

Clima y rendimiento laboral individual en trabajadores de una empresa agroindustrial del sur del Perú

Climate and individual work performance in employees of a agro-industrial company in southern Peru

Claudia Noel Cruz-Larico ¹, Renato Rodolfo Burneo-Alvarón ²

¹Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú (claudiac1@unjbg.edu.pe) 

² Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú (rburneo@unjbg.edu.pe) 

RESUMEN

Actualmente, las organizaciones afrontan la tarea de lograr niveles óptimos de productividad a partir de la gestión de su clima laboral, sobre todo en sectores agroindustriales en los que el desempeño individual es importante para lograr la eficiencia. En este escenario, la Genovesa Agroindustrias S.A., ubicada en Tacna, presenta la necesidad de conocer cómo las percepciones del entorno de trabajo pueden asociarse a los resultados del personal. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el clima y el rendimiento laborales individual de sus trabajadores durante el año 2024.

Respecto a la metodología, el estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y nivel correlacional, siendo la muestra censal, comprendida por 119 trabajadores evaluados mediante los cuestionarios CL-SPC de Palma (2004) y IWPQ de Gabini y Salessi (2017). Los resultados demostraron un nivel mayormente alto (48.74%) de clima laboral (52.94%) y un nivel alto de rendimiento. Se concluyó, a según la correlación de Rho-Spearman ($p = 0.372$; $p = 0.000$) la existencia de una relación positiva y directa entre ambas variables.

Recibido: 14 de noviembre del 2025. Aceptado: 16 de noviembre del 2025. Publicado: 30 de diciembre 2025

Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>) que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada

Descripción del autor:



Claudia Noel Cruz-Larico

Ingeniera Comercial con experiencia profesional en la gestión administrativa y el sector público. Actualmente maestra en la Maestría en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad Privada de Tacna, con un enfoque en la aplicación estratégica de soluciones para generar un impacto significativo en el desarrollo organizacional e institucional.



Renato Rodolfo Burneo-Alvarón

Ingeniero Comercial, Maestro en Management Internacional de la Universidad de Burdeos de Francia, Doctorando en Administración por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Docente Universitario con 13 años de experiencia docente, actualmente con categoría auxiliar en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Con experiencia en el sector privado en el área de recursos humanos y gerencia.

Palabra clave: Clima laboral, rendimiento laboral, autorrealización, comunicación, supervisión, productividad.

ABSTRACT

Currently, organizations face the challenge of achieving optimal productivity levels through the management of their work environment, especially in agribusiness sectors where individual performance is crucial for efficiency. In this context, Genovesa Agroindustrias S.A., located in Tacna, Peru, recognizes the need to understand how perceptions of the work environment can be linked to employee performance. The objective of this study was to determine the relationship between work environment and individual job performance of its employees during 2024. Methodologically, the study was basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational. The census sample consisted of 119 employees evaluated using the CL-SPC questionnaire by Palma (2004) and the IWPQ questionnaire by Gabini and Salessi (2017). The results demonstrated a predominantly high level (48.74%) of positive work environment (52.94%) and a high level of performance. It was concluded, according to the Rho-Spearman correlation ($\rho = 0.372$; $p = 0.000$) that there is a positive and direct relationship between both variables.

Keywords: Work environment, job performance, self-realization, communication, supervision, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El análisis del clima laboral constituye un campo relevante dentro de la administración moderna, ya que las percepciones que poseen los trabajadores respecto a su contexto laboral inciden directamente en su bienestar, satisfacción y productividad (Schneider et al., 2013). A nivel internacional, la investigación sobre este tema ha permitido comprender cómo las políticas organizacionales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones de trabajo determinan el compromiso del personal con la organización (Carr et al., 2003); López et al., 2006). Estudios recientes sostienen que los entornos laborales caracterizados por una comunicación abierta, un liderazgo empático y oportunidades de desarrollo profesional generan un mayor rendimiento individual y colectivo (Janiukštis et al., 2024). En cambio, contextos en los que predominan la supervisión autoritaria o la ausencia de reconocimiento tienden a provocar insatisfacción, desmotivación y ausentismo (Berberoglu, 2018).

