



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

CLIMA LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN

TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PESQUERA DE ILO, 2024

PRESENTADO POR

BACH. CHRISTIAN ADRIAN ORTIZ PEREZ

ASESOR:

MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (___) / Trabajo de suficiencia profesional (___) / Trabajo académico (___), titulado “**CLIMA LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PESQUERA DE ILO, 2024**” presentado por el(la) Bachiller **CHRISTIAN ADRIAN ORTIZ PEREZ** para obtener el grado académico (___) o Título profesional (___) o Título de segunda especialidad (___) de: **LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO**, y asesorado por el(la) **MGR. JOSÉ MIGUEL DE LA PAZ RAMOS**, designado como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 02277-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Tesis	Porcentaje de similitud
Ciencias Administrativas y Marketing Estratégico	Christian Adrian Ortiz Perez	“CLIMA LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PESQUERA DE ILO, 2024”	23 % (19 de noviembre de 2024)

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **23 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado de similitud con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 19 de noviembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
Jefe de la Unidad de Investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	II
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	II
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS	V
ÍNDICE DE CONTENIDO	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I:.....	14
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.	14
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	17
1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5. VARIABLES.....	19
1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.	22
CAPÍTULO II:	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL.	44
CAPÍTULO III:.....	46
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.	46
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	47
CAPÍTULO IV:.....	49

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES.....	50
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	72
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
CAPÍTULO V:	86
5.1. CONCLUSIONES.....	87
5.2. RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	50
Tabla 3	52
Tabla 4	54
Tabla 5	57
Tabla 6	59
Tabla 7	61
Tabla 8	63
Tabla 9	65
Tabla 10	67
Tabla 11	69
Tabla 12	72
Tabla 13	73
Tabla 14	75
Tabla 15	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	33
Figura 2	50
Figura 3	52
Figura 4	54
Figura 5	57
Figura 6	59
Figura 7	61
Figura 8	63
Figura 9	65
Figura 10	67
Figura 11	69

RESUMEN

El abordaje del clima laboral es trascendental por la directa influencia que tienen el rendimiento y la motivación de los del recurso humano. Un positivo entorno laboral incrementa la productividad y disminuye la rotación del personal, en la que se benefician los colaboradores y en conjunto con la organización. Esta investigación se abocó a investigar como el clima organizacional estaba relacionada al rendimiento de los trabajadores de la Compañía Pesquera Austral Group, Ilo, 2024. El método se basó en un diseño no experimental, de tipo básica, tomando como población a 45 trabajadores, siendo un muestreo censal. La técnica usada fue la encuesta, así como el instrumento se basó en el cuestionario para conocer lo que perciben los trabajadores del clima laboral, el cual se desarrolló por Sonia Palmar en el 2004 y el Cuestionario de Rendimiento Laboral, presentado por Monte (2021). El análisis de la información se empleó con el apoyo del software estadístico SPSS y Microsoft Excel y para determinar el vínculo entre las variables se usó el coeficiente de Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que un 44.4% de la muestra tiene una percepción regular del clima organizacional, así como un 46.7% reportó un regular nivel de rendimiento laboral.

Concluyendo, se determinó una moderada y significativa asociación entre el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores ($Rho=0.687$, $p=0.00$, $p<0.05$). Este hallazgo indica que si la percepción del clima organizacional es más favorable por parte de los trabajadores, su rendimiento laboral tiende a mejorar de manera significativa.

Palabras clave: Clima organizacional, Rendimiento laboral, Empresa pesquera.

ABSTRACT

A positive work environment increases productivity and reduces staff turnover, benefiting both employees and the organization as a whole. This research focused on investigating how the organizational climate is related to the performance of workers at the Fishing Company Austral Group, Ilo, 2024.

The method was based on a non-experimental design, of a basic type, taking 45 workers as the population, using a census sampling. The technique used was the survey, and the instrument was a questionnaire to understand the workers' perceptions of the work climate, developed by Sonia Palmar in 2004, and the Job Performance Questionnaire, presented by Monte (2021). The analysis of the information was supported by SPSS statistical software and Microsoft Excel, and to determine the link between the variables, Spearman's Rho coefficient was used.

The results showed that 44.4% of the sample has a regular perception of the organizational climate, while 46.7% reported a regular level of job performance. In conclusion, a moderate and significant association was found between the organizational climate and workers' performance ($Rho=0.687$, $p=0.00$, $p<0.05$). This finding indicates that if the workers' perception of the organizational climate is more favorable, their job performance tends to improve significantly.

Keywords: Organizational climate, Job performance, Fishing company.

INTRODUCCIÓN

El clima dentro de la organización es un aspecto clave por la significativa influencia que tiene en el rendimiento del recurso humano y, en consecuencia, en el éxito de las organizaciones. Este estudio, está centrado en la relación entre estos dos conceptos dentro del contexto específico de una empresa pesquera. Entender cómo el entorno laboral afecta la productividad y el ejercicio de trabajadores es esencial para desarrollar estrategias que promuevan un medio profesional positivo y eficiente.

Dado que las condiciones laborales pueden ser particularmente demandantes, el clima adquiere una relevancia aún mayor. Aspectos como los vínculos interpersonales, la comunicación, la motivación y el liderazgo tienen una fuerte influencia en la percepción de los trabajadores dentro del entorno, determinando así el nivel de rendimiento que ejercen. Este estudio busca identificar y analizar tales aspectos dentro de una compañía pesquera ubicada en Ilo, proporcionando un enfoque detallado sobre la manera en que el clima impacta en la satisfacción y eficiencia del capital humano.

Se pretende inicialmente, proporcionar una comprensión profunda del estado actual del clima de la empresa pesquera de Ilo. La metodología incluye encuestas y entrevistas a los trabajadores, así como un análisis detallado de los datos recogidos para identificar patrones y correlaciones. Con este enfoque, esperamos contribuir al desarrollo de políticas y prácticas que fomenten un entorno positivo y productivo.

Llevar a cabo esta investigación es de gran relevancia, pues tiene el potencial de aportar datos significativos que mejoren el bienestar laboral del recurso humano, así como la eficacia operativa de la empresa pesquera abordada. Identificando y analizando los factores determinantes del clima organizacional, se podrá conocer cómo inciden en el rendimiento de los colaboradores.

Esto brindará un enfoque sólido para implementar mecanismos que promuevan entornos laborales positivos. Un clima laboral favorable contribuirá a la motivación de los colaboradores, lo que a su vez llevará a un incremento en la calidad y productividad laboral. En un sector tan competitivo como el pesquero, es crucial utilizar estos aspectos para asegurar el éxito y la sostenibilidad de las empresas.

El documento de investigación está estructurado en cinco capítulos, cada uno enfocado en un aspecto clave del estudio.

El Capítulo I: refiere toda la problemática de investigación, señalando los aspectos que encaminan y justifican su realización.

El Capítulo II: presenta las referencias teóricas y conceptuales que sustenta esta investigación.

El Capítulo III: describe la metodología y técnicas aplicadas en el estudio.

El Capítulo IV: Se detallan y describen los hallazgos de investigación.

El Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones sintetiza las conclusiones derivadas del estudio y ofrece recomendaciones basadas en los resultados, proporcionando una visión final y sugerencias para futuras investigaciones o prácticas.

CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Las investigaciones referidas al clima organizacional tuvieron un gran auge e importancia por motivos de la conformación de grupo organizacionales a los que se atribuían motivos internos y externos con consecuencias positivas y negativas, además convirtiéndose en un aspecto necesario para la motivación y apoyo del trabajador por parte de su entorno, generando una mejor rentabilidad, productividad y rendimiento en el capital humano de la organización (Palacios, 2019).

El clima configurado en una organización está directamente asociado al rendimiento laboral, ya que, estos dos conceptos se controlan por parte del trabajador y se impulsan negativa o positivamente por directivos, gerentes y la cultura que maneje la organización. Por lo tanto, se requiere la directa comprensión de la asociación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral para conocer los requerimientos intrínsecos de los miembros en orientación al logro de propósitos comunes que se traza el trabajador y la organización (López & Medina, 2019).

No obstante, en el entorno de las empresas pesqueras los aspectos de clima organizacional y rendimiento laboral, suelen ser poco abordado por los investigadores y en la práctica no se toman en cuenta por la gerencia de estas empresas, ni por los trabajadores, de manera que es muy poca la

preocupación por el incentivo o motivación al personal y mucho menos por proporcionar un adecuado ambiente laboral. De igual forma la relación de tales constructos en empresas pesqueras presenta una limitada información, por lo que, es necesario profundizar en ella para proporcionar a los gerentes herramienta adecuada en la gestión del recurso humano (Carhuayal, 2020). En un estudio nacional realizado por Ocaña y Velásquez (2020) se afirma que el clima organizacional tiene un importante incidencia en el rendimiento del capital humano, ya que, un positivo entorno laboral se reflejará en los resultados adecuados que se obtenga de los trabajadores.

De manera que en frases de Chiavenato (2011) “la evaluación del rendimiento laboral no debe basarse solo en opiniones superficiales de conducta, sino que deben considerarse todos los elementos que en ella influyen” (p.8). Sobre esta premisa se plantea la realización de esta investigación cuyo objetivo es profundizar la forma en que el rendimiento laboral puede verse afectado por el clima organizacional de la empresa pesquera de Ilo, ya que, según Delgado & Adla (2017) “un ambiente laboral inadecuado es un obstáculo para el logro de los objetivos de la organización” (p.12).

De manera que identificar la significativa de eficiencia a nivel organizacional puede mejorar la evolución normal de la organización, fortaleciendo así los elementos positivos y planteando planes y acciones que promuevan un positivo clima organizacional. Actualmente, a nivel mundial el clima organizacional ha cobrado gran relevancia por su relación con el rendimiento que presenten los trabajadores, sin embargo, un 60% de las organizaciones señalan los problemas que presentan sobre el clima laboral, especialmente por el trabajo extra sin reconocer la sobrecarga laboral, generando estancamientos y baja productividad en las organizaciones en relación a su competencia (Restrepo, 2015, p.10).

Con base a ello este estudio se orienta a reconocer y constatar si el clima de una organización se asocia al rendimiento de los trabajadores del área administrativa de la compañía pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, la cual es una organización que lidera el proceso, comercialización y extracción de productos del rubro de la pescadería, realizando sus operaciones sobre un modelo sostenible de gestión, que se enfoca en la ecoeficiencia continua, mejora e innovación. De la misma manera esta empresa hace eco de la relevancia que posee su personal para lograr los objetivos y metas estratégicas, desarrollando acciones en garantía y compromiso a los colaboradores, basado en la cultura austral de sus valores (Huaman, 2019).

Sin embargo, actualmente se ha observado a experiencia del investigador, a causa de un mal clima laboral entre trabajadores de diferentes áreas, se generó un rendimiento laboral deficiente ya que debido a la falta de solución efectiva por parte del área de recursos humanos, probablemente causada por una carencia en resolución de problemas y gestión del capital humano, lo que ocasiona un problema no abordado correctamente, pues, los trabajadores no se han adaptado a los cambios planteados por el área, evidenciando una elevada resistencia que se denota en un denso, negativo y disconforme clima organizacional en la empresa.

Por lo que, se hace necesario realizar esta investigación que aclare inicialmente cuál es el nivel de clima organizacional y de rendimiento laboral de los trabajadores, para luego constatar la relación de estas dos variables, sentando las bases para proponer nuevas estrategias que incrementa el rendimiento laboral mejorando el clima organizacional.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A de Ilo, 2024.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.

Actualmente, en las organizaciones el clima se considera un elemento de trascendental para lograr elevados índices de eficiencia y eficacia de la organización, dándose un gran apogeo frente a la necesidad de entender todos los aspectos que pueden incidir en el rendimiento del capital humano, como fórmula perfecta para alcanzar la excelencia en el proceso.

Se justifica teóricamente este estudio porque pretende a través de la teoría consultada y las definiciones que se tienen sobre clima organizacional y rendimiento laboral, identificar como una pueden afectar a la otra, examinando el nivel en el que se encuentra y analizando a través de las conclusiones el acercamiento situacional de la problemática de la organización, elementos que justifican esta investigación.

Desde la perspectiva práctica se justifica ya que el desarrollar este estudio permitirá lograr los propósitos formulados sirviendo como punto referencial a los directivos de la empresa pesquera, para que estos mejoren y refuercen un positivo clima laboral que eleve el rendimiento de los trabajadores, convirtiéndose en una referencia para otras investigaciones que pretenden seguir ahondando en esta temática y en este tipo de empresas.

Se justifica esta investigación metodológicamente ya que propone un método de investigación que puede ser aplicado en el estudio del clima organizacional y rendimiento laboral en empresas pesqueras. Asimismo, se asumen los lineamientos de validez y confiabilidad tomando en cuenta el juicio de experto para determinar la consistencia del instrumento y aplicarlos en trabajadores administrativos.

Es importante aplicar este estudio porque conocer el clima organizacional de la empresa pesquera es de gran beneficio para la misma, ya que, podrá medir la percepción que tienen los trabajadores al respecto, de manera que puedan modificarse o aplicarse programas que permitan orientar al capital humano para mejorar el clima organizacional, logrando mejores niveles de rendimiento laboral, que inciden en el logro de las metas estratégicas, si esto no se logra se podrían generar un conjunto de problemas como la deficiente comunicación entre trabajador y directivos, la poca cohesión grupal que determinarán el incumplimiento de los objetivos, ausentismo de motivación, conflictos y otros.

Las limitaciones del estudio radican en el hecho de que la muestra está compuesta exclusivamente por trabajadores de una sola empresa pesquera de Ilo. Esta restricción geográfica y organizacional implica que los resultados obtenidos reflejan únicamente las condiciones y características de dicha empresa, lo que dificulta la generalización de los hallazgos a otras empresas del sector pesquero o a industrias distintas. Además, factores contextuales únicos a esta empresa, como su cultura organizacional, políticas internas y entorno laboral, pueden influir en los resultados, limitando aún más la aplicabilidad de las conclusiones a un ámbito más amplio.

1.5. Variables.

Esta investigación se basa en las siguientes variables.

1.5.1. Variable Independiente: Clima Laboral

Definición Conceptual: Palma (2004) es la percepción sobre el ambiente laboral que posee el trabajador el cual son aspectos propios y característicos que incidirán en su conducta y que pueden ser observados y evaluados” (p.12).

Definición Operacional: El clima es una variable que se mide a partir de 5 dimensiones, presentados en un cuestionario, con cinco alternativas de respuesta.

1.5.2. Variable dependiente: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Es un procedimiento para identificar la circunstancia actual de la forma en que está la organización a nivel de procesos y capital humano y el alcance de sus objetivos y acciones laborales desde una perspectiva general, los niveles organizacionales de rendimiento del capital humano proporcionan una valoración sobre el cumplimiento de objetivos estratégicos (Montes, 2021).

Definición operacional: La variable se aborda a partir de 3 dimensiones, presentados en un cuestionario, con cinco alternativas de respuesta.

