

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Trabajo Social



**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la
Empresa Agrícola Pampa Baja, Arequipa 2023**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Chavez Valdivia, Sherley Katerine

ORCID: 0009-0006-8435-6769

Laime Hurtado, Leslie Yolanda

ORCID: 0009-0003-3000-7203

para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Asesor (a):

Mg. Ortega Paredes, Gianni Carol

ORCID: 0000-0002-3790-8077

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TRABAJO SOCIAL

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 05 de Septiembre del 2024

Dictamen: 011655-C-EPTS-2024

Visto el borrador del expediente 011655, presentado por:

2016147102 - LAIME HURTADO LESLIE YOLANDA

2016147032 - CHAVEZ VALDIVIA SHERLEY KATERINE

Titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
AGRÍCOLA PAMPA BAJA, AREQUIPA 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

**29559350 - MEDINA GORDILLO SARA YANINA
DICTAMINADOR**



**42507557 - VELA AQUIZE ROSA MARIA
DICTAMINADOR**



**29703818 - RODRIGUEZ PRIZADA NANCY
DICTAMINADOR**



Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja, Arequipa 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	INSTITUTO COMERCIO Y PRODUCCION. "EIA-SD del Proyecto Denominado Siembra e Irrigación de Hortalizas, Frutales, Forrajes y Crianza de Ganado Vacuno, en el Lote C-8 (1,100 ha) y B-11a (270 ha) de Terrenos-IGA0013714", R.D.G. N° 458-2017-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021 Publicación	1%
6	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, quien ha sido mi fuerza en cada paso de mi vida, brindándome el valor para enfrentar cada desafío. A mis padres, por su constante apoyo y por acompañarme siempre en la búsqueda de mis metas tanto personales como profesionales. A mi esposo y mi hija, quienes han sido mi pilar y mi más grande motivación para continuar. A toda mi familia, por sus palabras de aliento en los momentos más difíciles, y a mis profesores, cuyo compromiso y dedicación guiaron este camino académico.

Chavez Valdivia Sherley Katherine

Con cariño dedico este logro a mis amados padres, Jorge y Yolanda, quienes han sido mi mayor fuente de fortaleza y apoyo incondicional en cada momento. Agradezco profundamente a mis seres queridos, quienes me han acompañado y brindado su apoyo para no rendirme ante las dificultades. Ellos han sido, y seguirán siendo, mi principal inspiración para ser mejor cada día.

Laime Hurtado Leslie Yolanda

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza en todo momento de mi vida.

A mis padres por su apoyo en lograr mis objetivos profesionales y personales. A mi esposo e hija por siempre estar conmigo en cada circunstancia de mi vida y ser mi motivación para seguir adelante. A mi familia por cada consejo y apoyo en cada momento de debilidad. A mis profesores por ser muestra guía durante nuestra formación y sobre todo su arduo compromiso.

Chávez Valdivia Sherley Katherine

Está dedicado a mis queridos padres, Jorge y Yolanda; que han sido mi fortaleza y apoyo incondicional. También a mis seres queridos que me acompañaron en este proceso, sin dejar que caiga ante las adversidades, fueron y serán mi inspiración para ser una mejor persona y profesional.

Laime Hurtado Leslie Yolanda

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

MATERIALES Y MÉTODO: La investigación se desarrolló dentro de un enfoque cuantitativo de carácter fundamental, empleando un diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo constituida por 107 trabajadores, quienes fueron considerados como muestra total mediante un muestreo no probabilístico intencional.

INSTRUMENTO: se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con preguntas específicas relacionadas con el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la organización. Se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional (ECOS-S) de Segredo (2017), validado por once expertos. Consiste en 50 ítems con una escala Likert. Además, se empleó el instrumento de desempeño laboral de Koopmans (2014), adaptado en español por Ramos-Villagrasa (2019) y validado en Perú por Geraldo (2022).

RESULTADOS: El 30,8% de los trabajadores presentó un desempeño laboral adecuado, el 60,7% manifestó un desempeño regular y el 8,4% reportó un desempeño inadecuado. En cuanto al clima organizacional, el 32,7% de los empleados lo percibió como adecuado, el 64,5% como regular y el 2,8% como inadecuado. Además, se halló una fuerte correlación de tipo positiva, con un coeficiente de $Rho=0,871$, entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

CONCLUSIÓN: Se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja en Arequipa, durante el año 2023.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Trabajo Social.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Determine the relationship between the Organizational Climate and Work Performance in the workers of the Pampa Baja Agricultural Company of Arequipa 2023.

MATERIALS AND METHOD: The research was developed within a fundamental quantitative approach, using a non-experimental design. transversal and correlational level. The population consisted of 107 workers, who were considered as the total sample through intentional non-probabilistic sampling. **INSTRUMENT:** the survey technique was used and as an instrument a structured questionnaire with specific questions related to the Organizational Climate and Work Performance in the organization. The Organizational Climate Questionnaire (ECOS-S) by Segredo (2017) was used, validated by a once experts. It consists of 50 items with a Likert scale. In addition, Koopmans' (2014) job performance instrument was used, adapted in Spanish by Ramos-Villagrasa (2019) and validated in Peru by Geraldo (2022). **RESULTS:** 30.8% of the workers presented adequate work performance, 60.7% reported regular performance and 8.4% reported inadequate performance. Regarding the organizational climate, 32.7% of employees perceived it as adequate, 64.5% as regular and 2.8% as inadequate. Furthermore, a strong positive fixation was found, with a coefficient of $Rho=0.871$, between the organizational climate and work performance. **CONCLUSION:** It is established that there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Pampa Baja Agricultural Company in Arequipa, during the year 2023.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance, Social Work.

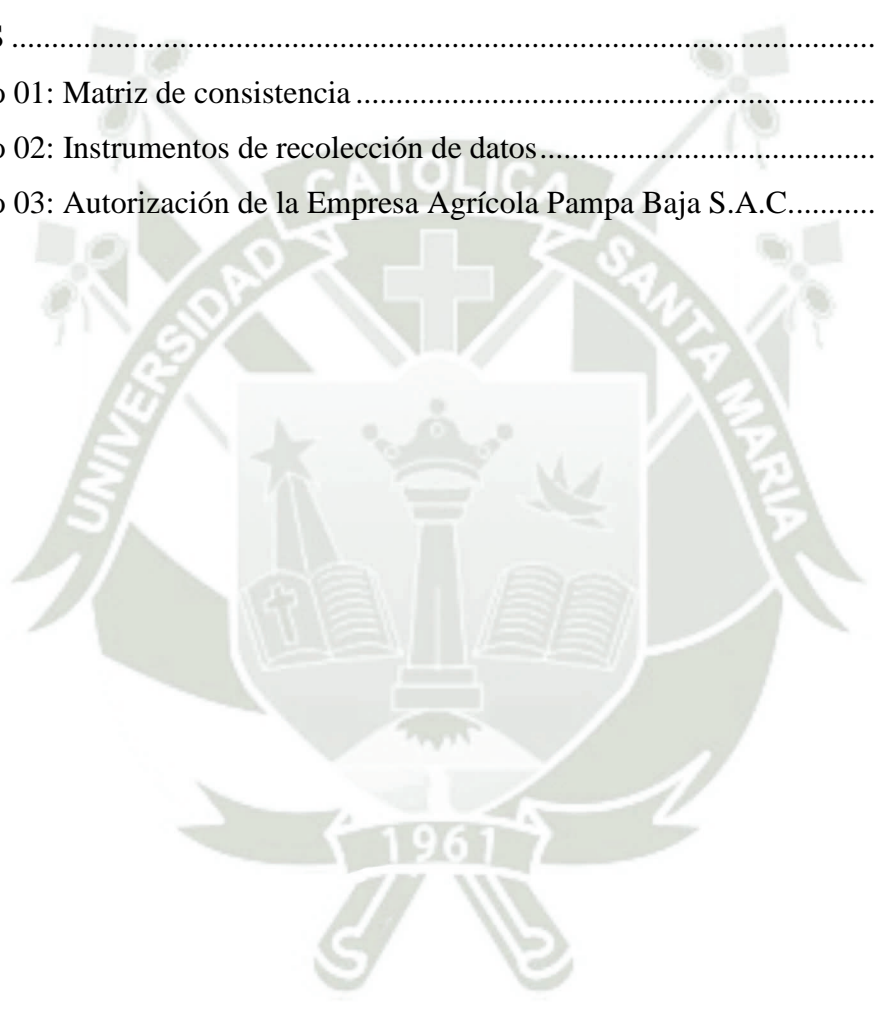
INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
1. PROBLEMA DE INV ESTIGACIÓN.....	5
1.1. Enunciado del problema.....	5
1.2. Planteamiento del problema.....	5
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Campo, área y línea.....	7
1.3.1. Campo.....	7
1.3.2. Área.....	7
1.3.3. Línea	8
1.4. Operacionalización de variables.....	10
1.5. Justificación.....	12
1.6. Objetivos de investigación	14
1.6.1. Objetivo general.....	14
1.6.2. Objetivo específico	14
1.7. Marco teórico	14
1.7.1. Clima organizacional.....	14
1.7.1.1. Teoría sobre el Clima organizacional de McGregor	14
1.7.1.2. Teoría sobre Clima organizacional de Rensis Lickert	15
1.7.1.3. Teoría de los Factores de Herzberg.....	15
1.7.1.4. Dimensiones del clima organizacional.....	16
1.7.2. Desempeño Laboral	29
1.7.2.1. Teoría de la Equidad de Adams.	30
1.7.2.2. Teoría de las X y Y de los Recursos Humanos.	31
1.7.2.3. Dimensiones de la variable desempeño laboral	32
a) <i>Desempeño de Tarea</i>	32
1.7.3. Trabajo Social.....	41

1.7.3.1. <i>Roles y funciones de una Trabajadora Social</i>	41
1.7.3.2. <i>Importancia de un Trabajador Social</i>	43
1.7.4. <i>Gestión y gerencia en el Trabajo Social</i>	44
1.7.4.1. <i>Gerencia social</i>	44
1.7.4.2. <i>Gestión Social</i>	46
1.8. <i>Antecedentes investigativos</i>	47
1.8.1. <i>Internacional</i>	47
1.8.2. <i>Nacional</i>	50
1.8.3. <i>Regional</i>	53
1.9. <i>Hipótesis</i>	55
1.9.1. <i>Hipótesis general</i>	55
1.9.2. <i>Hipótesis específicas</i>	56
CAPITULO II.....	57
2. <i>Diseño de investigación</i>	58
2.1. <i>Tipo, nivel y diseño de investigación</i>	58
2.1.1. <i>Tipo de investigación</i>	58
2.1.2. <i>Nivel de investigación</i>	58
2.1.3. <i>Diseño de investigación</i>	58
2.2. <i>Técnica e instrumento</i>	59
2.2.1. <i>Técnica de recolección de datos</i>	59
2.2.2. <i>Instrumento de recolección de datos</i>	59
2.3. <i>Campo de verificación</i>	60
2.3.1. <i>Ámbito geográfico</i>	60
2.3.2. <i>Unidad de estudio</i>	61
2.3.3. <i>Temporalidad</i>	61
2.4. <i>Estrategias de recolección de datos</i>	61
2.5. <i>Criterios de procesamiento de información</i>	61
2.6. <i>Cronograma</i>	63
CAPITULO III.....	64
3. <i>Análisis de Resultados</i>	65
3.1. <i>Resultados descriptivos</i>	65
3.2. <i>Descripción inferencial</i>	73
3.2.1. <i>Prueba de normalidad</i>	73
3.2.2. <i>Prueba de hipótesis general</i>	73

DISCUSIÓN	78
4. DIAGNÓSTICO	84
4.1. Método	84
4.2. Identificación de problemas	86
4.3. Problema Objetivo de Intervención.....	88
CAPITULO IV.....	89
PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL PARA LA SOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA INVESTIGADA	90
PROYECTO N.º 1	90
MEJORAR LAS SOFT SKILLS	90
1. Fundamentación.....	90
2. Objetivo general.....	90
3. Objetivos específicos	90
a) Metas de cantidad y calidad.....	91
b) Indicadores.....	92
c) Medios de verificación	93
d) Actividades	93
❖ Coordinación	93
❖ Motivación	93
❖ Organización	94
❖ Capacitación	94
❖ Evaluación.....	94
e) Periodo de ejecución.....	95
PROYECTO N.º 2	98
DESARROLLANDO LAS SELF MANAGEMENT SKILLS	98
1. Fundamentación.....	98
2. Objetivo general.....	98
3. Objetivos específicos	98
a) Meta	99
b) Indicadores.....	99
c) Medios de verificación	99
d) Actividades	100
❖ Coordinación	100
❖ Motivación	100

❖ Organización	100
❖ Capacitación	101
❖ Evaluación	101
e) Periodo de ejecución	101
CONCLUSIONES	104
SUGERENCIAS	106
REFERENCIAS	108
ANEXOS	116
Anexo 01: Matriz de consistencia	116
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	118
Anexo 03: Autorización de la Empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.....	121



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	10
Tabla 2 Cronograma de actividades.....	63
Tabla 3 Frecuencia de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	65
Tabla 4 <i>Frecuencia de la dimensión comportamiento organizacional y la variable desempeño laboral.....</i>	<i>67</i>
Tabla 5 <i>Frecuencia de la dimensión Estructura Organizacional y la variable Desempeño Laboral.....</i>	<i>69</i>
Tabla 6 <i>Frecuencia de la dimensión Estilo de Dirección y la variable Desempeño Laboral .</i>	<i>71</i>
Tabla 7 <i>Pruebas de normalidad.....</i>	<i>73</i>
Tabla 8 <i>Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral</i>	<i>74</i>
Tabla 9 <i>Correlación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral</i>	<i>75</i>
Tabla 10 <i>Correlación entre estructura organizacional y desempeño laboral</i>	<i>76</i>
Tabla 11 <i>Correlación entre Estilo de Dirección y Desempeño Laboral</i>	<i>77</i>
Tabla 12 Cuadro de metas según calidad y cantidad	91
Tabla 13 <i>Matriz de Marco Lógico: Mejorar las Soft Skilss.....</i>	<i>96</i>
Tabla 14 <i>Matriz de Marco Lógico: Desarrollando las Self Management Skills</i>	<i>102</i>

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i>	66
Figura 2 <i>Porcentaje de la dimensión Comportamiento Organizacional y la variable Desempeño Laboral</i>	68
Figura 3 <i>Porcentaje de la dimensión Estructura Organizacional y la variable Desempeño Laboral</i>	70
Figura 4 <i>Porcentaje de la dimensión Mantenimiento y la variable control patrimonial</i>	72
Figura 5 <i>Diagrama de Ishikawa</i>	85



INTRODUCCIÓN

El ambiente organizacional y el rendimiento laboral son elementos clave que afectan no solo la productividad y eficiencia de una empresa, sino también el bienestar y desarrollo integral de los trabajadores. El Trabajo Social en este contexto se centra en promover un ambiente organizacional saludable que favorezca la cohesión, satisfacción y desarrollo profesional de los empleados, entendiendo que un clima organizacional positivo es fundamental para el desempeño laboral óptimo y el bienestar de la fuerza laboral (Alcázar, 2020).

Un clima organizacional positivo se asocia con un entorno de trabajo saludable, motivador y satisfactorio. La percepción de ser valorado, una comunicación fluida con superiores y colegas, y un equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral contribuyen significativamente al compromiso y motivación de los empleados para maximizar su rendimiento. En contraste, un clima organizacional negativo, caracterizado por deficiencias en la comunicación, desconfianza e insatisfacción, puede impactar adversamente el desempeño laboral (Carhuayal, 2020)l.

El desempeño laboral se manifiesta en la eficiencia, la calidad del trabajo realizado y la satisfacción de los clientes. Un entorno laboral positivo incrementa la probabilidad de que los empleados sean más productivos, colaboren de manera efectiva en equipo y se alineen con las metas de la organización. Por el contrario, un clima organizacional desfavorable puede resultar en ausentismo, alta rotación de personal y una merma en la calidad del trabajo (Lara , Condorcana , & Moreno , 2023)

En síntesis, hay una conexión cercana entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral. Un clima positivo puede potenciar el desempeño laboral, mientras que un clima negativo puede deteriorarlo. Por lo tanto, las organizaciones deben centrarse en mejorar el

clima organizacional como una estrategia para aumentar la eficiencia y satisfacción en el lugar de trabajo, lo cual repercutirá positivamente en el desempeño de los empleados y en el éxito general de la organización (Medrano, 2022).

En este marco, el presente estudio se propuso examinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Empresa Agrícola Pampa Baja, ubicada en Arequipa. El propósito principal de este estudio fue establecer la relación entre estos dos factores durante el año 2023, reconociendo que los trabajadores representan un capital humano fundamental para el éxito empresarial, de esta manera, el presente trabajo cuenta con la siguiente distribución:

El CAPÍTULO I contextualiza el problema de investigación planteado, al igual que la justificación pertinente de su aplicación. Asimismo, en este apartado se especifican los objetivos generales y específicos que se analizarán, planteando así la hipótesis de investigación. Finalmente, se ahonda en las variables de estudio y en su operacionalización respectiva y se especifica la metodología utilizada en la investigación, especificando el tipo, diseño, los métodos y las técnicas utilizadas para la recolección de datos. Asimismo, se detalla la población y la muestra respectiva utilizada para el estudio.

El CAPÍTULO II evidencia los resultados respectivos del estudio, detallando a través de análisis frecuenciales, porcentuales y correlacionales los datos recopilados tras la aplicación de encuestas y, por consiguiente, los resultados encontrados, dando respuesta a los objetivos planteados.

Finalmente, en el CAPÍTULO III se presenta la propuesta de intervención correspondiente, la cual está diseñada para mejorar el clima organizacional y, consecuentemente, el desempeño laboral en la Empresa Agrícola Pampa Baja. Este capítulo detalla las estrategias y acciones específicas recomendadas para abordar las áreas identificadas

como problemáticas en el análisis previo. Además, se incluyen las conclusiones y sugerencias del estudio, que sintetizan los hallazgos más relevantes y ofrecen una visión integral de la relación entre ambas variables de estudio, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito empresarial.





CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado del problema

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja, Arequipa 2023”

1.2. Planteamiento del problema

En la actualidad, los cambios constantes en el entorno organizacional están teniendo un impacto significativo en el clima organizacional. Las organizaciones enfrentan desafíos continuos, lo que resalta la importancia del capital humano en su éxito. Es esencial analizar los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores. El clima organizacional afecta a toda la organización y está intrínsecamente ligado a la conducta social, la capacidad para manejar conflictos, la ambigüedad y los desafíos dentro del entorno laboral (Kalhor et al., 2018). Además, el desempeño laboral, definido como las actividades que realiza el empleado para alcanzar los objetivos institucionales, está influenciado por expectativas laborales, actitudes, logros, políticas, reglamentos, y la visión y misión de la organización (Rojas, 2019).

A nivel mundial, de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) existe una afectación al desempeño laboral en vista que el clima en la empresa en un tercio de los trabajadores de la Unión Europea (UE) y en el 50% en Turquía, Uruguay, EE. UU. y El Salvador es inadecuado por la mala organización o deficiencia en su estructura organizacional o actuar de sus directivos; además, el 40% poseen trabajos que son emocionalmente exigentes. Entre tanto, una investigación desarrollada en Chipre determinó que el 40% de los trabajadores observaban un clima organizacional bueno, donde un 45% presentó un correcto rendimiento laboral, pese a ello, la situación de pandemia hizo que el personal se doblegase de manera permanente a entornos dinámicos y relaciones continuas que dificultan de manera directa la

productividad y lograr las metas organizacionales por las situaciones vividas en las interacciones personales, donde el personal señaló un grado de insatisfacción alto, influyendo su calidad laboral, comunicación, toma de decisiones, el horizonte institucional, procesos de cambio y su estilo de liderazgo en cada organización (Adeshola et al., 2022).

En América Latina, en Colombia, el clima organizacional en las empresas del sector Palmero de la región, el 68% de los empleados indicaron que existía clima organizacional favorable, en vista que están conformes con el entorno físico y el trabajo en equipo, sin embargo, es necesario mejorar el salario y la misma sea equitativo. Por otro lado, sobre el desempeño en el trabajo el 86% de los empleados indicaron que existe un deficiente desempeño (Daza et al., 2021).

En el Perú, según el estudio realizado por la Consultora Dench, 7 de cada 10 trabajadores peruanos quiere renunciar pese a la crisis económica. Un gran número de trabajadores considera renunciar debido al estrés que generan sus labores, la imposibilidad de desconectarse o el mal clima organizacional en la empresa, todo ello, afecta en el desempeño laboral, lo que demuestra el uso de procedimientos inflexibles para realizar la producción de bienes o servicios, considerando al recurso humano como maquinaria productiva, descuidando el bienestar y la atención de los empleados afectados por un sistema diferente al cumplimiento de objetivos institucionales en cuya paráfrasis es propio reseñar contrariamente a las estructuras orgánicas caracterizadas por los sistemas abiertos que permiten la atención flexible en el clima organizacional para analizar factores y variables vinculados al "clima emocional" de la organización, el que guarda correspondencia en su desempeño laboral de los trabajadores (Medrano, 2022).

En el contexto local, la Empresa Agrícola Pampa Baja, es una entidad privada que se dedica a la agricultura y exportación cuyo objetivo está orientado al bienestar de la población.

Esta empresa tiene 107 trabajadores en el sector administrativo, dicen que existe un clima organizacional desfavorable, ya que las condiciones laborales, el salario, las horas de trabajo y los beneficios no son satisfactorios para los trabajadores, afectando negativamente el ánimo de los empleados y su rendimiento en el trabajo. Es por eso por lo que se realiza la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja- Arequipa 2023?

