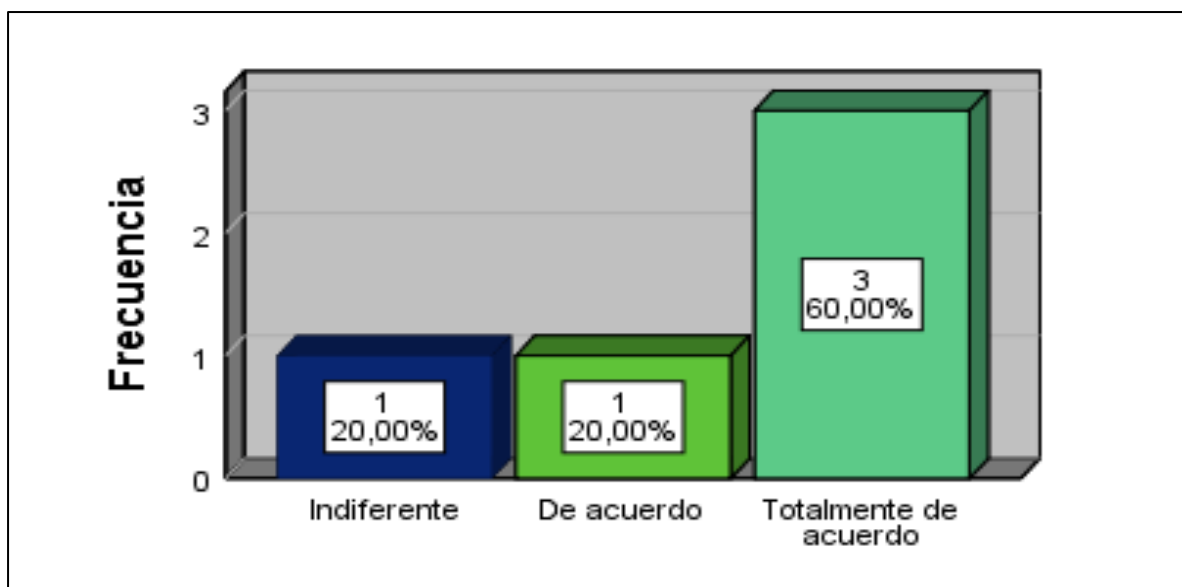
Según el 80% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo con que las líneas de mando en la agencia agraria Canta, comunican con fluidez el trabajo a realizar, mientras que el 20% señalan estar indiferente sobre este tema.

Tabla 6. P5. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se comunican con fluidez las actividades realizar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	1	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5. P5. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se comunican con fluidez las actividades realizar.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

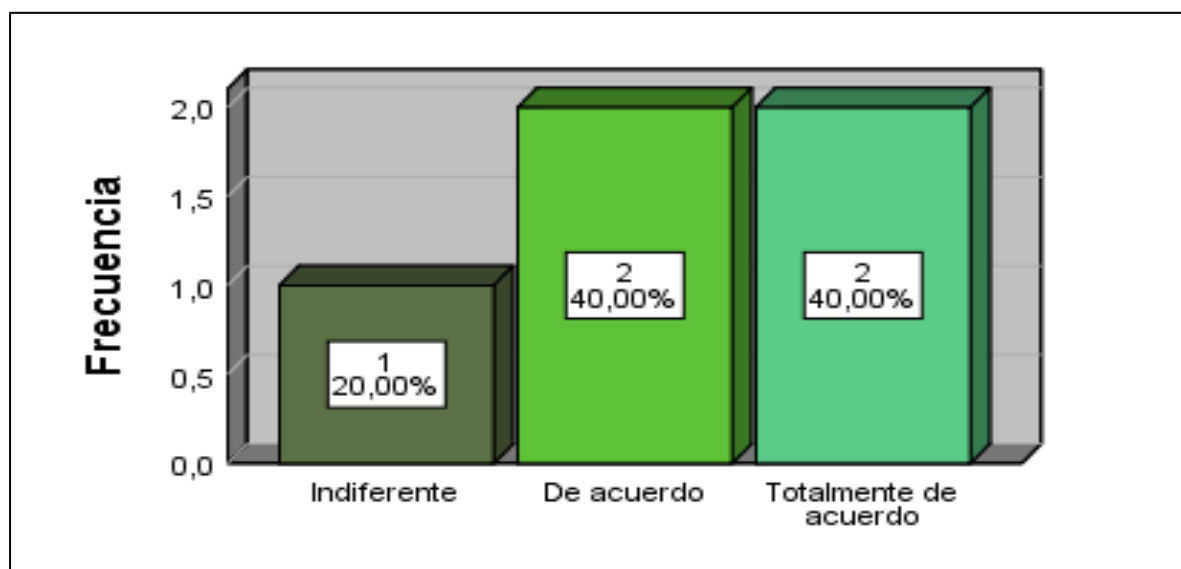
Según el 60% de los encuestados señalan que están totalmente de acuerdo con que los trabajadores de la agencia agraria Canta, se comunican con fluidez las actividades realizar, mientras que el 20% indican estar de acuerdo y el otro 20% manifiestan estar indiferente en cuanto a este tema.

Tabla 7. P6. La claridad comunicacional que existe en los trabajadores de la agencia agraria Canta, les permite cumplir con los objetivos trazados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	2	40,0	40,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 6. P6. La claridad comunicacional que existe en los trabajadores de la agencia agraria Canta, les permite cumplir con los objetivos trazados