Tabla 1*Operacionalización de variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	“Es la percepción sobre el ambiente laboral que posee el trabajador el cual son aspectos propios y característicos que incidirán en su conducta y que pueden ser observados y evaluados”. Palma (2004). (p.12).	El clima es una variable que se mide a partir de 5 dimensiones, presentados en un cuestionario con 5 alternativas de respuesta.	Realización personal	Oportunidades y apoyo para el logro individual	1,6,11,16 21,26,31 36,41,46	5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca
			Involucramiento laboral	Compromiso y responsabilidad	2,7,12,17 22,27,32 37,42,47	
			Supervisión	Monitoreo y herramientas de mejora	3,8,13,18 23,28,33 38,43,48	
			Comunicación	Proceso comunicativo	4,9,14,19 24,29,34 39,44,49	
			Condiciones laborales	Relaciones aspecto físico	5,10,15 20,25,30 35,40,50	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rendimiento laboral	Es un procedimiento para identificar la circunstancia actual de la forma en que está la organización a nivel de procesos y capital humano y en el alcance de sus objetivos y acciones laborales desde una perspectiva general, los niveles organizacionales de rendimiento del capital humano proporcionan una valoración sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Montes, 2021).	La variable se aborda a partir de 3 dimensiones, presentados en un cuestionario, con 5 alternativas de respuesta.	Rendimiento de la tarea	Dedicación	1	5) Muy bueno
				Creatividad	2	
				Desafío	3	
				Iniciativa	4	
				Orientación a resultados	5	
				Comportamiento	6	
				Autocapacitación	7	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas	8	3) Regular
				Comentarios negativos	9	
				Agrandar problema	10	
				Concentrarse en lo negativo	11	
				Comentarios negativos foráneos	12	
				Planificación	13-14	
			Rendimiento en el contexto	Auto entrenamiento	16	2) Malo
				Participación en reuniones	17	

Nota. Elaboración propia

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

H2: Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

H3: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Paredes (2021), en Ecuador planteó su estudio que tiene como objetivo identificar la asociación estadística del clima laboral y el rendimiento de los colaboradores en un grupo principal de supermercados en Ecuador. Se realizó bajo un diseño cuantitativo transversal correlacional, utilizando como muestra a 379 colaboradores de esta cadena comercial. Se empleó un cuestionario como instrumento, el cual demostró una elevada confiabilidad para su implementación. Los resultados mostraron que estos supermercados dedican una atención significativa a la configuración de un clima organizacional positivo, con el propósito de proporcionar condiciones óptimas que potencien el rendimiento de los trabajadores. En conclusión, ocurre una asociación fuerte del clima laboral y el rendimiento en colaboradores.

En Ecuador, Ramos y Del Pino (2018), presenta el objetivo se basó en reconocer la percepción que se tiene sobre el clima considerando los aspectos de: compensación, condición laboral, motivación, comunicación y liderazgo en organizaciones encargadas de producir el calzado de una Provincia del Ecuador. Para ello se basó en el método cuantitativo empleando el cuestionario de clima organizacional aplicado a una muestra de 282 trabajador colaboradores del área operativa de la empresa. Los resultados se procesaron con el software SPSS determinando la

media en cada uno de los factores, donde el liderazgo logró una media de 3.2, la motivación de 3.4, la comunicación de 3.02, obteniendo mejores valores, en cambio se conoció que las compensaciones obtuvieron 2.65 y las condiciones de trabajo 2.47 los cuales tuvieron una valoración menor. Se concluye que las organizaciones del rubro del calzado la comunicación se da solo para el cumplimiento de la tarea, se observa una elevada motivación por parte del personal y un adecuado liderazgo directivo, sin embargo, las condiciones de trabajo son tolerables y las compensaciones no cumplen satisfactoriamente con los requerimientos del personal.

Lindao y Antonio (2022), determinaron como objetivo señalar aspectos intervinientes en el clima relacionados al desempeño y el ambiente organizacional, aplicado al control interno de una organización. El método utilizado fue de tipo aplicado exploratorio sintético analítico, utilizando como técnicas la observación y la encuesta. Los resultados principales indicaron que en la empresa pesquera estudiada existe una preocupación elevada por el bienestar de los trabajadores, lo cual favorece su desarrollo. Factores como la cultura organizacional, el liderazgo y la comunicación y la fueron identificados como elementos clave que inciden y se articulan con el desempeño y el ambiente laboral. En conclusión, la empresa estudiada demuestra considerar el ambiente laboral y el desempeño como aspectos fundamentales para el desarrollo efectivo de sus procesos internos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Villanueva & Quispe (2021), presentan el objetivo de especificar la manera en que el clima de una organización incide en el rendimiento presentado por colaboradores del área de innovación y desarrollo de una empresa tecnológica. Se basó en el diseño cuantitativo, nivel exploratorio, aplicando el cuestionario de factores de rendimiento laboral de Gabin (2018) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. La respuesta proporcionada permite identificar una tendencia positiva la

calificación del clima laboral en el área de desarrollo e innovación cómo positiva según el 72% de los trabajadores, no obstante, para un 4.8% de estos el clima laboral negativo. Asimismo, el rendimiento según el 30% de los trabajadores se calificó a un nivel medio y el 28.7% a un nivel favorable. Se concluye que ambas variables tienen una importante significancia y correlación de manera que a mayor nivel de rendimiento del trabajador mejor será el clima de la organización.

Montes (2021), explica como objetivo fue indicar la forma en que el clima de una organización es determinante con el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. Metodológicamente se abordó sobre un diseño correlacional, no experimental, cuyo conjunto muestra el fueron 64 trabajadores y el instrumento una ficha de preguntas conformadas a 19 ítems. Los resultados permiten afirmar la relación entre las variables a un nivel moderado por cuántas alcanzó un coeficiente de 0.671, de manera en conclusión que un clima laboral positivo determinará un alto desempeño en los colaboradores.

Carhuayal (2020), formula como objetivo conocer si el clima laboral está asociado al rendimiento de los colaboradores de una organización específica. El método utilizado fue relacional transaccional cuantitativo, con una muestra no probabilística de 25 trabajadores. Como instrumento, se aplicó un cuestionario. Los hallazgos principales de la investigación indicaron que el clima laboral era positivo y que el rendimiento de los trabajadores se situaba a un nivel medio. En conclusión, se determinó que las variables de estudio están estadísticamente y directamente relacionadas con el rendimiento de los trabajadores.

2.1.3. Antecedentes regionales

Fernández (2017), centró su investigación en señalar la percepción del clima entre trabajadores de una compañía on-line. El método utilizado fue descriptivo, empleando una variable y un diseño transversal. Considero de muestra a 173 trabajadores a quienes se les aplicó un

cuestionario. El hallazgo principal reveló un 59% tenía una percepción de clima regular, mientras que un 39% lo consideraba negativo. Este resultado permite concluir que el clima dentro de esta organización se sitúa en un nivel moderado, con dimensiones como la identidad, cooperación y estándares mostrando un bajo nivel según la percepción de los trabajadores.

Vargas (2019), realizó un análisis del clima laboral y su correspondencia con la calidad de vida de los trabajadores de una unidad minera en Apurímac. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo transversal, utilizando como instrumentos la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma y un cuestionario de calidad de vida laboral. La muestra consistió en 106 trabajadores de la unidad minera. Los resultados revelaron niveles positivos del clima además de la calidad de vida laboral elevada. Concluye que el clima laboral es positivo, la calidad de vida de los trabajadores tiende a ser alta.

Flores (2020) El objetivo de su estudio es identificar si el clima laboral está vinculado con la manera en que los trabajadores de la empresa Cynkat S.A.C. perciben su entorno. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, empleando una encuesta cerrada dirigida a una muestra de 150 trabajadores. Los resultados determinaron que el clima dentro de la organización es positivo en aspectos de recompensas, integración y necesidades estructurales, lo que se traduce en un desempeño adecuado de los trabajadores. Se concluye que un clima laboral positivo, que tome en cuenta las demandas de los trabajadores, mejorará su desempeño paulatinamente.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional durante muchos años ha sido objeto de estudio e investigación donde diferentes expertos han propuesto varias conceptualizaciones entre las que destaca la propuesta por Gellerman quién en 1960, fue quién utiliza este término por primera vez

concluyendo qué clima representa el carácter y la personalidad de la compañía (Ramos & Ramos, 2018). A partir de allí, diversos autores al largo del tiempo formularon diversos conceptos, de manera que a continuación se presentan las más actualizados.

Iglesia & Torres (2018) indica que el clima organizacional ha sido definido “una propiedad o condición del entorno organizacional que experimentan y observan los integrantes de la misma y que incidirá en su conducta” (p.19).

En tanto, Brito et al., (2020) explican que el clima es el que proporciona un importante efecto a la satisfacción, motivación, rendimiento y productividad, la misma se determina por la edad, antigüedad laboral, condiciones de trabajo, género y relaciones interpersonales. De la misma, el clima organizacional es un elemento de gran huella en el contexto empresarial, social y comportamiento del trabajador.

Además, Araque et al., (2018) señala que el clima organizacional son una serie de condiciones del contexto laboral que se perciben indirecta o directamente por parte del trabajador, suponiendo una fuerza influyente en su comportamiento. El clima es un elemento intangible, pero con una real existencia, afectando todo el manejo de la organización y este se ve influenciado por lo que sucede en ella.

Armenteros et al., (2019) indican que el clima organizacional “representa a un conjunto de aspectos característicos que detallan y describen a la organización, diferenciándola de otros aspectos perdurables y que inciden notablemente en la conducta de los miembros de la entidad” (p.69)

Rivera et al., (2018) señala que: “el clima organizacional es un aspecto que intermedia e interviene en elementos organizacionales y motivacionales como resultado se detallan las

conductas que tienen un fuerte impacto en la organización como la satisfacción, productividad y rendimiento” (p.89).

Chavarría (2018) señala que un clima organizacional es el discernimiento y apreciación que los trabajadores realizan respecto al entorno en dónde se desenvuelve, considerando los aspectos del mismo que inciden en el medio ambiente generando un importante impacto en su conducta.

Basados los planteamientos anteriores se puede aportar que el clima organizacional se conforma como una serie de cualidades, tipologías y elementos de una organización que se perciben por parte del trabajador y que de acuerdo a las mismas será el comportamiento de este frente a su labor.

Aspectos característicos del clima laboral

Para Chavarría (2018), el clima se caracteriza por los aspectos siguientes:

El clima refleja las particularidades del contexto organizacional donde el trabajador interactúa las cuales pueden ser internas o externas.

Los aspectos propios de la organización pueden ser percibidos indirecto y directamente de manera diferente por los trabajadores que se desenvuelven en ese entorno laboral, determinando así el clima pues todas las personas que laboran en esa organización tienen una percepción distinta del entorno.

El clima organizacional genera actitudes cambiantes entre los trabajadores propiciando así circunstancias diversas como reducción de personal por cierre de mes, incremento o reducción salarial, ascenso u otros motivos.

La fluidez y la calidad comunicativa interna entre los integrantes de la empresa son fundamentales para un clima positivo. Este se caracteriza por una comunicación efectiva, abierta y clara, en la que los empleados se sienten valorados y escuchados.

La calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo, así como entre superiores y subordinados. Un clima laboral saludable fomenta relaciones de respeto, colaboración y apoyo mutuo.

La forma en que la organización recompensa y reconoce el logro y desempeño de los trabajadores. Un clima positivo influye en las recompensas y el reconocimiento, actuando como un motivador y generando satisfacción entre los empleados.

La manera en que la organización reconoce y recompensa el desempeño y los logros de sus empleados. Un clima laboral positivo incluye sistemas de reconocimiento y recompensas justos y motivadores.

El nivel de independencia con el que cuentan los empleados en sus labores, así como las alternativas de participación en las decisiones tomadas, son cruciales. Un clima adecuado promueve la autonomía activa y la participación, incrementando así el compromiso y la motivación del trabajador.

La percepción de estabilidad y seguridad en el empleo. Un ambiente laboral donde los trabajadores tengan la sensación del futuro en la compañía, fomenta un clima positivo.

La disponibilidad de apoyo y recursos necesarios para realizar efectivamente su labor. Esto incluye tanto recursos materiales como apoyo emocional y profesional.

El estilo de liderazgo y la capacidad de los líderes para motivar, inspirar y dirigir a sus equipos. Un buen liderazgo es crucial para mantener un clima laboral positivo.

Dimensiones del clima laboral

Al respecto del clima organizacional Sonia Palma (2004) realizó importantes aportes sobre esta variable señalando que “es el discernimiento sobre el entorno laboral que posee el trabajador el cual son aspectos propios y característicos que incidirán en su conducta y que pueden ser observados y evaluados” (p.12).

Esta autora propuso un instrumento ampliamente extendido denominado Escala de Opiniones CL-SPC como parte de las acciones de investigación de la Universidad Ricardo Palma en la Facultad de Psicología de Perú.

Este cuestionario diseñado como una escala de Likert se conformó en su versión de 50 ítems que explican operacionalmente la percepción que tiene el trabajador sobre el clima laboral de acuerdo a los elementos que se vinculan como: las posibilidades de autorrealización, participación en la tarea, supervisión recibida, accesibilidad a la información de la labor coordinadora con miembros y las condiciones que permiten el desarrollo de su labor. Estas cinco dimensiones determinan el análisis del clima organizacional y son consideradas para esta investigación, tales dimensiones de acuerdo a los planteamientos de la autora se explican, a continuación:

Realización personal: percepción del trabajador basándose en las circunstancias de progreso profesional y personalidad además de sostenibilidad en el tiempo que se vincula las acciones realizadas dentro de la organización (Palma, 2004).

Involucramiento: es el compromiso absoluto en la ejecución y realización de las responsabilidades distribuidas de acuerdo a las características de la organización. Es el nivel de identificación que tiene el empleado con el compromiso y los valores organizacionales (Palma, 2004).

Control: son todas las percepciones de funcionalidad y significancia de jefes y directivos en el control de la labor, mientras se de una relación de orientación y apoyo de la labor que se involucra al desempeño y rendimiento diario (Palma, 2004).

Comunicación: es lo que perciben sobre facilidad comunicacional considerando elementos de claridad, coherencia y precisión entre las acciones de la organización (Palma, 2004).

Circunstancias laborales: es todas las circunstancias que suministra la organización en aspectos económicos, materiales y psicosociales que son básicos para desarrollar todas las actividades que se encomienda el trabajador (Palma, 2004).

Teorías que explican el clima laboral

Teoría del Clima organizacional de Likert

Se planteo por Rensis Likert en la década de 1960, en un esfuerzo por entender y mejorar la dinámica de las organizaciones. Likert, un psicólogo e investigador organizacional estadounidense, propuso esta teoría después de realizar extensivos estudios en diversas organizaciones. Su trabajo se centró en identificar y clasificar diferentes estilos de gestión que impactan directamente en el clima organizacional y, por ende, en el desempeño y satisfacción de los empleados.

Según Likert, existen cuatro sistemas de gestión que influyen en el clima organizacional: Sistema 1 (Autoritario-explotador), Sistema 2 (Autoritario-benevolente), Sistema 3 (Consultivo) y Sistema 4 (Participativo). El Sistema 1 se caracteriza por decisiones centralizadas, poca confianza en los empleados y una comunicación descendente estricta. En contraste, el Sistema 4 promueve la participación, la confianza mutua, la comunicación bidireccional y la toma de decisiones descentralizada. Likert argumentó que los sistemas más participativos y consultivos

tienden a crear un clima organizacional más positivo, lo que resulta en mayor satisfacción y productividad laboral.

La teoría de Likert surgió como una respuesta a la necesidad de entender cómo los estilos de liderazgo y las estructuras organizativas impactan el ambiente de trabajo. A través de sus investigaciones, Likert demostró que las organizaciones con sistemas de gestión más participativos no solo tenían empleados más satisfechos, sino que también mostraban mayores niveles de eficiencia y efectividad. Esta teoría ha influido significativamente en el campo de la gestión organizacional y sigue siendo relevante en la actualidad, proporcionando un marco valioso para evaluar y mejorar el clima organizacional.

El Modelo Explicativo del Clima Organizacional

Fue planteado por Edel, R., García, S., y Guzmán, F. en el año 2007. Estos investigadores desarrollaron este modelo con el objetivo de proporcionar una estructura comprensiva que explique los diversos factores que influyen en el clima dentro de las organizaciones. La propuesta surgió en un contexto de creciente interés por entender cómo las percepciones y experiencias de los empleados impactan su satisfacción, motivación y rendimiento en el trabajo.