A nivel global, el informe sobre bienestar laboral elaborado por Great Place to Work y la Universidad John Hopkins indica que aproximadamente el 75 % de los trabajadores en el mundo presentan un bajo estado de bienestar en sus centros laborales (La República, 2022). Las principales causas se relacionan con la falta de apoyo emocional, la débil comunicación entre líderes y subordinados, y la carencia de propósito en las tareas diarias. Estas condiciones incrementan el estrés y reducen la productividad, afectando de manera directa la competitividad empresarial. Investigaciones como las de Amabile (2012) sostienen que entornos que promueven la libertad, el reto y la creatividad potencian la innovación, lo que repercute en el rendimiento organizacional. Asimismo, el modelo de Schneider (2021) sostiene que el contraste entre las percepciones de los trabajadores y los objetivos institucionales determina el grado de compromiso y desempeño logrado.

En el contexto latinoamericano, el estudio de Mandomedio (2020) sostiene que el clima laboral en la región aún presenta limitaciones estructurales derivadas de una escasa comunicación entre niveles jerárquicos, la baja participación en las decisiones y las pocas oportunidades de desarrollo profesional. Tales condiciones han provocado que gran parte del personal se sienta desmotivado o sin expectativas de crecimiento.

No obstante, algunas empresas han iniciado programas de desarrollo humano que buscan equilibrar la vida laboral y personal, fomentar el reconocimiento y fortalecer la comunicación interna. Estas acciones se alinean con los hallazgos de Mosquera (2023), quien verificó que un contexto laboral positivo incrementa la disposición de los trabajadores a asumir responsabilidades y mejora el desempeño en instituciones públicas del Ecuador.

En el Perú, los estudios empresariales también muestran deficiencias en la gestión del clima organizacional. Según Bumeran y Hiring Room, seis de cada diez peruanos han considerado dejar su empleo debido a conflictos con sus superiores o por la percepción de trato desigual (Arias, 2024). A nivel institucional, Campos (2024) analizó a servidores públicos en Huancayo y determinó que la responsabilidad y la eficiencia se ven afectadas cuando los entornos laborales carecen de reconocimiento y comunicación efectiva. Tapia y Vásquez (2024) registraron esta tendencia en la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Cajamarca, al registrar un coeficiente de correlación de 0.808 entre el clima laboral y el desempeño, lo que muestra una asociación directa entre ambos factores. Rojas y Valladares (2023) hallaron resultados similares en la Municipalidad Distrital de Florida, en Amazonas, precisando que la relación positiva entre estas variables genera mejorías sobre la productividad institucional.

En el ámbito regional, Egoavil y Flores (2021) desarrollaron un estudio en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza (Tacna), encontrando una correlación significativa ($r = 0.768$; $p < 0.05$) entre el clima laboral y la productividad. Vargas (2019), por su parte, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa (Tacna), identificó que la motivación y la comunicación interna influyen directamente en el desempeño laboral. Estos resultados dan cuenta que, en el sur del país, el ambiente de trabajo constituye un factor determinante para la eficiencia de las organizaciones.

Dentro de este marco, La Genovesa Agroindustrias S.A., empresa del sector alimentario con más de cuarenta años de experiencia, enfrenta retos vinculados al bienestar del personal, como la sobrecarga de tareas, la percepción de inequidad salarial y la falta de oportunidades de capacitación. Estas condiciones pueden repercutir en el rendimiento individual y en la eficiencia global de la organización. De

ahí nace la oportunidad de analizar cómo las percepciones internas sobre el entorno laboral se asocian con la productividad individual.

El estudio se formuló bajo la interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima y el rendimiento laborales individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024?. En concordancia, el objetivo general fue determinar la relación existente entre ambas variables. Asimismo, se planteó la hipótesis general de que el clima laboral se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., Tacna 2024.

