

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Clima y rendimiento laboral en la empresa Delcorp International S.A.C.,
2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Lennin Jair Delgado Fernandez

ASESOR

Valeria Tamara Llontop Hernandez

<https://orcid.org/0000-0003-0417-0544>

Chiclayo, 2023

**Clima y rendimiento laboral en la empresa Delcorp International
S.A.C., 2022**

PRESENTADA POR
Lennin Jair Delgado Fernandez

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Carlos Eduardo Montero Flores

PRESIDENTE

Malca Correa Rolando Eduardo
SECRETARIO

Valeria Tamara Llontop Hernandez
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres Cesar Delgado Baca y Elvia Fernández Olano, quienes con su amor y apoyo incondicional son protagonistas de este logro.

A mi querida hermana Judith Janet Delgado Fernández, es mi impulso y mi inspiración durante los desafiantes momentos, brindándome la fuerza para superarme cada día con mayor determinación.

A mí amada sobrina Ariadna Thais Zoe Caballero Delgado, por brindarme tantas alegrías en mi vida diaria.

Agradecimientos

A mi alma mater la USAT, por acogerme y forjarme como un gran profesional.

Clima y rendimiento laboral en la empresa Delcorp International S.A.C., 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Roxana Elizabeth Díaz Muñoz, Keyla Judith Vásquez Pérez. "Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Hualgayoc-	1%

Índice

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Clima laboral.....	14
2.2.2. Tipos de clima laboral	16
2.2.3. Dimensiones del clima laboral.....	18
2.2.4. Rendimiento laboral	18
2.2.5. Importancia del rendimiento laboral	21
2.2.6. Dimensiones del rendimiento laboral.....	22
III. MATERIALES Y MÉTODOS	23
3.1. Tipo y diseño de la investigación	23
3.2. Técnica en instrumentos de recolección de la información	25
3.3. Procedimiento y recolección de datos	25
3.4. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. REFERENCIAS	35
IX. ANEXOS	37

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	22
Tabla 2. Correlación entre el clima y el rendimiento laboral	25
Tabla 3. Niveles del clima laboral y sus dimensiones	26
Tabla 4. Niveles del rendimiento laboral y sus dimensiones	27
Tabla 5. Correlación entre las dimensiones del clima laboral y el rendimiento laboral	28

RESUMEN

Este estudio se fundamentó en el objetivo: determinar la relación entre el clima laboral y rendimiento en la empresa Delcorp International SAC, 2022; en cuanto a los sustentos metodológicos, se hizo uso del tipo de investigación básica, cuantitativa, descriptiva correlacional y de diseño no experimental; se consideró como participantes a 83 trabajadores de la empresa tomados de un muestreo no probabilístico; a estos se les aplicó una encuesta para la recolección de la información; para medir el clima laboral CL -SPC y para medir el rendimiento laboral la Escala del Rendimiento laboral; luego de procesar los datos se determinó según el análisis de correlación Rho Spearman un p-valor = 0,000 esto indica la existencia de una relación significativa entre las variables y el Rho Spearman = ,331** esto determina que la relación es baja entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la empresa Delcorp International SAC. Se concluye que, aunque la mejora del clima laboral puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral, la fuerza de esta relación es limitada.

Palabras clave: Clima laboral, rendimiento laboral, productividad.

JEL: M11; M12; M14.

ABSTRACT

This study was based on the objective of determining the relationship between the work environment and performance at Delcorp International SAC in 2022. Regarding the methodological foundations, a basic, quantitative, descriptive correlational research type with a non-experimental design was employed. The participants consisted of 83 employees from the company selected through non-probabilistic sampling. A survey was administered to collect information from these participants. The work environment was measured using the CL-SPC, and work performance was measured using the Work Performance Scale. After processing the data, it was determined, through Spearman's Rho correlation analysis, that the p-value was 0.000, indicating the existence of a significant relationship between the variables. The Rho Spearman value was 0.331**, indicating a low relationship between the work environment and work performance at Delcorp International SAC. In conclusion, while improving the work environment may positively impact work performance, the strength of this relationship is limited.

Keywords: Work climate, work performance, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En referencia al clima laboral (CL) se denota que es un indicador determinante que propicia o facilita la percepción favorable o no de otras variables, como el rendimiento laboral (RL). Al conocer el nivel del CL se podría determinar los aspectos negativos que afectan directamente al RL y procurar eliminarlos, para esto es necesario que las empresas conozcan respecto al efecto tan determinante que tiene el CL en la conducta, la realización del trabajo y el RL por parte de los trabajadores. Gonzáles et al. (2021), señalan que el CL desarrolla un papel fundamental al mejorar la participación entre los elementos de la estructura organizativa y las corrientes motivacionales, lo cual se manifiesta en la interacción de los colaboradores y tiene repercusiones en su satisfacción, la rotación laboral y su productividad de la empresa. Al respecto, Macías y Vanga (2021), afirman que mantener un adecuado CL resulta de suma importancia a fin de alcanzar los objetivos planteados.