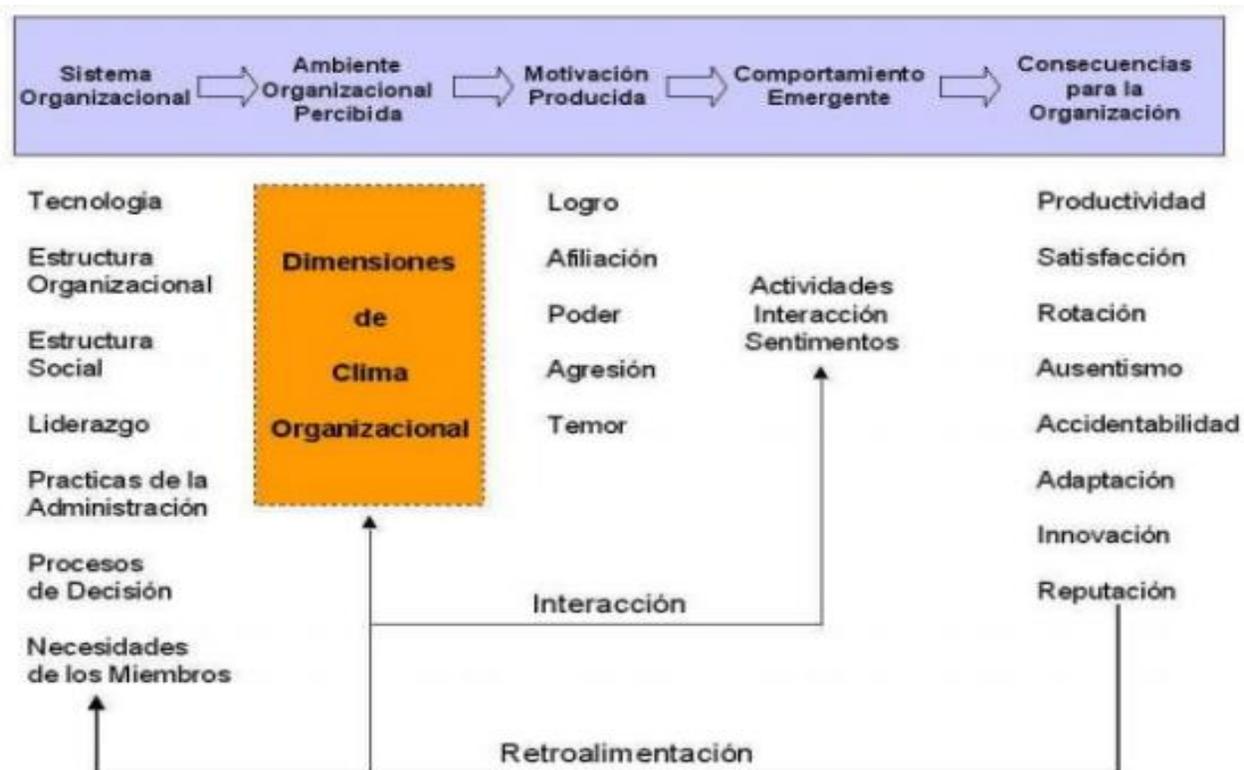
La teoría señala que el clima es una construcción polifacética que abarca los discernimientos compartidas de los empleados sobre diversos aspectos de su ambiente laboral. Edel, García y Guzmán argumentan que el clima organizacional no puede ser entendido simplemente como una suma de factores individuales, sino como una interacción compleja de múltiples dimensiones que se influyen mutuamente. Este enfoque multidimensional permite una comprensión más profunda y holística del clima organizacional.

El desarrollo del modelo surgió de la necesidad de integrar diferentes perspectivas y enfoques teóricos sobre el clima organizacional en una sola estructura coherente. Los autores

llevaron a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente y combinaron elementos de diversas teorías y estudios empíricos para formular su modelo. Su intención era crear una herramienta que no solo describiera los componentes del clima organizacional, sino que también explicara cómo estos componentes interactúan y afectan el comportamiento y las actitudes de los empleados. El modelo se grafica de la forma siguiente:

Figura 1.

Modelo de clima organizacional



Nota. Fuente: Edel, García y Guzmán Modelos teóricos de clima organizacional (2007)

El modelo de Edel, García y Guzmán identifica varias dimensiones clave que influyen en el clima organizacional, tales como la estructura organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y la recompensa, la comunicación, y las condiciones de trabajo. Cada una de estas dimensiones incluye varios subfactores que contribuyen a la percepción general

del clima laboral. Al proporcionar un marco detallado y sistemático, el modelo permite a los investigadores y profesionales de la gestión organizacional evaluar y mejorar el clima organizacional de manera más efectiva y fundamentada.

Factores que intervienen en el clima laboral

El clima laboral es influenciado por una serie de factores que interactúan entre sí para configurar el ambiente dentro de una organización. Estos factores pueden clasificarse en varias dimensiones clave:

Liderazgo: El estilo de liderazgo de los directivos y supervisores es crucial. Un liderazgo efectivo que fomente la confianza, la comunicación abierta y el apoyo a los empleados tiende a mejorar el clima laboral. Por otro lado, un liderazgo autoritario o deficiente puede generar un clima negativo.

Comunicación: La calidad de la comunicación dentro de la organización es fundamental. Una comunicación clara, bidireccional y transparente promueve la confianza y la cohesión entre los empleados, mejorando así el clima organizacional.

Cultura Organizacional: La cultura de la empresa, que incluye sus valores, normas, creencias y prácticas compartidas, influye en gran medida en el clima laboral. Una cultura organizacional positiva que valore el respeto, la equidad y el trabajo en equipo contribuye a un clima laboral favorable.

Ambiente Físico: Las condiciones físicas en las que los empleados realizan su trabajo, como la iluminación, la temperatura, el diseño del espacio y la comodidad ergonómica, pueden afectar significativamente su percepción del clima laboral.

Relaciones Interpersonales: Las relaciones entre colegas y entre empleados y supervisores juegan un papel crucial. Un ambiente donde prevalezcan relaciones positivas, colaborativas y respetuosas tiende a mejorar el clima laboral.

Recompensas y Reconocimiento: La manera en que la organización reconoce y recompensa el desempeño de los empleados también influye en el clima laboral. Los sistemas de recompensas justos y transparentes pueden aumentar la motivación y satisfacción laboral.

Desarrollo Profesional: La oportunidad que los empleados tienen para crecer profesionalmente, recibir capacitación y desarrollo de habilidades, impacta directamente en su percepción del clima laboral.

2.2.2. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral del trabajador en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento de las metas y objetivos de la misma, la cual, generará la productividad y rentabilidad, por lo tanto, es una temática de gran relevancia actual en dónde se requieren llevar a cabo evaluaciones del desempeño y rendimiento laboral, pues, brindaran evidencia a las causas posibles que afectan el rendimiento, el cual podrá afectarse por diversas razones, las cuales se vinculan a la poca motivación, condiciones laborales, desconocimiento de la labor, entre otras.

Cuando el rendimiento del trabajador disminuye tiene como resultado el incumplimiento de los objetivos de la organización, de la misma manera un elemento que determina el rendimiento son las circunstancias laborales dentro de la organización brindada a los trabajadores, pues, si estos no cuentan con el ambiente, materiales y seguridad necesaria el rendimiento laboral será bajo, pues sus tareas y funciones no serán realizadas con calidad, por lo tanto, los resultados esperados no se obtendrán (Gabini, 2018).

Saldívar & Moctezuma (2020) explican que el rendimiento laboral se concibe como el valor general que es la organización aspiran respecto al cumplimiento de la labor del colaborador, realizado en un tiempo específico. Tal valor podrá ser negativo o positivo de acuerdo rendimiento del trabajador, conformándose como una contribución que realiza de acuerdo a la eficiencia de su trabajo.

Hernández & Bautista (2018), explica en qué rendimiento laboral sea considerado la piedra angular del desarrollo efectivo y exitoso de la organización. Por tal motivo actualmente se da un interés centrado por parte de los gerentes en el recurso humano sobre los aspectos de su medición y mejoramiento. De esta manera el rendimiento son las conductas y acciones que se observan entre los empleados y qué son importantes para lograr los objetivos organizacionales, que podrán medirse en aspectos de competencia y contribución a la organización. El desempeño podrá ser negativo o positivo según la serie de aspectos propios que se manifiestan muchas veces por medio de la conducta.

Oyarce & Muñoz (2020) explican que el rendimiento laboral es el nivel de realización de la labor que realiza el trabajador buscando alcanzar las metas de la empresa en un tiempo específico. Esto se conforma por acciones observables, tangibles y medibles y otras que se derivan de la conducta del trabajador y la organización.

En este contexto el rendimiento laboral determina la magnitud del desenvolvimiento que está sujeto y operativizados a las responsabilidades que se designa al trabajador. Por tal motivo las organizaciones requieren de colaboradores motivados a ser partícipes activos de la labor asignada a fin de que se recompensan y reconozcan de acuerdo a su desenvolvimiento en pro de la institución (Matabanchoy et al., 2019).

Por lo tanto, el rendimiento laboral es una acción que se conforma por las dimensiones del desempeño representadas en la manera de realizar las actividades y es crítica consecuente del nivel de efectividad, concretizando las acciones más relevantes en el desarrollo de la labor (Burgos, 2018).

Dimensiones del rendimiento laboral

A continuación, se explican las dimensiones del rendimiento laboral, formuladas por Montes (2021):

El desempeño de la tarea se subordina a las especificidades estratégicas que te terminan la organización adaptada a la implementación. Se relaciona la acción de observar la cantidad trabajo, ajuste del conocimiento, calidad, planificación, adopción de especificaciones, organización, fiscalización, labores precisas, seguimiento y solución del problema. El desempeño de la tarea se refiere a la ejecución de las responsabilidades y funciones específicas que conforman el rol del empleado. Esto incluye la capacidad de completar las tareas asignadas de manera eficiente, precisa y dentro de los estándares esperados de calidad. Por ejemplo, en un entorno de manufactura, el desempeño de la tarea podría medirse por la cantidad de productos fabricados según las especificaciones, mientras que en un contexto de servicios, podría evaluarse por la precisión en la entrega de servicios al cliente. Este aspecto del rendimiento laboral está estrechamente relacionado con las habilidades técnicas y el conocimiento específico necesarios para realizar las funciones del trabajo de manera efectiva. (Montes, 2021).

El desempeño contextual está representado por la dedicación por actividad, iniciativa, cortesía, esfuerzo, cooperación, entusiasmo, tarea extra, ayuda a otros, persistencia compromiso con la organización. En efecto se conforma con el soporte que tienen las personas al ambiente social y organizacional, donde cumplen su trabajo principal para lograr la autorrealización. El

desempeño contextual se refiere a las actividades y comportamientos que no son parte directa de las responsabilidades formales del trabajo, pero que contribuyen significativamente al funcionamiento general de la organización. Esto incluye iniciativas voluntarias para ayudar a otros empleados, participación activa en actividades de equipo, soporte a compañeros de trabajo, contribuciones a la cultura organizacional positiva y compromiso con los valores y objetivos de la empresa. El desempeño contextual es importante porque fortalece el tejido social dentro de la organización y puede mejorar la cohesión del equipo y la satisfacción laboral. (Montes, 2021).

El desempeño adaptativo forma parte del nivel de adecuación de los trabajadores en la aplicación y transformación establecida por el régimen laboral. Para este resultado es necesario que los servidores posteriores a adaptarse al contorno social estarán involucrándose en actividades diferentes en todo en cuanto a la flexibilidad, apertura mental, adecuación de metas, conductas moderadas, solución de problemas complejos laborales. El desempeño adaptativo se refiere a la capacidad de un empleado para ajustarse y responder de manera efectiva a las demandas cambiantes del entorno laboral. Esto incluye la flexibilidad para manejar situaciones nuevas o inesperadas, la capacidad de aprender y aplicar nuevas habilidades rápidamente, la resolución creativa de problemas y la capacidad de trabajar eficazmente bajo presión. El desempeño adaptativo es crucial en entornos dinámicos y competitivos donde la capacidad de adaptarse y responder rápidamente a los desafíos puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso organizacional. (Montes, 2021).

2.2.2.1. Teorías que explican el rendimiento laboral

Existen varias teorías que explican el rendimiento laboral desde diferentes perspectivas y enfoques. A continuación, se indican las más extendidas

Teoría de la Motivación-Higiene (Teoría de Herzberg):

Planteado por Frederick Herzberg en los años 50, este modelo indica que existen dos series de factores que afectan la satisfacción y el rendimiento laboral. El primer grupo son los factores motivacionales, como el crecimiento y progreso personal, la responsabilidad y el reconocimiento. El segundo grupo son los factores higiénicos, determinados por las políticas empresariales, el salario y las circunstancias laborales. Herzberg argumenta que la presencia de factores motivacionales conducirá a un elevado rendimiento y satisfacción de los trabajadores, mientras que la falta de factores higiénicos causará insatisfacción, aunque su ausencia no aumente la motivación.

La principal contribución de la teoría de Herzberg es su énfasis en la importancia de los factores intrínsecos y satisfactorios para la motivación y la satisfacción laboral a largo plazo. Esta perspectiva ha influido en la gestión moderna, destacando la necesidad de diseñar trabajos que proporcionen desafíos significativos, oportunidades de crecimiento y reconocimiento personal, además de asegurar condiciones laborales adecuadas y justas.

Teoría de la Expectativa de Vroom:

Planteada por Víctor Vroom en la década de los 60, es un modelo de motivación laboral centrada en decisiones que los individuos toman respecto a su comportamiento en el trabajo. Vroom sugiere que la motivación para actuar de una cierta manera está influenciada por las expectativas de que el esfuerzo llevará a un rendimiento deseado y de que este rendimiento será recompensado de manera significativa. Esta teoría se basa en tres conceptos principales: expectativa, instrumentalidad y valencia.

El primer concepto clave es la expectativa, son las expectativas referidas a lo que creen las personas sobre las posibilidades de que su labor conduzca a un exitoso desempeño. La percepción

de esta expectativa puede estar influenciada por factores como las habilidades personales, la claridad de las metas y la disponibilidad de recursos.

El segundo concepto es la instrumentalidad, que se refiere a la creencia de que un rendimiento exitoso conducirá a una recompensa deseada o resultado. Es decir, ¿cree el individuo que alcanzar el rendimiento deseado resultará en consecuencias positivas o recompensas significativas, como un aumento salarial, reconocimiento o promoción? La percepción de la instrumentalidad puede variar según la confianza en el sistema de recompensas y el seguimiento objetivo de los resultados.

El tercer concepto es la valencia, que representa la importancia o el valor que un individuo atribuye a las recompensas esperadas. No todas las recompensas tienen el mismo valor para todos los empleados; algunas pueden ser más significativas o atractivas que otras según las necesidades personales, las metas individuales y las preferencias.

En resumen, la Teoría de la Expectativa de Vroom postula que la motivación para el desempeño en el trabajo se basa en la evaluación racional que los individuos hacen de la relación entre esfuerzo, rendimiento y recompensas. Esta teoría ha sido influyente en la gestión de recursos humanos y en la configuración de sistemas de recompensas que buscan alinear las expectativas individuales con los objetivos organizacionales, promoviendo así una mayor motivación y eficacia laboral.

Teoría de la Motivación 3-Needs (Teoría de McClelland):

La Teoría de la Motivación 3-Needs, desarrollada por David McClelland en la década de 1960, se centra en tres necesidades motivacionales básicas que influyen en el comportamiento humano en el entorno laboral. Estas necesidades son la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder.

La demanda de logro se refiere al deseo de sobresalir en tareas desafiantes, alcanzar metas significativas y recibir retroalimentación sobre el desempeño. Los individuos con una elevada necesidad en este aspecto establecen objetivos ambiciosos y disfrutan de desafíos que les permiten demostrar sus habilidades y competencias. Esta necesidad es crucial en entornos laborales donde se valoran el rendimiento individual y la superación personal.

La demanda afiliativa está caracterizada por la búsqueda de entablar vínculo cercanos interpersonales y cálidos además de ser querido y aceptado por los miembros de la organización. Los individuos con una elevada necesidad afiliativa buscan entornos laborales que fomenten la cooperación, el trabajo en equipo y un ambiente de apoyo mutuo. Estas relaciones satisfactorias son fundamentales para su motivación y bienestar en el trabajo.

La necesidad de poder se refiere al deseo de influir en otros, controlar su entorno y ser percibido como competente y capaz. Esta necesidad puede manifestarse tanto de manera positiva, promoviendo el desarrollo de otros, como de manera negativa, buscando dominar a los demás para satisfacer sus propios intereses.

En conjunto, la Teoría de la Motivación 3-Needs sostiene que las diferencias individuales en estas tres necesidades pueden explicar las motivaciones subyacentes que impulsan el comportamiento en el trabajo. A través de la identificación y el entendimiento de estas necesidades, los líderes y gerentes pueden diseñar estrategias efectivas de motivación y gestión de equipos que promuevan un ambiente laboral productivo y satisfactorio para todos los empleados.