La importancia del trabajo debe a que proporciona evidencia empírica útil para las empresas del sector agroindustrial, al mostrar cómo las condiciones laborales inciden en la eficiencia del personal. Desde el plano teórico, el estudio amplía la comprensión de las teorías sobre el comportamiento organizacional y la motivación laboral, mientras que desde la práctica permite orientar estrategias de gestión de personas que promuevan un entorno saludable y productivo (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018)).

En cuanto a los fundamentos conceptuales, el clima laboral se conceptualiza como las percepciones colectivas que mantienen los trabajadores acerca de las políticas, prácticas y procedimientos de la organización (Schneider et al., 2013). Para López et al. (2006), el clima representa la forma en que los trabajadores perciben las condiciones de trabajo y cómo estas influyen en su motivación. Carr et al. (2003) sostienen que dichas percepciones impactan tanto en los estados emocionales como en los resultados de desempeño. Rodríguez (Rodríguez, 2017) amplía esta visión al afirmar que el clima genera una influencia directa sobre la conducta de los miembros de la organización, pudiendo mejorar o deteriorar su implicación con la empresa.

Respecto a la importancia del clima laboral, diferentes autores coinciden en que un ambiente de trabajo favorable incrementa la retención del talento y reduce la rotación y el ausentismo (Gan & Berbel, 2011; Janiukštis et al., 2024). Este aspecto también promueve relaciones interpersonales armónicas y aporta al compromiso, factores determinantes para la eficiencia operativa.

Entre los modelos teóricos del clima laboral, se puede citar: i) Teoría de Stringer (2002), que asocia el clima con la motivación de los trabajadores a partir de nueve dimensiones vinculadas con la estructura, la recompensa y la cordialidad, ii) Teoría de Amabile, centrada en la creatividad organizacional, plantea que factores como el desafío, los recursos y el apoyo institucional determinan la innovación, iii) Modelo de Schneider (2021), que explica el clima como la alineación entre las percepciones de los integrantes de la organización y los objetivos institucionales, iii) Modelo de Palma (2004), que operacionaliza el clima en cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Por otro lado, el rendimiento laboral individual se concibe como la cantidad y calidad del trabajo producido en un período determinado (Verona & Navarro, 2019). Casanova (2010) lo vincula con la productividad y los factores tecnológicos y organizativos. Schroeder (1992) lo define como la relación entre los productos obtenidos y los recursos empleados, mientras que Serpell y Verbal (1990) destacan la efectividad en el uso de recursos dentro de plazos y estándares de calidad.

La importancia del rendimiento laboral radica en su impacto directo sobre la productividad general y la competitividad de las instituciones (DELSOL, 2021). Una gestión adecuada del desempeño impulsa el logro de metas, la satisfacción laboral y la eficiencia del sistema productivo.

Entre los modelos teóricos del rendimiento laboral individual se encuentran: i) Teoría de la Equidad de Adams (1965), que plantea que la percepción de justicia en las recompensas influye en el nivel de esfuerzo y desempeño, ii) Teoría del Comportamiento de Likert (1961), la cual enfatiza la supervisión y la retroalimentación como factores que elevan la productividad.

Teoría X y Y de McGregor (2006), que diferencia entre estilos de dirección autoritarios y participativos, siendo estos últimos más favorables para el desempeño, iii) Modelo de Gabini y Salessi (2017), que estructura el rendimiento en tres dimensiones: tareas, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

A partir de este marco conceptual y empírico, la presente investigación busca contribuir al análisis de cómo las percepciones sobre el clima laboral se asocian con el rendimiento individual de los trabajadores en una empresa agroindustrial del sur del Perú, aportando información útil para la formulación de políticas organizacionales que promuevan la eficiencia y la satisfacción del personal.