En esa misma línea tenemos a Saavedra y Delgado (2020), alcanzar una fluida comunicación y lograr una adecuada convivencia entre los compañeros de trabajo es muy importante para conseguir un óptimo RL. Mediante el RL, se puede medir el grado de eficiencia con el cual las empresas administran sus medios y da una visión global de la dirección de las mismas.

De acuerdo con Iglesias et al. (2020), se afirma que el CL tiene una influencia directa en el rendimiento de los empleados dentro de una organización. En otras palabras, cuando los trabajadores tienen una percepción positiva del CL, tienden a desempeñarse de manera más competente, lo que a su vez tiene un impacto favorable en el entorno organizacional.

En el Perú, el CL ha ido tomando interés en diferentes estudios y se considera como un factor clave e influyente en los últimos años, al grado de que la gran mayoría considera dicho factor como un elemento determinante a la hora de permanecer o no en una empresa (Barboza et al., 2021). Adicionalmente, en el Perú, la mayor parte de los colaboradores deciden trabajar de manera comprometida en empresas que les brinden diversas posibilidades para su desarrollo laboral, siendo su entorno el causante de que continúen fortaleciendo sus habilidades y capacidades para mejorar el desempeño, lo que garantiza su prestigio y realización; sin embargo, en las organizaciones aún persiste el afán de aumentar la rentabilidad; si no se integran nuevas políticas que permitan mejorar el CL que garantice una gestión eficaz de las competencias pertenecientes a cada trabajador, no permitirá el mantenimiento de una planilla de personal competente y satisfecha, según lo indicado (Benites et al., 2020). En consecuencia, se aduce la conveniencia de que las organizaciones apliquen estrategias apropiadas que

contribuyan a generar entornos deseables en el colaborador, para que pueda desarrollar su labor con esmero, de igual manera, permita optimizar sus resultados (Montoya et al., 2021).

En ese sentido Pariona et al. (2021), indicaron que los trabajadores dedican la mayor cantidad de su tiempo activo a la empresa en la que laboran y no solo se enfocan en sus obligaciones, por ello contar con un líder que mantenga el foco de atención en sus colaboradores para prever una situación de "mal tiempo" laboral, se ha convertido en un factor clave en función del impacto en el ambiente de trabajo, como por ejemplo la comunicación clara. Por otro lado, Olivera et al. (2021), consideran que merece el esfuerzo generar un buen ambiente de trabajo en referencia al CL, ya que de este influye para aumentar el RL hasta en un 20%; otro aspecto a considerar es que el 81% de los trabajadores peruanos opinan que el CL tiene gran importancia en su rendimiento laboral dentro de la organización.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que conocer el RL es fundamental en toda empresa según Salcedo et al. (2021), mencionan que el RL tiene como objetivo medir los resultados de eficiencia evaluando los recursos utilizados.

A nivel local, la empresa Delcorp Internacional SAC ubicada en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, en la que se buscó determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral en la empresa distribuidora del rubro de salud y bienestar denominada Delcorp Internacional SAC ubicada en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín, además, cabe indicar que la empresa tiene más de 12 años de experiencia en el rubro al que se dedica; se avizora un panorama de crecimiento constante, manteniendo una buena relación con los clientes con el fin de conseguir que las experiencias que los clientes tengan con la empresa sea la mejor, propiciando una satisfacción de sus necesidades y logrando una relación cliente empresa duradera.

El principal propósito de estudiar el clima laboral (CL) y su relación con el rendimiento laboral (RL) es fomentar el logro de metas tanto para el personal como para la organización. Se busca mejorar el desempeño y las contribuciones del personal hacia la empresa, todo ello en el contexto de una actitud ética y una conciencia socialmente responsable.

Por las razones antes descritas, la realización de estudios del CL y el RL resulta de gran trascendencia, puesto que propicia la expresión de ideas y opiniones por parte de los empleados acerca de la marcha de la empresa y de cómo éstos se sienten dentro de la misma, las cuales servirían para que los responsables de la gestión tomen decisiones con el propósito de mejorar el RL.