Teoría de la Fijación de Metas (Teoría de Locke):

Propuesta por Edwin Locke, esta teoría postula que el establecimiento de metas específicas y desafiantes puede motivar a los empleados a un mayor rendimiento. La teoría sugiere que las

metas claras y difíciles, cuando son aceptadas y comprometidas por los empleados, llevan a un rendimiento más alto que las metas vagas o generales.

La Teoría de la Fijación de Metas, desarrollada por Edwin Locke a mediados del siglo XX, se centra en el impacto de las metas en la motivación y el rendimiento de los individuos en el entorno laboral. Esta teoría sostiene que establecer metas específicas y desafiantes puede motivar a las personas a trabajar más arduamente y a mejorar su desempeño. Locke identificó varios principios fundamentales que guían esta teoría.

En primer lugar, la teoría postula que las metas deben ser específicas y claras para que sean efectivas. Las metas vagas o generales no proporcionan la dirección ni el enfoque necesario para impulsar la motivación. En cambio, las metas específicas permiten a los individuos entender claramente lo que se espera de ellos y cómo pueden alcanzar esas expectativas.

Además, las metas deben ser desafiantes pero alcanzables. Locke argumenta que las metas que son demasiado fáciles no motivan porque no generan un sentido de logro significativo, mientras que las metas demasiado difíciles pueden generar frustración y desmotivación. Por lo tanto, encontrar el equilibrio adecuado entre desafío y realización es crucial para mantener la motivación y el compromiso.

Por último, la teoría de Locke enfatiza la importancia de la retroalimentación continua y el monitoreo del progreso hacia las metas. Proporcionar retroalimentación efectiva ayuda a los individuos a ajustar sus esfuerzos y estrategias para alcanzar las metas establecidas. Además, el proceso de establecer y trabajar hacia metas puede mejorar la claridad de los roles y la coordinación dentro de los equipos de trabajo, promoviendo así un ambiente laboral más productivo y colaborativo.

Teoría de la Eficacia Personal (Teoría de Bandura):

Albert Bandura propuso que la creencia de un individuo en su capacidad para llevar a cabo con éxito una tarea, conocida como eficacia personal o autoeficacia, influye significativamente en su rendimiento y motivación laboral. La teoría sugiere que las personas son más propensas a esforzarse en tareas en las que creen que pueden tener éxito.

La Teoría de la Eficacia Personal, desarrollada por Albert Bandura, se centra en la creencia que los individuos tienen sobre su capacidad para ejecutar comportamientos específicos y alcanzar metas. Según esta teoría, la eficacia personal, también conocida como autoeficacia, juega un papel crucial en la motivación, el rendimiento y el logro de objetivos en diversos contextos, incluido el laboral.

Bandura propuso que la eficacia personal no es simplemente una medida de habilidades o conocimientos objetivos, sino más bien una evaluación subjetiva de la propia capacidad para manejar situaciones y desafíos. Esta evaluación se forma a través de la experiencia directa, la observación de otros y la retroalimentación recibida. Por lo tanto, las personas con una alta eficacia personal tienden a enfrentar desafíos con mayor confianza y persistencia, lo que puede llevar a mejores resultados.

La teoría de Bandura distingue entre la eficacia personal general y la eficacia personal específica. La primera se refiere a la creencia generalizada en la capacidad para enfrentar una variedad de situaciones, mientras que la segunda se centra en la confianza en realizar tareas o actividades específicas. Ambas formas de eficacia personal influyen en la motivación intrínseca de los individuos, su capacidad para establecer metas desafiantes y su resiliencia frente a la adversidad.

Además, Bandura sugiere que la eficacia personal no solo afecta el comportamiento individual, sino que también juega un papel crucial en la autoregulación y el control emocional.

Las personas con alta autoeficacia tienden a establecer metas más altas, persisten en sus esfuerzos incluso frente a obstáculos y manejan mejor el estrés y la presión laboral. Por lo tanto, entender y promover la eficacia personal en el entorno laboral puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño individual y organizacional.

2.3. Marco conceptual.

Clima organizacional: Iglesia & Torres (2018) indica que el clima organizacional ha sido definido “una propiedad o condición del entorno de la organización que experimentan y perciben los miembros de la misma y que incidirá en su comportamiento” (p.19).

Realización personal: Maslow (1979) la categoría como “una necesidad básica del individuo la cual lo impulsa alcanzar generando el estado de bienestar positivo, autoestima y felicidad”. (p.55)

Involucramiento laboral: es la consecuencia adecuada que realiza el trabajador a la organización por su nivel de identificación hacia ella basándose en las sensaciones de responsabilidad y pertenencia (Ocaña y Velásquez, 2020).

Supervisión: “Es la acción clave en las organizaciones, pues de esta actividad dependerá el rendimiento, la calidad laboral, el desarrollo de conductas adecuadas, la moral y la actitud de los trabajadores. Esta acción es aplicada en los diferentes niveles organizacionales” (Palma, 2004, p.98).

Comunicación: Coronado (2017) explica que “la comunicación permite la transmisión de la información y el fortalecimiento del sistema de relaciones entre las personas que forman parte de la organización” (p.76)

Condiciones laborales: Son todos los elementos que se encuentran en el entorno del trabajador tomando en cuenta el ambiente físico la higiene en la seguridad y los elementos psíquicos. (Coronado, 2017, p.77).

El rendimiento en la tarea: Se considera y nivel en que el empleado da a demostrar la competencia en la realización de las actividades reconocida formalmente contribuyendo al núcleo operativo de la organización de forma indirecta o directa (Gabini & Salessi, 2016).

Comportamientos contraproducentes (CCP): “Son acciones discrecionales y voluntarias que no van a la par con las normas de la organización” (Gabini & Salessi, 2016, p.52).

Rendimiento laboral: es el efecto logrado en el contexto laboral en asociación a los recursos disponibles. Este concepto depende de las metas y objetivos que se establezca el trabajador según la organización (Gabini & Salessi, 2016).

Empresa pesquera: Se entiende como la acción económica del rubro primario, que se basa en la producción y pesca de productos marinos para el consumo humano o la utilización de materia prima en procedimientos industriales (Lindao & Antonio, 2022).

CAPÍTULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

El estudio se tipifica como básico, por cuanto pretende incrementar el conocimiento y contenido del área investigada. Se basa en los que pretenden lograr la solución a la problemática sociales (Hernández y Mendoza, 2018). De manera que el estudio es básico o teórico porque pretende aumentar el conocimiento que se tiene de la relación entre las variables del clima organizacional y rendimiento laboral.

3.2. Diseño de investigación.

El diseño usado es no experimental por cuantos se encargan de analizar y conocer los fenómenos sin llevar a cabo ningún tipo de intervención en este (Hernández & Mendoza, 2018). De manera que en este estudio no se lleva a cabo ningún experimento en la población, además se realiza un análisis descriptivo-correlacional porque pretenden medir el grado de asociación entre ellas. Y de forma es transversal, pues, los datos serán recolectados en un solo tiempo y grupo muestral.

3.3. Población y muestra.

La población fueron 45 trabajadores del área administrativa de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, la misma población fue la representación de la muestra, ya que, es un número de accesibilidad y manejo fácil para el encargado de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Hernández & Mendoza (2018) la técnica empleada en este estudio es la encuesta, ya que, es efectiva para el registro confiable, valido y sistemático de las percepciones de la muestra, por lo tanto, será esta técnica la usada por el investigador.

El instrumento que se empleará en este estudio será la encuesta la misma se define por Hernández & Mendoza (2018) como un documento que posee un conjunto de interrogantes afirmaciones o enunciados que se basan en los indicadores de las dimensiones de la variable y qué puede ser llenado por la población o con ayuda del investigador.

Para medir la variable de clima organizacional se empleará el cuestionario de percepción de clima organizacional de Sonia Palmar (2004), el cual se conforma de 50 interrogantes tipo escala de Likert, midiendo las 5 dimensiones de autorrealización, involucramiento, comunicación, supervisión y condiciones laborales.

Para medir la variable de rendimiento laboral se toma en cuenta el instrumento formulado por Montes (2021) el cual posee un total de 16 ítems de acuerdo a las dimensiones de: rendimiento de la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto, el cual siguió los procesos de validación y confiabilidad correspondiente que determinan su aplicación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Luego de obtener los resultados a través de la aplicación de la encuesta se elaboró una base de datos con el programa de Microsoft Excel que permitió la codificación los rangos y niveles de

la misma. Posteriormente se llevó a cabo un análisis de la base la cual se exportará al programa de SPSS para la elaboración de las tablas estadísticas y gráficas.

Luego se interpretaron descriptivamente la información y se llevó a cabo el análisis correlacional contratando las hipótesis y utilizando la prueba no paramétrica de la Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados por Variables.

Tabla 2

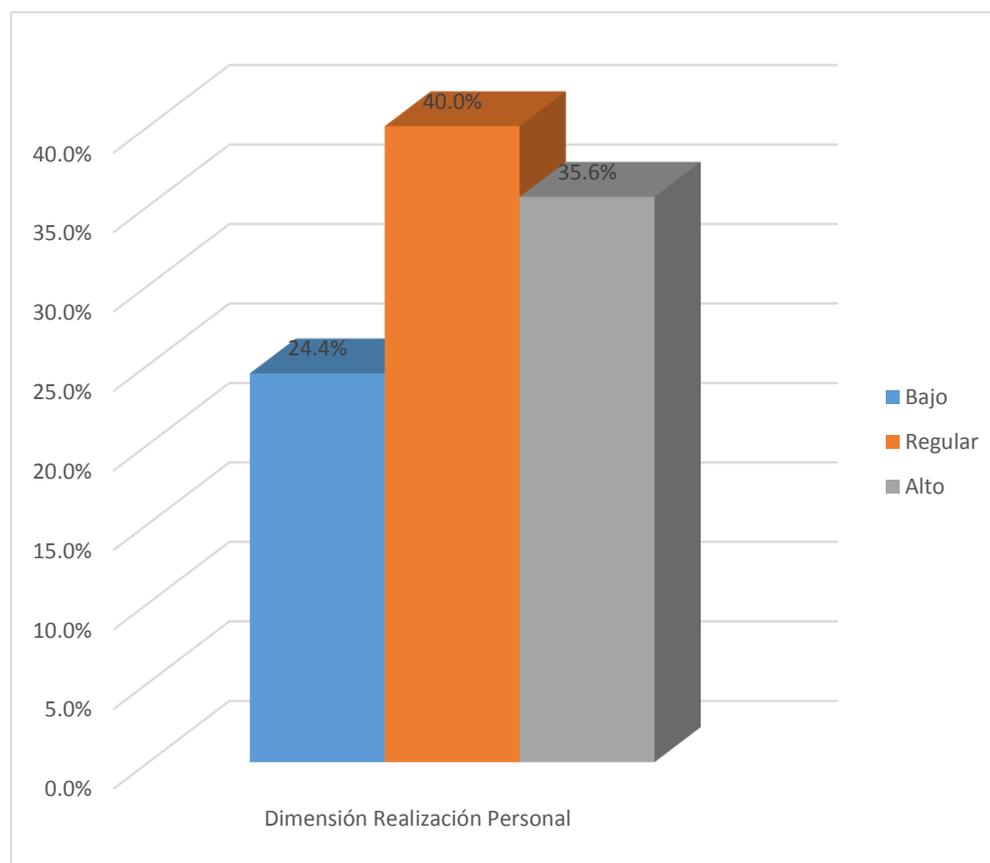
Dimensión Realización Personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	24.4
Regular	18	40.0
Alto	16	35.6
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 2

Dimensión Realización Personal



Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

Un 24.4% de los trabajadores reporta un bajo nivel de realización personal. Este grupo representa casi una cuarta parte de la fuerza laboral, lo cual es preocupante. La baja realización personal puede ser reflejo de diversos factores negativos, tales como la falta de reconocimiento, oportunidades limitadas para el desarrollo profesional, o un ambiente de trabajo poco motivador. Estos trabajadores probablemente no están aprovechando al máximo sus habilidades y talentos, lo que puede llevar a una disminución en su eficiencia y productividad.

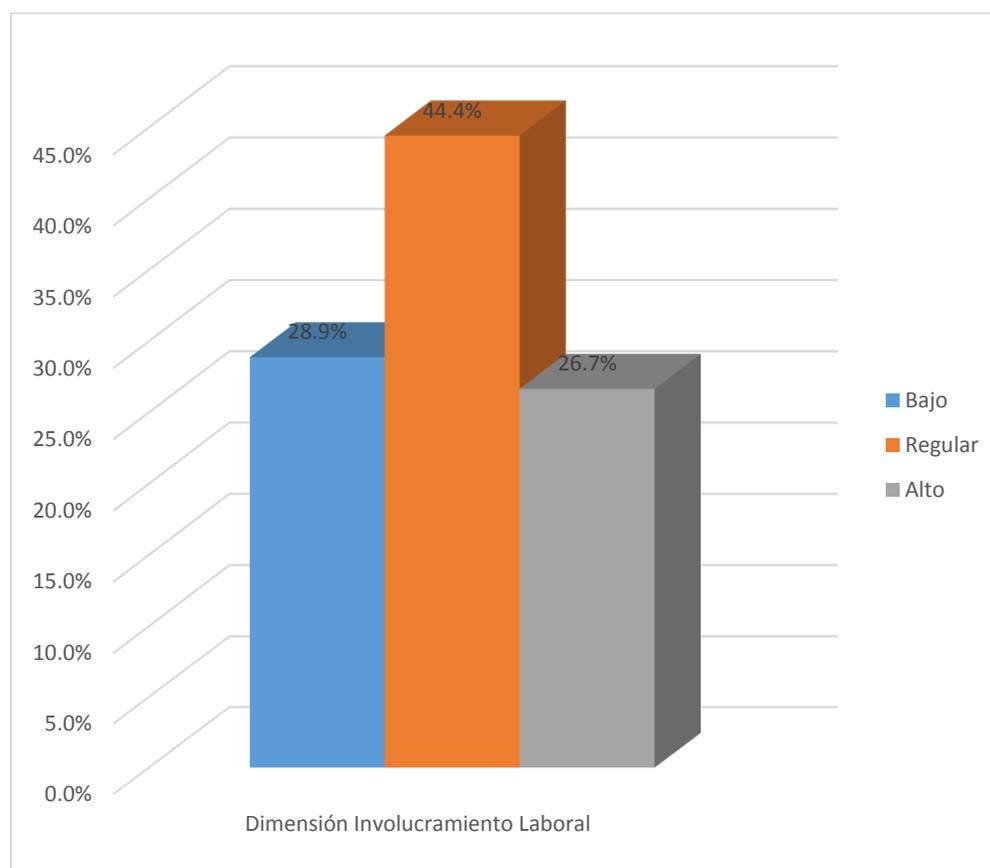
La mayoría de los trabajadores, un 40.0%, se encuentra en un nivel regular de realización personal. Esto indica que, aunque no están completamente insatisfechos, tampoco se sienten plenamente realizados en su trabajo. Este nivel medio sugiere que hay potencial para mejorar. Estos empleados pueden estar cumpliendo con sus responsabilidades, y no están maximizando su rendimiento debido a una falta de motivación o inspiración. Para la empresa, esto representa una oportunidad para implementar programas de desarrollo personal y profesional que ayuden a elevar estos niveles de satisfacción, transformando el "regular" en "alto".

El 35.6% de los trabajadores reporta un alto nivel de realización personal. Este es un grupo considerablemente grande y representa una base sólida de empleados que están altamente satisfechos con sus roles y sienten que están alcanzando su potencial. Estos trabajadores muestran un alto compromiso y dedicación, lo que se traduce en un rendimiento laboral elevado. La realización personal alta está generalmente vinculada con una mayor productividad, creatividad, y un ambiente de trabajo positivo. Para la empresa pesquera, estos empleados son esenciales, ya que no solo impulsan el rendimiento actual, sino que también actúan como modelos a seguir y pueden inspirar a seguir motivando a este grupo es crucial para el éxito continuo de la empresa.