II. MÉTODO

La investigación se elaboró considerando un enfoque cuantitativo, considerando un diseño no experimental y de corte transversal, ya que se analizaron las variables sin manipulación alguna y se estudió la relación entre ellas tal como se presentó en el contexto real de estudio. Se trató de un estudio de tipo básico y de nivel correlacional, con el propósito de determinar el grado de asociación entre el clima y el rendimiento laborales individual de los trabajadores de una empresa agroindustrial de Tacna, conforme a los lineamientos metodológicos establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). La población estuvo conformada por ciento diecinueve trabajadores que laboraban en La Genovesa Agroindustrias S.A. en las áreas de producción, mantenimiento, administración y logística. Dado que el número de participantes era accesible y manejable, se decidió aplicar un muestreo censal, de manera que se consideró a la totalidad del personal activo durante el año 2024, garantizando representatividad y exactitud en la interpretación de los resultados (Otzen & Manterola, 2017).

La técnica implementada para la recolección de la data fue la encuesta, aplicada mediante dos cuestionarios validados. Para evaluar el clima laboral se utilizó la Escala de Clima Laboral CL-SPC elaborada por Palma (2004), compuesta por cincuenta ítems distribuidos en cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Emplea una escala tipo Likert de cinco valores que mide desde “muy bajo” hasta “muy alto”, con puntuaciones más altas que representan una mejor percepción del entorno laboral. Presenta alta confiabilidad ($\alpha = 0.97$; Split Half de Guttman = 0.90) y validez comprobada mediante análisis factorial ($KMO = 0.980$), con correlaciones inter-ítem de 0.84 a 0.87. Su aplicación

requiere entre quince y treinta minutos y puede realizarse de manera individual o colectiva. En tanto, para evaluar el rendimiento laboral individual se empleó el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), adaptado por Gabini y Salessi (2017) a partir del modelo de Koopmans et al. (2013). Consta de trece ítems distribuidos en tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes. Utiliza una escala Likert de cinco puntos, con confiabilidad aceptable (α total = 0.70) y análisis factorial confirmatorio que sustenta su estructura trifactorial y validez convergente ($AVE > 0.50$). Su aplicación demanda entre diez y veinte minutos y se recomienda realizarla en un ambiente tranquilo y confidencial.

El procedimiento para la recolección de información conllevó la solicitud formal de autorización a la gerencia de La Genovesa Agroindustrias S.A. y la coordinación con los responsables de área para definir las fechas de aplicación. Los cuestionarios se administraron de manera presencial y grupal, bajo la supervisión del equipo investigador, con una duración promedio de veinticinco minutos por persona. Los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio y se les garantizó la confidencialidad de los datos, así como la voluntariedad de su participación, cumpliendo con los principios éticos establecidos por la American Psychological Association (APA) (American Psychological Association, 2017).

Una vez obtenida la información, se procedió a la codificación y digitación de los datos en el programa estadístico SPSS versión 24. Posteriormente se realizó la depuración de registros incompletos o inconsistentes y se aplicaron procedimientos de análisis estadístico. En primera instancia, se utilizaron medidas descriptivas como frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar para caracterizar las respuestas. Luego, para determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento individual, se aplicó la prueba de correlación de Rho-Spearman, seleccionada por la naturaleza ordinal de las variables y por ajustarse a los supuestos de normalidad no paramétrica (Wesolawski & Massulwhite Thompson, 2018). Se estableció un nivel de significancia del 5 % ($p < 0.05$), lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas y obtener información empírica sobre la relación entre las dimensiones evaluadas.

Durante todo el proceso se preservó la integridad de los participantes mediante el cumplimiento estricto de los principios de ética, anonimato y confidencialidad. Se garantizó que la información recopilada fuera utilizada únicamente con fines académicos, cumpliendo los criterios establecidos en el Código de Ética de la APA. De esta manera, se aseguraron condiciones metodológicas rigurosas y éticas en cada fase de la investigación, fortaleciendo la validez de los resultados.