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

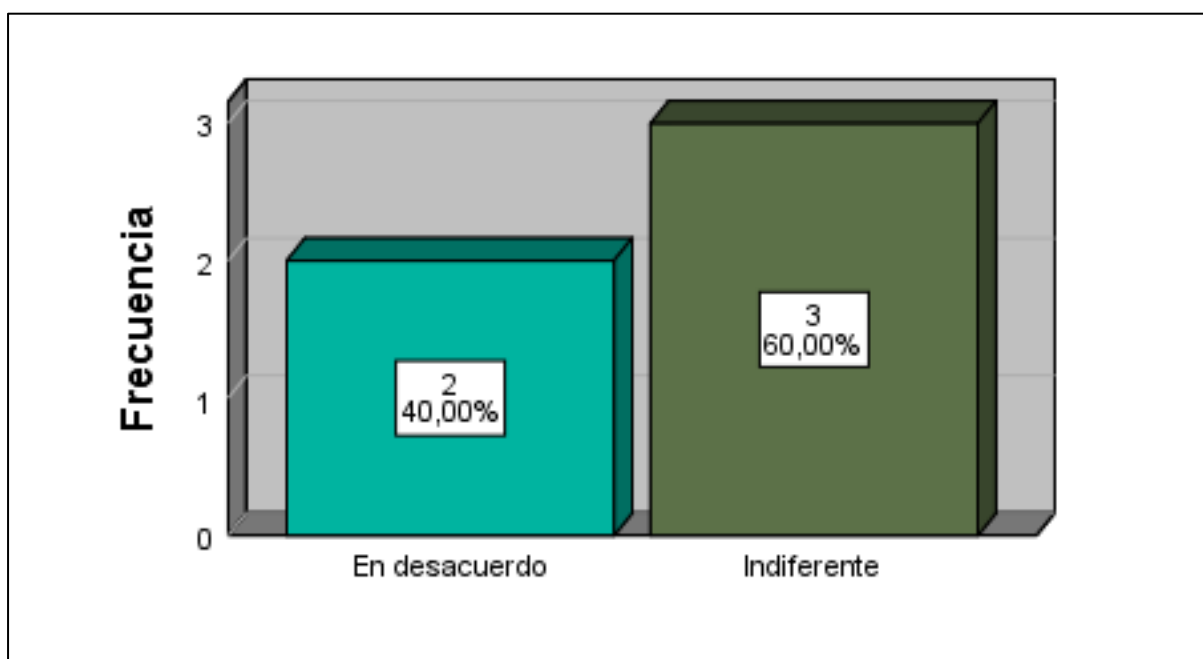
Según el 40% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo con que la claridad comunicacional que existe en los trabajadores de la agencia agraria Canta, les permite cumplir con los objetivos trazados mientras que otro 40% señalan estar de acuerdo mientras que un 20% manifiestan estar indiferente con respecto a este tema.

Tabla 8. P7. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con los recursos materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	40,0	40,0	40,0
	Indiferente	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 7. P7. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con los recursos materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

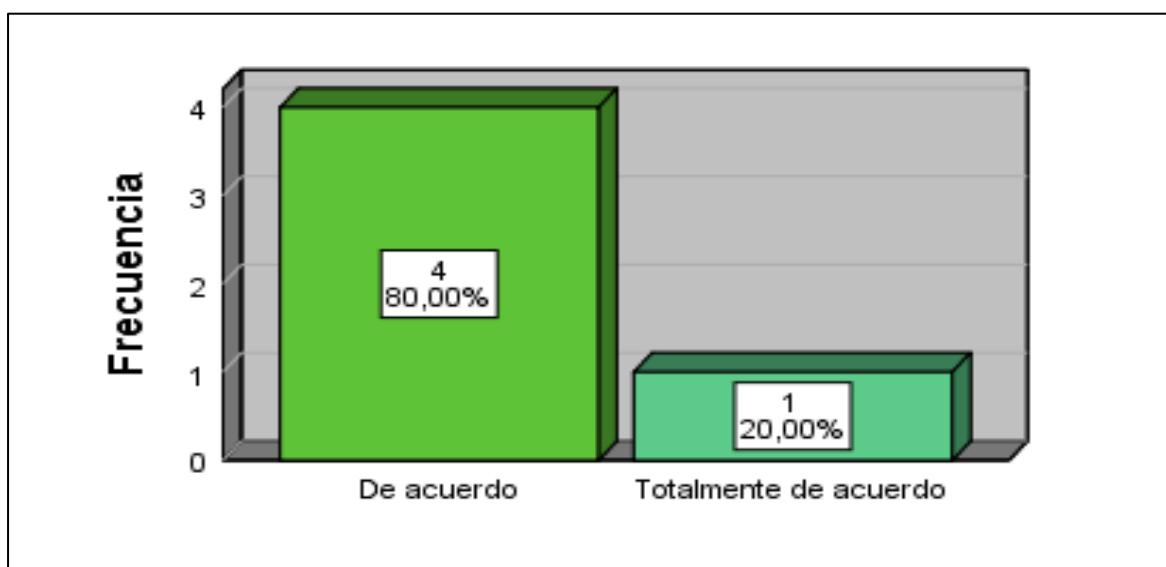
Según el 60% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo con que los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con los recursos materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades, mientras que el 40% manifiestan estar en desacuerdo.

Tabla 9. P8. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, desarrollan sus actividades en bienestar y armonía permitiéndoles ser más productivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 8. P8. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, desarrollan sus actividades en bienestar y armonía permitiéndoles ser más productivos



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

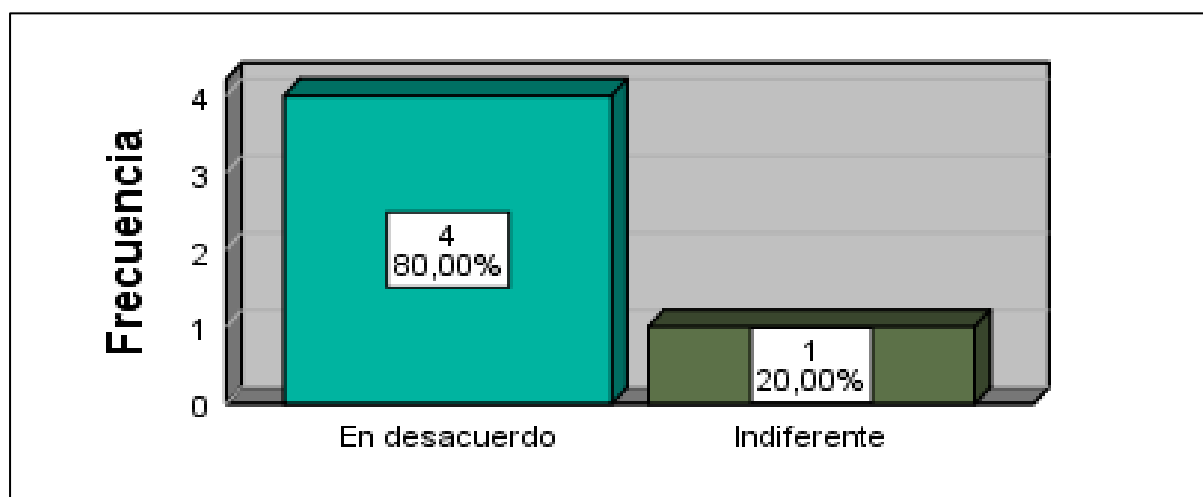
Según el 80% de los encuestados indican estar de acuerdo con que los trabajadores de la agencia agraria Canta, desarrollan sus actividades en bienestar y armonía permitiéndoles ser más productivos mientras que el 20% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 10. P9. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	Indiferente	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9. P9. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