Tabla 3*Dimensión Involucramiento Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	28.9
Regular	20	44.4
Alto	12	26.7
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 3*Dimensión Involucramiento Laboral*

Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

En la evaluación de la dimensión "Involucramiento Laboral", se observa cómo los empleados de la empresa pesquera perciben su compromiso y dedicación hacia sus tareas laborales. Esta dimensión es crucial para entender el rendimiento laboral, ya que un mayor involucramiento suele estar asociado con una mayor productividad y calidad del trabajo. El 28.9% reporta un bajo nivel de involucramiento laboral. Este porcentaje significativo es casi un tercio de los empleados que no se sienten comprometidos con su trabajo. Esto puede ser reflejo de una variedad de factores, como falta de motivación, escasas oportunidades de desarrollo profesional, o un ambiente laboral poco estimulante. Los empleados con bajo involucramiento son menos propensos a esforzarse más allá de lo necesario.

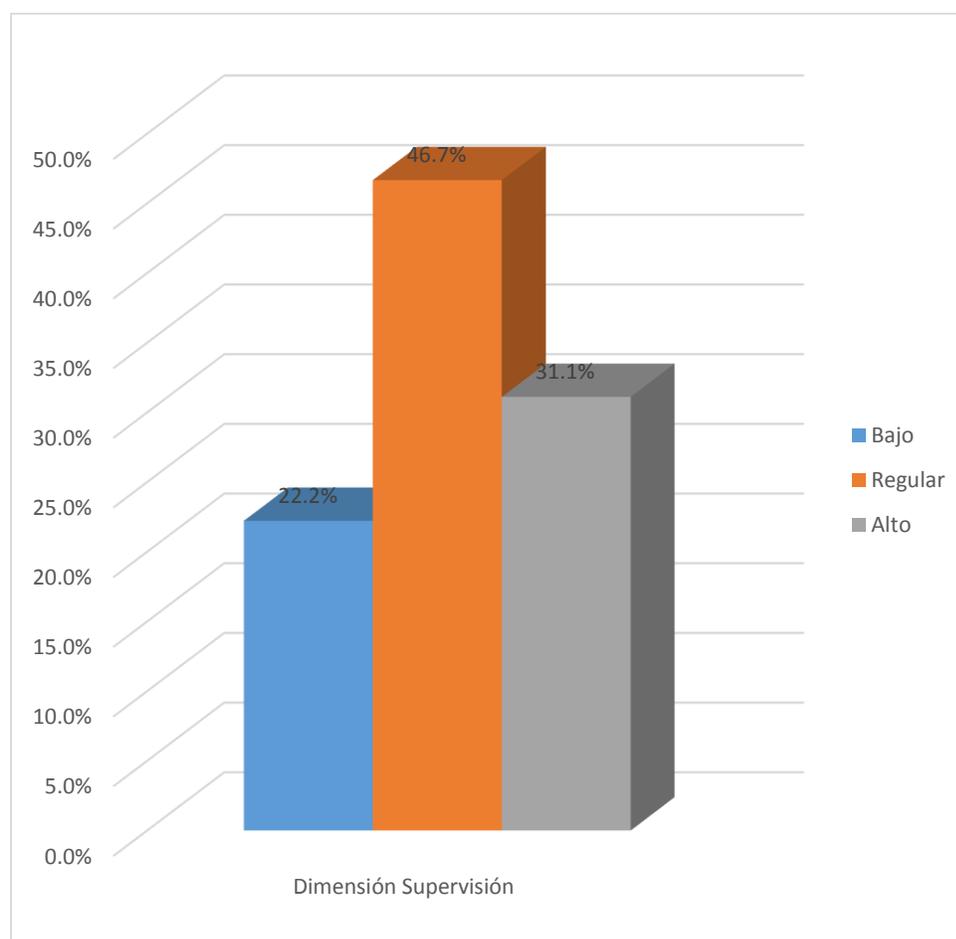
El grupo más grande, con un 44.4%, se encuentra en un nivel regular de involucramiento laboral. Este dato sugiere que casi la mitad de los empleados tiene un compromiso moderado con su trabajo. Si bien cumplen con sus responsabilidades, es probable que no estén alcanzando su máximo potencial. Esta situación representa una oportunidad para la empresa de implementar estrategias de motivación y desarrollo profesional que puedan convertir este compromiso moderado en uno alto.

El 26.7% de los trabajadores reporta un alto nivel de involucramiento laboral. Este grupo demuestra un fuerte compromiso hacia sus tareas laborales, lo cual es un indicador positivo para la empresa. Estos trabajadores son probablemente los más productivos, innovadores y motivados, contribuyendo de manera significativa al rendimiento general de la empresa. Mantener y fomentar este alto nivel de involucramiento es esencial para el éxito continuo de la empresa, ya que estos empleados no solo aportan directamente a la productividad, sino que también pueden influir en sus compañeros, elevando el involucramiento y rendimiento en toda la organización.

Tabla 4*Dimensión Supervisión*

Nivele	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	22.2
Regular	21	46.7
Alto	14	31.1
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 4*Dimensión Supervisión*

Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

La dimensión "Supervisión" evalúa la percepción de los empleados sobre la calidad de la supervisión que reciben en su lugar de trabajo. Esta dimensión es esencial para el clima laboral y el rendimiento, ya que una supervisión efectiva puede mejorar la motivación y la eficiencia de los empleados.

El 22.2% de los trabajadores reporta un bajo nivel de supervisión. Esto significa que más de una quinta parte de los empleados percibe que la calidad de la supervisión que reciben es insuficiente. Los empleados que sienten que no reciben la supervisión necesaria pueden sentirse desmotivados, inseguros sobre sus responsabilidades y menos comprometidos con su trabajo, lo que impacta negativamente el rendimiento laboral.

El 46.7% de los trabajadores indica un nivel regular de supervisión. Esta es la categoría más grande, lo que sugiere que casi la mitad de los empleados perciben la supervisión como suficiente pero no excepcional. Un nivel regular de supervisión implica que los empleados reciben una orientación adecuada, pero no se sienten especialmente apoyados o inspirados por sus supervisores. Esto presenta una oportunidad para la empresa de mejorar las habilidades de supervisión a través de capacitación y desarrollo.

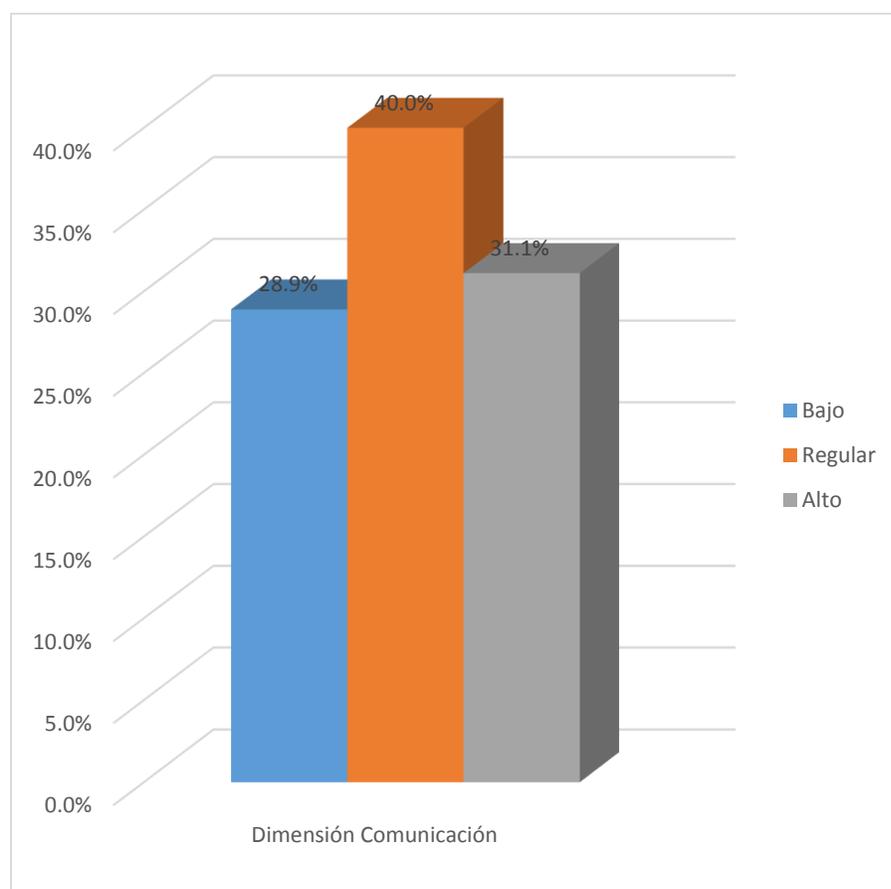
El 31.1% de los trabajadores reporta un alto nivel de supervisión. Este grupo de empleados percibe que reciben una supervisión de alta calidad, lo que generalmente se traduce en una mayor motivación, claridad en las tareas. Los empleados que sienten que tienen buenos supervisores suelen ser más productivos y eficientes, ya que tienen una orientación clara y se sienten respaldados en su trabajo. Mantener y potenciar este nivel de supervisión es crucial para la

empresa, ya que estos empleados son probablemente los más comprometidos y satisfechos, contribuyendo significativamente al rendimiento laboral positivo.

Tabla 5*Dimensión Comunicación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	28.9
Regular	18	40.0
Alto	14	31.1
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 5*Dimensión Comunicación*

Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

La dimensión "Comunicación" evalúa cómo los empleados perciben la efectividad y la apertura de las comunicaciones dentro de la empresa. Una comunicación adecuada es crucial para el clima laboral y el rendimiento, ya que facilita la comprensión, la colaboración y la resolución de problemas. El 28.9% de los trabajadores reporta un bajo nivel de comunicación. La falta de comunicación puede llevar a malentendidos, falta de alineación en los objetivos y disminución de la moral. Los empleados con baja percepción de la comunicación pueden sentirse desconectados, desinformados sobre los cambios y decisiones organizacionales, lo que afecta negativamente su rendimiento laboral y su motivación.

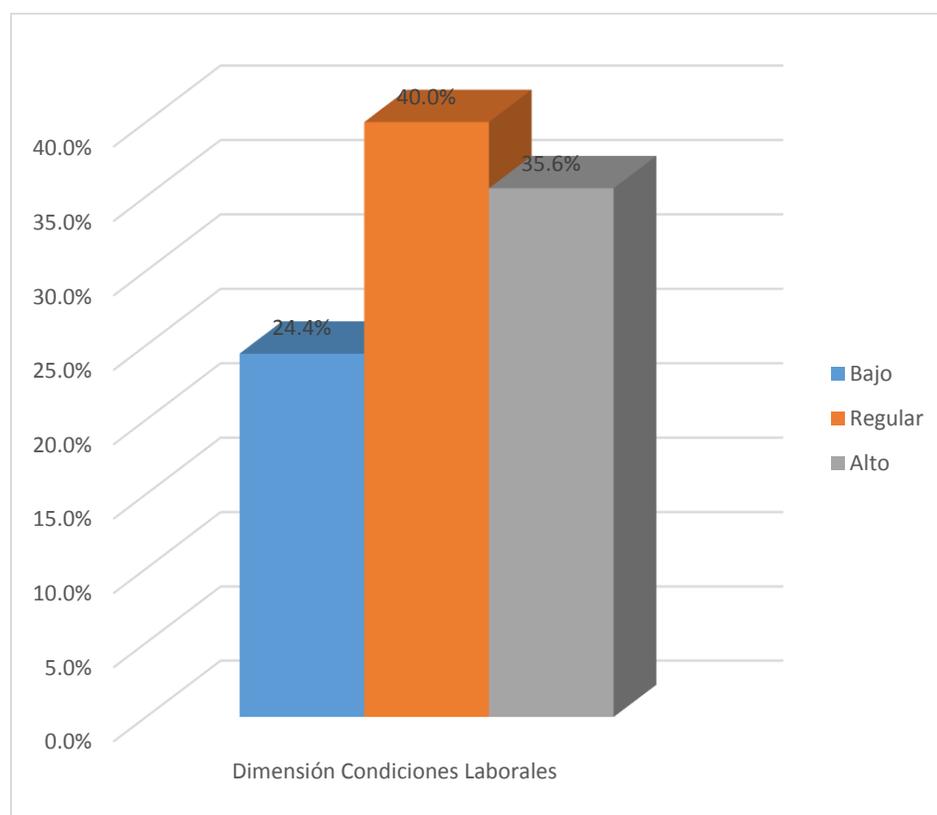
El 40.0% de los trabajadores indica un nivel regular de comunicación. Este es el grupo más grande, lo que sugiere que casi la mitad de los empleados perciben la comunicación como suficiente pero no excepcional. Un nivel regular de comunicación implica que los mensajes se transmiten de manera adecuada, pero puede haber áreas para mejorar en términos de claridad. Mejorar la comunicación para este grupo podría fortalecer la cohesión del equipo, reducir los malentendidos y aumentar la colaboración, lo que podría conducir a una mejora en el rendimiento laboral.

El 31.1% de los trabajadores reporta un alto nivel de comunicación. Este grupo percibe que la comunicación dentro de la empresa es efectiva, abierta y transparente. Una alta percepción de la comunicación suele estar asociada con una mayor satisfacción laboral, compromiso y eficiencia. Los empleados que sienten que reciben información clara y oportuna son más propensos a trabajar de manera más colaborativa y eficaz, contribuyendo positivamente al rendimiento laboral. Mantener este alto nivel de comunicación es crucial para la empresa, ya que fortalece la cultura organizacional y fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Tabla 6*Dimensión Condiciones Laborales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	24.4
Regular	18	40.0
Alto	16	35.6
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 6*Dimensión Condiciones Laborales*

Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

La dimensión “Condiciones Laborales” evalúa cómo los empleados perciben el ambiente físico y las condiciones en las que realizan sus tareas diarias. Estas condiciones tienen un impacto directo en el bienestar, la seguridad y la eficiencia de los trabajadores.

Un 24.4% de los trabajadores reporta un bajo nivel de condiciones laborales. Este grupo indica que más de una cuarta parte de los empleados perciben que las condiciones físicas en las que realizan su trabajo son deficientes o inadecuadas.. Estas condiciones pueden afectar negativamente la moral de los empleados, aumentar el riesgo de accidentes y lesiones, y disminuir la productividad y eficiencia general.

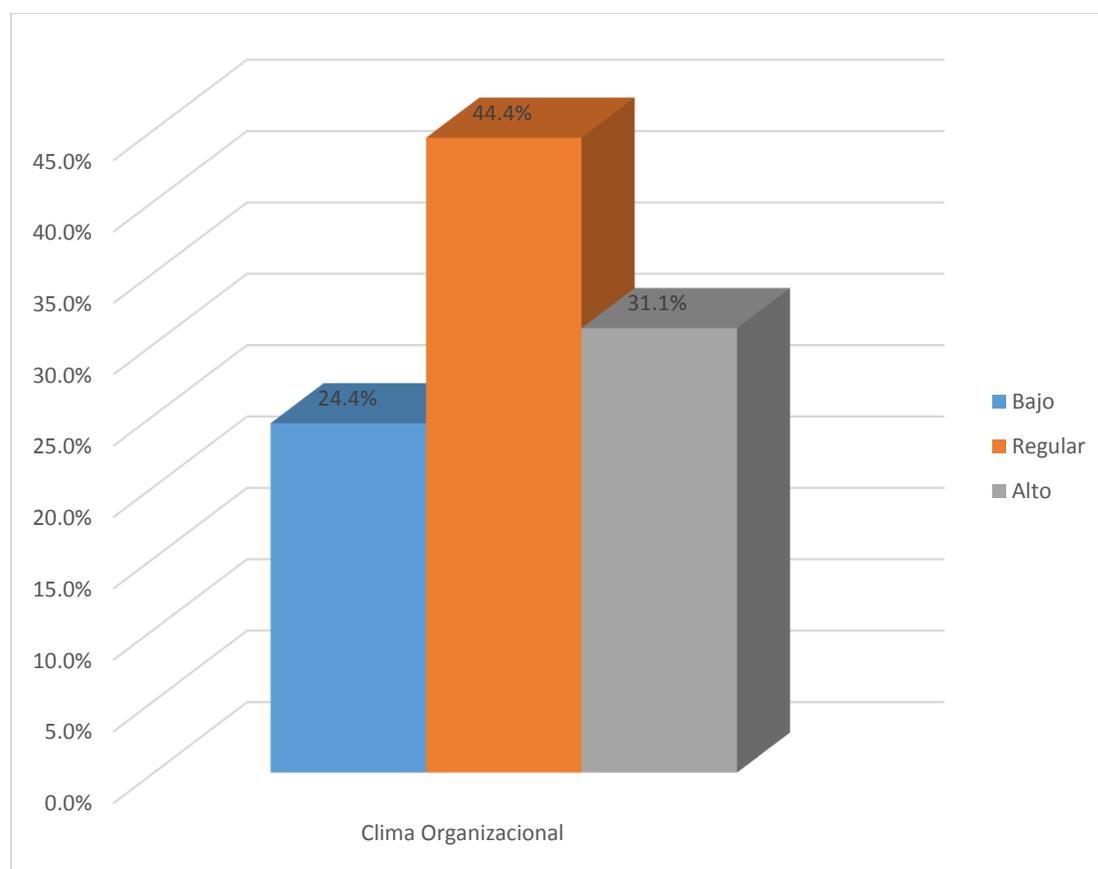
El 40.0% de los trabajadores indica un nivel regular de condiciones laborales. Este grupo representa la mayoría, lo que sugiere que muchos empleados perciben que las condiciones en las que trabajan son aceptables, pero no excepcionales. Un nivel regular de condiciones laborales implica que los empleados pueden realizar sus tareas diarias de manera efectiva, pero puede haber áreas para mejorar en términos de comodidad, seguridad o ergonomía. Mejorar las condiciones laborales para este grupo podría aumentar el bienestar de los empleados, reducir la fatiga y el estrés laboral, y potenciar la productividad general.