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la naturaleza y grado de relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?

PE2: ¿Cuál es el impacto de la Estructura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?

PE3: ¿Cuál es la influencia del estilo de dirección en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?

1.3. Campo, área y línea

1.3.1. Campo

Ciencias Sociales.

1.3.2. Área

Trabajo Social.

1.3.3. Línea

Gerencia y Gestión Social.

Conocer el clima organizacional en donde se relacionan los jefes y trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja es muy necesario y provechoso para el buen desempeño de todos, pero en algunos casos un mal clima organizacional puede afectar negativamente el rendimiento de todos.

Un buen clima organizacional de la Empresa Agrícola Pampa Baja mejora el rendimiento laboral, el compromiso con la empresa, además, de aumentar la eficiencia a la hora de resolver problemas o de presentar los trabajos. Se pudo conocer que el personal manifiesta poca motivación por la relación con sus líderes, y debido a que el salario, las políticas de empresa, las escasas o nulas posibilidades de desarrollo, la falta de flexibilidad o los horarios y jornadas interminables son las causas que afectan al desempeño laboral. Actualmente, uno de los aspectos que más se tiene en cuenta a la hora de valorar positivamente un puesto de trabajo es el salario emocional y, en concreto, la conciliación laboral el clima organizacional no solo afecta a los jefes sino también a todos los colaboradores. Estos tipos de conflictos o discusiones entre los integrantes de un área administrativa afectan el desempeño laboral de todos y además que afecta la imagen corporativa, en algunos casos se presenta reclamos entre los colaboradores a sus jefes.

Si el problema persiste puede lograr una disminución de cómo los empleados se desempeñan en el trabajo de la Empresa Agrícola Pampa Baja y dará como resultado un aumento de la rotación del personal, si no se desarrollan actividades que fomenten el buen clima organizacional dentro de la empresa.

Por último, se seguirá la línea de gestión y gerencia de proyectos sociales, ya que es

esencial porque proporciona las herramientas y enfoques necesarios para abordar los problemas sociales de manera efectiva, eficiente y sostenible.



1.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango		
X: Clima Organizacional	Es un factor clave en el desarrollo de las organizaciones actuales, y su estudio en profundidad, mejora el llamado espíritu organizacional (Segredo, 2017).	La variable Clima Organizacional será medido a partir de sus dimensiones: Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de Dirección.	X1. Comportamiento Organizacional	X1.1. Motivación	10, 15, 29, 35 y 45	Ordinal Nunca: 1 A veces: 2 Siempre:3		
				X1.2. Comunicación	2, 17, 22, 37 y 48			
				X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo	3, 18, 23, 38 y 46			
					X2. Estructura Organizacional	X2.1. Funcionamiento	6, 11, 25, 30 y 43	Clima Organizacional adecuado: 60 o más. Clima Organizacional en Riesgo: 40 a 59.
					X2.2. Condiciones de Trabajo	1, 16, 21, 36 y 47		
					X2.3. Estímulo al Desarrollo Organizacional	5, 20, 31, 40 y 50		
					X3. Estilo de Dirección	X3.1. Liderazgo	7, 12, 26, 32 y 41	Clima Organizacional inadecuado: menos de 40.
					X3.2. Participación	4, 19, 24, 39 y 49		
					X3.3. Solución de Conflictos	9, 14, 28, 34 y 44		
						X3.4. Trabajo en Equipo	8, 13, 27, 33 y 42	

Y: Desempeño Laboral	Se entiende como el proceder de los colaboradores que contribuye a la progresión de la organización (Geraldo, 2022).	El Desempeño Laboral será medido a partir de sus dimensiones: Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual y Desempeño Contraproducente.	Y1. Desempeño de Tarea	Y1.1. Organización del Trabajo Y1.2. Establecimiento de prioridades Y1.3. Trabajo Eficiente Y1.4. Gestión de tiempo Y1.5. Inicio de Tareas Nuevas	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5
			Y2. Desempeño Contextual	Y2.1. Conocimiento sobre el Puesto Y2.2. Soluciones Creativas Y2.3. Responsabilidades Adicionales Y2.4. Asunción de Nuevos Retos Y2.5. Participación Activa en Reuniones	6, 7, 8, 9 y 10	Adecuado:51-70 Regular: 33-50 Inadecuado:14-32
			Y3. Desempeño Contraproducente	Y3.1. Empeorar Problemas Y3.2. Aspectos Negativos del Trabajo Y3.3. Comentarios Negativos entre Compañeros Y3.4. Comentarios Negativos con Personas Ajenas al Trabajo	11, 12, 13 y 14	

Nota: Elaboración propia

1.5. Justificación

La investigación ayudará a comprender y mejorar el bienestar de los empleados, así como para fortalecer el entorno laboral en la empresa, este estudio buscará contribuir al bienestar social, promoviendo condiciones de trabajo más saludables y productivas, lo que a su vez impactará positivamente en las familias y comunidades involucradas.

Asimismo, la relevancia teórica de esta investigación radicará en su contribución al progreso del conocimiento en el ámbito de la gestión organizativa y el ambiente laboral. Al analizar el clima organizacional en un sector específico, nutrirá la literatura existente con nuevas perspectivas y enfoques que permitirán una mejor comprensión de cómo las dinámicas internas de una empresa impactarán en cómo los empleados realizan sus tareas. Además, esta investigación puede proporcionar una base sólida para el desarrollo de futuras teorías y enfoques relacionados con el clima organizacional en entornos agrícolas.

De igual modo, la metodología propuesta en esta investigación se justificará por su enfoque riguroso y actualizado, que combinará técnicas cuantitativas para obtener una comprensión completa del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. La elección de herramientas de recolección de datos, como encuestas, asegurará la obtención de información precisa y rica en matices. Además, al aplicar técnicas de análisis estadístico avanzado, se pretenderá obtener resultados fiables y generalizables, lo que permitirá aportar valiosas conclusiones y recomendaciones a la Empresa Agrícola Pampa Baja y a la comunidad académica

Desde un enfoque práctico, esta investigación se justificará al brindar a la Empresa Agrícola Pampa Baja, una hoja de ruta con recomendaciones concretas para mejorar su ambiente organizacional y, en consecuencia, el desempeño laboral de sus empleados. Estas recomendaciones, basadas en datos objetivos y análisis rigurosos, serán de utilidad para la

elaboración de decisiones estratégicas y la implementación de políticas internas que optimizarán la administración de recursos humanos y fomentarán un ambiente laboral más saludable y eficiente. Además, se espera que esta investigación sirva como modelo para otras empresas en la región que deseen mejorar su clima organizacional y, en última instancia, contribuirán al crecimiento sostenible de la industria agrícola en Arequipa.

Esta investigación sobre el clima organizacional en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa cobrará una importancia política significativa. En un contexto donde el bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico regional son cuestiones cruciales, este estudio servirá de base para la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales en el sector agrícola de la región. Los hallazgos de esta investigación influirán en la toma de decisiones gubernamentales y en la creación de programas y regulaciones que buscarán proteger los derechos de los trabajadores y fomentar la prosperidad económica en Arequipa. Asimismo, se espera que esta investigación fomente el diálogo entre las autoridades, los empleadores y los sindicatos, generando un ambiente propicio para la construcción de soluciones políticas que contribuirán al desarrollo sostenible de la agricultura en la región.

Por último, esta investigación desempeñará un papel fundamental en el contexto cultural de la región. Al analizar cómo el entorno laboral afecta la vida de los trabajadores, se convertirá en una herramienta para el fortalecimiento de la identidad cultural local. La agricultura ha sido durante generaciones una parte esencial de la herencia cultural de Arequipa, y este estudio ayudará a preservar y valorar esta tradición. Los resultados de la investigación contribuirán a la promoción de prácticas laborales más respetuosas de la cultura y la historia de la región, al mismo tiempo que se promoverá el respeto por la diversidad de perspectivas y valores presentes en la comunidad.

1.6. Objetivos de investigación

1.6.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

1.6.2. *Objetivo específico*

OE1: Evaluar la relación existente entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa, 2023.

OE2: Analizar la relación entre la Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa, 2023.

OE3: Examinar la relación entre el Estilo de Dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa, 2023.

1.7. Marco teórico

1.7.1. *Clima Organizacional*

1.7.1.1. **Teoría sobre el Clima organizacional de McGregor**

En su publicación "El lado humano de la empresa", se examina el comportamiento de las personas en el trabajo a través de dos teorías: la Teoría X y la Teoría Y. La Teoría Y sostiene que el esfuerzo requerido en el trabajo es similar al requerido en actividades recreativas, por lo que las personas necesitan motivación y un ambiente adecuado para disfrutar y alcanzar sus metas personales, aceptando responsabilidades y compromiso. En contraste, la Teoría X presupone que los trabajadores son pesimistas, rígidos y evitan el trabajo y las responsabilidades. Se

concluye que, si una organización proporciona un entorno propicio para el crecimiento personal y el cumplimiento de objetivos individuales, los empleados se comprometerán con los objetivos de la empresa, logrando así la integración y considerando al trabajador como el activo más valioso de la organización. (Caytairo & Rujel, 2020).

1.7.1.2. Teoría sobre Clima Organizacional de Rensis Likert

Indica que la conducta de los integrantes de la organización está directamente vinculada con el comportamiento de los directores, gerentes o líderes así también como con las condiciones organizacionales, por lo tanto, se afirma que el comportamiento estará determinado por la percepción individual. Esta teoría establece tres tipos de variables:

- a) **Factores Causales:** definidos como variables independientes que señalan la dirección en la que una organización progresa y alcanza resultados.
- b) **Factores Intermedios:** estos factores se utilizan para apreciar la situación dentro de la entidad, que puede observarse en ámbitos como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la adopción de decisiones. Son factores críticos porque sirven de base para el funcionamiento de la empresa.
- c) **Resultados Finales:** este tipo de factores. se originan como resultado de las interacciones entre los factores causales e intermedios expuestos con anterioridad. Tratan de determinar los hallazgos de la empresa, como la productividad, los beneficios y las pérdidas (Arriaga, 2023).

1.7.1.3. Teoría de los Factores de Herzberg

Esta teoría está enfocada a la gestión y la motivación de los empleados, donde habla

que el ser humano está influenciado por dos factores, el factor de higiene y el factor motivacional. Los factores de higiene son los elementos ambientales o externos, incluyen el salario o remuneración, incentivos, condiciones de trabajo adecuadas, condiciones organizacionales, estilo de liderazgo etc. Los factores motivacionales surgen de fuentes internas, implica el logro de objetivos, satisfacción laboral, autorrealización y se da por las oportunidades que proporcione el trabajo para el cumplimiento de estas metas. Sin embargo, los factores de higiene son cortos en el tiempo y no lo suficientemente sólidos para el buen desempeño del trabajador. Por consiguiente, los directivos tienen la responsabilidad única de fomentar un ambiente estimulante y dedicarse plenamente a mejorar las labores (Arriaga, 2023).

1.7.1.4. Dimensiones del Clima Organizacional

a) Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional (CO) se enfoca en el análisis de las acciones y dinámicas de individuos y grupos que operan dentro de las organizaciones, ya que se dedica a comprender cómo estas personas y grupos influyen en las organizaciones y, a su vez, cómo las organizaciones impactan en ellos. Asimismo, describe la constante interacción y la influencia mutua entre las personas y las organizaciones, puesto que este campo de estudio es esencial para cualquier persona que tenga relación con organizaciones, ya sea para establecer nuevas organizaciones, modificar las existentes, emplear o invertir en ellas, o, lo más crucial, liderarlas (Alves, 2023).

El comportamiento organizacional se origina como un área de estudio que se configura como un conjunto multidisciplinario de saberes orientado a analizar el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones. Además, consiste en la comprensión, predicción y gestión de las dinámicas humanas en el entorno de las

organizaciones, este campo de estudio se centra en la observación de conductas tangibles, como la comunicación y el trabajo, así como en los procesos internos que involucran el pensamiento, la percepción y la toma de decisiones. También, aborda tanto el comportamiento individual de las personas como su participación en grupos y estructuras más amplias, como equipos y organizaciones en su conjunto (Macedo & Delgado, 2020).

En última instancia, el estudio del comportamiento organizacional se centra en analizar cómo los individuos, los grupos y la estructura organizativa influyen mutuamente y cómo este conocimiento se aplica para optimizar la efectividad de las organizaciones. En esencia, es una herramienta orientada hacia el beneficio humano, ya que busca mejorar el funcionamiento de las organizaciones para el bienestar y el éxito de las personas que las integran (Madrigal et al., 2023). El comportamiento organizacional presenta características distintivas que lo convierten en un campo de conocimiento esencial para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Estas características fundamentales del CO son las siguientes (Navarrete et al., 2019):

En primer lugar, el CO se manifiesta como una disciplina científica aplicada, ya que su enfoque se dirige hacia cuestiones prácticas con el propósito de asistir tanto a individuos como a organizaciones en la consecución de niveles superiores de desempeño. Su aplicación se centra en la mejora de la satisfacción laboral de las personas, mientras simultáneamente eleva los estándares de competitividad de la organización, contribuyendo así a su éxito. El CO se orienta hacia las contingencias, buscando identificar distintas situaciones dentro de las organizaciones para gestionarlas eficazmente y aprovechar al máximo sus potencialidades. Reconoce que no existe un enfoque único para la administración de organizaciones y personas, ya que todo

depende de las circunstancias, y nada es inmutable ni absoluto (Miguel et al., 2021).

- **Motivación**

La motivación está estrechamente vinculada con la visión individual en el campo del comportamiento organizacional. En términos generales, se emplean distintos conceptos como requisitos, aspiraciones, disposición, metas, propósitos, estímulos, razones y estímulos para abordar este tema. Asimismo, se centra en distintos aspectos que estimulan y guían las acciones de las personas, mientras otros se enfocan en metas a alcanzar o en cómo la motivación impulsa, energiza, mantiene y dirige el comportamiento, junto con las respuestas subjetivas que esto genera (Alves, 2023). En esencia, se destaca aspectos particulares para fundamentar sus teorías, y las primeras conclusiones sobre la motivación se pueden resumir en los siguientes puntos (Acosta et al., 2021):

- La motivación se encuentra estrechamente relacionada con la conducta y el rendimiento de las personas.
- El impulso de las personas implica la búsqueda de metas y objetivos.
- Las diferencias en términos fisiológicos, psicológicos y ambientales entre las personas desempeñan un papel importante en la explicación de la motivación.

En este sentido, la motivación se basa en tres componentes clave (Chóez-López & Vélez-Mendoza, 2021):

- **Dirección:** Se refiere al objetivo al que se dirige el comportamiento, ya sea establecido por la organización o individualmente deseado.
- **Intensidad:** Se relaciona con la cantidad de esfuerzo que una persona dedica

hacia un objetivo específico, aunque no siempre se corresponda con la calidad del esfuerzo.

- **Persistencia:** Se vincula con la duración durante la cual una persona mantiene su esfuerzo en un objetivo, siendo un indicador de motivación cuando se mantiene hasta alcanzar completamente dicho objetivo.

- **Comunicación**

En cualquier nivel de actividad dentro de una organización, la comunicación es un proceso constante en el cual las personas están continuamente adquiriendo y compartiendo información. La comunicación desempeña un papel esencial, ya que los administradores trabajan no con objetos tangibles, sino con información relacionada con ellos (Alves, 2023). De igual forma, todas las actividades administrativas, como la planificación, la estructuración, la gestión y la supervisión, dependen en gran medida de la comunicación para llevarse a cabo de forma segura. La comunicación se erige como una pieza imprescindible para el ejercicio adecuado de toda entidad empresarial. Pese a los logros en la tecnología en el ámbito de la informática y telecomunicaciones, la calidad de la comunicación entre las personas sigue siendo un desafío, ya que no radica en la tecnología en sí, sino en el esfuerzo de las personas y en el entorno que las rodea. La comunicación es un proceso interno que se origina en la mente de las personas (Chenet et al., 2022).

El comunicador busca establecer una suerte de comunidad de entendimiento con el receptor. En este contexto, la comunicación implica la transferencia de información a través de símbolos compartidos y a la comprensión de esa información. Estos símbolos compartidos pueden ser tanto verbales como no verbales. Así. Una sola

persona no puede llevar a cabo una comunicación completa, ya que requiere la presencia de otra para que se concrete el acto de comunicación, que necesariamente implica interacciones entre individuos (Mendoza et al., 2019).

La comunicación es fundamental para el funcionamiento de empresas, colectivos e individuos a nivel general. En estas circunstancias, la comunicación ejerce con cuatro roles básicos: control, motivación, expresión emocional y difusión de la información (Pinzón et al., 2021):

- Control: La comunicación influye profundamente en el comportamiento de las empresas, los colectivos y los individuos. Si los colaboradores obedecen las directrices y protocolos laborales o informan a sus superiores inmediatos de las dificultades que encuentran en el trabajo, se pone en marcha una función de control. La jerarquía y las normas formales deben ser respetadas, y la comunicación se convierte en un medio para verificar si esto se está cumpliendo. La comunicación informal también regula el comportamiento, ya sea cuando un grupo hostiga a otro o cuando alguien se queja de que una persona produce más o menos que el promedio del grupo (Fatuly et al., 2020).
- Motivación: La comunicación fomenta la motivación al definir las tareas que debe realizar una persona, evaluar su rendimiento y proporcionar orientación sobre las metas y resultados que se deben alcanzar. La definición de objetivos, la retroalimentación sobre el progreso logrado y el refuerzo de conductas deseables son elementos que estimulan la motivación y requieren una comunicación efectiva (Fatuly et al., 2020).
- Expresión de emociones: La interacción en una colectividad permite a los

individuos comunicar emociones positivas o negativas. La comunicación casi siempre sirve como medio para expresar emociones, satisfacer demandas sociales y permitir que los individuos expresen sus sentimientos (Fatuly et al., 2020).

- Información: La comunicación facilita la toma de decisiones tanto a nivel individual como grupal, al transmitir datos que identifican y evalúan diversas alternativas de acción (Fatuly et al., 2020).

- **Relaciones Interpersonales y de Trabajo**

Las relaciones interpersonales en el contexto del comportamiento organizacional se enfocan en las conexiones y dinámicas que se desarrollan entre las personas que forman parte de una organización. Estas relaciones pueden variar significativamente en su naturaleza y grado, lo que influye en la cultura y el funcionamiento de la organización (Alves, 2023):

- En un extremo, cuando las relaciones interpersonales se consideran perjudiciales para el trabajo, la organización tiende a desalentar la interacción informal entre los empleados, esto puede resultar en una cultura de aislamiento y desconfianza, donde la comunicación se limita a cuestiones estrictamente laborales, lo que a menudo limita la creatividad y la colaboración (Chenet et al., 2022).
- En el siguiente nivel, la organización permite cierto grado de interacción entre las personas, aunque sigue habiendo un bajo nivel de relaciones informales, lo que indica una cultura de tolerancia, pero aún no se fomenta activamente la creación de redes sociales y vínculos personales (Chenet et al., 2022).

- En un nivel intermedio, las relaciones interpersonales se caracterizan por un mayor nivel de confianza, lo que crea un ambiente propicio para el desarrollo de una organización informal positiva. Aquí, se reconocen las relaciones personales y su influencia en el trabajo, lo que puede fomentar la colaboración y la cohesión (Chenet et al., 2022).
- En organizaciones donde las relaciones interpersonales son altamente valoradas, el trabajo se organiza en equipos y grupos espontáneos para promover las relaciones y la confianza mutua entre las personas. Estos vínculos sólidos entre los empleados suelen conducir a una reducción del conflicto y una mayor cooperación (Chenet et al., 2022).
- En el nivel más avanzado, la organización incorpora numerosos enfoques y herramientas para evaluar y mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo. Esto puede incluir cuestionarios, sociogramas, encuestas de satisfacción laboral y procesos de retroalimentación para abordar áreas problemáticas y fomentar la colaboración y el entendimiento mutuo (Chenet et al., 2022).

b) Estructura Organizacional

Las organizaciones se caracterizan por poseer una estructura organizativa que sirve como cimiento para su funcionamiento. El proceso constante de construir y adaptar la estructura de la organización con el propósito de lograr sus metas y estrategias, esta estructura refleja la interconexión entre los diferentes órganos y las responsabilidades dentro de la organización y está influenciada por dos factores cruciales: los aspectos externos, vinculados a la estrategia global establecida, y los aspectos internos, que dependen de la tecnología utilizada (Alves, 2023).

La estructura organizacional es una tarea compleja debido a la existencia de numerosos puestos y unidades, y su adecuada integración y coordinación no se logra simplemente acumulando o fusionando puestos o unidades de manera indiscriminada. Cada puesto dentro de una organización funciona como un sistema independiente que interactúa con otros, y aunque comúnmente se perciben las organizaciones como agrupaciones de individuos con un objetivo común, en realidad, son entidades que involucran complejas funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidas ni delimitadas (Tejada et al., 2020).

Es importante destacar que en la estructura implica una serie de variables complejas y ofrece numerosas opciones para su aplicación. En el proceso de estructura organizacional, se deben considerar factores clave, como la misión, visión, estrategia, entorno, tecnología empleada y grupos de interés involucrados (Chenet et al., 2022). Además, se deben abordar perspectivas conexas con las dimensiones anatómicas de la institución empresarial, como su tamaño, configuración y la ubicación geográfica de las unidades y sus combinaciones. También es crucial considerar aspectos operativos, como la autoridad, los procesos, las tareas y las actividades cotidianas, junto con los mecanismos de control (Fatuly et al., 2020).