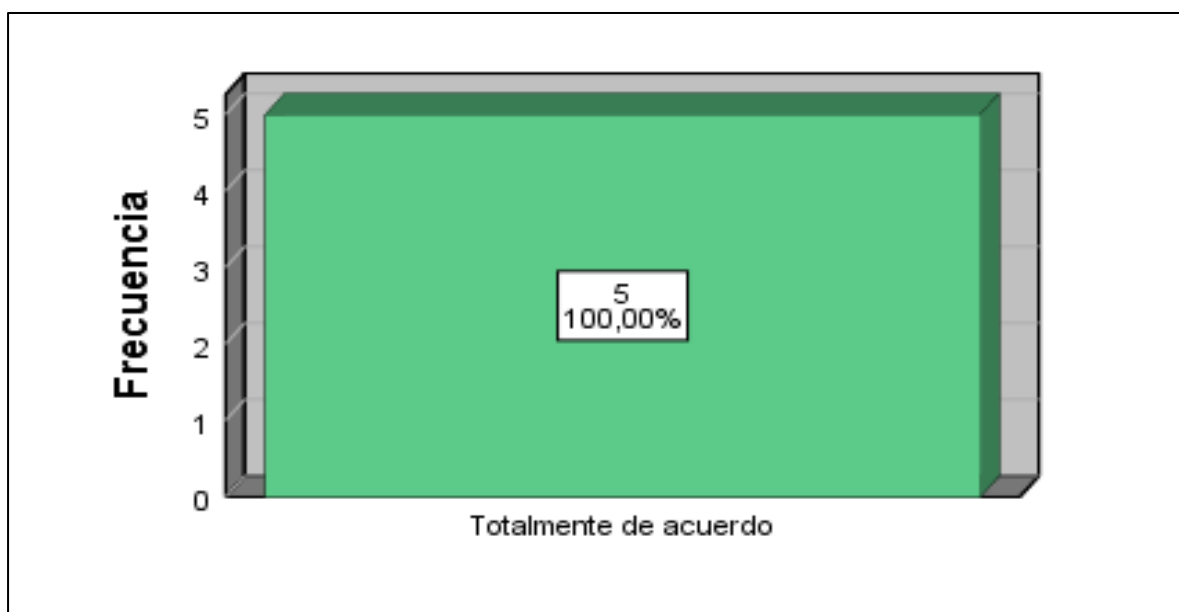
Según el 80% de los encuestados indican estar de acuerdo con que los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces, mientras que el 20% se manifiesta indiferente.

Tabla 11. P10. Las actividades en la agencia agraria Canta, están alineados al cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 10. P10. Las actividades en la agencia agraria Canta, están alineados al cumplimiento de objetivos



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

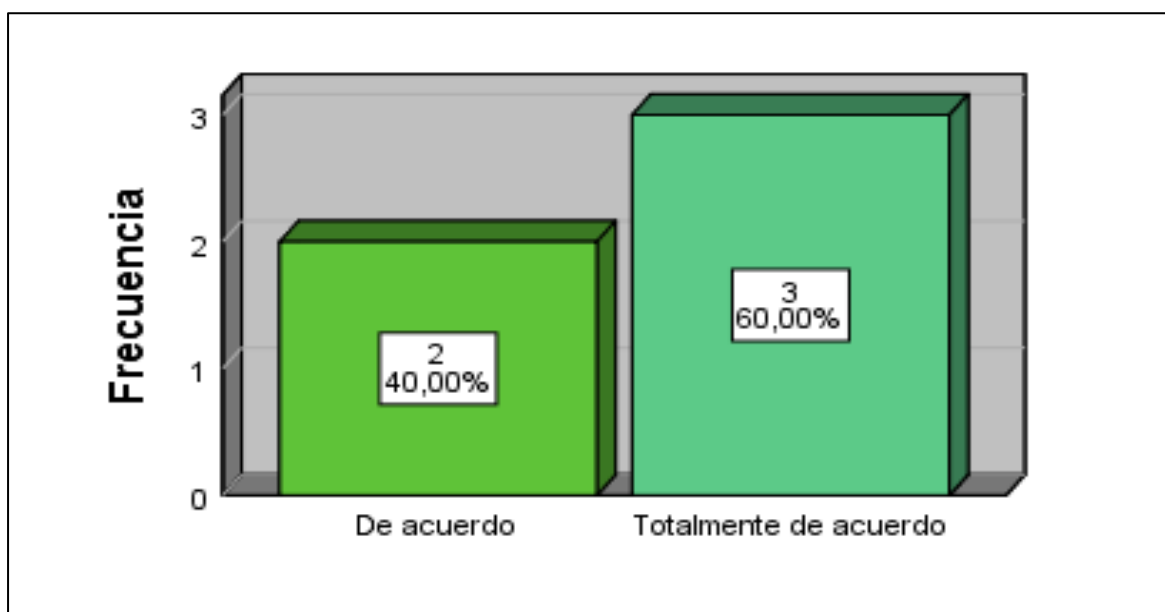
Según el 100% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces.

Tabla 12. P11. En la agencia agraria Canta, se cumplen los objetivos propuestos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 11. P11. En la agencia agraria Canta, se cumplen los objetivos propuestos.



Fuente: Elaboración Propia

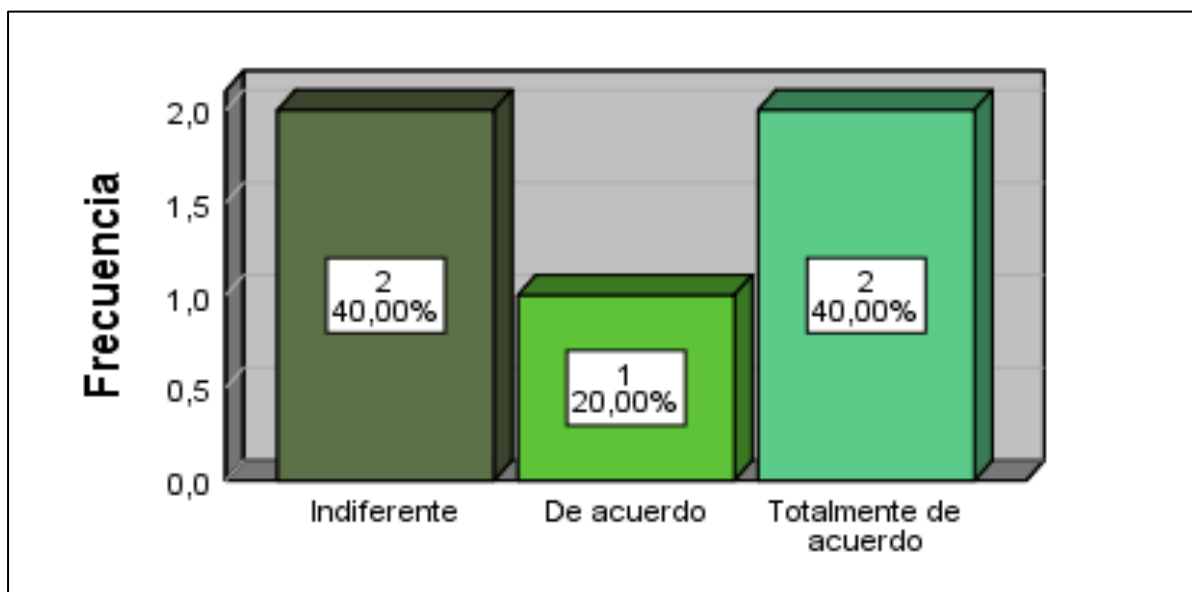
Interpretación:

Según el 60% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo con que en la agencia agraria Canta, se cumplen los objetivos propuestos mientras que el 40% señalan estar de acuerdo.