III. DESARROLLO/ANÁLISIS/RESULTADOS

El análisis estadístico realizado permitió describir las características de las variables estudiadas y comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. En relación con la variable clima laboral, los resultados obtenidos en la Tabla 1 muestran que el 48.74 % de los trabajadores manifestó un nivel alto, el 45.38 % se ubicó en el nivel regular, el 3.36 % registró un nivel muy alto y solo el 2.52 % presentó un nivel bajo. Estos resultados permiten afirmar que, en términos generales, el clima laboral percibido por los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A. fue predominantemente favorable, lo que indica la existencia de un entorno organizacional donde prevalece la satisfacción respecto a las condiciones laborales, la supervisión y la comunicación interna.

Tabla 1

Resumen de hallazgos de la variable 1: Clima laboral

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión 1: Autorrealización	0	0.00%	21	17.65%	43	36.13%	53	44.54%	2	1.68%
Dimensión 2: Involucramiento laboral	0	0.00%	5	4.20%	45	37.82%	65	54.62%	4	3.36%
Dimensión 3: Supervisión	0	0.00%	7	5.88%	34	28.57%	72	60.50%	6	5.04%
Dimensión 4: Comunicación	0	0.00%	2	1.68%	70	58.82%	41	34.45%	6	5.04%
Dimensión 5: Condiciones laborales	0	0.00%	10	8.40%	70	58.82%	35	29.41%	4	3.36%
Variable 1: Clima laboral	0	0.00%	3	2.52%	54	45.38%	58	48.74%	4	3.36%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Al examinar las dimensiones de la variable, se identificó que la autorrealización presentó un predominio del nivel alto (44.54 %), lo que muestra que los trabajadores perciben oportunidades de desarrollo personal y profesional dentro de la empresa. En la dimensión involucramiento laboral, el 54.62 % registró un nivel alto, demostrando compromiso con las metas institucionales y sentido de pertenencia. En la supervisión, el 60.50 % se situó también en el nivel alto, lo que demuestra una percepción positiva respecto al acompañamiento de los superiores. En la comunicación, los resultados fueron más equilibrados, con un 58.82 % en nivel regular y un 34.45 % en nivel alto, lo que indica la necesidad de fortalecer los canales de intercambio de información. Finalmente, en condiciones laborales, el 58.82 % se ubicó en el nivel regular, seguido de un 29.41 % en el nivel alto, lo que indica que, a pesar de que mayormente se considera adecuadas las condiciones físicas y materiales, se detectan aspectos susceptibles de mejora.

En cuanto a la variable rendimiento laboral individual, cuyos resultados se presentan en la Tabla 2, se tuvo que el 52.94 % de los trabajadores registró un nivel alto de desempeño y el 39.50 % un nivel muy alto, mientras que un 5.04 % se ubicó en nivel regular y un 2.52 % en nivel bajo. Estos resultados muestran un desempeño general positivo dentro de la empresa, demostrando eficiencia en la ejecución de las tareas asignadas y en el cumplimiento de los objetivos operativos.

Tabla 2*Resumen de hallazgos de la variable 2: Rendimiento individual laboral*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea	0	0.00%	3	2.52%	13	10.92%	61	51.26%	42	35.29%
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes	0	0.00%	9	7.56%	28	23.53%	30	25.21%	52	43.70%
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto	0	0.00%	3	2.52%	4	3.36%	65	54.62%	47	39.50%
Variable 2: Rendimiento individual laboral	0	0.00%	3	2.52%	6	5.04%	63	52.94%	47	39.50%

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Al analizar sus dimensiones, la de rendimiento en la tarea registró un 51.26 % en nivel alto y un 35.29 % en nivel muy alto, lo que demuestra un cumplimiento eficaz de las funciones laborales. La dimensión rendimiento en el contexto mostró resultados similares, con un 54.62 % en nivel alto y 39.50 % en nivel muy alto, presentando actitudes colaborativas y disposición para asumir responsabilidades adicionales. En contraste, los comportamientos contraproducentes presentaron el 43.70 % en nivel muy alto, lo que indica una baja incidencia de conductas negativas o desadaptativas en el entorno de trabajo.