- **Condiciones de Trabajo**

Para construir sociedades sostenibles y pacíficas, es esencial establecer condiciones laborales humanitarias. Las personas no solo buscan empleo, sino empleo de calidad. Elementos fundamentales en la relación laboral y en la protección de los trabajadores incluyen el salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones laborales, así como la capacidad de equilibrar la vida laboral con las responsabilidades familiares y las actividades fuera del trabajo. Además, la no discriminación y la

prevención del acoso y la violencia en el entorno laboral son componentes esenciales (Alves, 2023).

Las condiciones de trabajo abarcan una amplia variedad de temas y asuntos, desde la duración de la jornada laboral (incluyendo horas de trabajo, descansos y horarios) hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y las exigencias mentales presentes en el lugar de trabajo. Estos aspectos no solo influyen en la protección de los trabajadores, sino que también pueden influir de manera considerable en el rendimiento económico (Suárez et al., 2020).

- **Estímulo al Desarrollo Organizacional**

La gestión del cambio organizacional se complementa de manera fundamental con el desarrollo organizacional (DO). El DO es un término que engloba un conjunto de estrategias planificadas basadas en principios humanísticos y democráticos, con el objetivo de potenciar la eficacia de la organización y mejorar el bienestar de su personal. Las organizaciones están constantemente buscando formas de implementar cambios que mejoren su rendimiento y les permitan competir en un mundo caracterizado por la constante evolución e innovación (Chenet et al., 2022). Sin embargo, cualquier modificación significativa en el seno de una organización suele conllevar desafíos considerables, tanto desde una perspectiva administrativa como humana. Para mitigar estas complicaciones, se recurre a una serie de técnicas basadas en la psicología aplicada a la gestión, conocidas como desarrollo organizacional (DO) (Alves, 2023).

Para llevar a cabo este proceso, se cuenta con la asistencia de un consultor-mediador y se aplican teorías y técnicas derivadas de las ciencias del comportamiento, incluyendo la investigación y la acción. Por lo que abarca varios elementos clave (Ortiz

et al., 2021):

- Procesos de resolución de conflictos: Estos procesos se refieren a los métodos que la organización utiliza para afrontar las amenazas y oportunidades presentes en su entorno.
- Procesos de renovación: Esto se relaciona con cómo los administradores adaptan los procesos de resolución de conflictos de la organización para mantenerse actualizados y responder eficazmente a los desafíos y oportunidades emergentes.
- Administración participativa: Un objetivo importante del DO es compartir la toma de decisiones con los empleados, lo que implica un cambio consciente en la cultura organizacional y la promoción de actitudes, creencias y prácticas compartidas.
- Creación y empoderamiento de equipos en la toma de decisiones: El DO implica la formación de equipos con roles y responsabilidades claramente definidos como parte de la administración participativa, otorgando poder y autoridad a las personas para que se sientan responsables del cambio.
- Investigación-acción: Se refiere al proceso que siguen los agentes de cambio del DO para identificar las áreas en las que la organización necesita mejorar y cómo pueden contribuir a ello. La intervención en el DO se basa en un diagnóstico obtenido a través de la investigación. La acción se adapta específicamente a las necesidades identificadas, y la investigación-acción incluye el diagnóstico del problema en equipo, la recopilación de datos para respaldar o refutar el diagnóstico, el intercambio de información entre los participantes, el análisis de

datos para encontrar soluciones, la planificación de acciones concretas en función del diagnóstico y la ejecución de dichas acciones (Pineda & Erazo, 2021).

c) Estilo de Dirección

El estilo de dirección se caracteriza por establecer de manera clara y definida los roles de las personas dentro de la organización, especialmente dirigido a aquellos individuos que pueden mostrar resistencia a asumir responsabilidades por sí mismos o que carecen del deseo de hacerlo. En este enfoque, se busca eliminar cualquier ambigüedad o incertidumbre en relación con las tareas que deben llevar a cabo los miembros del equipo (Alves, 2023).

Este estilo de dirección se distingue por proporcionar una estructura organizativa sólida y precisa, asegurando que cada persona comprenda sus funciones y responsabilidades de manera inequívoca. A través de esta claridad, se pretende abordar la falta de disposición o capacidad para asumir responsabilidades, fomentando así la eficiencia y la ejecución efectiva de las tareas dentro de la organización (Simbron & Sanabria, 2020).

- **Liderazgo**

El liderazgo es la habilidad que posee un individuo para dirigir y orientar a otros a alcanzar sus propósitos y designios en el contexto laboral de una organización. Implica la gestión de tensiones en el entorno laboral, el desarrollo de una sólida capacidad para definir valores y prioridades, y la resolución creativa de problemas (Alves, 2023). Además, es importante destacar que el liderazgo no se limita a posiciones de alto rango, ya que cualquier individuo dentro de una organización puede desempeñar

un rol de liderazgo. Este desempeño es fundamental para el éxito de las organizaciones, especialmente en un entorno caracterizado por cambios continuos, incertidumbre y una competencia global (Simbron & Sanabria, 2020).

- **Participación**

La participación es un proceso que permite a las personas involucrarse activamente en decisiones, actividades, discusiones o acciones relacionadas con una organización, proyecto o comunidad en la que participan. La participación implica que los individuos tienen la oportunidad de expresar sus opiniones, ideas y contribuir en asuntos que afectan sus intereses y bienestar (Alves, 2023).

La participación puede manifestarse en diferentes niveles, desde la participación individual en actividades diarias hasta involucrarse en los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional, gubernamental o comunitario. Algunos aspectos clave de la participación incluyen (Pineda & Erazo, 2021):

- **Inclusión:** Asegurarse de que todas las voces tengan la oportunidad de ser escuchadas, promoviendo la diversidad de perspectivas y opiniones.
- **Empoderamiento:** La participación puede empoderar a las personas al darles un sentido de control y responsabilidad en las decisiones y acciones que impactan sus vidas.
- **Transparencia:** La información y la comunicación abierta son esenciales para que la participación sea efectiva, ya que las personas necesitan acceder a datos relevantes para tomar decisiones informadas.
- **Colaboración:** La participación a menudo implica trabajar en conjunto con otros

para lograr un objetivo común. La colaboración y el trabajo en equipo son componentes importantes de la participación efectiva.

- Impacto: La participación debe tener un impacto real y significativo en las decisiones y acciones resultantes. De lo contrario, podría ser solo un ejercicio superficial.

- **Solución de Conflictos**

La resolución de conflictos implica el proceso de afrontar y solucionar desacuerdos, disputas o tensiones que puedan surgir en un entorno organizacional, estos conflictos pueden originarse debido a diferencias de opinión, competencia por recursos escasos, malentendidos u otras fuentes de discordia entre individuos, equipos o departamentos dentro de una organización (Alves, 2023).

En este proceso, se busca identificar y comprender las causas subyacentes del conflicto, explorar opciones de resolución justas y equitativas para todas las partes involucradas, y alcanzar un acuerdo que permita restaurar la armonía y la colaboración en el entorno laboral. La gestión efectiva de conflictos desempeña un rol clave en la conservación de un ambiente organizacional saludable y productivo (Daza et al., 2021).

- **Trabajo en Equipo**

El trabajo en equipo se determina como un proceso en donde interviene un conjunto de individuos en colaboración mutua para conseguir un propósito. Dentro del marco de una organización, el trabajo en equipo implica la combinación de las habilidades, conocimientos y esfuerzos de sus miembros para lograr de manera eficaz y eficiente objetivos específicos (Alves, 2023). El trabajo en equipo se considera fundamental en la mayoría de los entornos laborales, ya que fomenta la cooperación, la

comunicación, la sinergia y la distribución equitativa de las responsabilidades. De acuerdo con ello se toma en cuenta varios aspectos fundamentales (Parra et al., 2021):

- Colaboración: Los miembros del equipo colaboran, aprovechando sus capacidades y conocimientos individuales para resolver problemas y alcanzar metas.
- Comunicación: La comunicación abierta y efectiva es un pilar en el trabajo en equipo. Los miembros deben intercambiar información, ideas y retroalimentación de manera clara y respetuosa.
- Roles y responsabilidades: Cada miembro del equipo asume roles y responsabilidades específicas que contribuyen al logro de los objetivos del equipo.
- Coordinación: La coordinación eficiente de tareas y actividades es esencial para evitar duplicación de esfuerzos y asegurar un progreso constante hacia los objetivos.

1.7.2. Desempeño Laboral

Es la evaluación de cómo un empleado lleva a cabo sus deberes y responsabilidades en el entorno de trabajo. Implica medir la eficiencia, efectividad y calidad del trabajo realizado por una persona en su posición. La eficacia en el trabajo puede medirse mediante varios criterios, como la productividad, la excelencia en el trabajo, la puntualidad, la actitud laboral, la capacidad de colaboración y otros criterios pertinentes. Según Morales (2022), estas ideas aclaran la conexión que hay entre la motivación y los rendimientos, además de la asociación que hay entre la realización y la satisfacción en los puestos de trabajo. Por tanto, se explican las más esenciales (Pashanasi et al., 2021).

En relación con las teorías que facilitan la comprensión del desempeño laboral, es importante destacar la conexión que hay entre la motivación y la habilidad para llevar a cabo las tareas, considerando lo siguiente:

1.7.2.1. Teoría de la Equidad de Adams.

Se centra en la importancia de la percepción de justicia entre los empleados dentro de una organización. Según esta teoría, los colaboradores valoran significativamente el reconocimiento y el trato que reciben. En esencia, los empleados evalúan su propio nivel de aportación y las recompensas que obtienen (como salario, beneficios, reconocimiento) en comparación con otros individuos en posiciones similares. Esta evaluación se lleva a cabo a través de un proceso de comparación social, donde los empleados comparan la proporción de sus esfuerzos y recompensas con las de sus compañeros. Si perciben que la proporción es equitativa, es decir, que reciben un trato justo y comparable, su motivación y satisfacción laboral se mantienen o incluso aumentan. Sin embargo, si consideran que existe una inequidad, es decir, que sus esfuerzos no son recompensados de manera justa en comparación con otros, pueden experimentar sentimientos de desmotivación, resentimiento y disminuir su desempeño laboral. En la práctica, esto significa que los trabajadores buscan equilibrio entre lo que aportan (como tiempo, esfuerzo, habilidades) y lo que reciben a cambio (como salario, beneficios, reconocimiento). Si sienten que hay un desbalance negativo, pueden reaccionar de diversas maneras, tales como reducir su esfuerzo, buscar reconocimiento externo o, en casos extremos, abandonar la organización (Adams, 1965, como se citó en Custodio, 2022).

1.7.2.2. Teoría de las X y Y de los Recursos Humanos.

Ofrece una perspectiva sobre la naturaleza del comportamiento humano en el entorno laboral y cómo este puede ser influenciado por los estilos de liderazgo. Esta teoría se divide en dos posturas fundamentales: la teoría X y la teoría Y.

Según la teoría X, los líderes organizacionales creen que los empleados son inherentemente perezosos y evitarán el trabajo siempre que sea posible. Este punto de vista asume que los trabajadores necesitan ser controlados, supervisados de cerca y, en muchos casos, obligados a trabajar mediante amenazas y coerción. Los líderes que adoptan esta postura tienden a utilizar un estilo de liderazgo autoritario, imponiendo estrictas normas y procedimientos, y ejerciendo una presión constante sobre los empleados. Este enfoque puede resultar en un entorno de trabajo tenso y estresante, donde los trabajadores operan bajo un clima de miedo y desconfianza, lo que puede llevar a una baja moral y a una disminución en el rendimiento a largo plazo.

En contraste, la teoría Y propone que los empleados son naturalmente ambiciosos, responsables y capaces de autodirigirse. McGregor sostenía que, bajo las condiciones adecuadas, los trabajadores no solo aceptan, sino que buscan responsabilidades adicionales. Esta perspectiva implica que los empleados están motivados por factores intrínsecos como la satisfacción laboral, el desarrollo personal y el reconocimiento. Los líderes que siguen la teoría Y tienden a adoptar un estilo de liderazgo participativo y democrático, fomentando un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados y motivados. Estos líderes se enfocan en crear condiciones que permitan a los trabajadores desarrollar su potencial, ofreciendo oportunidades de crecimiento, autonomía en las tareas y reconociendo sus logros. Esto puede conducir a un clima organizacional positivo, caracterizado por altos niveles de

compromiso y un desempeño laboral superior (McGregor, 1966 como se citó en Custodio, 2022).

1.7.2.3. Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

a) Desempeño de Tarea

El rendimiento en la tarea se refiere a las conductas o hábitos que muestran los trabajadores y que son importantes de cara a los designios específicos de una tarea o proyecto; estos comportamientos pueden medirse en función de los talentos individuales de cada persona y de su contribución al logro de los fines de la asignación de la tarea (Loor et al., 2021). Asimismo, se puede definir como el método que ejecuta la entidad para mantener de manera segura una alineación de los designios y requisitos específicos de una tarea o proyecto en la actividad de los colaboradores, esto implica las prácticas que definen y supervisan el trabajo, fomentan el desarrollo de habilidades necesarias y determinan la distribución de recompensas en relación con el desempeño en tareas individuales (Castro & Delgado, 2020).

- *Organización del Trabajo*

Un sistema uniforme y estandarizado en toda la organización resulta altamente beneficioso, ya que facilita la implementación de prácticas coherentes y comparables, esta uniformidad es de gran importancia, dado que se alinea con el principio de recompensar de manera equitativa a quienes desempeñan tareas de naturaleza similar (Loor et al., 2021).

La organización del trabajo puede llevarse a cabo de diversas maneras, en primer lugar, se encuentra la evaluación realizada por los superiores, que involucra a los jefes evaluando a sus subordinados, dado que los superiores poseen un conocimiento

profundo tanto del puesto de trabajo como del rendimiento del empleado, esta evaluación se considera altamente precisa. Otra modalidad es la autoevaluación, en la que los empleados realizan una evaluación personal de su propio desempeño dentro de la organización, ya que aquellos empleados que participan activamente en este proceso de evaluación suelen demostrar un mayor compromiso y dedicación hacia los designios de la entidad empresarial (Bautista et al., 2020).

Por último, existe la opción de la evaluación entre iguales, donde los compañeros de trabajo se encargan de evaluar a sus pares, este enfoque promueve la asistencia y el intercambio de retroalimentación constructiva en el ambiente de trabajo. La organización del trabajo, a través de sistemas de evaluación y estándares uniformes, se transforma en un instrumento esencial para fomentar la eficiencia, la igualdad y la colaboración en toda la organización (Ramírez & Nazar, 2019).

- ***Establecimiento de Prioridades***

El establecimiento de prioridades en el ámbito del desempeño laboral es una práctica que implica identificar y asignar importancia a las tareas y responsabilidades de manera estratégica, lo que permite a los empleados y equipos de trabajo enfocar sus esfuerzos en las actividades más cruciales para alcanzar los objetivos de la organización de manera eficaz. La capacidad de establecer prioridades adecuadas es fundamental para optimizar la gestión del tiempo, recursos y esfuerzo en el entorno laboral (Loor et al., 2021).

En primer lugar, el establecimiento de prioridades ayuda a los empleados a identificar las tareas y metas más relevantes y urgentes, lo que les permite dirigir su atención y energía hacia lo que más impacta en el desempeño laboral y en los resultados organizacionales. Además, esta práctica también contribuye a evitar la dispersión de

esfuerzos en tareas menos importantes o que pueden postergarse. De esta manera, se optimiza la productividad y se reduce la posibilidad de sentirse abrumado por la carga de trabajo (González et al., 2022).

- ***Trabajo eficiente***

La eficacia en el trabajo hace referencia a la aptitud de un empleado para optimizar eficazmente sus recursos con el fin de alcanzar sus metas laborales. Diversos elementos influyen en la eficacia, incluyendo la motivación, las competencias, los saberes y la experiencia (Loor et al., 2021).

En el contexto laboral, la eficacia se manifiesta cuando un empleado logra satisfacer sus responsabilidades y alcanzar sus metas de manera óptima, maximizando el uso de sus recursos y habilidades. La motivación desempeña un papel esencial, ya que un empleado motivado tiende a trabajar con mayor dedicación y compromiso para lograr los resultados deseados. Además, las competencias y conocimientos específicos que posee un individuo, así como su experiencia previa, influyen significativamente en su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva (Olivera et al., 2021).

- ***Gestión de Tiempo***

La gestión del tiempo es un conjunto de habilidades y estrategias utilizadas para planificar, organizar y controlar eficazmente el uso del tiempo en diversas actividades y responsabilidades. En el ámbito laboral y personal, la gestión del tiempo es esencial para maximizar la productividad, minimizar el estrés y alcanzar metas de manera eficiente (Loor et al., 2021).

La gestión del tiempo implica la capacidad de identificar y establecer prioridades en las tareas y actividades diarias, asignando tiempo de manera

proporcional a su importancia y urgencia, esto se logra a través de la planificación y el establecimiento de objetivos claros, lo que permite a las personas tomar decisiones informadas sobre cómo utilizar su tiempo de manera efectiva. Además, la gestión del tiempo también incluye la habilidad de evitar la procrastinación y las distracciones, optimizar la concentración y la eficiencia en la ejecución de tareas, y adaptarse a imprevistos de manera efectiva (Castro & Delgado, 2020).

- ***Inicio de Tareas Nuevas***

El inicio de tareas nuevas es el proceso de comenzar y abordar responsabilidades o proyectos que son novedosos o que requieren un enfoque distinto a lo que se ha hecho previamente. Esta fase inicial es crucial en cualquier ámbito, ya sea en el trabajo, la educación o la vida cotidiana, ya que establece las bases para el éxito futuro (Loor et al., 2021).

Para iniciar tareas nuevas de manera efectiva, es fundamental llevar a cabo una serie de pasos. En primer lugar, es importante comprender claramente los objetivos y requisitos de la tarea, así como establecer metas y plazos realistas. A continuación, se debe planificar el enfoque y los recursos necesarios, lo que implica organizar el tiempo, identificar posibles obstáculos y definir un plan de acción (Ramírez & Nazar, 2019).

b) Desempeño Contextual

Se refiere a las actividades que no están directamente relacionadas con las tareas centrales del puesto, pero que contribuyen al ambiente organizacional y al funcionamiento global de la empresa. Este tipo de desempeño es fundamental para fomentar un entorno de trabajo positivo y colaborativo, lo cual, a su vez, impacta en la productividad general de la organización. El desempeño contextual puede manifestarse

a través de comportamientos que promuevan la cooperación, la adaptabilidad y el compromiso con la misión de la empresa (Aldaz, Alvarado, Castro, & Fajardo, 2022).

- ***Conocimiento sobre el Puesto***

Las soluciones creativas reflejan la capacidad de un trabajador para pensar de manera innovadora y resolver problemas de manera eficaz. Este indicador mide cómo los empleados pueden abordar desafíos laborales con nuevas perspectivas, encontrando alternativas que mejoren los procesos existentes o resuelvan problemas de manera más eficiente. La creatividad en la resolución de problemas es crucial en un entorno organizacional dinámico y competitivo (Castro & Delgado, 2020).

- ***Soluciones creativas***

Las soluciones creativas reflejan la capacidad de un trabajador para pensar de manera innovadora y resolver problemas de manera eficaz. Este indicador mide cómo los empleados pueden abordar desafíos laborales con nuevas perspectivas, encontrando alternativas que mejoren los procesos existentes o resuelvan problemas de manera más eficiente. La creatividad en la resolución de problemas es crucial en un entorno organizacional dinámico y competitivo (Olivera, Leyva, & Napán, 2021).

- ***Responsabilidades adicionales***

Este indicador se refiere a la disposición de los trabajadores para asumir responsabilidades más allá de sus tareas asignadas. Las responsabilidades adicionales pueden incluir la colaboración en proyectos especiales, la formación de otros empleados, o la gestión de actividades fuera de su rol principal. La voluntad de aceptar responsabilidades adicionales demuestra un compromiso con la empresa y una disposición para contribuir al éxito organizacional (Borja, 2022).

- ***Asunción de nuevos retos***

La asunción de nuevos retos mide la disposición del trabajador para aceptar y enfrentar desafíos fuera de su zona de confort. Este indicador evalúa la capacidad del empleado para adaptarse a nuevas situaciones, aprender nuevas habilidades, y asumir proyectos que requieran un esfuerzo adicional o la adquisición de conocimientos avanzados. La capacidad de asumir nuevos retos es un signo de proactividad y crecimiento personal y profesional dentro de la organización (Bautista, Cienfuegos , & Aquilar, 2020).

- ***Participación activa en reuniones***

La participación activa en reuniones es un indicador del nivel de compromiso y contribución de un empleado en los espacios de toma de decisiones y de comunicación grupal. Este indicador mide la disposición del trabajador para compartir ideas, proporcionar retroalimentación, y colaborar en la discusión de temas importantes para la organización. La participación activa en reuniones es esencial para fomentar una cultura de colaboración y para asegurar que las decisiones reflejen las perspectivas y conocimientos de los empleados (Galarreta, 2020).

c) ***Desempeño Contraproducente***

El desempeño contraproducente es la conducta de un empleado que resulta perjudicial o desfavorable para la organización en la que trabaja, esta conducta suele ser ineficiente, inadecuado, perjudicial o disruptivo en el entorno laboral, y puede socavar los objetivos y la cultura de la empresa (Loor et al., 2021).

Las manifestaciones de desempeño contraproducente pueden variar, pero comúnmente incluyen la falta de responsabilidad, la negligencia en las tareas asignadas,

la conducta disruptiva o inapropiada, el incumplimiento de políticas y normas, y la creación de conflictos en el lugar de trabajo, este tipo de comportamiento puede tener una influencia negativa en el ánimo de los empleados, la productividad, la reputación de la empresa y la eficacia general de la entidad empresarial (Sánchez, 2021).