Tabla 13. P12. La agencia agraria Canta, toma en cuenta la experiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	1	20,0	20,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 12. P12. La agencia agraria Canta, toma en cuenta la experiencia laboral

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

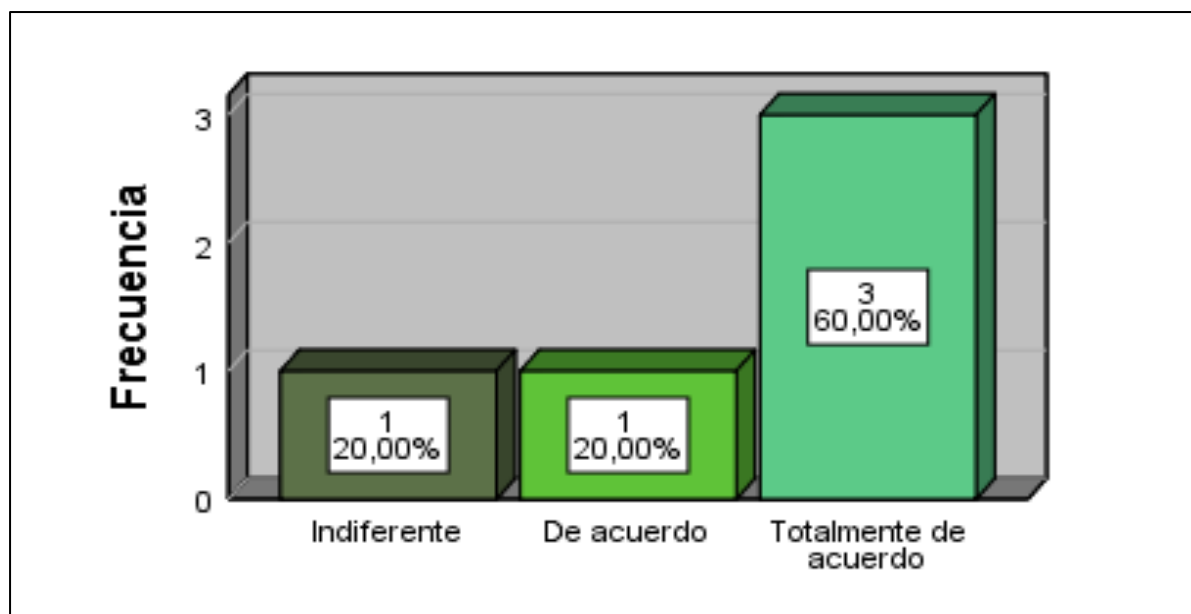
Según el 40% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que la agencia agraria Canta, toma en cuenta la experiencia laboral, mientras que el otro 40% indican estar indiferentes y un 20% opinan que están de acuerdo.

Tabla 14. P13. Las actividades de la agencia agraria Canta, se realizan considerando las competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	1	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	3	60,0	60,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 13. P13. Las actividades de la agencia agraria Canta, se realizan considerando las competencias laborales



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

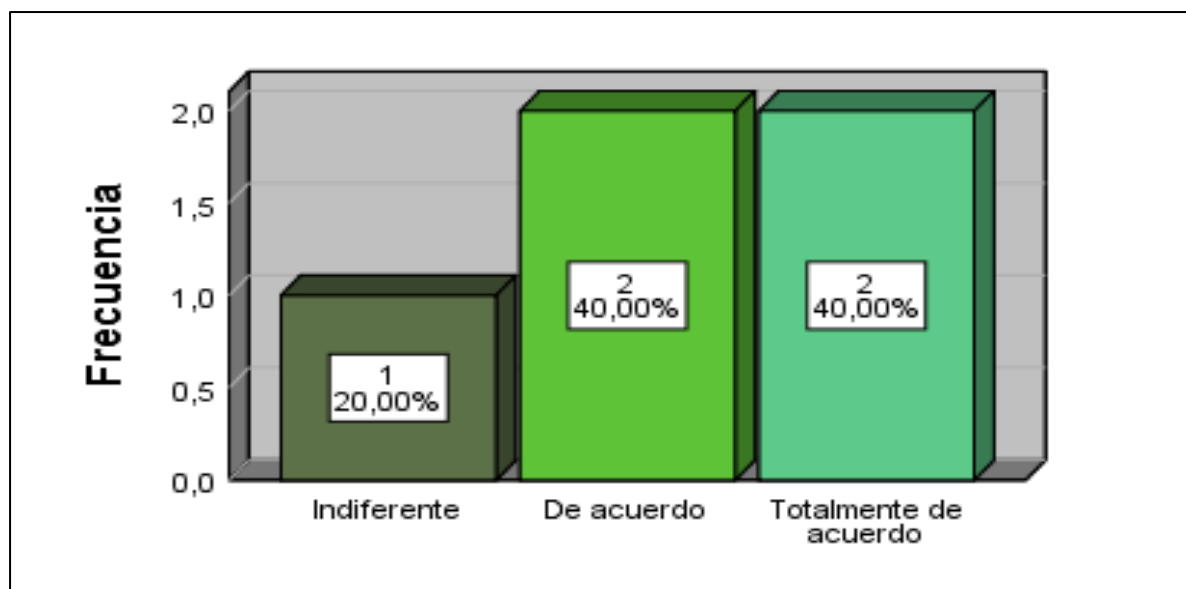
Según el 60% de los encuestados opinan que están totalmente de acuerdo con las actividades de la agencia agraria Canta, se realizan considerando las competencias laborales, mientras que un 20% señalan estar de acuerdo y el otro 20% se encuentran indiferentes al tema.