El 35.6% de los trabajadores reporta un alto nivel de condiciones laborales. Este grupo percibe que las condiciones en las que realizan su trabajo son óptimas, lo que generalmente se traduce en un ambiente físico seguro, confortable y adecuado para realizar sus tareas. Los empleados que trabajan en condiciones laborales óptimas suelen ser más motivados, productivos y comprometidos con su trabajo. Mantener y mejorar este alto nivel de condiciones laborales es crucial para la empresa, ya que contribuye a la satisfacción laboral, reduce la rotación de empleados y promueve un ambiente de trabajo positivo y eficiente.

Tabla 7*Clima Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	24.4
Regular	20	44.4
Alto	14	31.1
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 7*Clima Organizacional*

Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

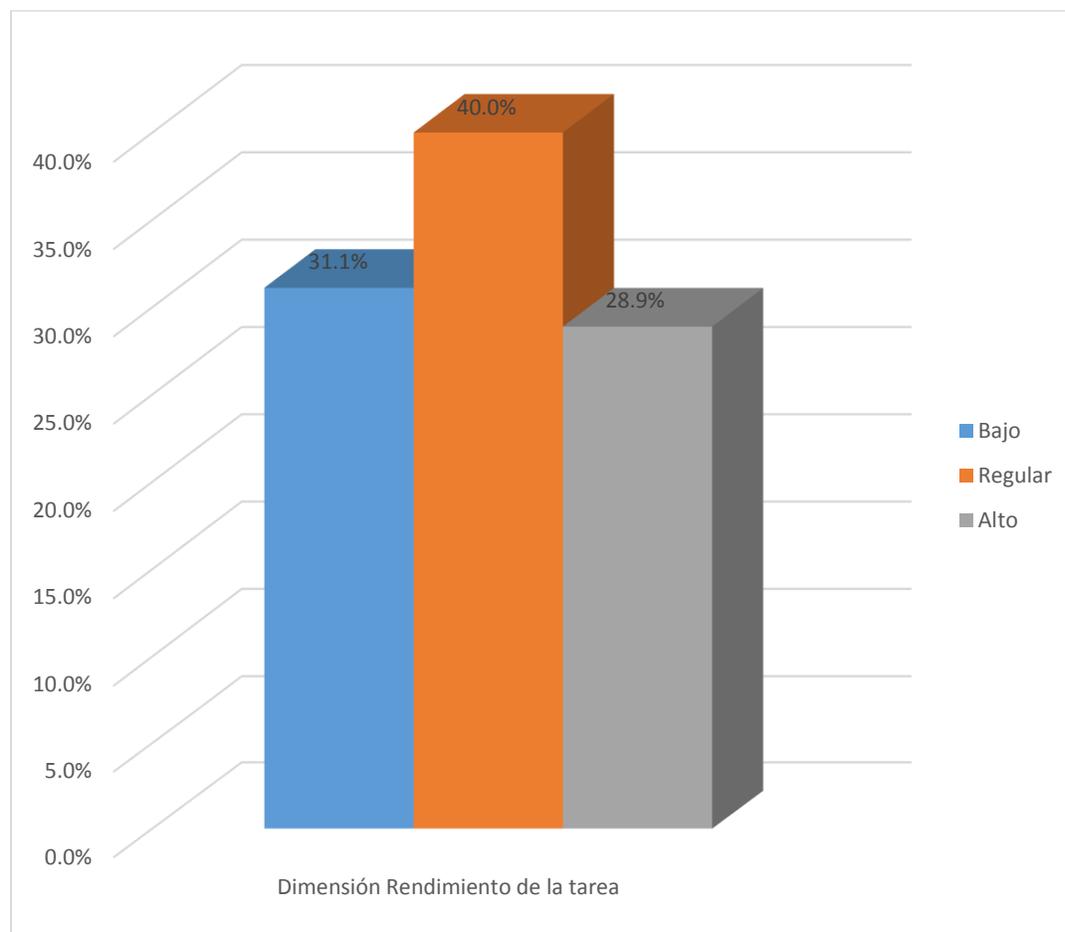
La dimensión "Clima Organizacional" refleja la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente general de trabajo en la empresa. Esta percepción puede influir significativamente en el compromiso, la satisfacción laboral y el rendimiento individual y colectivo. Un 24.4% de los trabajadores reporta un bajo nivel de clima organizacional. Este grupo indica que más de una cuarta parte de los empleados perciben que el ambiente de trabajo en la empresa es deficiente o poco favorable. Los empleados que perciben un bajo clima organizacional pueden experimentar niveles más bajos de motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo que puede afectar negativamente el rendimiento laboral y la cohesión del equipo.

El 44.4% de los trabajadores indica un nivel regular de clima organizacional. Este grupo representa la mayoría, lo que sugiere que muchos empleados perciben el ambiente de trabajo como aceptable, pero no excepcional. Esto implica que hay áreas para mejorar en términos de cultura organizacional, relaciones interpersonales, y la percepción de justicia y equidad dentro de la empresa. Mejorar el clima organizacional podría aumentar la satisfacción laboral, fortalecer el sentido de pertenencia y colaboración, y potenciar el rendimiento laboral general.

El 31.1% de los trabajadores reporta un alto nivel de clima organizacional. Este grupo percibe que el ambiente de trabajo en la empresa es positivo, motivador y favorable para el desarrollo personal y profesional. Los empleados que experimentan un alto clima organizacional suelen ser más comprometidos, productivos y dispuestos a contribuir de manera proactiva al éxito de la empresa. Mantener y fortalecer este alto nivel de clima organizacional es esencial para la empresa, ya que puede conducir a una mayor retención de talento, menor rotación de personal y una cultura organizacional sólida y positiva.

Tabla 8*Dimensión Rendimiento de la tarea*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	31.1
Regular	18	40.0
Alto	13	28.9
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación**Figura 8***Dimensión Rendimiento de la tarea***Nota.** La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

La dimensión "Rendimiento de la Tarea" evalúa cómo los empleados perciben su propio desempeño en las tareas asignadas dentro de la empresa. Esta percepción puede influir significativamente en la autoestima laboral, la satisfacción personal y el compromiso con el trabajo.

Un 31.1% de los trabajadores reporta un bajo nivel de rendimiento en la tarea. Este grupo indica que más de una tercera parte de los empleados perciben que su desempeño en las tareas asignadas es deficiente o por debajo de las expectativas. Las razones detrás de un bajo rendimiento pueden incluir falta de habilidades adecuadas, recursos insuficientes, o falta de claridad en las expectativas. Los empleados que perciben un bajo rendimiento de la tarea pueden experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral y autoconfianza, lo que puede impactar negativamente en su motivación y rendimiento general.

El 40.0% de los trabajadores indica un nivel regular de rendimiento en la tarea. Este grupo representa la mayoría, lo que sugiere que muchos empleados perciben que cumplen con las expectativas básicas en sus tareas asignadas, pero no alcanzan un nivel excepcional de desempeño. Un nivel regular de rendimiento implica que hay espacio para mejorar en términos de eficiencia, calidad o innovación en el trabajo realizado. Mejorar el rendimiento de la tarea para este grupo podría aumentar la autoestima laboral, la satisfacción personal y potenciar el compromiso con el trabajo.

El 28.9% de los trabajadores reporta un alto nivel de rendimiento en la tarea. Este grupo percibe que su desempeño en las tareas asignadas es excelente y por encima de las expectativas. Los empleados con alto rendimiento en la tarea suelen ser más motivados, enfocados en resultados y capaces de superar los estándares establecidos. Mantener y fomentar este alto nivel de

rendimiento es crucial para la empresa, ya que puede conducir a una mayor productividad, calidad y eficiencia en el trabajo realizado.

Tabla 9

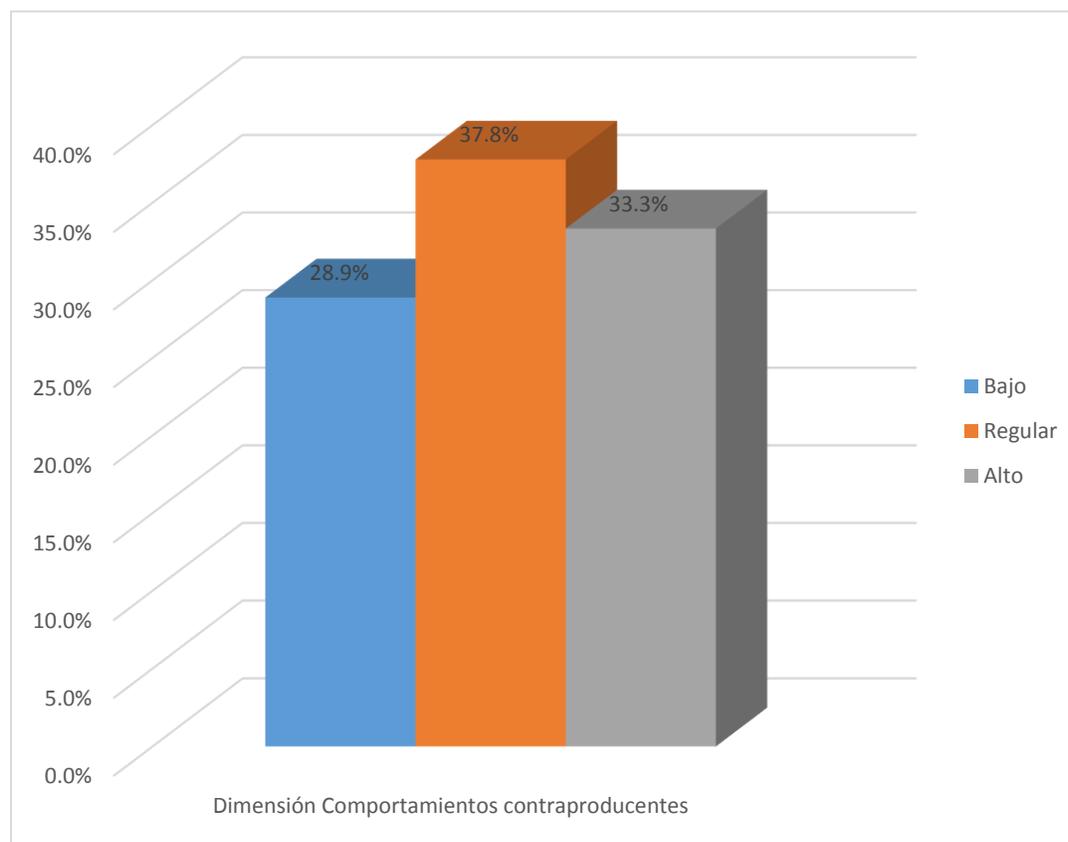
Dimensión Comportamientos contraproducentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	28.9
Regular	17	37.8
Alto	15	33.3
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 9

Dimensión Comportamientos contraproducentes



Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

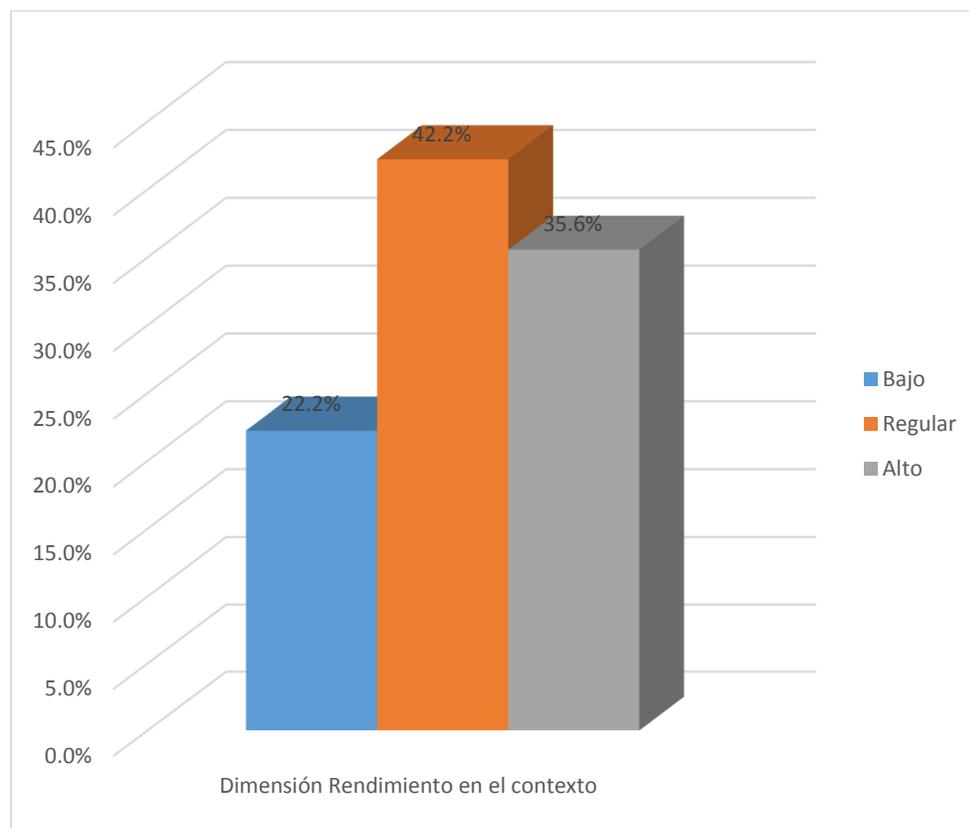
La dimensión "Comportamientos Contraproducentes" evalúa la percepción de los empleados sobre la incidencia de comportamientos que pueden afectar negativamente la eficiencia, la moral y el ambiente de trabajo dentro de la empresa. Un 28.9% de los trabajadores reporta un bajo nivel de comportamientos contraproducentes. Este grupo indica que casi un tercio de los empleados perciben que hay pocos comportamientos negativos que afectan el ambiente laboral. Esto sugiere que los empleados tienden a seguir normas y comportamientos aceptables, lo que puede contribuir positivamente a la moral y al rendimiento general en el lugar de trabajo.

El 37.8% de los trabajadores indica un nivel regular de comportamientos contraproducentes. Este grupo representa la mayoría, lo que sugiere que muchos empleados perciben que existen algunos comportamientos negativos, pero no dominantes en el ambiente laboral. Un nivel regular de comportamientos contraproducentes puede indicar la presencia ocasional de conductas como el ausentismo injustificado, la falta de colaboración o el incumplimiento de normas, que pueden afectar la eficiencia y el clima laboral. Implementar medidas para abordar y reducir estos comportamientos podría mejorar la cohesión del equipo y el rendimiento laboral.