La gestión del desempeño contraproducente cumple un rol esencial a fin de mantener un entorno laboral saludable y productivo, esto implica la detección precoz de comportamientos contraproducentes, la aceptación de directrices correctivas y la aplicación de métodos disciplinarios cuando sea necesario. La promoción de una cultura organizacional que aprecie el compromiso y el comportamiento ético también es esencial para prevenir el desempeño contraproducente (Vargas & Flores, 2020).

- ***Empeorar Problemas***

Es la acción de agravar o deteriorar una situación problemática en lugar de mejorarla o resolverla. Esto puede suceder cuando se toman decisiones o se realizan acciones que tienen un impacto negativo en una situación ya complicada (Loor et al., 2021).

En un contexto más amplio, empeorar problemas implica la incapacidad para encontrar una solución efectiva, la adopción de decisiones incorrectas o la ejecución de acciones contraproducentes que conducen a un deterioro de la situación en lugar de una mejora. La habilidad de identificar y abordar problemas de manera efectiva es fundamental para evitar empeorar situaciones complicadas y lograr resultados positivos en la resolución de problemas (Ballén & Sánchez, 2021).

- ***Aspectos Negativos del Trabajo***

Son elementos, condiciones o situaciones en el entorno laboral que pueden tener

un impacto desfavorable en la experiencia de los empleados, su bienestar y satisfacción en el trabajo, estos aspectos suelen generar malestar, estrés o insatisfacción en el entorno laboral (Castro & Delgado, 2020).

Los aspectos desfavorables del trabajo pueden variar según la persona y el contexto laboral, pero algunos de los más comunes abarcan (Loor et al., 2021):

- Tensión laboral: La presión en el trabajo, las cargas excesivas, los plazos ajustados y las demandas constantes pueden provocar altos niveles de estrés. El estrés crónico en el trabajo puede tener efectos perjudiciales en la salud física y mental.
- Disputas personales: Relaciones tensas en el trabajo, diferencias de personalidad o disputas con colegas o superiores pueden crear un ambiente laboral negativo y desafiante.
- Desajuste entre trabajo y vida personal: Trabajar en exceso o largas horas puede llevar a una falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, afectando la salud, las relaciones y el bienestar general.
- Rutina: Tener un trabajo repetitivo y rutinario puede resultar aburrido y desmotivador, a menudo llevando a la insatisfacción laboral.
- Limitaciones en el desarrollo profesional: Falta de oportunidades de desarrollo profesional: La ausencia de opciones para el crecimiento y desarrollo profesional puede conducir al estancamiento en la carrera y una sensación de no avanzar.
- Precariedad laboral: La preocupación por la pérdida del empleo, la inestabilidad

laboral y la falta de seguridad en el trabajo pueden generar ansiedad y estrés.

Es crucial abordar estos aspectos negativos en el ámbito laboral para mejorar el bienestar laboral y promover un entorno laboral más saludable y productivo. Las organizaciones y empleadores suelen implementar estrategias y políticas para enfrentar estos desafíos y mejorar la satisfacción de los empleados (Vargas & Flores, 2020).

- ***Comentarios negativos entre compañeros***

Los comentarios negativos entre compañeros se refieren a manifestaciones críticas, despectivas o hirientes dirigidas hacia otros individuos dentro del entorno de trabajo, estos comentarios pueden englobar chismes, críticas personales, expresiones despectivas, rumores o quejas constantes, y suelen tener como consecuencia la creación de un ambiente laboral tenso, desconfiado y poco saludable. Este tipo de comportamiento puede tener un impacto adverso en la moral de los trabajadores, la eficiencia y las interacciones interpersonales en el lugar de trabajo (Loor et al., 2021).

Para abordar este problema, es esencial promover una cultura de respeto y una comunicación abierta en el lugar de trabajo. Los empleadores y los equipos de recursos humanos pueden implementar políticas y proporcionar capacitación para fomentar relaciones laborales saludables y abordar conductas perjudiciales. Además, es importante que los empleados se esfuercen por mantener una comunicación positiva y constructiva y buscar soluciones maduras y efectivas para resolver desacuerdos o problemas (Vargas & Flores, 2020).

- ***Comentarios negativos con personas ajenas al trabajo***

Este indicador se refiere a la práctica de compartir opiniones o críticas desfavorables sobre el trabajo, la empresa, o sus miembros con personas que no forman

parte del entorno laboral. Estos comentarios pueden incluir quejas, difamaciones o divulgación de información confidencial fuera del contexto profesional. La realización de este tipo de comentarios puede afectar negativamente la reputación de la empresa, generar desconfianza entre los empleados y socavar el clima organizacional, además de violar la ética profesional al no mantener la confidencialidad y lealtad hacia la organización (Bautista, Cienfuegos , & Aquilar, 2020).

1.7.3. Trabajo Social

La integración del Trabajo Social Empresarial en la Empresa Agrícola Pampa Baja, ubicada en Arequipa, se revela como una estrategia innovadora para fortalecer el entorno organizacional y elevar la productividad laboral de los colaboradores. La articulación de dichos elementos es imprescindible a fin de lograr un propósito sostenible de la empresa y para fomentar un entorno laboral que no solo satisfaga las necesidades organizativas, sino que también contribuya al bienestar de la comunidad en la que opera.

1.7.3.1. Roles y funciones de una Trabajadora Social

Entre tanto, con respecto los roles y funciones de un trabajador social que desempeñaría en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa, se precisa los siguientes.

- Evaluación del Clima Organizacional
 - Realiza encuestas y entrevistas para identificar los problemas relacionados con las condiciones laborales, salario, horas de trabajo y beneficios.
 - Analiza los datos recopilados para determinar las áreas que requieren

intervención.

- Intervención y Mediación
 - Actúa como intermediario entre los trabajadores y la administración para abordar y resolver conflictos laborales.
 - Facilita la comunicación efectiva y promueve un ambiente de trabajo colaborativo.
- Desarrollo de Programas de Bienestar
 - Diseña e implementa programas y actividades que promuevan el bienestar físico, emocional y mental de los empleados.
 - Organiza talleres y sesiones de formación sobre temas como manejo del estrés, equilibrio entre vida laboral y personal, y habilidades interpersonales.
- Asesoramiento y Apoyo Psicosocial
 - Ofrece asesoramiento individual y grupal a los empleados que enfrentan dificultades personales o laborales.
 - Proporciona recursos y referencias a servicios externos, como atención médica, apoyo psicológico y asistencia financiera.
- Gestión de Beneficios y Recursos Humanos
 - Colabora con el departamento de Recursos Humanos para revisar y mejorar las políticas de beneficios y compensaciones.

- Asegura que los empleados estén informados sobre sus derechos y beneficios, y los ayuda a acceder a ellos.
- Promoción de un Ambiente Laboral Seguro y Saludable
 - Identifica riesgos laborales y trabaja con la administración para implementar medidas de seguridad.
 - Promueve prácticas de trabajo seguras y saludables a través de campañas de concienciación y formación continua.

1.7.3.2. Importancia de un Trabajador Social

Un trabajador social es fundamental para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la Empresa Agrícola "Pampa Baja". Su presencia y labor son esenciales por varias razones:

- Mejora del Bienestar General

Al abordar y resolver problemas laborales y personales, contribuye directamente a la mejora del bienestar general de los empleados.

- Aumento de la Productividad

Un ambiente laboral positivo y el apoyo adecuado pueden aumentar la motivación y el rendimiento de los trabajadores, mejorando la productividad global de la empresa.

- Reducción del Estrés y Ausentismo

Al ofrecer apoyo psicosocial y promover el bienestar, ayuda a reducir los

niveles de estrés y el ausentismo, lo que beneficia tanto a los empleados como a la empresa.

- Retención del Talento

Un clima organizacional favorable y el apoyo continuo pueden aumentar la satisfacción laboral, lo que ayuda a retener a los empleados y reduce la rotación de personal.

- Mejora la Comunicación y la Cohesión

- Fomenta una comunicación abierta y honesta entre los empleados y la administración, lo que mejora la cohesión y la colaboración en el lugar de trabajo.

1.7.4. Gerencia y Gestión en el Trabajo Social

1.7.4.1. Gerencia social

La implementación de técnicas de racionalización y reasignación de recursos sociales como inversión, orientadas al desarrollo, abarca prácticas y conocimientos estratégicos enfocados en promover el bienestar social y el desarrollo humano. Estas acciones garantizan la creación de valor público mediante la intervención gubernamental, reduciendo la desigualdad, promoviendo la justicia social, combatiendo la pobreza, fortaleciendo el estado democrático y construyendo ciudadanía

Por tanto, la Gerencia Social, fundamentada en sus principios y características, busca alcanzar metas de calidad de vida a través de la optimización de recursos. Se considera un instrumento esencial tanto en la gestión pública como privada, mejorando eficazmente los servicios en sectores necesitados e influyendo positivamente en las

dinámicas comunitarias (Reynaldo et al, 2024).

a) Campos que componen la Gerencia Social

El término se refiere a un espacio de análisis e investigación destinado a generar conocimientos y herramientas para la toma de decisiones en el campo de la gerencia social, promoviendo la innovación y la mejora continua en las prácticas gerenciales. Este enfoque aborda cómo y qué hacer para enfrentar los desafíos del sistema, con el objetivo de promover el desarrollo social de manera eficiente, eficaz y sostenible en contextos democráticos.

Incluye la formulación y aplicación de políticas y programas que favorezcan la distribución equitativa de recursos (materiales, humanos o económicos), así como el diseño de estructuras y prácticas que promuevan el bienestar. Además, implica la participación activa de los actores sociales en la resolución de problemas que afectan a la comunidad, fomentando un enfoque flexible, descentralizado y participativo (Reynaldo et al, 2024).

b) Estrategias de la Gerencia Social

Esta dimensión se basa en la planificación según la realidad actual, considerando necesidades, recursos, problemas y experiencias previas. Su objetivo es lograr metas específicas, abordando aspectos clave como recursos de implementación, alternativas ante riesgos y la resolución de problemas complejos. Se enfoca en generar información relevante para el diseño y la gestión de programas públicos, mejorando la asignación presupuestaria y garantizando transparencia.

Los planes son cruciales para la renovación organizacional, promoviendo la transparencia en la Gerencia Social y logrando avances significativos mediante

estrategias de acción en beneficio de los ciudadanos. Este proceso es sistémico y participativo, con diagnósticos y evaluaciones continuas del entorno y la formulación de programas para el desarrollo y bienestar social.

El desarrollo económico y las necesidades sociales se han integrado en las estrategias internacionales. La planificación estratégica, en colaboración con actores sociales, debe identificar y utilizar recursos de manera eficiente, incorporando educación y valores locales. El bienestar colectivo, vinculado a la productividad y la inversión en salud pública, busca redistribuir oportunidades y mejorar la toma de decisiones (Reynaldo et al, 2024).

1.7.4.2. Gestión Social

La gestión social es un enfoque administrativo adoptado por diversas organizaciones que se enfoca en promover la inclusión social y el desarrollo humano. Su propósito es llevar a cabo campañas proactivas para apoyar a individuos o entidades con recursos limitados, que enfrentan problemas sociales como maltrato, discriminación de diversos tipos o están en riesgo de exclusión (Sanchez, 2020).

Entre sus características tenemos:

- Esta modalidad de gestión se puede aplicar tanto en el sector público como en el privado. Las empresas a menudo integran estrategias de gestión social dentro de su responsabilidad corporativa.
- Los costos asociados pueden ser cubiertos por la sociedad civil, entidades privadas, o mediante apoyo institucional y fondos públicos.
- Su propósito es fomentar la interacción social y establecer conexiones entre

personas e instituciones para crear sinergias y beneficios mutuos.

- La gestión social se centra en identificar problemas sociales específicos y desarrollar proyectos para resolverlos en comunidades concretas.
- Además, promueve el interés y la participación ciudadana, y, gracias a la globalización y a los avances en telecomunicaciones, existe un creciente compromiso con los problemas globales.
- Su expansión ha llevado a la creación de programas académicos especializados y su integración en las prácticas organizacionales diarias.

1.8. Antecedentes investigativos

1.8.1. Internacional

Aldaz et al. (2022), en su investigación titulada: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral*” en México, tuvo como propósito definir una asociación en las variables de estudio en un campo contextual de una entidad educativa de Silitre en el 2020; la investigación fue básica, empleado el enfoque cuantitativo, siendo no experimental, correlacional y transeccional; su muestra estuvo conformada por 40 partícipes, se recopilaron los datos mediante un cuestionario y el instrumento fue cuestionario. Los autores concluyeron que, se encontró un valor de significancia debajo del 0.05, este hallazgo corroboró que las variables tenían una influencia entre sí, el estudio demostró que existía una relación en las variables. Estas conclusiones eran relevantes para la presente investigación, que busca determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023. En concreto, los hallazgos de Aldaz et al. proporcionan un precedente sólido que apoya la hipótesis de que un clima

organizacional favorable puede mejorar el desempeño laboral, lo cual será fundamental para el análisis y la interpretación de los resultados en el presente estudio.

Lara et al. (2023) en su artículo de investigación titulado “Evaluación del Desempeño Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los supermercados del cantón Latacunga” en Ecuador, tuvieron como principal objetivo investigar el comportamiento de las variables y analizar si existía una influencia entre ellas en el contexto de los empleados de supermercados en Latacunga. Para ello, el estudio siguió el método cuantitativo. La muestra consistió en 80 colaboradores y se utilizó un cuestionario como instrumento para la obtención de datos. Los autores concluyeron que las variables estudiadas presentaban una relación del 77%. Este hallazgo de Lara et al. sobre una relación significativa entre las variables en un contexto similar al de la presente investigación, refuerza la hipótesis de que un clima organizacional positivo puede conducir a un mejor desempeño laboral, proporcionando un marco comparativo útil para interpretar y validar los resultados en el presente estudio sobre los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023.

Ramírez y Comas (2023), en su artículo de investigación titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de las unidades educativas" en Ecuador, analizaron el contexto de los colaboradores de una entidad educativa en Granizo para determinar si existía una asociación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Utilizando una muestra de 21 colaboradores, los autores concluyeron que las variables estaban asociadas y que una influía significativamente en la otra, lo cual se corroboró con un valor r de Pearson de 0.713, alcanzando valores significativos. Estos hallazgos por parte de Ramírez y Comas proporcionan evidencia empírica que refuerza la hipótesis del estudio, sugiriendo que un clima organizacional positivo puede

tener un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados, y ofreciendo un marco comparativo útil para interpretar y validar los resultados que se obtengan.

Caicedo (2023) en su de investigación titulada: *“Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral”* en Ecuador, se planteó como designio fundamental analizar si el clima organizacional incidía en el desempeño de colaboradores de una entidad privada. La metodología del desarrollo de la investigación se formuló bajo un enfoque cuantitativo; asimismo, se contó con la participación de 22 empleados. Se concluyó que hay una influencia entre las variables observadas en el personal de la empresa Call Center EFIEXPRESS. Debido a que, existe una vinculación directa, se puede afirmar que al momento que haya un clima organizacional que es desfavorable para efectuar alguna actividad diaria dentro de la empresa habrá un desempeño laboral bajo por parte de sus empleados. Aquello nos señala que el clima se considera un elemento crucial para el mantenimiento de un grado de desempeño laboral apropiado en los colaboradores. El estudio de Caicedo proporciona un marco teórico que respalda la hipótesis que plantea la presente investigación que un clima organizacional positivo puede mejorar el desempeño laboral, y ofrecía una base sólida para analizar y validar los resultados en el contexto específico de la investigación.

Koroso et al. (2022) en su artículo *“Análisis de la relación entre el entorno laboral y la calidad de vida Laboral en el Desempeño de los empleados: el papel mediador del compromiso organizacional”* en Indonesia, tuvo como objetivo principal analizar el papel mediador del compromiso organizacional en el vínculo hacia el ambiente laboral y la calidad de vida laboral en el desempeño de los empleados. La metodología está bajo un enfoque numérico, la muestra total utilizada se conformó por 400 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue encuesta y el instrumento

cuestionarios. El autor concluye que el compromiso organizacional desempeña un rol crucial a la hora de mediar en el contexto del rendimiento de colaboradores y el ambiente de trabajo. Además, el entorno de trabajo, así como la calidad del mismo se han percibido de forma significativa en función al desempeño de los colaboradores. El antecedente de Koroso et al. sugiere que el compromiso organizacional puede ser un factor clave para entender cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral, proporcionando un marco valioso para analizar y contextualizar los resultados de nuestro estudio.

1.8.2. Nacional

Carhuayal (2020) en su investigación denominada: *“El Clima Organizacional y su influencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.”* en Lima, Perú, el propósito fue demostrar que tanto el ambiente organizacional y el desempeño de los colaboradores poseían una asociación dentro de un contexto empresarial familiar, donde los propietarios tienen algún tipo de relación familiar con los empleados. Para alcanzar el objetivo planteado se siguió un modelo correlacional de investigación, el método cuantitativo, y la muestra consistió en 25 empleados de la empresa familiar G.S.H. El autor llegó a determinar que las variables analizadas en el marco empresarial se encontraban asociadas de forma directa, esto fue respaldado por la bibliografía revisada. Estas conclusiones son relevantes para la investigación, dado que proporcionaba evidencia adicional de que el clima organizacional puede influir directamente en el desempeño laboral, ofreciendo un marco teórico que ayuda a contextualizar y validar los resultados en el entorno específico de nuestra investigación.

Hipólito (2022) , en su tesis denominada: *“El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La*

Libertad.” en Trujillo, Perú, tuvo como objetivo general saber cómo se asociaban el clima organizacional y el desempeño observado en un grupo de colaboradores pertenecientes a una entidad pública de salud en La Libertad. El estudio fue no experimental y, de diseño correlacional, para ello, se empleó como muestra a 100 colaboradores; asimismo, se definió el cuestionario como medio para recabar información significativa. La autora formuló en función a sus resultados que el clima organizacional era intermedio de un 92%, este mismo nivel fue determinado en las dimensiones que lo definen. En tanto, para el desempeño laboral, se identificó que el 53% eran considerados como aprobados. A nivel de hipótesis específicas se confirmó que las variables observadas poseían una asociación de forma positiva, de igual forma esto fue percibido en el desempeño laboral y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional, pero no hay vínculo con el potencial humano. En concordancia, se resume que las variables estudiadas poseen una asociación y, su valor r fue de 0.314. Estas conclusiones resultaban pertinentes proporcionando evidencia de que un clima organizacional favorable puede influir positivamente en el desempeño laboral, ofreciendo un marco teórico adicional para interpretar y validar los resultados de nuestra investigación en el contexto de la empresa agrícola.

Borja (2022) en su investigación titulada: “*Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022*” en Lima, Perú, se formuló como diseño analizar si las variables mencionadas poseían una relación en el contexto laboral de colaboradores de un hospital gubernamental del Callao, 2022. La metodología se formuló seguir un diseño no experimental, empleando un método cuantitativo y correlacional; asimismo, se observó un conjunto poblacional de 127 trabajadores, de los cuales se determinó a 87 trabajadores como muestra; con el fin de recabar información de las variables se empleó el cuestionario. En función a los

hallazgos, el análisis cuantitativo dio como resultado una relación entre variables de valor 0.957, este resultado señaló que la asociación fue positiva. Por lo tanto, se concreta que las variables observadas y analizadas están relacionadas o asociadas entre sí. Estos hallazgos son altamente relevantes para la investigación, puesto que respalda la hipótesis de que un clima organizacional favorable tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, proporcionando un marco teórico robusto para interpretar y validar los resultados en el contexto agrícola de nuestro estudio.

Cáceres (2023) en su investigación titulado: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Delosi S.A en la ciudad de Cajamarca, 2022*” en Arequipa, Perú, el diseño fue identificar una asociación en las variables de estudio dentro de un contexto laboral administrativo de una entidad pública. La metodología adoptó un enfoque descriptivo y correlacionado, la muestra estuvo conformada por 316 trabajadores, asimismo, con el fin de recabar información relevante se emplearon encuestas y cuestionarios. Los datos analizados expresaron que el clima organizacional poseía un rango elevado con un índice del 64%, y por medio del Chi-cuadrado ($X^2 = 49,715$), se concretó que verazmente las variables tenían una asociación entre sí en la presumeoblación de estudio de la entidad pública. El estudio de Cáceres reforzaba la hipótesis de que una relación positiva existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ofreciendo un marco empírico que ayuda a contextualizar y validar los resultados de la investigación en un entorno agrícola.

Becerra (2023) en su estudio titulado: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Delosi S.A en la ciudad de Cajamarca, 2022*” en Cajamarca, Perú, tuvo como propósito instaurar sí las variables analizadas poseen un vínculo estadístico en un campo de estudio laboral de una empresa privada

de Cajamarca. Con el fin de alcanzar el objetivo se definió seguir un estudio correlacional, no experimental y transversa, en donde se analizó dichas variables en un total de 37 colaboradores, asimismo, para recabar información se empleó cuestionarios. La estadística aplicada a los datos analizó que el clima organizacional se encontraba en un índice del 64% calificado como alto, de igual forma se caracterizó al desempeño laboral debido a que fue medido en el 70% de los colaboradores. En el análisis se encontró que las dimensiones que se formularon para el clima organizacional, estas poseían una asociación positiva con la variable de desempeño, puesto que se encontró un valor r de 0.558 que tenía una significancia de 0.002. El estudio de Becerra proporcionaba evidencia empírica de que un clima organizacional positivo estaba asociado con un mejor desempeño laboral, ofreciendo un marco teórico y metodológico valioso para interpretar y contextualizar los resultados en el contexto agrícola de nuestra investigación.