Tabla 15. P14. Las competencias laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la agencia agraria Canta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	2	40,0	40,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 14. P14. Las competencias laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la agencia agraria Canta



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

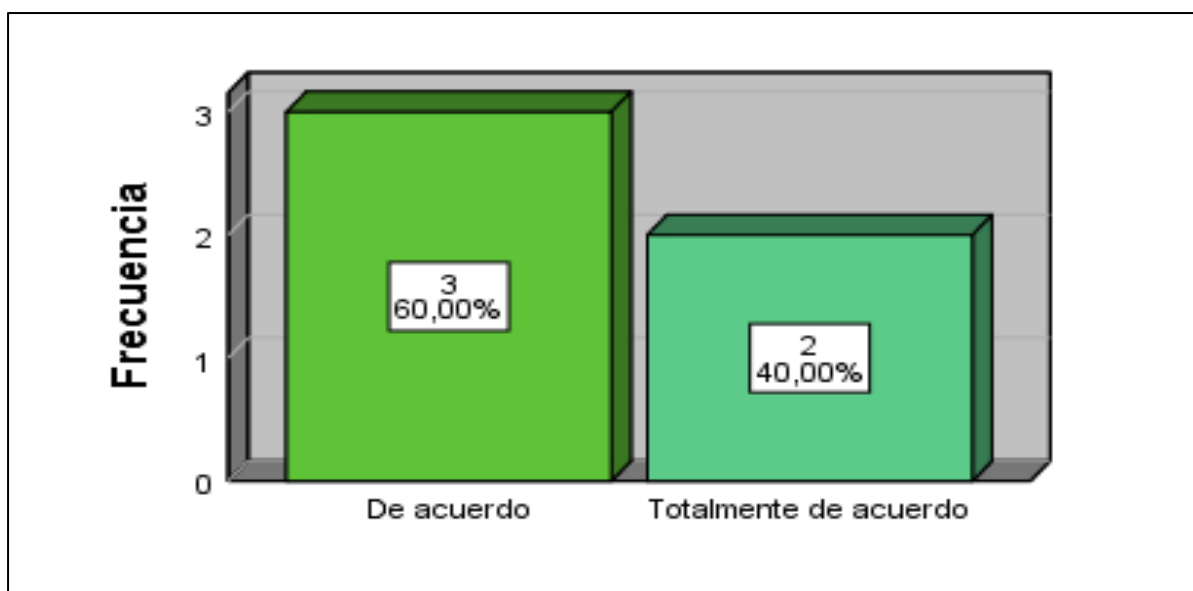
Según el 40% de los encuestados señalan que están totalmente de acuerdo con las competencias laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la agencia agraria Canta, mientras que el otro 40% indican estar de acuerdo y el 20% opinan estar indiferentes.

Tabla 16. P15. En las actividades de la agencia agraria Canta, existe una buena y correcta comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	60,0	60,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 15. P15. En las actividades de la agencia agraria Canta, existe una buena y correcta comunicación



Fuente: Elaboración Propia

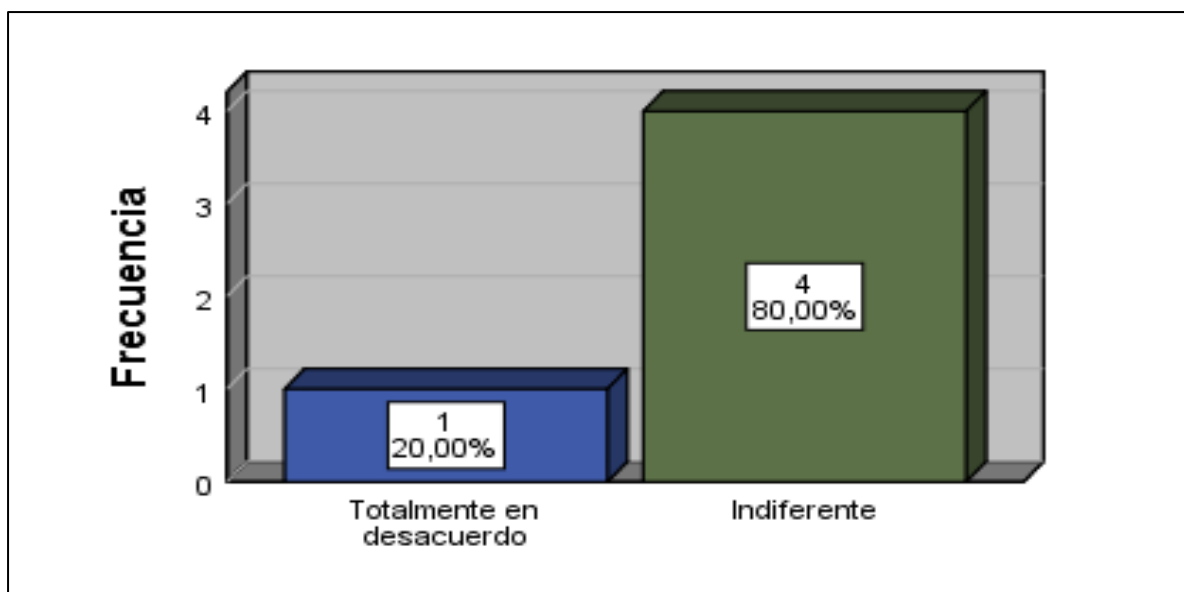
Interpretación:

Según el 60% de los encuestados indican que están de acuerdo con que en las actividades de la agencia agraria Canta, existe una buena y correcta comunicación mientras que el 40% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 17. P16. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se encuentran satisfechos con su remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	20,0	20,0	20,0
	Indiferente	4	80,0	80,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Gráfico 16. P16. Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se encuentran satisfechos con su remuneración



Fuente: Elaboración Propia

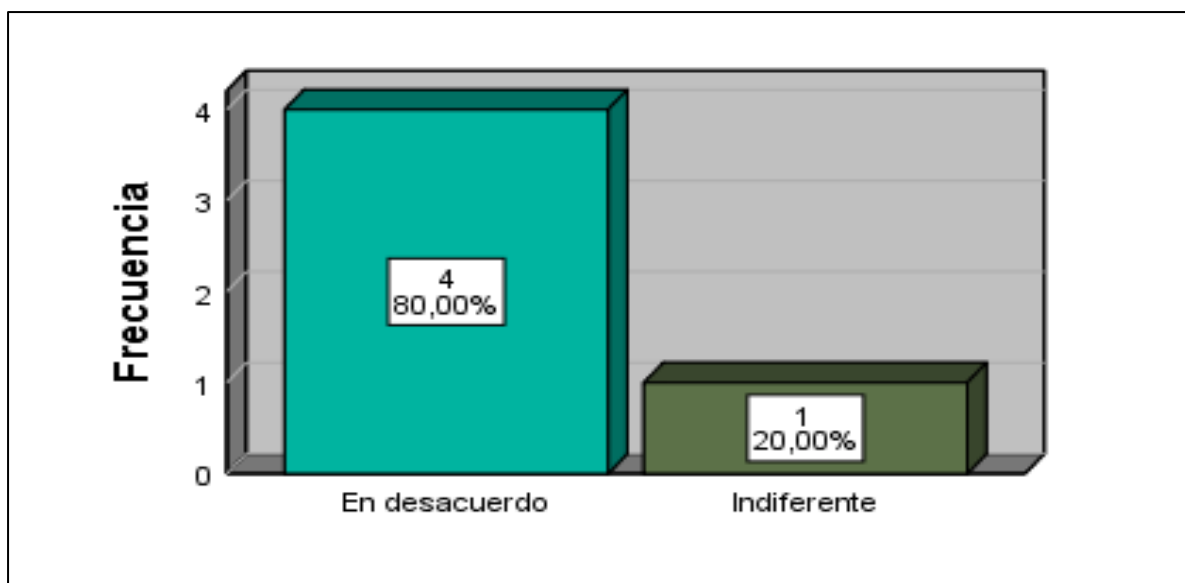
Interpretación:

Según el 80% de los encuestados señalan que se encuentran indiferentes en cuanto a que los trabajadores de la agencia agraria Canta, se encuentran satisfechos con su remuneración mientras que el 20% opinan estar totalmente de acuerdo con el tema.

Tabla 18. P17. Las remuneraciones que otorga la agencia agraria Canta, es en base a la productividad de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
Válido				válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	Indiferente	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Gráfico 17. P17. Las remuneraciones que otorga la agencia agraria Canta, es en base a la productividad de sus trabajadores



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

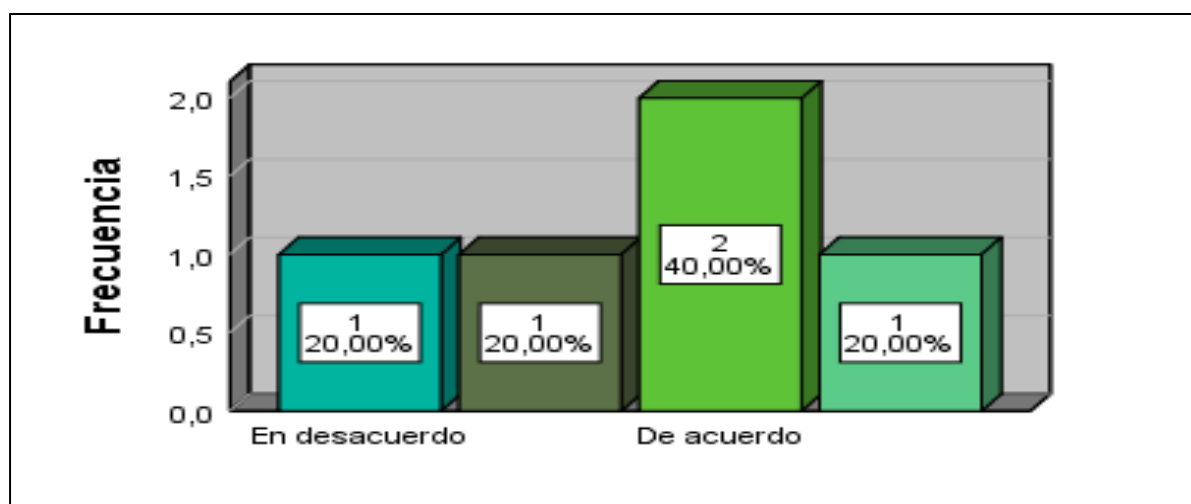
Según el 80% de los encuestados indican estar en desacuerdo con que las remuneraciones que otorga la agencia agraria Canta, es en base a la productividad de sus trabajadores, mientras que el 20% se encuentra indiferente.

Tabla 19. P18. Las actividades de la agencia agraria Canta, se desarrollan en un buen ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	20,0	20,0	20,0
	Indiferente	1	20,0	20,0	40,0
	De acuerdo	2	40,0	40,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 18. P18. Las actividades de la agencia agraria Canta, se desarrollan en un buen ambiente laboral



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según el 40% de los encuestados están de acuerdo con que las actividades de la agencia agraria Canta, se desarrollan en un buen ambiente laboral, mientras que un 20% señalan estar totalmente de acuerdo, el 20% indican estar en desacuerdo y el otro 20% opinan estar indiferentes.

3.2 Prueba de normalidad

Para aplicar la prueba de normalidad se infieren las siguientes hipótesis:

H0: la variable tiene distribución normal

H1: la variable no tiene distribución normal

Estadístico de contraste: Normalidad de Shapiro – Wilk (muestra menor de 50 datos).

Indicador de decisión: significancia > 0.05 (5%) se acepta H0

Tabla 20. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,175	5	,200*	,980	5	,937
Desempeño laboral	,184	5	,200*	,958	5	,795

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Para ambas variables se presentan significancias mayores a 0,05 (5%), por lo cual se acepta la hipótesis H0, y la cual indica que los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación de Pearson en la contrastación de las hipótesis.

3.3 Contrastación de hipótesis

3.3.1 Contrastación de la hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis nula: Ho

No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

b) Hipótesis de la investigación: Hi

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Tabla 21. Contrastación de la hipótesis general

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,983**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	5	5
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,983**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	5	5

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

El resultado de la correlación es positiva fuerte ($r = 0.983$) a un nivel de significancia de 0.003 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Lo que comprueba que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021. Por lo cual, se acepta la hipótesis general de la investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

3.3.2 Contrastación de hipótesis específica 1

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Hipótesis estadísticas:

- a) No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021
- b) Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Tabla 22. Matriz de correlación de la hipótesis específica 1

		Realización personal	Desempeño laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,827
	Sig. (bilateral)		,004
	N	5	5
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,827	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	5	5

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

El resultado de la correlación es positiva fuerte ($r = 0,827$) a un nivel de significancia de 0.004 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Lo que comprueba que existe una relación entre la relación personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021. Por lo cual, se acepta la hipótesis general de la investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

3.3.3 Contrastación de hipótesis específica 2

Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Hipótesis estadísticas:

a) No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

b) Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Tabla 23. Matriz de correlación de hipótesis específica 2

		Comunicación	Desempeño laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,963**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	5	5
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,963**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	5	5

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

El resultado de la correlación es positiva fuerte ($r = 0,963$) a un nivel de significancia de 0.004 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Lo que comprueba que existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021. Por lo cual, se acepta la hipótesis general de la investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

3.3.4 Contratación de la hipótesis específica 3

Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Hipótesis estadísticas:

a) No existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Ho: $-1 > r < -0$

b) Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021

Hi: $r > 0$

Tabla 24. Matriz de correlación de la hipótesis específica 3

		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,827
	Sig. (bilateral)		,004
	N	5	5
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,827	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	5	5

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

El resultado de la correlación es positiva fuerte ($r = 0,827$) a un nivel de significancia de 0.004 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Lo que comprueba que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021. Por lo cual, se acepta la hipótesis general de la investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación es “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Cantadral, 2021”, y la cual se pudo determinar según los resultados de la encuesta donde la mayoría de los encuestados están de acuerdo con que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Cantadral, 2021.