Antes de realizar el contraste de hipótesis, se verificó la normalidad de las variables mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual registró valores de significancia bilateral de 0.000 tanto para el clima laboral como para el rendimiento individual. Esto permitió determinar que los datos no seguían una distribución normal, razón por la cual se aplicó la prueba no paramétrica de Rho-Spearman para analizar la relación entre las variables.

Los resultados de la prueba de correlación se presentan en la Tabla 2. El coeficiente de Rho-Spearman obtenido fue de 0.372 con un valor de significancia $p = 0.000$, lo que demuestra la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre el clima y el rendimiento laborales individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A. durante el año 2024. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, concluyendo que las percepciones favorables del entorno de trabajo se asocian con un mejor desempeño individual.

Tabla 3

Prueba de Rho-Spearman para la correlación del Clima laboral y Rendimiento Laboral Individual

		Variable 2: Rendimiento individual laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Clima laboral	Coefficiente de correlación
		0.372
		Sig. (bilateral)
		.000
		N
		119

Nota. Cuestionario aplicado en la empresa la Genovesa Agroindustrias S.A.

Asimismo, las pruebas de correlación realizadas para las hipótesis específicas mostraron asociaciones significativas entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones del rendimiento individual. La autorrealización presentó una correlación de 0.312 con el rendimiento individual ($p < 0.05$), el involucramiento laboral una correlación de 0.284, la supervisión de 0.265, la comunicación de 0.239 y las condiciones laborales de 0.198, todas con niveles de significancia inferiores a 0.05. Estos resultados demuestran que los trabajadores que perciben oportunidades de desarrollo, liderazgo participativo, comunicación efectiva y condiciones adecuadas de trabajo tienden a presentar un mayor nivel de desempeño en sus tareas y responsabilidades.

Los resultados obtenidos demostraron que el clima laboral y el rendimiento individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A. se relacionaron de manera positiva, comprobando la hipótesis general formulada. Este resultado indica que la opinión favorable del contexto laboral se asoció directamente en el desempeño del personal, coincidiendo con lo indicado por Berberoglu (2018) y Tapia y Vásquez (2024), quienes concluyeron que las condiciones organizacionales y las relaciones interpersonales generan efectos positivos en la productividad.

El predominio de percepciones altas en las dimensiones de autorrealización, involucramiento y supervisión denota que la identificación con los objetivos institucionales y el acompañamiento del liderazgo promueven un mejor cumplimiento

de las tareas, tal como lo sustentan Palma (2004) y McGregor (2006). Asimismo, la comunicación mostró niveles intermedios, lo que concuerda con Mosquera (2023), quien determinó que los canales informativos poco fluidos limitan el aprovechamiento pleno del potencial humano.

En cuanto al rendimiento, los niveles altos en la tarea y el contexto dan cuenta del compromiso y disposición colaborativa, aspectos que guardan relación con el modelo de desempeño de Gabini y Salessi (2017). Así, los resultados sustentan las evidencias empíricas obtenidas en estudios realizados por Egoavil y Flores (2021) y Rojas y Valladares (2023), quienes identificaron que un ambiente laboral saludable impulsa la eficiencia individual. De esta forma, se demuestra que la promoción de un clima organizacional positivo constituye una condición importante para optimizar la productividad en el sector agroindustrial.

IV. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permitieron demostrar que el clima laboral se relaciona positivamente con el rendimiento individual de los trabajadores de La Genovesa Agroindustrias S.A., al demostrarse una correlación significativa entre ambas variables ($\rho = 0.372$; $p = 0.000$). Este hallazgo sustenta la hipótesis general y denota que un entorno de trabajo favorable promueve un mejor desempeño del personal en las actividades operativas y administrativas.

Así mismo, se estableció que principalmente los trabajadores perciben un clima laboral alto o regular, caracterizado por una adecuada supervisión, un sentido de compromiso institucional y oportunidades de desarrollo personal. Sin embargo, las condiciones laborales y la comunicación interna se ubicaron en niveles intermedios, lo que denota la necesidad de abordar los mecanismos de información y las mejoras en el entorno físico.