1.8.3. Regional

Alfaro (2022) en su estudio denominado: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandía en Arequipa, 2021*” en Lima, Perú, se planteó como diseño formular si las variables poseían una relación o vínculo estadístico entre si dentro de un contexto de colaboradores municipales en periodo 2021. El diseño seguido en la investigación fue el no experimental, así como el correlacional, para obtener la información de las variables se definió observar una muestra de 48 trabajadores que es una muestra censal, para ello, se planteó aplicar los cuestionarios. En los resultados, se analizó que las variables en el contexto estaban asociadas debido a que se alcanzó un valor de significancia aceptable (<0.05) con un valor r de 0.736. El estudio de Alfaro proporcionaba evidencia de que

un clima organizacional positivo estaba estrechamente relacionado con un mejor desempeño laboral, lo que apoya la hipótesis general de la investigación y ofrece un marco comparativo valioso para analizar y validar los resultados en el contexto agrícola.

Galarreta (2020) en su estudio titulado: *“Análisis del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados en e l área de operaciones Mi Banco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020”* en Arequipa, Perú, tuvo como propósito evaluar si el entorno organizacional posee una fuerza de influencia sobre el rendimiento de colaboradores en el departamento de operaciones de Mi banco agencia Miraflores Arequipa. La metodología adoptó un enfoque cuantitativo de tipo explicativo con método aplicado, el conjunto de unidades a observar fueron 9 colaboradores, y se apoyó en el uso de cuestionarios para recabar la información. El autor llegó a formular que las variables analizadas poseían una asociación de forma directa y significativa en el desempeño evaluado, según los indicadores utilizados para medir esta relación., gracias al aporte brindado se propone tomar acciones que permitan mejorar y lograr los objetivos esperados. La evidencia de Galarreta respalda la hipótesis de que un clima organizacional favorable está asociado con un mejor desempeño laboral, proporcionando un marco teórico valioso para interpretar y validar los resultados en el contexto agrícola de este estudio.

Salinas (2021) en su investigación denominada: *“Análisis de las dimensiones del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de la caja municipal de Arequipa – 2021”* en Arequipa, Perú, el propósito central fue identificar si las variables poseían un vínculo estadístico entre sí en un ámbito de colaboradores de una entidad financiera. Se siguió un diseño no experimental, el método cuantitativo, se empleó el cuestionario y se analizó recabar información de 78

colaboradores. El autor concluye que se comprobó la hipótesis general y específicas, donde las variables sí estaban vinculadas de forma directa con una significancia aceptable. Los resultados de Salinas refuerzan la idea de que un clima organizacional positivo está estrechamente relacionado con un mejor desempeño laboral, proporcionando una base sólida para interpretar y validar los resultados en el contexto agrícola de la presente tesis.

Ayala y Bustamante (2019) en su investigación denominada: “*Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S. A. C. Arequipa 2018*” en Arequipa, Perú, el diseño primordial fue analizar si las variables estaban vinculadas entre sí analizándolas en colaboradores de una entidad privada en el 2018. El estudio se centró en seguir el método cuantitativo, empleando en cuestionario y siendo aplicado a un total de 22 empleados. Los autores concluyen que el desempeño de los colaboradores era regular en un 83.87%, un 12.9% tuvo un desempeño bueno y finalmente un 3.23% un nivel malo. Con respecto a las hipótesis, el resultado obtenido fue de 0.520, indicando que las variables están vinculadas con una significancia aceptable y positiva. Los resultados conseguidos por Ayala y Bustamante, corroboran la hipótesis de que existe una conexión significativa entre variables relacionadas con el entorno laboral y el rendimiento, proporcionando un marco teórico que puede ayudar a interpretar y validar los resultados en el contexto agrícola de nuestro estudio.

1.9. Hipótesis

1.9.1. Hipótesis general

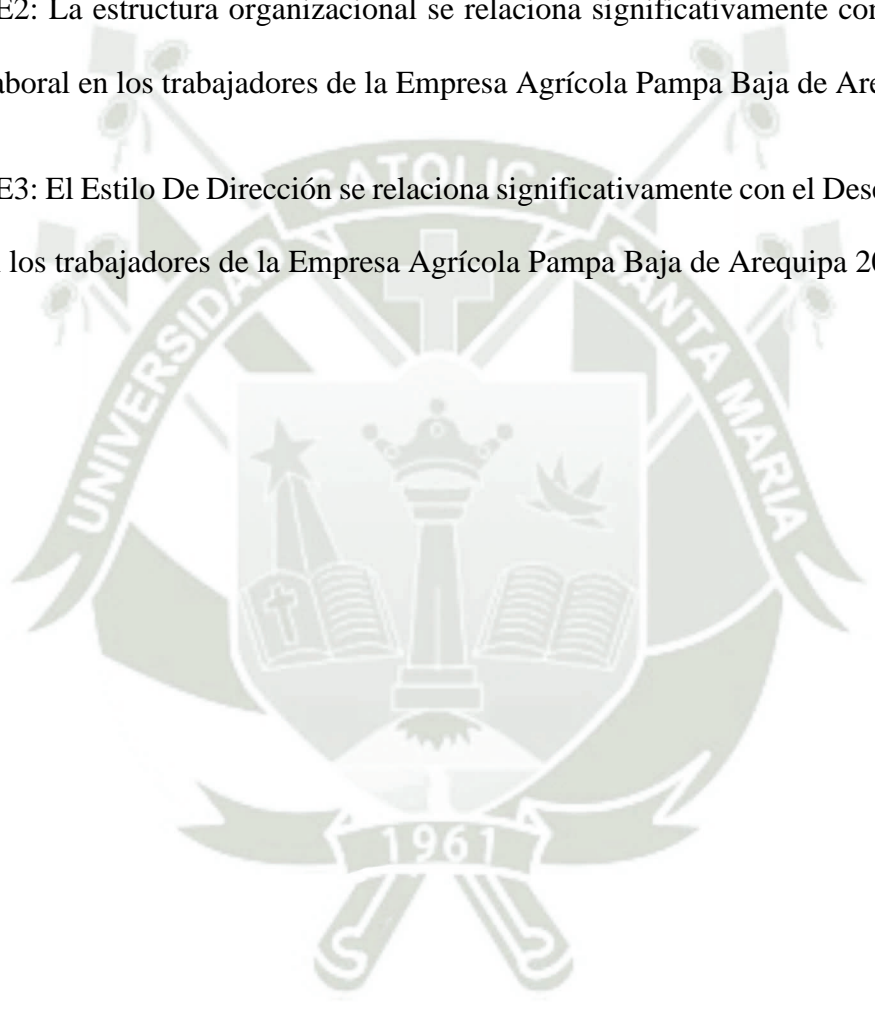
El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

1.9.2. Hipótesis específicas

HE1: El Comportamiento Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

HE2: La estructura organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

HE3: El Estilo De Dirección se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.





CAPITULO II

2. Diseño de investigación

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Este estudio, se definió como una investigación básica, ya que su propósito primordial es adquirir un conocimiento más profundo del clima organizacional y su conexión con el Desempeño Laboral en la entidad empresarial Agrícola Pampa Baja durante el año 2023. Esta modalidad de investigación se enfoca en la obtención de información y la comprensión de los fenómenos, sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas inmediatas (Cantú et al., 2020).

2.1.2. Nivel de investigación

El estudio que se llevó a cabo es de naturaleza correlacional, lo que esto significa que se analizaron las conexiones entre dos o más variables, es decir para este caso, el clima organizacional y el desempeño laboral; el designio es determinar si existe alguna relación entre ellas y hasta qué punto se afectan mutuamente (Sánchez et al., 2018). Este enfoque proporcionará datos significativos sobre la asociación entre estas variables en el contexto de la Empresa Agrícola Pampa Baja en el año 2023.

2.1.3. Diseño de investigación

El diseño formulado para la investigación fue el no experimental, aquel que no manipula variables y de corte transversal; en su lugar, se observarán y medirán en su entorno natural. Además, se llevará a cabo un diseño transversal, por lo que la recopilación de datos se realizará en un punto específico del tiempo, en este caso, durante el año 2023 (Guevara et al., 2020). Esta metodología permitirá obtener una instantánea precisa de la situación actual de ambas variables.

2.2. Técnica e instrumento

2.2.1. Técnica de recolección de datos

La metodología de obtención de datos elegida para este estudio consistirá en la utilización de encuestas. Se aplicarán la encuesta a los trabajadores administrativos de la Empresa Agrícola Pampa Baja durante el año 2023. Esta técnica posibilitará la obtención eficiente de datos cuantitativos a gran escala. Las encuestas se diseñan con el propósito de recopilar información relacionada lo que facilitará el análisis de las relaciones y tendencias entre estas variables (Arias, 2020).

2.2.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento principal que se adoptó fue un cuestionario estructurado. Este cuestionario incluirá preguntas específicas relacionadas con el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la organización. El diseño del cuestionario se realizará con sumo cuidado para asegurar que las preguntas sean precisas, pertinentes y adecuadas para los objetivos de la investigación. La disposición del cuestionario permitirá obtener respuestas que puedan cuantificarse y, posteriormente, analizarse en busca de posibles correlaciones (Clarke, 2020).

En relación con lo anterior, se utilizará el Cuestionario de Clima Organizacional (ECOS-S). Por ende, este instrumento fue desarrollado por Segredo (2017), en donde tuvo por finalidad diseñar un instrumento a fin de medir el ambiente organizacional, en el proceso de desarrollo de este instrumento participaron activamente un total de once expertos en salud pública. El instrumento consta de 50 ítems y mide mediante una escala Likert: Nunca (N=1), A veces (AV=2) y Siempre (S=3). La interpretación de las puntuaciones del instrumento se transforma luego en un rango de 0 a 100, según lo establecido por el autor en una escala ordinal.

Esta escala categoriza el clima organizacional de la siguiente manera: Clima Adecuado: 60 o más; Clima en Riesgo: 40 a 59; y Clima Organizacional Inadecuado: menos de 40.

Por otro lado, se utilizará el instrumento de desempeño laboral, inicialmente desarrollado por Koopmans en 2014, y fue adaptado en la versión en español previamente adaptada por Ramos-Villagrasa en 2019. En Perú fue válido en el año 2022 por Geraldo (2022), quién para su validación contó con la participación de cuatro expertos con sólida formación en administración y psicología organizacional, respaldados por su experiencia en investigaciones relacionadas. Durante esta fase, los ítems del cuestionario no se modificaron, pero se acordó un cambio en la escala de respuesta en la versión en español, que quedó de la siguiente manera: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; y Siempre = 5.

La elección de estos instrumentos se fundamenta en su robustez y validez, respaldadas por el desarrollo y la validación llevados a cabo por expertos en los campos específicos. El ECOS-S, al ser desarrollado por Segredo (2017) con la participación de expertos en salud pública, y el instrumento de rendimiento, validado en Perú por Geraldo (2022), proporcionan herramientas confiables y válidas para medir el clima organizacional y el desempeño laboral, respectivamente, en el contexto específico de la entidad empresarial Agrícola Pampa Baja.

2.3. Campo de verificación

2.3.1. *Ámbito geográfico*

Este estudio se limita al ámbito geográfico de la localidad de Arequipa, ubicada en Perú, donde se encuentra asentada la Empresa Agrícola Pampa Baja. Debido a que esta entidad agrícola juega un papel crucial en la economía regional y sus efectos sobre el clima y el desempeño en el trabajo son de considerable interés, la investigación se centrará exclusivamente en este contexto geográfico específico durante el año 2023.

2.3.2. Unidad de estudio

Fueron los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja en el año 2023. Para obtener una visión completa y diversificada del CO y su influencia en el DL, se optará por una población universo de investigación de 107 profesionales del personal administrativo, para seleccionar la muestra se utilizará el muestreo no probabilístico intencional, conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el investigador selecciona deliberadamente los elementos o casos que considera más relevantes o representativos para su estudio.

2.3.3. Temporalidad

El enfoque temporal de este estudio se limita exclusivamente al año 2023, los datos serán recolectados y analizados durante el transcurso de este año.

2.4. Estrategias de recolección de datos

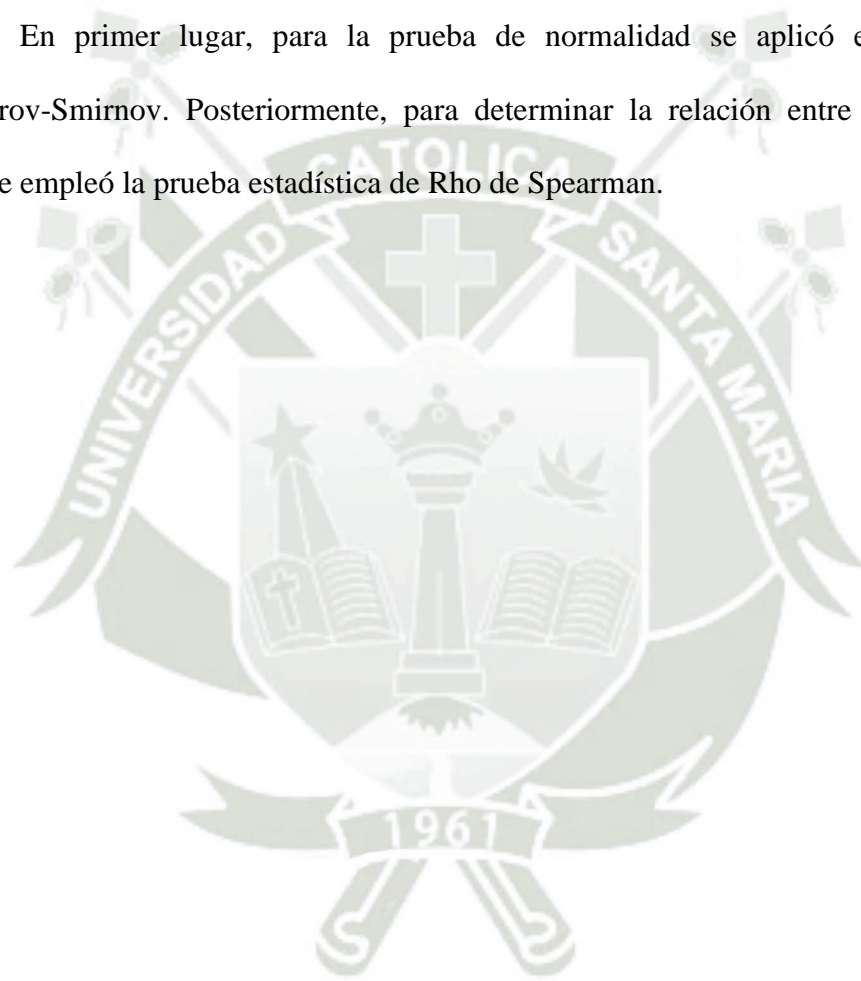
Fue llevada a cabo la recopilación de datos de manera minuciosa y sistemática. Con el propósito de obtener información precisa acerca del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la entidad empresarial Agrícola Pampa Baja en el año 2023, se implementarán encuestas estructuradas dirigidas a una muestra representativa de trabajadores. Estas encuestas se administrarán, lo que posibilitará la captura de una amplia variedad de respuestas y datos cuantitativos. La combinación de estas estrategias de recopilación de datos proporcionará una comprensión integral de las variables de estudio.

2.5. Criterios de procesamiento de información

Se llevará a cabo el análisis de la información recolectada utilizando el software SPSS 29. Esta herramienta analítica facilitará la realización de análisis estadísticos avanzados de los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas. Se emplearán medidas de tendencia

central, análisis de correlaciones y pruebas de significancia para detectar patrones, relaciones y tendencias de importancia. La combinación de estas técnicas de procesamiento de información asegurará una interpretación exhaustiva y sólida de los resultados de la investigación durante el año 2023.

Asimismo, en relación con los métodos estadísticos empleados, se utilizaron dos enfoques. En primer lugar, para la prueba de normalidad se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Posteriormente, para determinar la relación entre las variables en estudio, se empleó la prueba estadística de Rho de Spearman.



2.6. Cronograma

Tabla 2

Cronograma de actividades

N°	Actividades	2023				2024							
		Agos	Sep	Oct	Nov	Mar	Abr	May	Jul	Ago	Sep		
1	Conocer la estructura del proceso de investigación que corresponde al proyecto de investigación. Identificar el objetivo de estudio/problema de investigación y su fundamentación teórica.		X										
2	Elaborar el marco teórico, antecedentes, justificación, supuestos/proposiciones/hipótesis y objetivos de investigación.			X									
3	Planteamiento de variables y su Operacionalización/categorías y subcategorías. Planteamiento del diseño, tipo y nivel de investigación.				X								
4	Selección de la población y muestra y escenario de estudio. Elaborar las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Presentación del primer informe del proyecto de investigación.											X	
5	Describir los métodos de análisis y aspectos administrativos. Describir los aspectos éticos. Estructura los aspectos administrativos y elaboración de las referencias.												X
6	Presentar el proyecto de investigación y levantar las observaciones.												X
7	Aprobación de la investigación												X
8	Sustentación de la investigación												X

Nota: Elaboración propia



CAPITULO III

3. Análisis de Resultados

3.1. Resultados descriptivos

La siguiente tabla muestra la distribución de frecuencias de las variables en la Empresa Agrícola Pampa Baja. La tabla clasifica el Clima Organizacional en tres niveles: adecuado, regular e inadecuado, y el Desempeño Laboral en tres categorías: adecuado, regular e inadecuado. Se incluye el conteo y el porcentaje total de cada combinación de estas variables, proporcionando una perspectiva detallada de cómo se distribuyen las percepciones de los empleados respecto a las variables.

Tabla 3

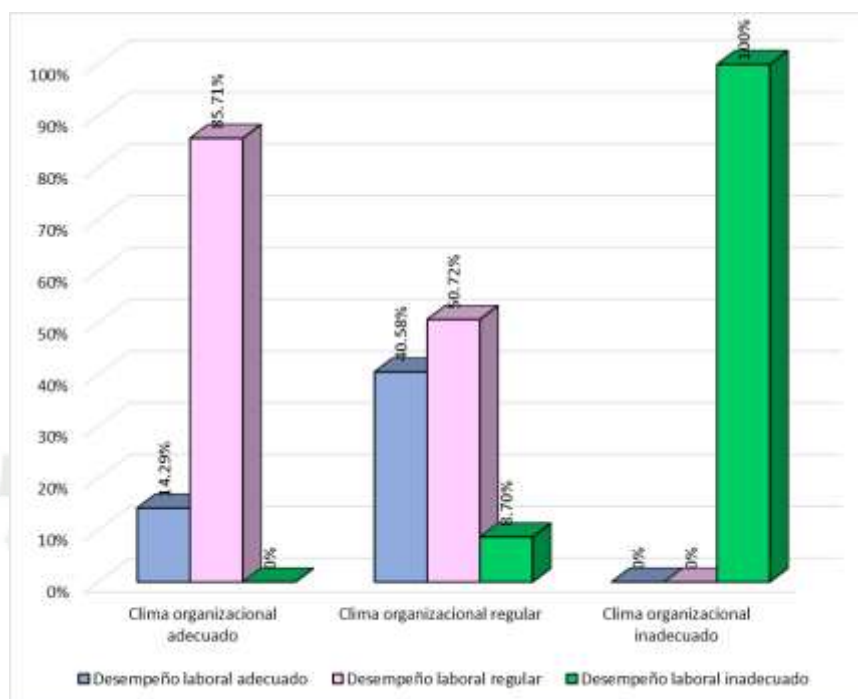
Frecuencia de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Adecuado	Regular	Inadecuado	
Clima Organizacional	Adecuado	Recuento	5	30	0	35
		% del total	14.29%	85.71%	0%	100%
	Regular	Recuento	28	35	6	69
		% del total	40.58%	50.72%	8.70%	100%
	Inadecuado	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0%	0%	100%	100%
Total		Recuento	33	65	9	107
		% del total	30.84%	60.75%	8.41%	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 1

Porcentaje de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral



Nota: Elaboración Propia

La Tabla 3 y la Figura 1 presentan la frecuencia y el porcentaje de los datos recabados de un total de 107 empleados administrativos, en relación al clima organizacional y su desempeño laboral. Entre los participantes, se determinó que el 14.29% de aquellos que percibían un clima organizacional adecuado reportaban un desempeño laboral adecuado, mientras que el 85.71% reportaba un desempeño laboral regular y el 0% reportaba un desempeño laboral inadecuado. Por otro lado, se observó que el 40.58% de los encuestados que percibían un clima organizacional regular reportaban un desempeño laboral adecuado, el 50.72% un desempeño laboral regular y el 8.70% un desempeño laboral inadecuado. Finalmente, el 100% de los encuestados que percibían un clima organizacional inadecuado reportaban un desempeño laboral inadecuado.

Estos resultados son fundamentales para entender cómo diferentes enfoques teóricos del clima organizacional, como la Teoría de McGregor, donde se sostiene que los empleados

son intrínsecamente motivados y buscan desafíos significativos en el trabajo, los ambientes organizacionales adecuados, caracterizados por una comunicación abierta, el apoyo a la iniciativa y la delegación de responsabilidades, tienden a fomentar un desempeño laboral más satisfactorio (Cayturo & Rujel, 2020).

La tabla que sigue presenta la distribución de frecuencias de la dimensión comportamiento organizacional y su conexión con la segunda variable en un grupo de 107 participantes. El comportamiento organizacional se divide en tres niveles: adecuado, regular e inadecuado, y el desempeño laboral se clasifica de la misma manera. Se proporcionan los recuentos y porcentajes totales de cada combinación de estas variables, ofreciendo una visión detallada de cómo se distribuyen las percepciones y evaluaciones la conducta organizacional en impacto en el rendimiento profesional de los colaboradores.