Según los resultados de la contrastación de la hipótesis general de la investigación, arrojó una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0,003 lo que es menor al indicador de decisión de 0,05 por lo que se comprueba la hipótesis de la investigación, es decir, que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Cantadral, 2021. Estos resultados son reforzados con la investigación de Fernández (2021) denominada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Principal de la Oficina Regional Norte INPE Chiclayo – 2019” y en la cual confirma que “La conclusión es que existe una correlación positiva significativa, es decir, 0.872 es mayor que 0.05, en la que el clima organizacional de la sede del INPE

Chiclayo en la oficina de la región norte en 2019. Así también el clima organizacional se relaciona positivamente con las dimensiones desempeño laboral obteniendo los resultados para asistencia y puntualidad un $Rho = 0.692$, Trabajo en equipo con un $Rho = 0.834$, Productividad con un $Rho = 0.678$, Respeto y puntualidad con un $Rho = 0.723$, Calidad en el Trabajo con un $Rho = 0.686$ y finalmente Trabajo bajo Presión con un $Rho = 0.876$ demostrando que existe una correlación positiva”.

En referencia a la hipótesis específica 1, los resultados arrojaron una correlación positiva fuerte de 0,827 y un nivel de significancia de 0,004 que es menor al nivel de significancia de 0.05, es decir, que se aprueba la hipótesis específica 1 de la investigación que confirma que existe una relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021. Estos resultados se confirman con la tesis de (Santamaría, 2020), el trabajo de investigación tiene como título: “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”, donde se llegó a la conclusión: “Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A”.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados dieron una correlación positiva fuerte de 0,963 y con un nivel de significancia de 0,004 que es menor al nivel de decisión de 0,05, es decir, que se aprueba la hipótesis específica 2 de la investigación que confirma que existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 202. Estos resultados se confirman con el estudio de Zans (2017) y la cual tiene como título “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el período

2016” donde se llegó a la siguiente conclusión: “Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad”.

Y en referencia a la hipótesis específica 3, los resultados arrojaron una correlación positiva fuerte de 0,827 y un nivel de significancia de 0,04 el cual es menor al indicador de decisión de 0,05 por lo tanto se aprueba la hipótesis específica 3 de la investigación y se confirma que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Cantal, 2021. Estos resultados se pueden comparar con la investigación de Fabian (2019) denominada “Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018”, donde se llegó a la siguiente conclusión: “se encontró que el clima organizacional de la institución influye de manera directa sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, y esta influencia es positiva moderada”.

V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados de la estadística inferencial y de la encuesta existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021.
2. También se pudo confirmar que la realización personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021.
3. Se pudo comprobar que la relación que existe entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021 es positiva.
4. Se confirmó que existe una relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta- Dral, 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Agencia Agraria Cantadral, tomar decisiones urgentes en cuanto al salario de los trabajadores que, aunque no están todos en desacuerdo, muchos pueden valorar ese punto y así afectar su desempeño laboral.
2. Siempre es una excelente idea acrecentar los logros de los trabajadores y motivarlos por medio de premios o con algún detalle para que los haga sentir que forman parte de la empresa, es decir, otorgar reconocimientos por la labor cumplida.
3. Tener más iniciativas en cuanto a las expectativas de crecimiento personal y profesional para que el trabajador se sienta motivado y comprometido con la empresa ya que de esta forma el trabajador contribuye con los objetivos de la empresa.
4. La empresa debe confiar más en los trabajadores y plantearles desafíos y de esta manera dejarles tomar responsabilidades para que así se vean más comprometidos con la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V., & Moreno, A. (2005). *Dificultades del lenguaje en ambientes educativos*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KldQR53q9qwC&pg=PA4&dq=fluidez+en+la+comunicacion&hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwi8uNeL0uTzAhXZqZUCHfx-AyQQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=fluidez%20en%20la%20comunicacion&f=false>.
- Andina. (20 de Agosto de 2017). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Asociación Nacional de Bienestar y Desarrollo Organizacional. (26 de Julio de 2021). *Un adecuado clima laboral ayuda a mejorar la productividad empresarial, tras la pandemia COVID-19*. Obtenido de Asociación Nacional de Bienestar y Desarrollo Organizacional: <https://ascend.org.mx/un-adecuado-clima-laboral-ayuda-a-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-covid-19/>
- Aular, A. (27 de Agosto de 2020). *Elementos económicos y sus características (con ejemplos)*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/elementos-sistema-economico/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Bizneo. (s.f.). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Colombiano, E. (s.f.). Obtenido de Tomado de: <https://www.elcolombiano.com/informes-comerciales/las-marcas-hablan/zona-de-genialidad-asi-se-identifica-JJ15495826>
- Diario Libre. (04 de Junio de 2021). *Satisfacción de colaboradores, un factor esencial para el éxito de las compañías*. Obtenido de Diario Libre: <https://www.diariolibre.com/actualidad/contenido-patrocinado/satisfaccion-de-colaboradores-un-factor-esencial-para-el-exito-de-las-companias-HI25878861>

- DRAL. (2021). *Misión y Visión*. Obtenido de https://dral.regionlima.gob.pe/mision_vision
- Endalia. (21 de Junio de 2019). *Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay?* Obtenido de Endalia: <https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>
- Fabián, J. (2019). El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Fernández, J. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Principal de la oficina Regional Norte INPE Chiclayo-2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>.
- Gerencie.com. (19 de 02 de 2021). *Diferencias entre eficiencia y eficacia*. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/diferencias-entre-eficiencia-y-eficacia.html>
- González, S. (2015). *El ABC de la comunicacion efectiva*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=aBuMBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=claridad+en+la+comunicaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=claridad%20en%20la%20comunicaci%C3%B3n&f=false.
- Granja, A. (2020). El Clima Organizacional y el Desempeño de los Trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambaló. (*Trabajo de titulación de Maestría*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hotmart. (25 de Mayo de 2021). *Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona*. Obtenido de Hotmart: <https://blog.hotmart.com/es/realizacion-personal/>
- Insst. (2021). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* Obtenido de Insst: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

- Lavinsky, D. (2021). *7 tips para fijar metas en tu equipo*. Obtenido de Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/article/266351>
- Pedrosa, S. (26 de Abril de 2017). *Remuneración*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Peiró, R. (04 de Abril de 2021). *Desarrollo Personal*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html>
- Perez, O. (16 de Julio de 2021). *7 competencias laborales más valoradas por las empresas*. Obtenido de PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com.mx/7-competencias-laborales-muy-valoradas-por-las-empresas>
- Puma, Y. (2019). "Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral Administrativo en el Nivel Central de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018". (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- QuestionPro . (2021). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. Obtenido de QuestionPro : <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Quiroa, M. (07 de Mayo de 2020). *Recursos materiales*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (*Tesis de Maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Sesame. (2021). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de Sesame: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Stephen, R., & Coulter, M. (2014). *Administración*. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Adminis%20tracion.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf>.