En relación con el rendimiento laboral, se determinó que más del 90 % del personal registró niveles altos o muy altos en el cumplimiento de sus funciones, lo que

indica una actitud proactiva, cooperación entre equipos y escasa presencia de conductas contraproducentes.

Las correlaciones específicas entre las dimensiones de ambas variables mostraron que la autorrealización, el involucramiento y la supervisión se asociaron de forma significativa con el rendimiento individual, lo que denota que el reconocimiento, la orientación del liderazgo y el compromiso laboral son determinantes en la productividad.

De esta forma, la investigación demuestra que un clima organizacional positivo representa un factor estratégico para la gestión del capital humano, al aportar a la eficiencia y el bienestar del personal. En ese sentido, se recomienda mejorar las políticas de comunicación, retroalimentación y desarrollo profesional, a fin de mantener niveles sostenidos de desempeño en la empresa y conducir al crecimiento del sector agroindustrial de Tacna.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 62, 335-343.
- Amabile, T. (2012). *Componential Theory of Creativity*. Harvard Business School, Boston.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. American Psychological Association Web Site: <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arias, F. (13 de Mayo de 2024). *Seis de cada diez peruanos consideró renunciar por una mala relación con su jefe*. Infobae: <https://www.infobae.com/peru/2024/05/13/seis-de-cada-diez-peruanos-considero-renunciar-por-una-mala-relacion-con-su-jefe/>
- B., S., & Verbal, R. (1990). *Análisis de operaciones mediante Cartas Balance*. Chile: Revista Ingeniería de Construcción, N°9.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 1-9.

- Campos, E. (2024). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, periodo-2021*. Universidad Continental. Huancayo.
- Carr, J., Schmidt, A., Ford, J., & DeShon, R. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605-619.
- Casanova, F. (2010). *Formación profesional, productividad y trabajo decente Boletín n°153*. Uruguay: Cinterfor Montevideo.
- DELSOL. (2021). *Importancia de la productividad*. Importancia de la productividad: <https://www.sdelsol.com/glosario/productividad/>
- Egoavil, D., & Flores, R. (2021). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021*. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- Gan, F., & Berbel, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC, S.L.
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., & Šumakaris, P. (2024). *Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres*. Administrative Sciences.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & van Buuren, S. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- La República. (27 de Setiembre de 2022). *75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio*. Sitio Web del Diario La República: <https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo>
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. EEUU: McGraw-Hill Edition.
- López, Á., Valle, R., & Herrero, I. (2006). El clima organizacional como factor de competitividad en las empresas. *Boletín económico de ICE*. 2878, 25-34.

- Mandomedio. (24 de Junio de 2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto.* Sitio Web de Mandomedio: <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- McGregor, D. (2006). *El lado humano de las empresas.* México: McGraw Hill Professional.
- Meyer, J., & Schneider, B. (2021). *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work.* Edward Elgar Publishing. https://doi.org/https://www.google.com.pe/books/edition/A_Research_Agenda_for_Employee_Engagement/fKAjEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual.* Cartolan E.I.R.L. .
- Rodríguez, D. (2017). *Diagnóstico organizacional.* México: Ediciones UC. https://books.google.com.pe/books/about/Diagn%C3%B3stico_organizacional.html?id=RdY_SQAACAAJ&redir_esc=y.
- Rojas, E., & Valladares, S. (2023). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, Provincia de Bongará, Departamento de Amazonas, 2023.* Universidad Privada del Norte. Lima.
- Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Schroeder, R. (1992). *Administración de operaciones.* México: McGraw Hill, Interamericana de México.
- Tapia, K., & Vásquez, A. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.* Universidad Nacional Autónoma de Chota. Cajamarca.
- Vargas, L. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa Tacna, 2019.* Universidad Privada de Tacna.
- Verona, J., & Navarro, J. (19 de enero de 2019). *Productividad Laboral.* Productividad Laboral: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

Wesolawski, B., & Massulwhite Thompson, D. (2018). Normal Distribution. *Sage Reference*, 1155-1157. <https://doi.org/10.4135/9781506326139.n476>