Tabla 4

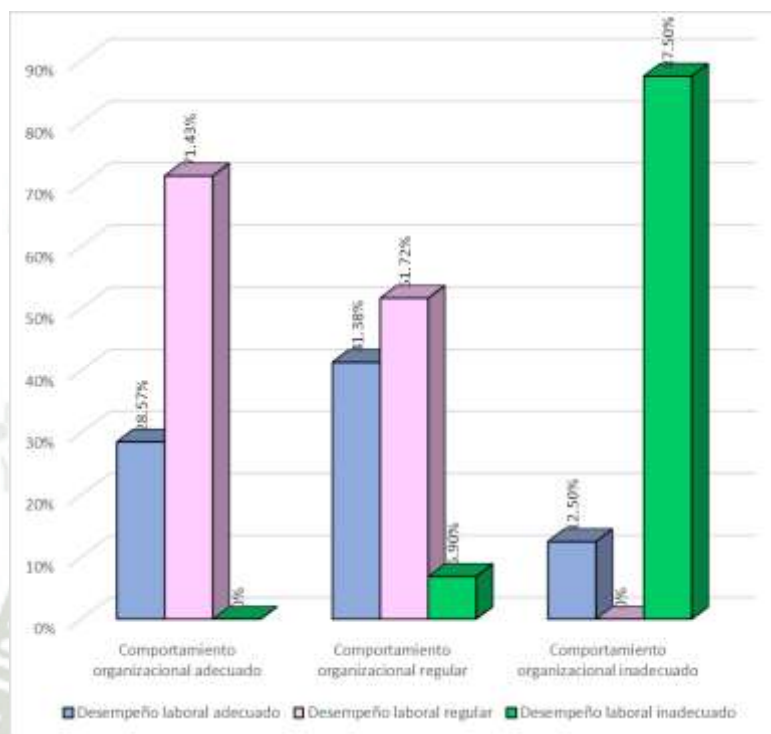
Frecuencia de la dimensión Comportamiento Organizacional y la variable Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			
			Adecuado	Regular	Inadecuado	Total
Comportamiento Organizacional	Adecuado	Recuento	20	50	0	70
		% del total	28.57%	71.43%	0%	100%
	Regular	Recuento	12	15	2	29
		% del total	41.38%	51.72%	6.90%	100%
	Inadecuado	Recuento	1	0	7	8
		% del total	13%	0%	87.50%	100%
Total		Recuento	33	65	9	107
		% del total	30.84%	60.75%	8.41%	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 2

Porcentaje de la dimensión Comportamiento Organizacional y la variable Desempeño Laboral



Nota: Elaboración Propia

La Tabla 4 y la Figura 2 presentan los datos sobre la percepción de los empleados respecto a su desempeño laboral y el comportamiento organizacional. Según los resultados, el 28.57% de los empleados que percibían su comportamiento organizacional como adecuado reportaban un desempeño laboral adecuado, mientras que el 71.43% reportaban un desempeño laboral regular y el 0% un desempeño inadecuado. En cuanto a los empleados que percibían su comportamiento organizacional como regular, el 41.38% reportaban un desempeño laboral adecuado, el 51.72% reportaban un desempeño regular y el 0% un desempeño inadecuado. Por último, el 12.50% de los empleados que percibían su comportamiento organizacional como inadecuado reportaban un desempeño laboral adecuado, el 0% reportaban un desempeño regular y el 87.50% reportaban un desempeño laboral inadecuado.

Estos resultados pueden interpretarse en el sentido de que la motivación y el desempeño están influenciados por la percepción de que los esfuerzos conducirán a resultados deseables. De manera similar se entiende también que la confianza en las propias habilidades para cumplir con las tareas asignadas se relaciona con niveles de desempeño observados en los datos. La percepción del comportamiento organizacional como adecuado, regular o inadecuado también puede reflejar semblantes de la cultura organizacional y la gestión del cambio, que son cruciales para entender cómo estas percepciones afectan la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados (Ramírez & Comas, 2023).

La tabla que sigue muestra la frecuencia de la dimensión estructura organizacional y su conexión con el desempeño laboral en una muestra de 107 participantes. La estructura organizacional se divide en tres niveles: adecuado, regular e inadecuado, mientras que el desempeño laboral se clasifica en las mismas categorías. Se proporcionan los recuentos y porcentajes totales de cada combinación de estas variables, ofreciendo un análisis detallado de cómo se distribuyen las percepciones y evaluaciones de la estructura organizacional en relación con el desempeño laboral de los encuestados.

Tabla 5

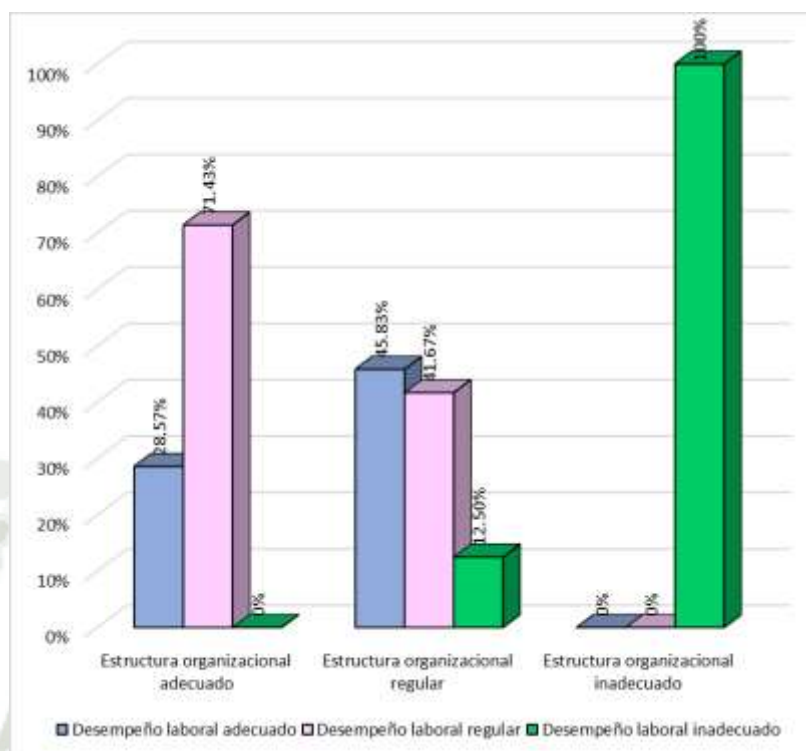
Frecuencia de la dimensión Estructura Organizacional y la variable Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			
			Adecuado	Regular	Inadecuado	Total
Estructura Organizacional	Adecuado	Recuento	22	55	0	77
		% del total	28.57%	71.43%	0%	100%
	Regular	Recuento	11	10	3	24
		% del total	45.83%	41.67%	12.50%	100%
	Inadecuado	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0%	0%	100%	100%
Total		Recuento	33	65	9	107
		% del total	30.84%	60.75%	8.41%	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 3

Porcentaje de la dimensión Estructura Organizacional y la variable Desempeño Laboral



Nota: Elaboración Propia

La Tabla 5 y la Figura 3 presentan los datos obtenidos de los participantes, donde el 28.57% de los participantes que consideró una estructura organizacional adecuada indicó un desempeño laboral adecuado, mientras que el 71.43% precisó un desempeño laboral regular y un 0% reportaba un desempeño laboral inadecuado. Entre tanto, el 45.83% de encuestados que precisó una estructura organizacional adecuada indicó un desempeño laboral adecuado, mientras que un 41.67% precisó un desempeño laboral regular y un 12.50% reportaba un desempeño laboral inadecuado. Por último, un 100% de aquellos que precisaron una estructura organizacional inadecuada reportó una estructura organizacional inadecuada.

Esto se puede entender como adecuación entre la estructura organizacional y las demandas externas e internas, las cuales puede influir significativamente en el rendimiento de los empleados. Por lo tanto, los altos porcentajes de percepción de una estructura organizacional adecuada en este estudio podrían indicar una alineación efectiva entre la

organización y las necesidades del trabajo, lo cual puede suscitar un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio para el personal de trabajo (Salinas, 2021).

La tabla que siguiente muestra la distribución de frecuencias de la dimensión estilo de dirección y su conexión con el desempeño laboral en una muestra de 107 participantes. Se categoriza el estilo de dirección en tres niveles: apropiado, estándar e inapropiado, mientras que el desempeño laboral se evalúa en las mismas categorías. Se proporcionan los recuentos y porcentajes totales de cada combinación de estas variables, ofreciendo un análisis detallado de cómo se distribuyen las percepciones y evaluaciones del estilo de dirección en relación con el desempeño laboral del personal de trabajo.

Tabla 6

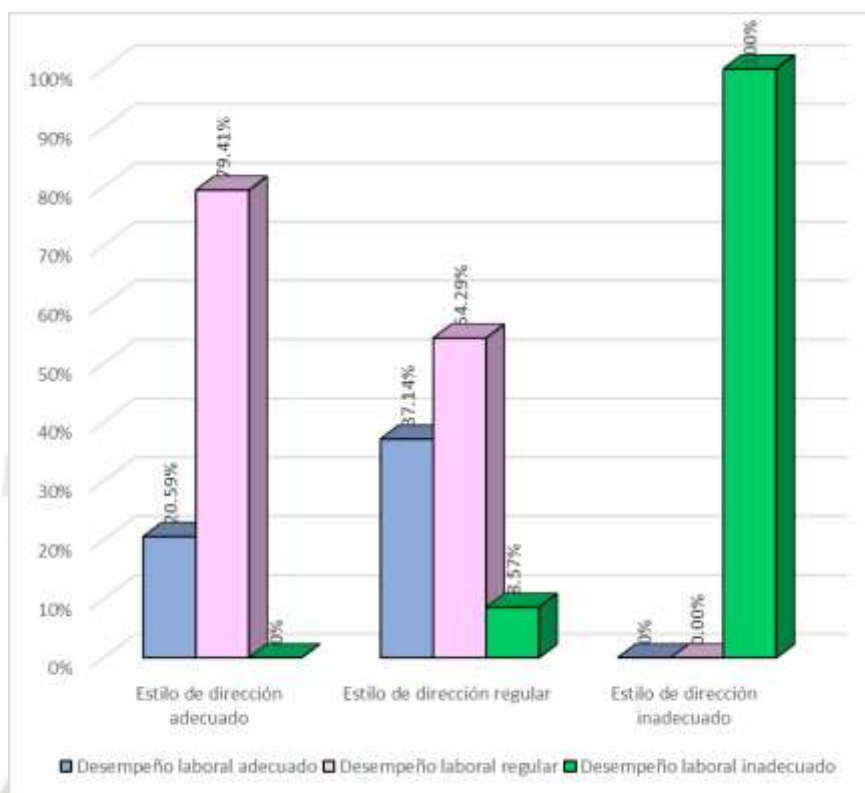
Frecuencia de la dimensión Estilo de Dirección y la variable Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Adecuado	Regular	Inadecuado		
Estilo de Dirección	Adecuado	Recuento	7	27	0	34
		% del total	20.59%	79.41%	0%	100%
	Regular	Recuento	26	38	6	70
		% del total	37.14%	54.29%	8.57%	100%
	Inadecuado	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0%	0%	100%	100%
Total	Recuento	33	65	9	107	
	% del total	30.84%	60.75%	8.41%	100%	

Nota: Elaboración Propia

Figura 4

Porcentaje de la dimensión Mantenimiento y la variable Control Patrimonial



Nota: Elaboración Propia

En la Tabla 6 y la Figura 4, se presentan los datos obtenidos y analizados en relación con el estilo de dirección y su impacto en el desempeño laboral. Siendo que aquellos participantes que precisaron un estilo de dirección adecuado, un 20.59% reportó un desempeño laboral adecuado, un 79.41% precisaba un desempeño laboral regular y un 0% indicó un desempeño laboral inadecuado. Entre tanto, aquellos participantes que precisaron un estilo de dirección regular, el 37.14% reportaba un desempeño laboral adecuado, un 54.29% un desempeño laboral regular y un 8.57% precisaba un desempeño laboral inadecuado. Por último, el 100% de participantes que precisaron un estilo de dirección inadecuado reportaron un desempeño laboral inadecuado.

Estos resultados sugieren que, un estilo de dirección que inspire y motive a los empleados puede llevar a mejores resultados en el desempeño laboral. De manera similar, un

liderazgo situacional destaca la importancia de adaptar el estilo de dirección según las necesidades y capacidades individuales de los empleados, lo cual puede influir en cómo perciben y responden al estilo de dirección en relación con su Desempeño Laboral (Alves, 2023).

3.2. Descripción inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,391	107	,000
Desempeño Laboral	,340	107	,000

Nota: Elaboración Propia

En el análisis de la normalidad de la prueba para un conjunto de datos superior 50 observaciones, se analizó el resultado del estadístico Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que, dado que el valor p es menor a 0.05, por lo tanto, los valores no muestran una distribución normal. En este caso, el valor p para ambas variables fue 0.000, por lo que se decidió emplear la prueba de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Regla:

Si p es mayor a 0,05 los datos proceden de una distribución normal.

Si p es menor o igual a 0,05 los datos proceden de una distribución no normal.

3.2.2. Prueba de hipótesis general

H_G: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

H₀: El clima organizacional NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p es mayor a 0,05 se acepta la H₀

Si p es menor o igual a 0,05 se rechaza la H₀

Utilización del estadístico de prueba – Objetivo General:

Tabla 8

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,871
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,871	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Nota: Elaboración Propia

Interpretación: El valor de significancia bilateral era de 0.000, lo cual confirmaba que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023. Asimismo, puesto que el valor de la significancia bilateral era menor o igual a 0.05 se procedió a descartar la H₀ y aceptar la H_G.

También, se determinó un valor Rho de Spearman entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de 0.871, indicando una correlación positiva fuerte entre las variables. Esto sugería que a una disposición en dónde se mejora el Clima organizacional, asimismo se incrementa el Desempeño laboral en los empleados de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa.

Contrastación de hipótesis específico 1

H₁: El Comportamiento Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

H₀: El Comportamiento Organizacional NO se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

Utilización del estadístico de prueba – Objetivo Específico 1:

Tabla

9

Correlación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral

			Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,775
		Sig. (bilateral)	.	,079
		N	107	107
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,775	1,000
		Sig. (bilateral)	,079	.
		N	107	107

Nota: Elaboración Propia

Interpretación: El valor de significancia bilateral entre el Comportamiento organizacional y el Desempeño laboral era de 0.079, que superaba el umbral de 0,05, indicando que la relación no era estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se descartó la H₀ y no se

pudo afirmar que existía una relación significativa entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral.

Contrastación de hipótesis específico 2

H₂: La Estructura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

H₀: La Estructura Organizacional NO se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

Utilización del estadístico de prueba – Objetivo Específico 2:

Tabla 10

Correlación entre Estructura Organizacional y Desempeño Laboral

			Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,776
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,776	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		107	107	

Nota: Elaboración Propia

Interpretación: El valor de significancia bilateral era de 0.000, lo cual confirmaba que la Estructura Organizacional se relacionaba significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023. Asimismo, puesto que el valor de la significancia bilateral era menor o igual a 0.05 se procedió a descartar la H₀ y aceptar la H₂.

Asimismo, se determinó un valor Rho de Spearman entre la Estructura Organizacional y el Desempeño Laboral de 0.776, indicando una correlación positiva fuerte entre las variables. Esto sugería que a medida se optimice la Estructura Organizacional, también se tendrá una mejora del Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa.

Contrastación de hipótesis específico 3

H₃: El Estilo de Dirección se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

H₀: El Estilo de Dirección NO se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.

Utilización del estadístico de prueba – Objetivo Específico 3:

Tabla 11

Correlación entre Estilo de Dirección y Desempeño Laboral

			Estilo de Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estilo De Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,781
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	107	107
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,781	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	107	107

Nota: Elaboración Propia

Interpretación: El valor de significancia bilateral era de 0.002, lo cual confirmaba que el Estilo de dirección se relacionaba significativamente con el Desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023. Asimismo, puesto que el

valor de la significancia bilateral era menor o igual a 0.05 se procedió a descartar la H_0 y aceptar la H_3 .

Asimismo, se determinó un valor Rho de Spearman entre el Estilo de dirección y el Desempeño Laboral de 0.781, indicando una correlación positiva fuerte entre las variables. Esto sugería que a medida se optimice el Estilo de dirección, también se tendrá una mejora del Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa.

DISCUSIÓN

En esta sección se exponen los hallazgos obtenidos en relación con estudios previos, tesis y artículos elaborados sobre temas o variables similares. Estas investigaciones proporcionan una visión más amplia de diversos contextos, lo cual facilita entender cómo el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral pueden ser evaluados o implementados en diferentes entornos. En este sentido, se han considerado antecedentes a nivel internacional, que permiten apreciar esta problemática en otros países y analizar su contexto laboral. Asimismo, se han revisado antecedentes nacionales, que permiten conocer el análisis de estas variables en el entorno peruano, identificando diversas situaciones dependiendo de la zona o provincia. Por último, se presentan antecedentes locales, específicamente de la región de Arequipa. Estos estudios permiten reconocer cómo estas variables pueden ser evaluadas e implementadas en empresas a nivel local y qué aspectos pueden ser más útiles. Por lo tanto, la contextualización de estos estudios permite establecer una comparación entre los resultados encontrados y los hallados por otros autores.

En esta parte se presentó la discusión de resultados sobre el objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y El Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023; de haber encuestado a 107 trabajadores se obtuvo por resultados que: en el desempeño laboral un 30,8% reportó un

desempeño laboral adecuado, el 60,7% indicó que su desempeño era regular y el 8,4% señaló un desempeño inadecuado frente a la variable clima organizacional, donde el 32,7% de los empleados lo percibió como adecuado, un 64,5% como regular y un 2,8% como inadecuado. Asimismo, de la prueba de hipótesis se logró una correlación positiva alta entre desempeño laboral y clima organizacional con $Rho=0,871$ y $p=0,000$ lo que expresa que concurre una relación significativa entre ambas variables. Concordando con los resultados de la investigación de Aldaz et al. (2022) quienes, en su tesis sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral, de haber encuestado a 40 participantes, concluyeron que, se encontró un nivel de significancia por debajo de 0.05, lo que indica que el clima organizacional observado en la unidad educativa repercutió significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se comprobó la hipótesis general, indicando que si existe una correlación notable entre las variables.

De la misma forma se concordaron con los resultados de la investigación de Lara et al. (2023) quienes en su artículo de investigación sobre evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga, de haber encuestado a 80 colaboradores concluyeron que existe una correlación positiva del 77%, entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.

En la misma línea, se presentó la discusión de resultados sobre el objetivo específico 1: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023, donde se halló por resultados que, el 30,8% reportó un desempeño laboral adecuado, el 60,7% indicó desempeño regular y el 8,4% señaló un desempeño inadecuado. Por otro lado, en cuanto al comportamiento organizacional, el 65,4% de los empleados percibió como adecuado, un 27,1% como regular y un 7,5% como inadecuado. A partir de la prueba de correlación, se determinó que no hay una

conexión significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Con un valor de Rho de 0,775 y un valor p de 0,079, se rechaza la hipótesis específica 1, confirmando que no existe una relación entre la primera dimensión de la variable del clima organizacional y la segunda variable, que es el desempeño laboral. Discrepando con los resultados de la investigación de Ramírez y Comas (2023) quienes en su artículo de investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas; de haber encuestado a 21 trabajadores, concluyeron que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de las Unidad Educativa Particular Rosa Cedeño de Granizo, con un valor r de Pearson de 0,713 que indica una correlación muy significativa entre las dos variables.

De igual forma se discrepa con los resultados de la investigación de Caicedo (2023) en su investigación sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral, de haber encuestado a 22 trabajadores; concluyó que hay una incidencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Call Center EFIEXPRESS. Debido a que, existe una vinculación directa, se puede afirmar que al momento que haya un clima organizacional que es desfavorable para efectuar alguna actividad diaria dentro de la empresa habrá un desempeño laboral bajo por parte de sus empleados. Aquello nos señala que el clima organizacional se considera un elemento importante para el mantenimiento de un grado de desempeño laboral apropiado en el personal de la empresa.

En la misma se discreparon con los resultados de la investigación de Koroso et al. (2022) quienes en su artículo sobre el análisis de la relación entre el entorno laboral y la calidad de vida laboral en el desempeño de los empleados: el papel mediador del compromiso organizacional, de haber encuestado a 400 trabajadores; concluyeron que el compromiso organizacional juega un papel esencial a la hora de mediar entre el ambiente de trabajo y el

desempeño de los empleados. Además, el entorno laboral y la calidad del trabajo han predicho significativamente el desempeño de los empleados.

Asimismo, se presentó la discusión de resultados referido al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la estructura organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023, donde se obtuvo por resultados que, el 30,8% de los encuestados indicaron desempeño laboral adecuado, el 60,7% indicó desempeño regular y el 8,4% señaló desempeño inadecuado. Respecto a la estructura organizacional, el 72,0% percibió adecuada, el 22,4% como regular y el 5,6% como inadecuada. La prueba de hipótesis reveló una correlación positiva alta y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral, con un valor de Rho de 0,776 y un valor p de 0,000. Esto confirma la hipótesis específica 2, que establece que existe una relación significativa en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023. Concordando con los resultados de la investigación de Carhuayal (2020) quien en su investigación referido al clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A., de haber encuestado a 25 empleados de la empresa familiar G.S.H. concluyeron que existe una relación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Esta conclusión se respalda plenamente en la bibliografía revisada.