- Unir. (04 de Septiembre de 2020). *Las competencias comunicativas, clave en la enseñanza de un idioma*. Obtenido de Unir: <https://www.unir.net/educacion/revista/competencia-comunicativa/>
- Unir. (20 de Julio de 2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* Obtenido de Unir: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Recuperado de: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>.
- Vargas, M. (01 de Julio de 2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Obtenido de Great Place to wORK: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Westreicher, G. (2020 de Junio de 2020). *Experiencia laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el período 2016. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua., Matagalpa.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente		Indicadores V1	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021	Clima organizacional	Realización personal	Desarrollo personal	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo – Correlacional Diseño: No experimental, Transversal
				Comunicación	Desarrollo profesional	
					Fluidez en la comunicación	
				Condiciones de trabajo	Claridad en la comunicación	
					Recursos materiales	
					Factores psicosociales	
Elementos económicos						

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores V2	
¿En qué medida se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?	Establecer el nivel de relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021	Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021	Desempeño laboral	Eficacia Personal	-Cumplimiento de objetivos - Experiencia laboral	Población Y muestra: 05 colaboradores Técnicas e instrumentos: Encuesta y cuestionario.
¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?	Analizar el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021.	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021		Competencias	- Competencias laborales - Competencias comunicativas	
¿De qué manera se relacionan las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021?	Analizar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021.	Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Agencia Agraria Canta-Dral, 2021.		Satisfacción laboral	- Remuneración - Ambiente laboral	

Anexo 2. Instrumentos De Recolección De Datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL 2021

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una **X** la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Realización personal						
1	La agencia agraria Canta. incentiva el desarrollo personal de sus trabajadores.					
2	La agencia agraria Canta. promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores					
3	La agencia agraria Canta, reconoce el profesionalismo de sus trabajadores.					
II. Dimensión: Comunicación						
4	Las líneas de mando en la agencia agraria Canta, comunican con fluidez el trabajo a realizar					
5	Los trabajadores de la agencia agraria Canta, se comunican con fluidez las actividades realizar.					
6	La claridad comunicacional que existe en los trabajadores de la agencia agraria Canta, les permite cumplir con los objetivos trazados					
III. Dimensión: Condiciones de trabajo						
7	Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con los recursos materiales necesarios, para el desarrollo de sus actividades					
8	Los trabajadores de la agencia agraria Canta, desarrollan sus actividades en bienestar y armonía, permitiéndoles ser más productivos					
9	Los trabajadores de la agencia agraria Canta, cuentan con incentivos económicos que los alienta a ser más eficientes y eficaces.					

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE
LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021**

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Eficacia Personal						
10	Las actividades en la agencia agraria Canta, están alineados al cumplimiento de objetivos					
11	En la agencia agraria Canta, se cumplen los objetivos propuestos.					
12	La agencia agraria Canta, toma en cuenta la experiencia laboral					
II. Dimensión: Competencias						
13	Las actividades de la agencia agraria Canta, se realizan considerando las competencias laborales					
14	Las competencias laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la agencia agraria Canta					
15	En las actividades de la agencia agraria Canta, existe una buena y correcta comunicación					
III. Dimensión: Satisfacción laboral						
16	Los trabajadores la agencia agraria Canta, se encuentran satisfechos con su remuneración					
17	Las remuneraciones que otorga la agencia agraria Canta, es en base a la productividad de sus trabajadores					
18	Las actividades de la agencia agraria Canta, se desarrollan en un buen ambiente laboral.					

Anexo 3. Base de datos

Encuesta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuesta 1	4	4	4	3	3	3	2	4	2	5	5	3	3	3	4	1	2	2
Encuesta 2	4	4	5	5	4	4	2	4	2	5	5	3	4	4	4	3	2	3
Encuesta 3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4	3	2	4
Encuesta 4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	5	5	3	2	4
Encuesta 5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5

Clima organizacional	Realización personal	Comunicación	Condiciones de trabajo	Desempeño laboral	Eficiencia personal	Competencias	Satisfacción laboral
29	12	9	8	28	13	10	5
34	13	13	8	33	13	12	8
36	13	14	9	36	14	13	9
37	13	15	9	38	14	15	9
41	15	15	11	40	14	15	11

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021

por Rosa Gabriela Pujay Blanco

Fecha de entrega: 17-mar-2022 03:54p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1786611615
Nombre del archivo: 1PUJAY-ROSA_17-03-2022.docx (288.91K)
Total de palabras: 10361
Total de caracteres: 60531

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
8	andina.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	qdoc.tips Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to tec Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	zenodo.org Fuente de Internet	<1 %
15	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.aaba.org.ar Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	kupdf.net Fuente de Internet	<1 %

21	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.insst.es Fuente de Internet	<1 %
30	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<1 %

ascend.org.mx

31

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



**UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA**
La Universidad del futuro, hoy

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: PUJAY BLANCO ROSA GABRIELA DNI: 70372977

Correo electrónico: gabrielapujay24@gmail.com

Domicilio: Pasaje Antamaca S/N – CANTA – LIMA

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 950054684

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

Tipo de Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA
AGRARIA CANTA – DRAL 2021”

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

17 días del mes de Marzo de 2022.



Gabriela Pujay Bl

Firma

Anexo 6. Ficha validación instrumento por juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021

Autor del Instrumento: BACH. PUJAY BLANCO ROSA GABRIELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

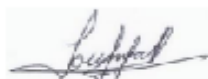
Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 17 de febrero del 2022



Firma del Experto Informante

DNI: 07247861

Tel./Cel.: 998087947

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: GUANILO PAREJA, CARLA GIULIANA

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021

Autor del Instrumento: BACH. PUJAY BLANCO ROSA GABRIELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Mny Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					92
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					92
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					90
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					96
CLARIDAD	La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado					92
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					95
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					95

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

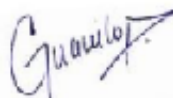
Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

94%

Lima, 17 de febrero del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 47133978. Telf./Cel.: 981739381

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: OROPEZA GONZALEZ JOAQUIN ANTONIO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA AGRARIA CANTA-DRAL, 2021

Autor del Instrumento: BACH. PUJAY BLANCO ROSA GABRIELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 17 de febrero del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 002599403. T-IF/C.L.: 992592780

Anexo7. Organigrama

DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA LIMA - AGENCIA AGRARIA CANTA