El 33.3% de los trabajadores reporta un alto nivel de comportamientos contraproducentes. Este grupo percibe que hay una incidencia significativa de comportamientos negativos que afectan el ambiente laboral y la eficiencia en el trabajo. Los comportamientos contraproducentes pueden incluir desde conflictos interpersonales no resueltos hasta acciones que socavan la colaboración y el trabajo en equipo. Reducir este alto nivel de comportamientos contraproducentes es crucial para la empresa, ya que puede mejorar la moral del equipo, reducir la rotación de personal y promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Tabla 10*Dimensión Rendimiento en el contexto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	22.2
Regular	19	42.2
Alto	16	35.6
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación**Figura 10***Dimensión Rendimiento en el contexto***Nota.** La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

La dimensión "Rendimiento en el Contexto" evalúa cómo los empleados perciben su desempeño en relación con el entorno y las condiciones específicas en las que realizan sus tareas dentro de la empresa.

Un 22.2% de los trabajadores reporta un bajo nivel de rendimiento en el contexto. Este grupo indica que más de una quinta parte de los empleados perciben que su desempeño se ve afectado negativamente por el entorno o las condiciones específicas en las que trabajan. Factores como la falta de recursos adecuados, la infraestructura deficiente o la carga de trabajo pueden influir en este bajo rendimiento. Los empleados que perciben un bajo rendimiento en el contexto pueden experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral y dificultades para alcanzar sus metas profesionales, lo que puede impactar negativamente en su motivación y compromiso con el trabajo.

El 42.2% de los trabajadores indica un nivel regular de rendimiento en el contexto. Este grupo representa la mayoría, lo que sugiere que muchos empleados perciben que logran cumplir con sus responsabilidades dentro de las condiciones y entorno laboral establecidos. Un nivel regular de rendimiento en el contexto implica que, aunque los empleados pueden enfrentar desafíos ocasionales debido al entorno de trabajo, logran mantener una productividad y eficiencia aceptables. Implementar mejoras en las condiciones laborales y en el entorno físico podría ayudar a este grupo a alcanzar un nivel más alto de rendimiento y satisfacción laboral.

El 35.6% de los trabajadores reporta un alto nivel de rendimiento en el contexto. Este grupo percibe que su desempeño no se ve significativamente afectado por el entorno o las condiciones específicas en las que trabajan. Los empleados con alto rendimiento en el contexto suelen ser capaces de adaptarse eficazmente a las condiciones laborales y utilizar los recursos disponibles de

manera óptima para alcanzar sus objetivos. Mantener y fomentar este alto nivel de rendimiento es fundamental para la empresa, ya que puede conducir a una mayor eficiencia operativa, calidad de trabajo y satisfacción laboral.

Tabla 11

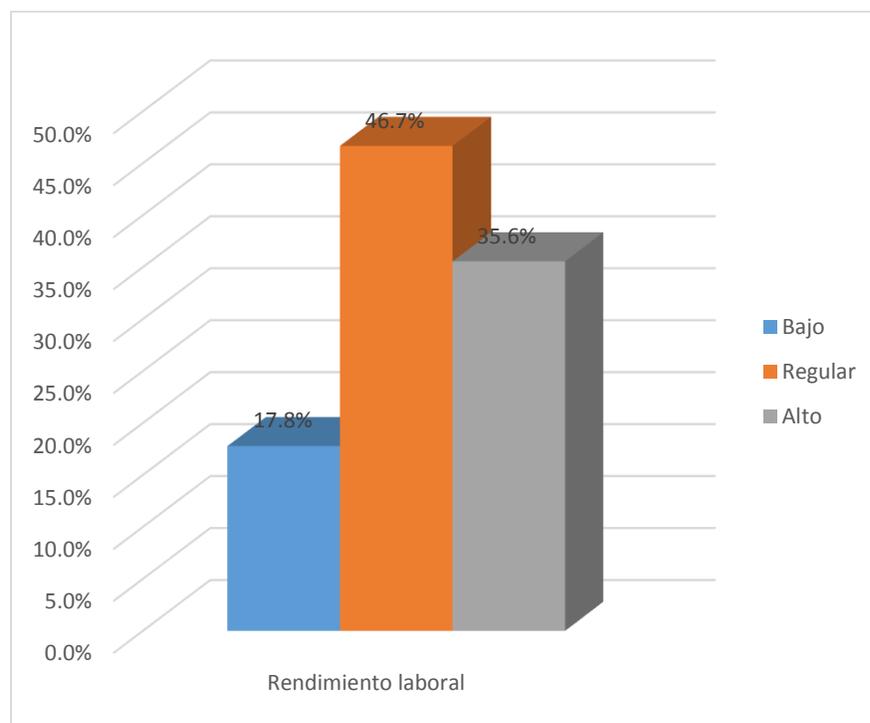
Rendimiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	17.8
Regular	21	46.7
Alto	16	35.6
Total	45	100

Nota. Datos procesados para la investigación

Figura 11

Rendimiento laboral



Nota. La figura muestra los porcentajes

Interpretación:

La dimensión "Rendimiento Laboral" evalúa cómo los empleados perciben su propio rendimiento en el trabajo, considerando la calidad y la cantidad de trabajo realizado. Un 17.8% de los trabajadores reporta un bajo nivel de rendimiento laboral. Este grupo indica que menos de una quinta parte de los empleados perciben que su rendimiento en el trabajo es deficiente o por debajo de las expectativas. Un bajo rendimiento laboral puede estar asociado con factores como falta de motivación, habilidades insuficientes para el trabajo, o problemas personales que afectan la productividad. Los empleados que perciben un bajo rendimiento laboral pueden experimentar niveles más bajos de satisfacción y autoestima laboral, lo que puede afectar negativamente su compromiso y desempeño general en la empresa.

El 46.7% de los trabajadores indica un nivel regular de rendimiento laboral. Este grupo representa la mayoría, lo que sugiere que muchos empleados perciben que cumplen con las expectativas básicas en términos de calidad y cantidad de trabajo realizado. Un nivel regular de rendimiento laboral implica que los empleados pueden enfrentar desafíos ocasionales en su trabajo, pero logran mantener una productividad aceptable. Implementar estrategias de desarrollo profesional y motivación podría ayudar a este grupo a mejorar su rendimiento y alcanzar metas más ambiciosas.

El 35.6% de los trabajadores reporta un alto nivel de rendimiento laboral. Este grupo percibe que su rendimiento en el trabajo es excelente y supera las expectativas establecidas. Los empleados con alto rendimiento laboral suelen ser altamente motivados, eficientes y capaces de cumplir consistentemente con objetivos y estándares de calidad elevados. Reconocer y

recompensar el alto rendimiento laboral es crucial para mantener la motivación y el compromiso de estos empleados, así como para promover una cultura de excelencia en toda la organización.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Tabla 12

Correlaciones de Hipótesis específica 1

		Clima organizacional	Dimensión rendimiento de la tarea
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.016
		N	45
	Dimensión rendimiento de la tarea	Coefficiente de correlación	.610
		Sig. (bilateral)	.016
		N	45

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

El análisis de correlación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea en los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo en 2024 revela una relación significativa y positiva. Con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.610 y un nivel de significancia de 0.016, considerando los datos obtenidos se puede concluir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que a medida que los empleados

perciben un mejor clima organizacional, su rendimiento en las tareas asignadas también tiende a ser más alto. Un clima organizacional positivo puede incluir factores como la satisfacción con las condiciones laborales, el apoyo de la supervisión y la buena comunicación interna, que contribuyen a un mayor compromiso y eficiencia en el desempeño de las tareas. La significancia estadística del análisis confirma que esta relación no es producto del azar, sino que es un patrón observable en la población de estudio. Esto sugiere que la empresa pesquera Austral Group S.A.A. podría beneficiarse al implementar estrategias que mejoren el clima organizacional, como programas de desarrollo profesional, reconocimiento del rendimiento y mejoras en la comunicación interna

Tabla 13

Correlación de hipótesis específica 2

			Clima organizacional	Dimensión comportamiento contraproducente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,648
		Sig. (bilateral)	.	,012
	Dimensión comportamiento contraproducente	N	45	45
		Coefficiente de correlación	de ,648	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	45	45

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024. El análisis de correlación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente en los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo en 2024 muestra una relación significativa y negativa. Con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de -0.648 y un nivel de significancia de 0.012, se puede concluir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una asociación moderada a fuerte entre estas dos variables. Este valor negativo indica que a medida que el clima organizacional mejora, la incidencia de comportamientos contraproducentes disminuye entre los empleados. Un buen clima organizacional, caracterizado por un ambiente de trabajo positivo, apoyo de la supervisión y comunicación efectiva, parece estar relacionado con una reducción en las conductas negativas, como el ausentismo, los conflictos interpersonales y la falta de colaboración. La significancia estadística del análisis confirma que esta relación no es producto del azar, sino que es un patrón consistente en la población estudiada. Esto sugiere que la empresa pesquera Austral Group S.A.A. podría beneficiarse al implementar políticas y prácticas que mejoren el clima organizacional, como promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

Tabla 14*Correlación de hipótesis específica 3*

			Clima organizacional	Dimensión contexto de los trabajadores
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,637
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	45	45
	Dimensión contexto de los trabajadores	Coefficiente de correlación	de ,637	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	45	45

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

H3: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

El análisis de correlación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo en 2024 revela una relación significativa y positiva. Con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.637 y un nivel de significancia de 0.022, se puede concluir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una asociación moderada a fuerte entre estas dos variables. Este valor positivo indica que a medida que los empleados perciben un mejor clima organizacional, su rendimiento

en el contexto también tiende a mejorar. Un buen clima organizacional, caracterizado por un entorno de trabajo favorable, apoyo de la supervisión y comunicación efectiva, parece estar relacionado con un mayor rendimiento en las condiciones específicas en las que los empleados realizan sus tareas. La significancia estadística del análisis confirma que esta relación no es producto del azar, sino que es un patrón observable en la población de estudio. Esto sugiere que la empresa pesquera Austral Group S.A.A. podría beneficiarse al implementar estrategias que mejoren el clima organizacional, como programas de capacitación, incentivos para el desempeño y mejoras en la infraestructura laboral.

Tabla 15

Correlación de hipótesis general

			Clima organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,687
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,687	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024.

El análisis de correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo en 2024 revela una relación significativa y positiva. Con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.687 y un nivel de significancia de 0.000, se puede concluir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una asociación fuerte entre estas dos variables. Este valor positivo indica que a medida que los empleados perciben un mejor clima organizacional, su rendimiento laboral también tiende a mejorar significativamente. Un clima organizacional favorable, caracterizado por un entorno de trabajo positivo, buen liderazgo, y comunicación efectiva, parece estar estrechamente relacionado con un mayor desempeño laboral entre los empleados. Esto sugiere que la empresa pesquera Austral Group S.A.A. podría beneficiarse enormemente al implementar y mantener políticas y prácticas que mejoren el clima organizacional. Estrategias como la mejora de la comunicación interna, el reconocimiento y recompensa del desempeño, así como la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, pueden ser clave para aumentar el rendimiento laboral.

4.3. Discusión de resultados.

El rendimiento laboral de los trabajadores en cualquier organización es un factor crucial que determina su éxito y competitividad en el mercado. En el caso de una empresa pesquera de Ilo, el desempeño eficiente y eficaz de los empleados es fundamental para garantizar la calidad de los productos, la satisfacción del cliente y la sostenibilidad económica. Sin embargo, este rendimiento no solo depende de las habilidades individuales y la capacitación, sino también del clima laboral dentro de la organización. El clima laboral se refiere al ambiente general de trabajo y a la percepción que los empleados tienen de diversos aspectos de su entorno laboral, como la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el reconocimiento y las condiciones

físicas del lugar de trabajo. Un clima laboral positivo puede incrementar la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento laboral. Por otro lado, un clima laboral negativo puede resultar en altos niveles de estrés, baja moral, conflictos internos y una disminución del rendimiento.

En la empresa pesquera de Ilo, se ha observado que el clima laboral es un factor determinante en la productividad y eficiencia de los trabajadores. La naturaleza del trabajo en la industria pesquera, que a menudo implica largas horas, condiciones físicas exigentes y la necesidad de trabajar en equipo, hace que el clima laboral sea aún más crítico. Problemas como la falta de comunicación efectiva, el liderazgo autoritario, la ausencia de reconocimiento y las malas condiciones laborales pueden tener un impacto significativo en el rendimiento de los empleados. El análisis de la dimensión "Realización Personal" muestra que una parte significativa de los trabajadores de la empresa pesquera de Ilo experimenta niveles moderados a altos de satisfacción personal en el trabajo. Sin embargo, la existencia de un cuarto de los empleados con baja realización personal indica la necesidad de implementar estrategias que promuevan el desarrollo y reconocimiento individual. Al centrarse en mejorar la realización personal, la empresa puede no solo aumentar el bienestar y la motivación de sus empleados, sino también mejorar el rendimiento laboral y la productividad en general. Así lo manifestó los resultados de la tabla 1: La percepción de realización personal entre los trabajadores se distribuye de manera relativamente equilibrada, con un 24.4% de los empleados situándose en un nivel bajo, un 40.0% en un nivel regular y un 35.6% en un nivel alto. Esto sugiere que mientras una parte significativa de los empleados se siente moderadamente satisfecha con sus logros personales en el trabajo, un considerable grupo experimenta altos niveles de satisfacción y desarrollo personal.

El análisis de la dimensión "Involucramiento Laboral" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución equilibrada, con una mayor proporción de empleados en el nivel regular. Con un tercio de los empleados experimentando bajo involucramiento, es evidente que la empresa necesita abordar este problema para evitar posibles impactos negativos en el rendimiento laboral. Sin embargo, la presencia de un grupo significativo con alto involucramiento laboral es un activo valioso que la empresa debe mantener y potenciar. Implementar programas de desarrollo profesional, reconocimiento y motivación puede ayudar a mejorar los niveles de involucramiento, transformando el clima laboral y optimizando el rendimiento general de la empresa. En la tabla 2 se manifestó: En cuanto al involucramiento laboral, el 28.9% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, el 44.4% en un nivel regular y el 26.7% en un nivel alto. La mayoría de los empleados, ubicados en el nivel regular, indica una participación moderada en sus tareas y responsabilidades laborales, aunque existe una necesidad de incrementar el compromiso para mejorar el rendimiento global.

El análisis de la dimensión "Supervisión" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución notable, con una mayoría de empleados situados en el nivel regular. Con más de una quinta parte de los empleados percibiendo una supervisión deficiente, la empresa debe abordar esta área para evitar consecuencias negativas en el rendimiento laboral. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alta satisfacción en la supervisión es un aspecto positivo que la empresa debe mantener y expandir. Mejorar las habilidades de supervisión y ofrecer formación continua podría transformar el clima laboral, aumentando la motivación y la productividad en toda la organización. En la tabla 3 La percepción de la supervisión es predominantemente regular para el 46.7% de los trabajadores, mientras que el 22.2% la percibe como baja y el 31.1% como alta. Esto resalta la importancia de mejorar las

prácticas de supervisión para asegurar que más empleados reciban el apoyo y la orientación necesarios para desempeñarse de manera efectiva.

El análisis de la dimensión "Comunicación" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución variada en las percepciones de los empleados. Con casi un tercio de los empleados percibiendo una comunicación deficiente, es claro que la empresa debe priorizar mejoras en esta área para evitar posibles impactos negativos en el rendimiento laboral. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alta satisfacción en la comunicación es un activo que la empresa debe aprovechar y fortalecer. Mejorar los canales y prácticas de comunicación podría transformar el clima laboral, aumentando la eficiencia, la colaboración y la satisfacción en toda la organización. En la tabla 4 manifestó: La comunicación en el lugar de trabajo es vista como regular por el 40.0% de los empleados, con un 28.9% considerándola baja y un 31.1% alta. La distribución sugiere que existe un margen considerable para mejorar la claridad y efectividad de la comunicación interna para facilitar un mejor entendimiento y colaboración.

El análisis de la dimensión "Condiciones Laborales" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución variada en las percepciones de los empleados sobre sus condiciones físicas de trabajo. Con un cuarto de los empleados percibiendo condiciones laborales deficientes, es evidente que la empresa debe implementar mejoras significativas para mitigar posibles impactos negativos en el rendimiento laboral y el bienestar general. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alto nivel de condiciones laborales es un aspecto positivo que la empresa debe mantener y fortalecer. Mejorar las condiciones físicas de trabajo puede no solo aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino también mejorar la productividad y eficiencia en toda la organización. En la tabla 5 manifiestan que: Las condiciones

laborales son percibidas como regulares por el 40.0% de los empleados, mientras que un 24.4% las considera bajas y un 35.6% altas. Este equilibrio destaca la necesidad de mejorar las condiciones físicas y de trabajo para elevar la satisfacción y productividad de los empleados.