De la misma manera se coincidieron con los resultados de la investigación de Hipólito (2022) quien en su tesis sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, de haber encuestado a 100 trabajadores, la autora concluyó que existe un nivel intermedio de Clima Organizacional (92%) y el mismo nivel se observa en sus dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. En el nivel del desempeño laboral se encontró que el 53% de los encuestados lo consideran aprobados. A nivel de hipótesis específicas se ha comprobado la

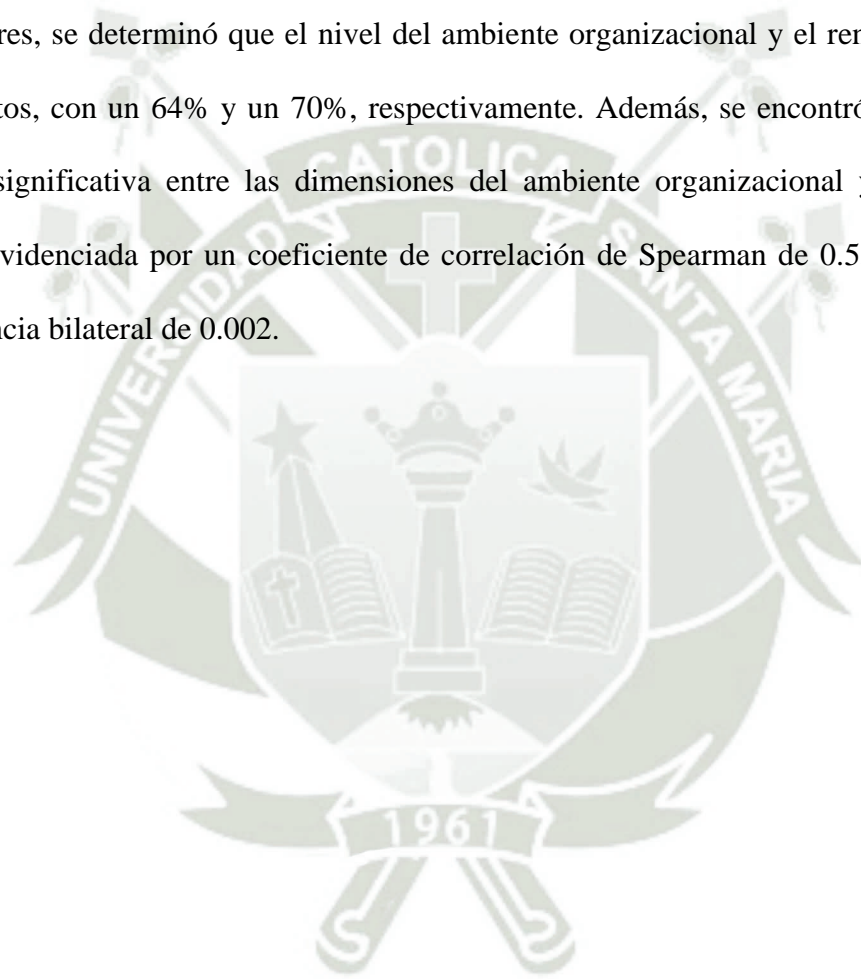
relación directa y positiva entre el desempeño laboral y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional, pero no hay una relación con el potencial humano. Se concluye que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un valor de $r: 0.314$.

De la misma manera, se concordaron con los resultados de Borja (2022) quien, en su investigación sobre el Clima Organizacional y su relación con El Desempeño Laboral de los trabajadores de un Hospital Público del Callao, 2022, de haber encuestado a 87 trabajadores, concluyó que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,957, indicando una correlación positiva alta. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Por último, se realizó la discusión de resultados relacionado al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el Estilo de Dirección con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023; el 30,8% reportó un desempeño laboral adecuado, el 60,7% indicó desempeño regular y el 8,4% señaló un desempeño inadecuado, referido al estilo de dirección, el 31,8% de los empleados percibió adecuado, el 65,4% como regular y el 2,8% inadecuado. La prueba de hipótesis confirmó la hipótesis específica 3, se obtuvo una correlación positiva alta, con un valor de $Rho=0,781$ y una $p=0,002$, lo que indica un vínculo significativo entre el estilo de dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023. Coincidiendo con los resultados de la investigación de Alfaro (2022) quien en su estudio sobre el estilo de dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021, de haber encuestada a 48 trabajadores, concluyó que, la presencia de una relación entre las variables en un grupo de estudio conformado por colaboradores de

una entidad municipal de Arequipa, debido a que encontraron un valor r de 0.736 con una significancia óptima menor a 0.05.

En la misma forma, se coincidió con los resultados de Becerra (2023) quien en su estudio investigó el impacto del ambiente organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Empresa Delosi S.A. en Cajamarca durante el año 2022. Tras encuestar a 30 trabajadores, se determinó que el nivel del ambiente organizacional y el rendimiento laboral fueron altos, con un 64% y un 70%, respectivamente. Además, se encontró una correlación positiva significativa entre las dimensiones del ambiente organizacional y el rendimiento laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.558 y un nivel de significancia bilateral de 0.002.



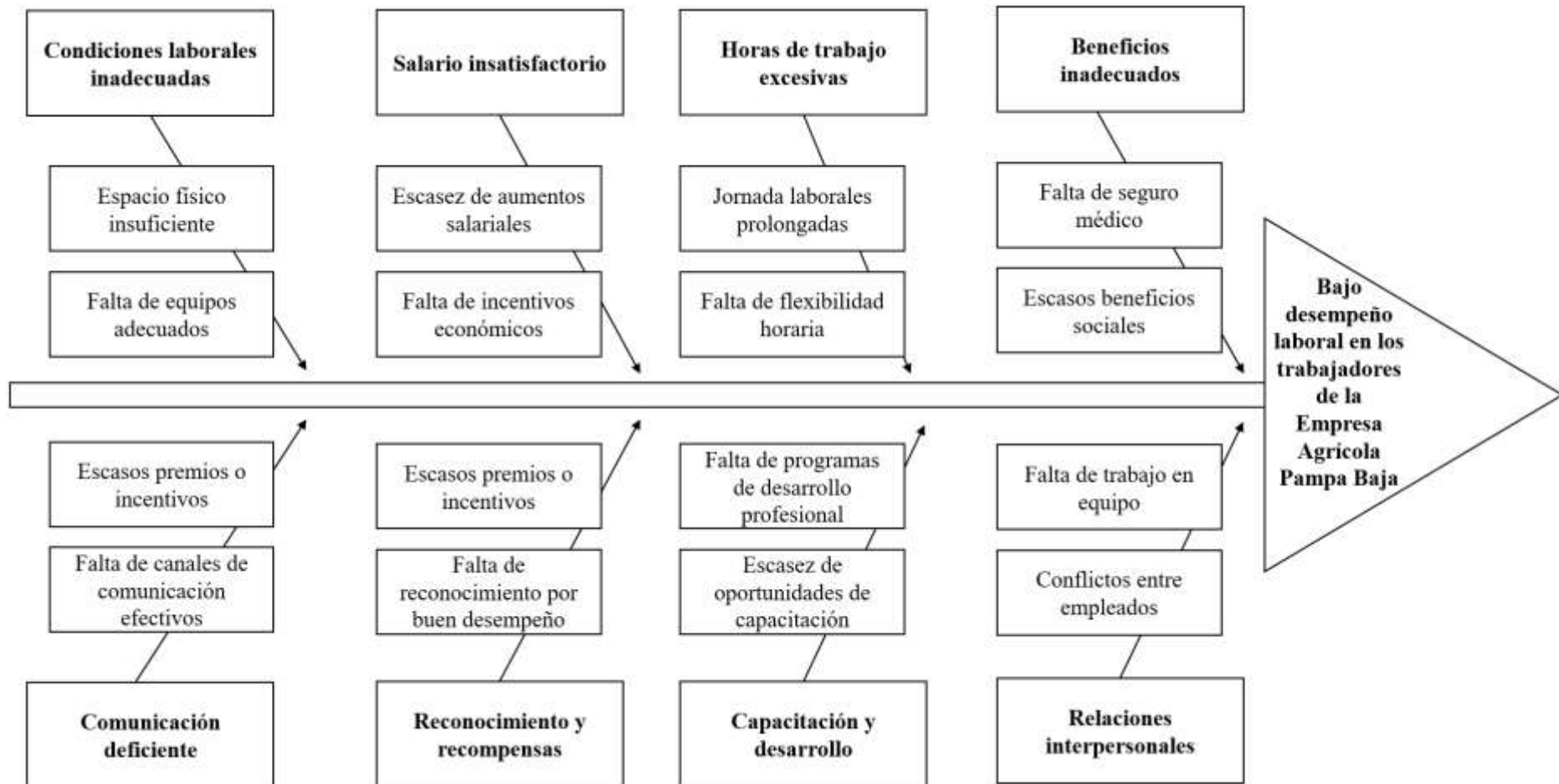
4. DIAGNÓSTICO

4.1. Método

El método general empleado fue el deductivo y el método específico fue hipotético – deductivo, con la cual se partieron del análisis de datos generales para aterrizar en ideas específicas, siendo en la presente investigación se partieron de 107 respuestas de los trabajadores para llegar a una conclusión específica conforme a los objetivos plasmado. Por último, en cuanto a la metodología para la investigación para proceder con el diagnóstico social, se procederá a emplear la espina de pescado, o diagrama de Ishikawa, el cual es una herramienta que permite analizar los factores que afectan la calidad de un producto o servicio mediante una relación de causa y efecto, lo que facilita la identificación de las causas principales de la variabilidad (Burgasí, Cobo, Pérez, Pilacuan, & Rocha, 2021).

Figura 5

Diagrama de Ishikawa



4.2. Identificación de problemas

El problema objeto de la presente tesis estuvo en relación al Clima Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores que supuestamente se encontraba en discordia, la misma que fue contrastado a partir de los resultados obtenidos, dando a conocer que hay una fuerte correlación positiva entre variables, además, esa relación fue significativo por ende se logró la contrastación de las hipótesis.

Tomando de referencia lo enunciado en el planteamiento del problema en cuanto al contexto local de la empresa Agrícola Pampa Baja, se determinaron los siguientes problemas:

- **Condiciones Laborales Inadecuadas**
 - Espacio físico insuficiente
 - Falta de equipos adecuados
 - Mal estado de las instalaciones

- **Salario Insatisfactorio**
 - Salario por debajo del mercado
 - Escasez de aumentos salariales
 - Falta de incentivos económicos

- **Horas de Trabajo Excesivas**
 - Jornadas laborales prolongadas
 - Escasez de tiempo libre o días libres

- Falta de flexibilidad horaria
- **Beneficios Inadecuados**
 - Falta de seguro médico
 - Escasos beneficios sociales
 - Inexistencia de planes de jubilación
- **Comunicación Deficiente**
 - Falta de canales de comunicación efectivos
 - Escasa retroalimentación de los supervisores
 - Desconocimiento de los objetivos de la empresa
- **Reconocimiento y Recompensas**
 - Falta de reconocimiento por buen desempeño
 - Escasos premios o incentivos
 - Políticas de recompensas poco claras
- **Capacitación y Desarrollo**
 - Escasez de oportunidades de capacitación
 - Falta de programas de desarrollo profesional
 - Poca inversión en el crecimiento de los empleados

- **Relaciones Interpersonales**
 - Conflictos entre empleados
 - Falta de trabajo en equipo
 - Escasa colaboración entre departamentos
- **Motivación y Moral**
 - Desmotivación general entre los empleados
 - Escaso entusiasmo por los objetivos de la empresa
 - Falta de actividades de integración y team-building
- **Gestión del Desempeño**
 - Sistemas de evaluación del desempeño ineficaces
 - Falta de metas claras y alcanzables
 - Retroalimentación poco constructiva

4.3. Problema Objetivo de Intervención

En el presente caso el problema objeto de intervención está basado en determinar cómo el Clima Organizacional se relaciona en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja en Arequipa durante el año 2023, dado que se encontró un bajo desempeño laboral mediante las condiciones laborales insatisfactorias, el salario, las horas de trabajo y los beneficios inadecuados están afectando negativamente el rendimiento y el ánimo de los empleados, con el objetivo de identificar áreas clave para mejorar el ambiente de trabajo y optimizar el desempeño laboral.



CAPITULO IV

PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL PARA LA SOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA INVESTIGADA

PROYECTO N.º 1

MEJORAR LAS SOFT SKILLS EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Fundamentación

La importancia de un buen clima organizacional en el desempeño laboral queda claramente reflejada en la investigación realizada, la cual destaca la necesidad de que el trabajador social se enfoque en el bienestar del individuo, del grupo y de la comunidad. Se subraya la importancia de fortalecer las soft skills en los empleados, dado que el éxito profesional depende no solo de las habilidades técnicas, sino también de la capacidad de aplicar estas habilidades blandas en un entorno colaborativo. Las soft skills facilitan la adaptación a cambios constantes y contribuyen a una mayor eficiencia en el trabajo.

Por lo tanto, es esencial dirigir los esfuerzos hacia el desarrollo eficaz de las soft skills en el entorno laboral. Este enfoque no solo busca mejorar la productividad, sino también incrementar la satisfacción de los trabajadores en la Empresa Agrícola Pampa Baja, creando un ambiente que promueva tanto el crecimiento profesional como el bienestar general de los empleados.

2. Objetivo general

- Mejorar el clima organizacional en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa

3. Objetivos específicos

- Mejorar las soft skills en los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja

para mejorar la comunicación asertiva en el Desempeño Laboral.

- Incentivar las soft skills de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja para potenciar la resiliencia y habilidades sociales.

a) Metas de cantidad y calidad

Tabla 12
Cuadro de metas según calidad y cantidad

Actividad	Metas	Indicador de Cantidad	Indicador de Calidad
Coordinación	Coordinación efectiva con el Gerente de Recursos Humanos y jefaturas de áreas.	Número de reuniones programadas con el Gerente de Recursos Humanos y jefaturas.	Alcanzar un nivel de satisfacción del 80% en la alineación lograda.
Motivación	Implementar acciones motivacionales como sesiones educativas, reconocimientos y sorteos.	Número de acciones de motivación realizadas.	Obtener una evaluación de satisfacción promedio de al menos 85% en las acciones implementadas.
Organización	Planificar sesiones de trabajo y reuniones con la Gerencia de Recursos Humanos.	Cumplimiento del cronograma establecido.	Lograr un 90% de cumplimiento en los objetivos de las reuniones según la evaluación interna.
Capacitación	Realizar cinco sesiones educativas interactivas sobre habilidades blandas específicas.	Número de sesiones educativas realizadas.	Obtener una calificación promedio de utilidad percibida de al menos 90% por parte de los participantes.
Evaluación	Aplicar pruebas de pre y post capacitación, cuestionarios, fichas de observación y análisis cuantitativo.	Cumplimiento de la aplicación de las evaluaciones planificadas.	Analizar y reportar mejoras significativas en habilidades blandas según los resultados cuantitativos.

Nota. Elaboración propia

b) Indicadores

○ Coordinación

- **Cantidad:** Número de reuniones programadas con el Gerente de Recursos Humanos y Jefaturas
- **Calidad:** Alcanzar un nivel de satisfacción del 80% en la alineación lograda según las encuestas de satisfacción.

○ Motivación

- **Cantidad:** Número de acciones de motivación realizadas.
- **Calidad:** Obtener una evaluación de satisfacción promedio de al menos 85% en las acciones implementadas.

○ Organización

- **Cantidad:** Cumplimiento del cronograma establecido.
- **Calidad:** Lograr un 90% de cumplimiento en los objetivos de las reuniones según la evaluación interna.

○ Capacitación

- **Cantidad:** Número de sesiones educativas realizadas.
- **Calidad:** Obtener una calificación promedio de utilidad percibida de al menos 90% por parte de los participantes en las evaluaciones de satisfacción.

○ **Evaluación:**

- **Cantidad:** Cumplimiento de la aplicación de las evaluaciones planificadas.
- **Calidad:** Analizar y reportar mejoras significativas en las habilidades blandas según los resultados cuantitativos obtenidos en las evaluaciones.

c) **Medios de verificación**

- Para verificar el % de trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja que fortalecieron la comunicación asertiva se utilizará el pre test y post test además se aplicará un focus group que nos permitirá obtener una visión detallada de los resultados obtenidos de la comunicación en la organización.
- Para verificar el % de trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja que desarrollaron sus habilidades sociales para potenciar la resiliencia se aplicará un cuestionario y se desarrollará una dinámica que permitirá medir los resultados a través de la observación y participación.

d) **Actividades**

❖ **Coordinación**

- Se coordinará con el Gerente de Recursos Humanos de la empresa Agrícola Pampa Baja.
- Coordinación con las jefaturas de áreas y trabajadores administrativos de la empresa Agrícola Pampa Baja.

❖ **Motivación**

- Acciones de motivación enfocadas a los trabajadores de la empresa Agrícola

Pampa Baja mediante sesiones educativas interactivas, procesos reconocimiento, sorteos y activaciones.

❖ *Organización*

- Sesiones de trabajo con jefaturas de las áreas de la empresa Agrícola Pampa Baja.
- Reuniones con la Gerencia de Recursos Humanos para entablar el plan de acción a ejecutar.
- Implementar el cronograma de actividades.

❖ *Capacitación*

- Ejecución de cinco sesiones educativas interactivas.
- Temas a tratar:
- Comunicación asertiva
- Escucha activa
- Empatía en el trabajo
- ¿Cómo desarrollar mi resiliencia?
- Dejando Huellas

❖ *Evaluación*

- Aplicación del Pre test y Post test

- Ejecución de cuestionario
- Ficha de observación
- Lista de asistencia
- Resultados cuantitativos

e) Periodo de ejecución

La ejecución del proyecto tendrá una duración de cuatro meses calendario.

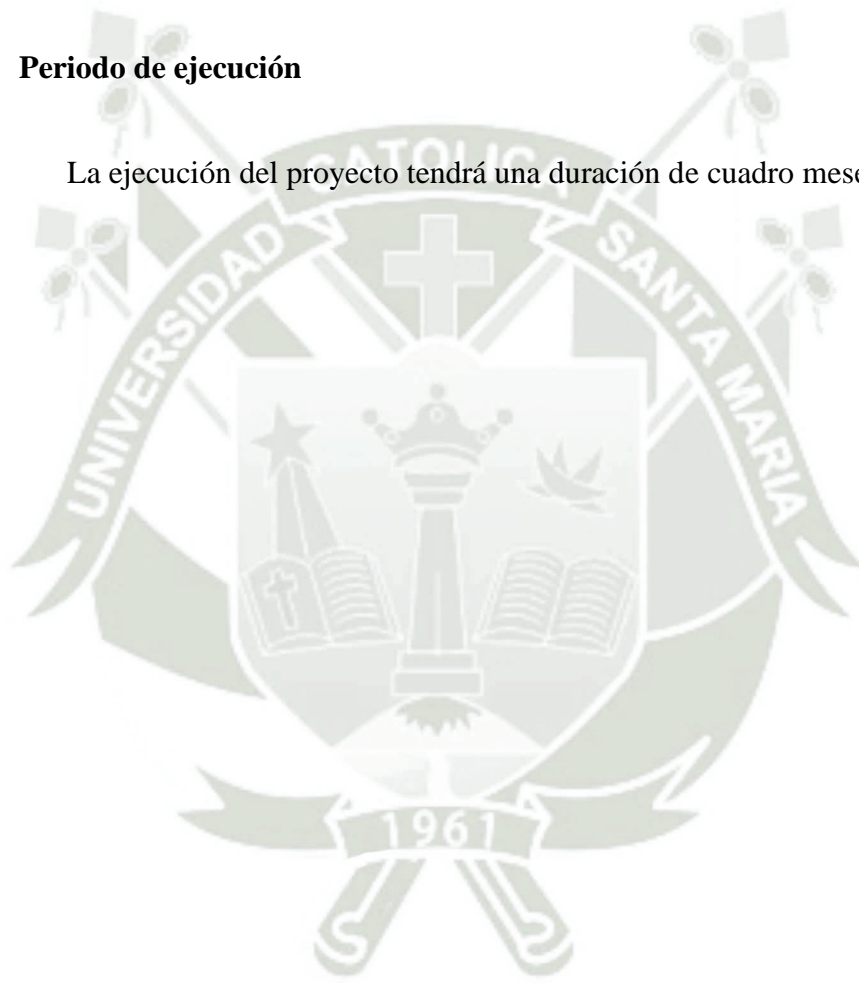


Tabla 13

Matriz de Marco Lógico: Mejorar las Soft Skills

Nivel	Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Mejorar el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Aumentar en un 10% la cantidad de empleados que indican un clima organizacional adecuado y que reporta un desempeño laboral adecuado.	Se utilizará el cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral.	
Propósito	Mejorar el Clima Organizacional en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Aumentar en 10% la cantidad de trabajadores que perciben un clima organizacional adecuado y reportan un desempeño laboral adecuado.	Se utilizará el cuestionario sobre Clima organizacional y Desempeño laboral.	La empresa mantiene una estabilidad económica y financiera que permita invertir en las mejoras necesarias para el clima organizacional.
Componentes	Implementar un Programa de mejoramiento de las soft skills en los trabajadores de la empresa	Disminuir en un 20% el número de empleados que no practican soft skills en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Se utilizará el pre test y post test además se aplicará un focus group	Apoyo continuo de la alta dirección
	Implementar un Programa de incentivo de las soft skills de los trabajadores de la empresa	Disminuir en un 20% el número de empleados que no practican soft skills en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Se aplicará un cuestionario y se desarrollará una dinámica que permitirá medir los resultados a través de la observación y participación. Encuestas de satisfacción específicas sobre la alineación con los objetivos del programa, administradas al final de cada módulo o taller.	Cultura Organizacional abierta a la innovación y el cambio
Actividades	Coordinar efectivamente con el Gerente de Recursos Humanos y jefaturas de áreas.	Alcanzar un nivel de satisfacción del 80% en la alineación lograda.		Compromiso del gerente de Recursos Humanos y los jefes de área

<p>Implementar acciones motivacionales como sesiones educativas, reconocimientos y sorteos.</p>	<p>Obtener una evaluación de satisfacción promedio de al menos 85% en las acciones implementadas.</p>	<p>Formularios de evaluación entregados a los participantes después de cada acción o intervención (talleres, seminarios, sesiones de coaching) Actas de reuniones con listas de objetivos definidos y cumplidos, revisadas y aprobadas por los participantes. Encuestas de evaluación de utilidad percibida administradas inmediatamente después de cada intervención formativa. Evaluaciones pre y post programa utilizando cuestionarios estandarizados de habilidades blandas, aplicados a todos los participantes.</p>	<p>Aceptación y participación activa de los empleados</p>
<p>Planificar sesiones de trabajo y reuniones con la Gerencia de Recursos Humanos.</p>	<p>Lograr un 90% de cumplimiento en los objetivos de las reuniones según la evaluación interna.</p>		<p>Flexibilidad en la Agenda de la Gerencia</p>
<p>Realizar cinco sesiones educativas interactivas sobre habilidades blandas específicas.</p>	<p>Obtener una calificación promedio de utilidad percibida de al menos 90% por parte de los participantes.</p>		<p>Disponibilidad de recursos educativos y facilitadores calificados</p>
<p>Aplicar pruebas de pre y post capacitación, cuestionarios, fichas de observación y análisis cuantitativo.</p>	<p>Analizar y reportar mejoras significativas en habilidades blandas según los resultados cuantitativos.</p>		<p>Participación y honestidad de los empleados en las evaluaciones</p>

PROYECTO N.º 2

DESARROLLANDO LAS SELF MANAGEMENT SKILLS

1. Fundamentación

Las self management skills o también conocidas en el mundo laboral como las habilidades de autogestión están orientadas a la capacidad de una persona para administrar su tiempo, sus recursos, control de emociones y adecuada toma de decisiones de manera efectiva, eficaz y autónoma. Este conocimiento se ha vuelto cada vez más importante en el mundo laboral que está en constante evolución y sujeto al cambio.

En la actualidad nos encontramos con empresas que no estudian los cambios o el porqué del desempeño de sus trabajadores, es por ello la relevancia del papel del trabajador social en toda empresa ya que hoy en día a parte de su rol asistencialista, el trabajador social está cumpliendo un rol que va más allá de lo típico, y es velar por el bienestar de los trabajadores ya que un trabajador satisfecho e identificado con su trabajo es una pieza elemental para la corporación. Es por ello la importancia de la dirección del desarrollo de la autogestión en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja ya que se considera una habilidad fundamental para el éxito personal y profesional de los trabajadores, que permite a cada una de las personas alcanzar sus objetivos y equilibrar su vida personal con su permanencia laboral.

2. Objetivo general

- Mejorar el Clima Organizacional en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa

3. Objetivos específicos

- Desarrollar las Self Management Skills en los trabajadores de la empresa

Agrícola Pampa Baja para mejorar la capacidad de autogestión.

- Promover la regulación de emociones de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja para el adecuado manejo de emociones en el ámbito laboral.

a) Meta

- Desarrollar las Self Management Skills al 80% de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja.
- Promover la regulación de emociones al 70% de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja.

b) Indicadores

- % de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja con mejor desarrollo de la self management skills.
- % de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja regulan sus emociones.

c) Medios de verificación

- Para verificar el % de trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja que desarrollaron las Self Management Skills se utilizará cuestionarios y evaluaciones 360° que permitirá obtener una visión amplia del desarrollo de estas habilidades.
- Para verificar el % de trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja que gestionan sus emociones se utilizará el pre test y post test

para conocer el antes y después del control de emociones de los trabajadores.

d) Actividades

❖ *Coordinación*

- Se coordinará con el Gerente y jefatura de Recursos Humanos de la empresa Agrícola Pampa Baja.
- Coordinación con las jefaturas de cada área y trabajadores administrativos de la empresa Agrícola Pampa Baja.

❖ *Motivación*

- Acciones de motivación mediante dinámicas direccionadas a la incentivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja mediante sesiones educativas interactivas y dinámicas enfocadas a la participación activa.

❖ *Organización*

- Sesiones educativas de trabajo con jefaturas de las áreas de la empresa Agrícola Pampa Baja.
- Mesas de diálogo con la Gerencia y jefatura de Recursos Humanos para el correcto direccionamiento del plan de acción a ejecutar.

❖ **Capacitación**

- Ejecución de cinco seis sesiones participativas de trabajo.
- Temas a tratar:
- Gestión de emociones
- Conociendo mis emociones
- Como actuar en etapas de crisis emocionales
- Control de mis emociones
- La comunicación y mis emociones
- Respira, escucha y actúa.

❖ **Evaluación**

- Aplicación de Pre test y Post test “Inteligencia Emocional”
- Ficha de observación
- Lista de asistencia de las sesiones

e) Periodo de ejecución

La ejecución del proyecto tendrá una duración de cinco meses calendario.

Tabla 14

Matriz de Marco Lógico: Desarrollando las Self Management Skills

Nivel	Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Mejorar el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Aumentar en un 10% la cantidad de empleados que indican un Clima Organizacional adecuado y que reporta un Desempeño Laboral adecuado.	Se utilizará el cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral.	
Propósito	Mejorar el Clima Organizacional en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Aumentar en 10% la cantidad de trabajadores que perciben un clima organizacional adecuado y reportan un desempeño laboral adecuado.	Se utilizará el cuestionario sobre Clima organizacional y Desempeño laboral.	La empresa mantiene una estabilidad económica y financiera que permita invertir en las mejoras necesarias para el clima organizacional.
Componentes	Implementar un Programa de desarrollo de las self management skills en los trabajadores de la empresa	Disminuir en un 20% el número de empleados que no practican self management skills en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa	Se utilizará el pre test y post test además se aplicará un focus group	Apoyo continuo de la alta dirección
	Implementar un Programa de regulación de emociones de los trabajadores de la empresa	Implementar al menos 5 dinámicas motivacionales diferentes en un plazo de 6 meses	Se aplicará un cuestionario y se desarrollará una dinámica que permitirá medir los resultados a través de la observación y participación.	Cultura Organizacional abierta a la innovación y el cambio

	Coordinar con las jefaturas de cada área y trabajadores administrativos de la empresa	Coordinar con al menos el 90% de las jefaturas de áreas y trabajadores administrativos en un plazo de 3 meses	Registro de Reuniones, Lista de asistencia	Compromiso del gerente de Recursos Humanos y los jefes de área
	Implementar acciones de motivación mediante dinámicas direccionadas a la incentivación de los trabajadores de la empresa	Implementar al menos 5 dinámicas motivacionales diferentes en un plazo de 6 meses	Plan de dinámicas, registro de participación, encuestas de evaluación	Aceptación y participación activa de los empleados
Actividades	Introducir sesiones educativas de trabajo con jefaturas de las áreas de la empresa	Realizar 4 sesiones educativas dirigidas a las jefaturas de áreas en un plazo de 6 meses	Calendario de sesiones, actas de sesiones, evaluaciones de sesiones	Disponibilidad de tiempo y recursos de las jefaturas
	Capacitar a los empleados sobre gestión de emociones	Capacitar al 100% de los empleados en técnicas de gestión de emociones en un plazo de 6 meses	Registro de captación, certificados de participación, informe de capacitación	Interés y participación activa de los empleados
	Aplicar pre test y post test "Integencia Emocional"	Aplicar pre test y post test de inteligencia emocional a todos los participantes de la capacitación en gestión de emociones	Registros de aplicación de pruebas, base de datos de resultados, informe de resultados	Integridad y veracidad en la aplicación de los tests

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó mediante la prueba estadística de Rho de Spearman que, en la Empresa Agrícola Pampa Baja, existía una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($Rho=0.871$, $p=0.000$), comprobando así la hipótesis general. Este hallazgo indicaba una conexión notable y beneficiosa entre ambas variables en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023, sugiriendo que un clima organizacional adecuado está asociado con un mejor desempeño laboral de los empleados.

SEGUNDA: Se determinó que no existe una correlación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral ya que esta no alcanzó significancia estadística ($p=0.079$), negando así la hipótesis específica 1. Este resultado sugiere que, no existe una correlación notable entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de esta investigación.

TERCERA: El análisis estadístico relacional entre la estructura organizacional y el desempeño laboral, mostró una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral ($Rho=0.776$, $p=0.000$), lo cual comprueba la hipótesis específica 2. Este hallazgo indica una conexión notable y beneficiosa entre la estructura organizacional y el rendimiento laboral en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023, sugiriendo que una estructura organizacional adecuada está asociada con un mejor desempeño laboral de los empleados.

CUARTA: Al examinarse los resultados del estudio se reveló una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral ($Rho=0.781$, $p=0.002$), estableciendo la comprobación de la hipótesis específica

3. Este resultado permite concluir que existe una conexión significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los empleados en la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa en 2023, sugiriendo que un estilo de liderazgo adecuado está estrechamente relacionado con un mejor rendimiento laboral.



SUGERENCIAS

PRIMERO: Se recomienda que el Ministerio del Trabajo implemente y promueva programas de formación y asesoramiento dirigidos a empresas agrícolas como la Empresa Agrícola Pampa Baja, enfocados en la mejora del clima organizacional. Dado que un clima organizacional positivo está significativamente asociado con un mejor desempeño laboral, estas iniciativas pueden contribuir a elevar los niveles de productividad y satisfacción en el ámbito laboral.

SEGUNDO: Se sugiere que las políticas sociales a nivel gubernamental incluyan incentivos y recursos destinados a la optimización de la estructura organizacional en las empresas. Dado que la estructura organizacional adecuada se ha demostrado que tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, estas políticas podrían enfocarse en promover modelos organizacionales efectivos que impulsen el rendimiento y bienestar de los trabajadores.

TERCERO: Se sugiere que el Colegio de Trabajadores Sociales de Arequipa desarrolle programas de capacitación y asesoría para fortalecer las habilidades de liderazgo dentro de las organizaciones. La investigación ha demostrado que un estilo de liderazgo adecuado está estrechamente relacionado con un mejor desempeño laboral, por lo que es fundamental que los trabajadores sociales puedan contribuir a la formación de líderes competentes y conscientes del impacto de sus decisiones en el clima y desempeño organizacional.

CUARTO: La empresa debería considerar la implementación de un programa integral de desarrollo organizacional que incluya la revisión y ajuste de la estructura organizacional y el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo. Dado que se ha comprobado que tanto la estructura organizacional como el estilo de

liderazgo tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral, estas acciones podrían ayudar a maximizar el potencial de los empleados y mejorar los resultados empresariales.



REFERENCIAS

Acosta, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios.

Revista Venezolana de Gerencia, XXVI(94), 568-584.

Adeshola, I., Oluwajana, D., Ayobamiji, A., & Sogeke, O. (2022). Do cultural dimensions influence management style and organizational culture in a multicultural environment?

Case study of Northern Cyprus. *Kybernetes*.

Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, V(4).

Aldaz, A. D., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*, VI(1), 1382-1393.

doi:10.37811/cl_rcm.v6i1

Alfaro, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021*. Tesis de posgrado],

Universidad César Vallejo[, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89736>

Alves, O. (2023). *Comportamiento Organizacional*. Freitas Bastos.

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. (Primera ed.). Arequipa,

Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>

Ayala, C., & Choque, M. (2019). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S. A. C. Arequipa 2018*. Tesis de pregrado],

Universidad Tecnológica del Perú[, Arequipa . Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12867/2552>

Ballén, J., & Sánchez, S. (2021). Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Uniminuto. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, XVII(33).

Bautista, J., & Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, IV(2), 1737-1753.

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, VII(1), 54 - 60.

Becerra, J. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Delosi S.A en la ciudad de Cajamarca, 2022*. Tesis de posgrado], Universidad Nacional de Cajamarca[, Cajamarca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5995>

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399). doi:<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>

Borja, K. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022*. Tesis de posgrado], Universidad César Vallejo[, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102041>

Burgasí, D., Cobo, D., Pérez, K., Pilacuan, R., & Rocha, M. (2021). The Ishikawa Diagram as a quality tool in education. A review of the last 7 years: literature review. *Revista*

electrónica Tambara, 14(84), 1212-1230. Obtenido de https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/DIAGRAMA-ISHIKAWA_FINAL-PDF.pdf

Cáceres, G. (2023). *La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2021*. Tesis de posgrado], San Francisco Xavier[, Arequipa . Obtenido de <http://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/98>

Caicedo, A. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Tesis de pregrado], Universidad politecnica salesiana[, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24213>

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas. Lima, Perú, XXIII(46)*, 57-64. doi:10.15381/gtm.v23i46.19134

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, IV(2)*, 684-703.

Chenet, M., Salazar, G., Garcés, N., Lagos, G., & Bastidas, J. (2022). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Chóez-López, M., & Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, VI(4)*.

Clarke, R. (2020). The Challenges Involved in Establishing a Research Technique. *Australasian Journal of Information Systems, XXIV*.

Custodio, M. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores públicos*

de un distrito fiscal de Lambayeque. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93102>

Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIX(1).

Fatuly, S., León, M., & Noboa, M. (2020). Medios de comunicación interna como estrategia para fomentar el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Revista Científica Ecociencia*, VII(4), 15–34.

Galarreta, S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en e l área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020.* Tesis de pregrado], Universidad Continental [, Arequipa . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9044>

García, C., Celis, E., & Contreras, O. (2020). Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación. *Suma de Negocios*, XI(25).

Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, XXV(1), 63 - 82.

González , M., Cendales, B., & Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, XVIII(34).

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- Hipolito, D. (2022). “*El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud La Libertad*”. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo[, Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19433>
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidar, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, XXIII, 1-5. doi:<https://doi.org/10.1177/2515690X18790>
- Karoso, S., Riinawati, R., Nur , R., & Putri , R. (2022). Análisis de la relación entre el entorno laboral y la calidad de vida laboral en el desempeño de los empleados: el papel mediador del compromiso organizacional. *Revista de la Sociedad Madani*, I(3), 167-173. doi:10.56225/jmsc.v1i3.140
- Lara , M., Condorcana , P., & Moreno , K. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigacion Cientififa*, VII(2), 736–764. doi:10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764
- Loor, D., Morejón, N., Pino, V., & Troya, G. (2021). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector público*. Cidepro.
- Macedo, G., & Delgado, J. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, IV(2), 1256-1276.
- Madrigal, F., Madrigal, S., & Ávila, F. (2023). Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials Como Fuerza de Trabajo. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, IV(7), 86-95.

Medrano, K. E. (2022). *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19.*

Universidad de Piura. Obtenido de

<https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5862/AE->

[L_030.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5862/AE-L_030.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Mendoza, W., Morán, J., Fernández, V., & Lino, A. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, IV(2)*, 128-164.

Miguel, J., Hinostroza, Y., Garay, L., Mavila, J., Rodríguez, G., & Recines, A. (2021). El comportamiento organizacional en la gestión educativa pública: retos y perspectivas en el ámbito latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, V(5)*, 7605-7628.

Navarrete, G., Bermúdez, M., & Zamora, M. (2019). La disciplina del comportamiento organizacional: Estrategia para instituciones universitarias. *Revista Cognosis, IV(2)*, 55–70.

OIT. (2019). Recuperado el 14 de julio de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, VIII(2)*.

Ortiz, M., Galindo, A., Valbuena, P., Clavijo, A., & Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro, XIV(14)*, 25–42.

- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales*, XXVII(2), 217-227.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, XII(3).
- Pineda, V., & Erazo, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, VI(12).
- Pinzón, M., Contreras, A., Ramírez, R., & Reyes, D. (2021). Descripción de los niveles de comunicación organizacional. *Revista Consensus*, V(1).
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, XIX(4).
- Ramírez, Y., & Comas, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *Cienciamatria*, IX(1), 982-1000. doi:10.35381/cm.v9i1.1112
- Ramos, A., Mejía, D., Barrios, I., & Heider, J. (2020). El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales. *Aglala*, XI(2), 233–248.
- Reynaldo, A., Jimenez, E., Anarilis, J., Gomez, G., Eglee, J., & Vargas-Acosta. (2024). Gerencia Social: Un espacio de desempeño del profesional en Trabajo Social. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 6(11), 305 - 321. doi:10.38186/difcie.611.18
- Rojas, S. (1 de Noviembre de 2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, I(4), 191-196. doi:<https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>

- Salinas, J. (2021). *Análisis de las dimensiones del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la caja municipal de Arequipa – 2021*. Tesis de posgrado], Escuela de posgrado San Francisco Xavier[, Arequipa . Obtenido de <http://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/63>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica, XXV*(1).
- Sanchez, J. (1 de Octubre de 2020). *economipedia*. Obtenido de *economipedia*: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-social.html>
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública, XLIII*(1).
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria, VI*(1), 59-83.
- Suárez, R., Campos, L., Socorro, J., & Mendoza , C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas, III*(1), 104–119.
- Tejada, G., Rengifo, R., Boy, A., & Rodríguez, J. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista venezolana de gerencia, XXV*(89), 66-78.
- Vargas, S., & Flores, M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica, XXXIII*(79).

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

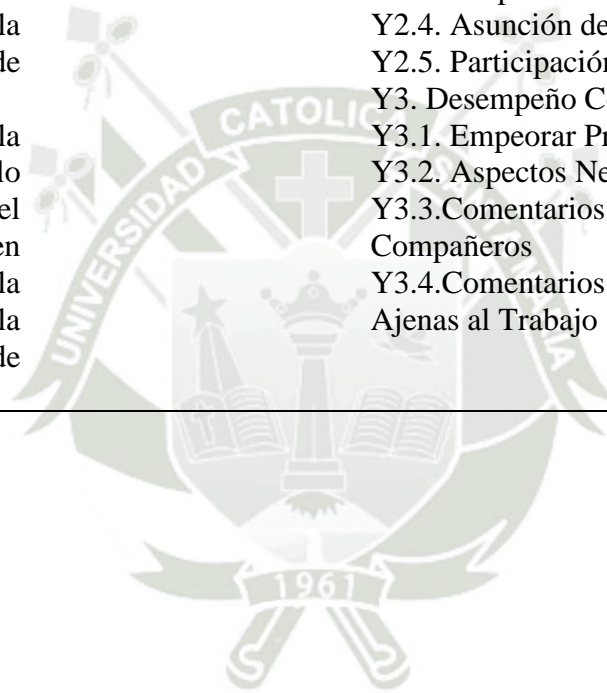
Título: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja, Arequipa, 2023.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	X: Clima organizacional	Enfoque:
¿De qué manera el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.	El Clima Organizacional se relaciona negativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.	Dimensiones e indicadores X1. Comportamiento Organizacional X1.1. Motivación X1.2. Comunicación X1.3. Relaciones Interpersonales y de Trabajo X2. Estructura Organizacional X2.1. Funcionamiento X2.2. Condiciones de Trabajo X2.3. Estímulo al Desarrollo Organizacional X3. Estilo de Dirección X3.1. Liderazgo X3.2. Participación X3.3. Solución de Conflictos X3.4. Trabajo en Equipo	Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental transversal Nivel: Correlacional Población: 107 trabajadores Muestra: 107 trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja Arequipa Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos		Y: Desempeño laboral	
PE1: ¿De qué manera el Comportamiento Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?	OE1: Determinar la relación entre el Comportamiento Organizacional con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.		Dimensiones indicadoras Y1. Desempeño de Tarea Y1.1. Organización del Trabajo Y1.2. Establecimiento de Prioridades Y1.3. Trabajo Eficiente	

<p>PE2: ¿De qué manera la Estructura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?</p> <p>PE3: ¿De qué manera el Estilo de Dirección se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023?</p>	<p>OE2: Determinar la relación entre la Estructura Organizacional con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre el Estilo de Dirección con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Agrícola Pampa Baja de Arequipa 2023.</p>	<p>Y1.4. Gestión de Tiempo</p> <p>Y1.5. Inicio de Tareas Nuevas</p> <p>Y2. Desempeño Contextual</p> <p>Y2.1. Conocimiento sobre el Puesto</p> <p>Y2.2. Soluciones Creativas</p> <p>Y2.3. Responsabilidades Adicionales</p> <p>Y2.4. Asunción de Nuevos Retos</p> <p>Y2.5. Participación Activa en Reuniones</p> <p>Y3. Desempeño Contraproducente</p> <p>Y3.1. Empeorar Problemas</p> <p>Y3.2. Aspectos Negativos del Trabajo</p> <p>Y3.3. Comentarios Negativos entre Compañeros</p> <p>Y3.4. Comentarios Negativos con Personas Ajenas al Trabajo</p>
---	---	---

Nota: Elaboración propia



Anexo 02: Instrumentos de recolección de dato

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

i. Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: F _____ M _____ Profesión: _____

ii. Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una “X” una sola respuesta: Nunca (N=1), A veces (AV=2) o Siempre (S=3).

Incisos del cuestionario: Items	1	2	3
1. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			

22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Nota: (Segredo, 2017, pp. 65-67)

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces =3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Nota: (Geraldo, 2022, p. 81)

Anexo 03: Autorización de la Empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.**Permiso de autorización de investigación**

La empresa Agrícola Pampa Baja SAC con RUC N°20411808972, con ubicación fiscal en calle Ernesto Gunther Nro. 245 Urb. Parque Industrial Arequipa. Se compromete a dar permiso para realizar la investigación y aplicación de la investigación denominada **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRICOLA PAMPA BAJA, AREQUIPA 2023”**. La misma que solo puede ser utilizada para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo.

Atentamente,



Rafael Tupayachi Cruz
05643246
**Gerente Corporativo de Recursos
Humanos**