El análisis de la dimensión "Clima Organizacional" en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución variada en las percepciones de los empleados sobre el ambiente de trabajo. Con un cuarto de los empleados percibiendo un clima organizacional bajo, la empresa debe implementar estrategias efectivas para mejorar esta área y mitigar posibles impactos negativos en el rendimiento laboral y la satisfacción del personal. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alto nivel de clima organizacional es un activo valioso que la empresa debe mantener y fortalecer. Mejorar el clima organizacional puede no solo promover un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, sino también aumentar la productividad y eficiencia en toda la organización. En la tabla 6 manifestó que: El clima organizacional general se califica como regular por el 44.4% de los empleados, con un 24.4% señalándolo como bajo y un 31.1% como alto. Mejorar el clima organizacional podría tener un impacto positivo significativo en la moral y el rendimiento de los trabajadores.

El análisis de la dimensión "Rendimiento de la Tarea" en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo muestra una distribución diversa en las percepciones sobre el desempeño individual en las tareas asignadas. Con más de un tercio de los empleados percibiendo un bajo rendimiento en la tarea, es importante que la empresa identifique las causas subyacentes y adopte medidas correctivas para mejorar esta área. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alto rendimiento en la tarea es un activo que la empresa debe reconocer y fortalecer. Fomentar un ambiente que promueva el desarrollo de habilidades, el reconocimiento del desempeño y la mejora continua podría potenciar el rendimiento laboral y la satisfacción

personal en toda la organización. En la tabla 7 manifestó que: El rendimiento en la tarea es visto como regular por el 40.0% de los empleados, con un 31.1% reportando un rendimiento bajo y un 28.9% alto. Esto indica que, aunque muchos empleados cumplen con las expectativas básicas, hay espacio para mejorar el rendimiento general mediante estrategias de desarrollo y apoyo.

El análisis de la dimensión "Comportamientos Contraproducentes" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución variada en las percepciones sobre la incidencia de comportamientos negativos en el ambiente laboral. Con más de un tercio de los empleados percibiendo un nivel regular o alto de comportamientos contraproducentes, la empresa debe implementar estrategias efectivas para abordar y mitigar estos desafíos. Mejorar la comunicación, promover la resolución de conflictos y establecer expectativas claras de comportamiento podrían contribuir a un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Reconocer y fortalecer el bajo nivel de comportamientos contraproducentes es crucial para fomentar un entorno de trabajo que promueva la eficiencia, la moral y el rendimiento laboral. En la tabla 8 Los comportamientos contraproducentes son percibidos como regulares por el 37.8% de los empleados, mientras que un 28.9% los considera bajos y un 33.3% altos. Reducir estos comportamientos a través de una mejor gestión y cultura organizacional es esencial para mantener un entorno de trabajo positivo y productivo.

El análisis de la dimensión "Rendimiento en el Contexto" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo revela una distribución variada en las percepciones sobre el impacto del entorno y las condiciones laborales en el desempeño individual. Con más de una quinta parte de los empleados percibiendo un bajo rendimiento en el contexto, la empresa debe identificar y abordar las causas subyacentes para mejorar las condiciones laborales y optimizar el entorno de trabajo. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alto rendimiento en el

contexto es un aspecto positivo que la empresa debe reconocer y fortalecer. Mejorar las condiciones físicas y el entorno laboral puede no solo aumentar la productividad y eficiencia, sino también mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados en toda la organización. En la tabla 9 El rendimiento en el contexto es evaluado como regular por el 42.2% de los empleados, con un 22.2% considerándolo bajo y un 35.6% alto. La mayoría de los empleados sienten que su rendimiento en condiciones específicas es aceptable, pero hay margen para mejorar mediante intervenciones estratégicas.

El análisis de la dimensión "Rendimiento Laboral" en el clima laboral de los trabajadores de la empresa pesquera en Ilo muestra una distribución diversa en las percepciones sobre el rendimiento individual en el trabajo. Con menos de una quinta parte de los empleados percibiendo un bajo rendimiento laboral, la empresa debe identificar y abordar las causas subyacentes para apoyar a estos empleados y mejorar su productividad. Sin embargo, la presencia de un grupo considerable con alto rendimiento laboral es un activo valioso que la empresa debe reconocer y fortalecer. Fomentar un entorno que promueva el desarrollo profesional, la motivación y el reconocimiento puede contribuir a mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo. En la tabla 10 Finalmente, el rendimiento laboral global es percibido como regular por el 46.7% de los empleados, mientras que un 17.8% lo considera bajo y un 35.6% alto. Este análisis sugiere que la mayoría de los empleados cumplen con las expectativas básicas, pero hay una oportunidad significativa para elevar el rendimiento mediante la mejora del clima laboral y la implementación de políticas de apoyo efectivas.

El análisis de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea muestra una correlación positiva y significativa con un coeficiente de 0.610 y una significancia de 0.016. Esto indica que un clima organizacional favorable está asociado con un mayor rendimiento en la

realización de tareas específicas por parte de los empleados. Los trabajadores que perciben un ambiente de trabajo positivo tienden a desempeñarse mejor en sus responsabilidades diarias, lo que sugiere la importancia de mantener un clima laboral que apoye y motive a los empleados.

La relación entre el clima organizacional y los comportamientos contraproducentes revela una correlación positiva y significativa, con un coeficiente de 0.648 y una significancia de 0.012. Este hallazgo sugiere que un ambiente de trabajo positivo reduce la incidencia de comportamientos negativos entre los empleados. Un clima organizacional favorable parece fomentar un comportamiento más constructivo y colaborativo, disminuyendo las acciones que puedan perjudicar la productividad y la moral del equipo.

En el antecedente de : Montes (2021), explica como objetivo fue indicar la forma en que el clima organizacional tiene una relación con el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. Los resultados permiten afirmar la relación entre las variables a un nivel moderado por cuántas alcanzó un coeficiente de 0.671, de manera que se concluye que un clima organizacional positivo determinará un alto desempeño en los colaboradores. En la tabla 14 La correlación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto muestra un coeficiente de 0.637 y una significancia de 0.022, indicando una relación positiva y significativa. Esto sugiere que un entorno laboral positivo mejora el rendimiento de los empleados en contextos específicos de trabajo, como el trabajo en equipo y la adaptación a diversas situaciones laborales. Un buen clima organizacional facilita un desempeño más eficaz y adaptativo de los empleados en diferentes escenarios. En la hipótesis general de Relación entre Clima Organizacional y Rendimiento Laboral General. El vínculo entre el clima organizacional y el rendimiento laboral general es el más fuerte, con un coeficiente de correlación de 0.687 y una significancia de 0.000. Esta correlación positiva y altamente significativa destaca que un clima organizacional positivo está estrechamente

relacionado con un alto rendimiento laboral global. Los empleados que experimentan un ambiente de trabajo favorable tienden a tener un mejor desempeño general, lo que subraya la importancia de un clima laboral positivo para la productividad y el éxito organizacional.

En conjunto, los análisis de las hipótesis confirman que el clima organizacional tiene un impacto significativo y positivo en diversas dimensiones del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo en 2024. Un ambiente laboral favorable no solo mejora el rendimiento en tareas específicas y contextos diversos, sino que también reduce comportamientos contraproducentes y eleva el rendimiento laboral general. Estas conclusiones subrayan la importancia de mantener y mejorar el clima organizacional como una estrategia clave para maximizar el potencial de los empleados y alcanzar un desempeño óptimo en la organización. La empresa debería enfocarse en crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar, la motivación y la colaboración para lograr mejores resultados y una mayor satisfacción laboral entre sus trabajadores.

CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024, es moderada ($Rho=0.687$) y su significancia hallada ($p=0.00$) es menor al parámetro límite ($p<0.05$) y ello este valor positivo indica que a medida que los empleados perciben un mejor clima organizacional, su rendimiento laboral también tiende a mejorar significativamente.

La relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A de Ilo, 2024, es moderada ($Rho=0.610$) y su significancia hallada ($p=0.016$) es menor al parámetro límite ($p<0.05$) y ello un clima organizacional positivo puede incluir factores como la satisfacción con las condiciones laborales, el apoyo de la supervisión y la buena comunicación interna, que contribuyen a un mayor compromiso y eficiencia en el desempeño de las tareas..

La relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024, es moderada ($Rho=0.648$) y su significancia hallada ($p=0.012$) es menor al parámetro límite ($p<0.05$) y ello un buen clima organizacional, caracterizado por un ambiente de trabajo positivo, apoyo de la supervisión y comunicación efectiva, parece estar relacionado con una reducción en las conductas negativas.

La relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024 es moderada ($Rho=0.637$) y su significancia hallada ($p=0.022$) es menor al parámetro límite ($p<0.05$) y ello un buen clima organizacional, caracterizado por un entorno de trabajo favorable, apoyo de la supervisión y comunicación efectiva, parece estar relacionado con un mayor rendimiento en las condiciones específicas en las que los empleados realizan sus tareas..

5.2. RECOMENDACIONES

Para mejorar el clima laboral y, consecuentemente, el rendimiento laboral, es fundamental establecer canales de comunicación claros y efectivos. Esto incluye reuniones regulares, boletines internos y plataformas digitales donde los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones. Una comunicación abierta no solo ayuda a resolver conflictos de manera oportuna, sino que también crea un ambiente de confianza y colaboración, lo que puede aumentar la motivación y la productividad de los empleados.

Reconocer y recompensar el buen desempeño es una estrategia efectiva para mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento. La empresa debería establecer un sistema de incentivos que incluya bonificaciones, premios por desempeño, y reconocimiento público de los logros de los empleados. Estos programas no solo motivan a los empleados a mantener altos niveles de rendimiento, sino que también fomentan un sentido de pertenencia y valoración dentro de la empresa.

Invertir en el desarrollo profesional de los empleados es clave para mejorar el rendimiento laboral. La empresa puede ofrecer cursos de capacitación, talleres y oportunidades de crecimiento profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y conocimientos. Un programa de desarrollo profesional bien estructurado no solo aumenta la competencia técnica y profesional de los empleados.

Las condiciones laborales tienen un impacto directo en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. La empresa debería evaluar y mejorar aspectos como la ergonomía del lugar de trabajo, la seguridad, la limpieza, y el acceso a recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente. Crear un ambiente de trabajo cómodo y seguro puede reducir el estrés y la fatiga, y al mismo tiempo aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- Armenteros, A. L. I., Esperón, J. M. T., & Pérez, Y. M. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569.
- Araque, Y. D. V. C., Córdoba, V. H. M., & de Meriño, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 2(2), 21-41
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>.
- Chavarría, A. I. M. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua*, 12(3), 170-181.
- Chiavenato, I (2011). Administración de Recursos Humanos. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.

- Coronado Calvo, M. (2017). *El Clima Organizacional y el Estrés Laboral (Maestría en ADMINISTRACION)*. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle, Lima.
- Delgado, Y., & Adla, J. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. Durango, México: Editorial Ins-tituto Universitario Anglo Español.
- Fernández García, C. R. M. (2017). *Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la empresa Corporación Aceros Arequipa SA*, Lima, 2017.
- Flores Villanueva, Y. F. (2020). *Clima Organizacional y desempeño laboral en la empresa CYNKAT SAC Arequipa 2019*. Universidad Católica de Santa María.
- Gabini, S. M., & Salessi, S. M. (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*.
- Gabini, S. M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- García y Guzmán, E. , *Modelos teóricos de clima organizacional* (2007)
- Hernández, J. G. V., & Bautista, G. M. (2018). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. Ciencias Económicas: Publicación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral, 1(15), 117-130.*
- Huaman Ventura, L. M. (2019). *Informe por servicios profesionales como analista de aseguramiento de la calidad II en la empresa Austral Group SAA planta Ilo-Moquegua, 2009-2018.*

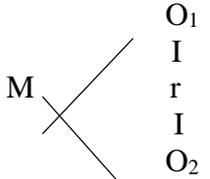
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1).
- Lindao, J., & Antonio, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa pesquera Jorana SA*. (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2022).
- López, J. M. C., & Medina, R. S. B. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), 37-55.
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.
- Montes Gómez, H. R. (2021). Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021. Universidad Cesar Vallejos.
- Ocaña, A y Velásquez, F. (2020). Plan de acción del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cantarana S.A.C – Chimbote 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62350>.
- Oyarce, R. R., & Muñoz, C. R. H. (2020). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26-30.

- Palacios, M. (2019). El clima organizacional y su re-lación con el desempeño laboral del personal ad-ministrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí Ecuador (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Palma, S. (2004). Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú: 1.^a ed.
- Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y rendimiento laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.
- Ramos, S. G. P., & del Pino, Á. R. O. (2018). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26).
- Ramos, N. & Ramos, N. (2018). Clima Organizacional. In *VII Jornada Académica Científica*.
- Restrepo, H. (2015). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.
- Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.
- Vargas Ochoa, D. D. (2019). El clima laboral y su impacto en la calidad de vida en la gerencia de relaciones comunitarias de la Unidad Minera MMG Las Bambas Apurimac-2019.
- Villanueva, O. R., & Quispe, R. L. (2021). Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. Caso Innova Scientific, lima, Perú. *Business Innova Sciences*, 2(3).

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?</p> <p>Problemas Secundarios ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa</p>	<p>Objetivo General Determina la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024 Determinar la relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024 Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p> <p>Hipótesis específica H1: Existe relación entre el clima</p>	<p>Variables e Indicadores VARIABLE INDEPENDIENTE Clima organizacional Indicadores Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Rendimiento laboral Indicadores Rendimiento de la tarea Comportamientos Contraproducentes Rendimiento en el contexto</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental, correlacional</p>  <p>Muestra 30 trabajadores Instrumentos Cuestionario Escala de Likert</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024?</p>	<p>los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p>	<p>Organizacional y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p> <p>H2: Existe relación entre el clima organizacional y el comportamiento contraproducente de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p> <p>H3: Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa pesquera Austral Group S.A.A. de Ilo, 2024</p>		

ANEXO 2

Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima organizacional	Palma (2004) “es la percepción sobre el ambiente laboral que posee el trabajador el cual son aspectos propios y característicos que incidirán en su conducta y que pueden ser observados y evaluados” (p.12).	El clima es una variable que se mide a partir del involucramiento laboral, la realización personal, la supervisión, condiciones laborables y comunicación.	Realización personal	Oportunidades y apoyo para el logro individual	1,6,11,16,21,26 31,36,41,46.	5) Todo o siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o Nunca
			Involucramiento laboral	Compromiso y responsabilidad	2,7,12,17,22,27 32,37,42,47.	
			Supervisión	Monitoreo y herramientas de mejora	3,8,13,18,23,28 33,38,43,48	
			Comunicación	Proceso comunicativo	4,9,14,19,24,29 34,39,44,49.	
			Condiciones laborales	Relaciones Aspecto Físico	5,10,15,20,25,30 35,40,45,50	
Rendimiento laboral	Es un procedimiento para identificar la circunstancia actual de la forma en que está la organización a nivel de procesos y capital humano y en el alcance de sus	La variable se aborda entre las dimensiones del rendimiento de	Rendimiento de la tarea	Dedicación Creatividad Desafío Iniciativa Orientación a resultados Comportamiento Autocapacitación	1 2 3 4 5 6 7	5) Muy bueno 4) Bueno 3) Regular 2) Malo 1) Muy Malo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
	objetivos y acciones laborales desde una perspectiva general, los niveles organizacionales de rendimiento del capital humano proporcionan una valoración sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Montes, 2021).	tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento del contexto.	Comportamientos contraproducentes	Quejas	8	
				Comentarios negativos	9	
				Agrandar problema	10	
				Concentrarse en lo negativo	11	
				Comentarios foráneos	12	
				Planificación	13-14	
			Rendimiento en el contexto	Auto entrenamiento	16	
				Participación en reuniones	17	