Lo anteriormente expuesto demuestra que existe una problemática entre la variable clima laboral y el rendimiento laboral es por eso que, en el presente estudio, la formulación del

problema se expresó mediante la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación que existe entre el CL y el RL en la empresa Delcorp International SAC, 2022? Con el fin de solucionar el problema señalado previamente, se trazó como **objetivo general** determinar la relación entre el CL y rendimiento en la empresa Delcorp International SAC, 2022, fundamentándose en tres **objetivos específicos**, determinar el nivel de percepción del CL y sus dimensiones en la empresa Delcorp International SAC, 2022; determinar el nivel del RL y sus dimensiones en la empresa Delcorp International SAC, 2022; determinar la relación entre el las dimensiones del CL y el rendimiento en la empresa Delcorp International SAC.

Planteándose como **hipótesis general**: existe relación significativa entre el CL y rendimiento en la empresa Delcorp International SAC, 2022. y como **hipótesis específicas**: es alto el nivel de percepción del CL en la empresa Delcorp International SAC. 2022, es bueno el nivel del RL en la empresa Delcorp International SAC, 2022; existe relación significativa entre el las dimensiones del CL y el RL en la empresa Delcorp International SAC

Este estudio es relevante en el campo de la administración, ya que es de gran interés que las empresas gestionen eficientemente su recurso humano y sean competitivas en el mercado. Para lograrlo, se requiere implementar estrategias que fomenten el desarrollo y la utilización óptima de las competencias del personal, lo que a su vez conduzca al crecimiento y la obtención de oportunidades.

Asimismo, este estudio es importante para la sociedad, ya que busca promover la creación de valor compartido entre las empresas y la comunidad. Esto se traduce en la lealtad tanto de los empresarios como de los trabajadores, así como en el beneficio económico obtenido tanto por la empresa como por aquellos involucrados en la cadena de producción y comercialización.

Por último, esta investigación resultará útil al contribuir a futuras investigaciones que busquen mejorar los aspectos relacionados con la administración.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

En cuanto a los antecedentes a **nivel internacional**, se ha considerado a Macías y Vanga (2021), realizaron un estudio con el objetivo de encontrar la relación de mediación del clima organizacional y la inspiración. Como metodología se utilizó un estudio no experimental y de enfoque cuantitativo. Los exámenes ayudaron a determinar la conclusión que el ambiente jerárquico en la organización es básico, sin embargo, no impacta en la inspiración de los especialistas. Entiendo que el entorno jerárquico está siendo impactado por las condiciones de trabajo, la amistad y la seriedad sólida no están avanzadas, razón por la cual estas situaciones actuales deben mejorarse con nuevos modelos de remuneración de los trabajadores.

Fadul (2021), realizó un estudio en Ecuador, se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral. La metodología fue descriptiva y correlacional. Se contó con la participación de 50 trabajadores de los que se obtuvo luego de aplicado los instrumentos una relación estadísticamente significativa entre las variables indicando que si un trabajador siente un clima laboral satisfactorio esto influye en el desempeño laboral que muestra al momento de desarrollar sus funciones.

Por su parte, Renderos (2019), realizó un estudio en el salvador con el objetivo de analizar el clima laboral y el rendimiento. Fue una investigación básica, descriptiva y correlacional. Los resultados muestran que existe una conexión entre los factores referenciados con un valor de p de 0,000. El Rho Spearman determinó que es fundamental un buen clima laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

En referencia a **estudios nacionales**, se considera a Montes (2021), que llevó a cabo un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. En este sentido, planteó la hipótesis de que las organizaciones deben proporcionar a los empleados las condiciones óptimas en términos de espacio, dispositivos y equipamiento, con el fin de potenciar su trabajo y permitirles alcanzar resultados acordes a los objetivos establecidos. La metodología fue cuantitativa y de nivel correlacional; se llegó a la conclusión que se los esfuerzos por mejorar el clima laboral impactarán en el rendimiento laboral.

En este estudio también se considera a Castro (2021), el estudio se planteó como

objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad en los representantes de un colegio ubicado en una región interna del país. Los resultados obtenidos revelaron que el ambiente de trabajo se encuentra en un nivel bajo, con un 37%, y el RL solo se registra en un 57% según indicaron los participantes. Como conclusión, se indica que es necesario mejorar el entorno laboral con el fin de aumentar la eficiencia de los trabajadores; se concluyó que el clima laboral afecta al rendimiento laboral y es indispensable trabajar en mejorar el clima laboral.

Así también, Quispe (2021), realizó una revisión con el objetivo de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, la metodología fue cuantitativa correlacional. Los resultados adquiridos para decidir la conexión entre los factores ayudaron a inferir que el clima organizacional influye en el rendimiento laboral y que si se fomenta la mejora del clima el rendimiento aumentará.

En esa misma línea se cita a Romano (2022), quien se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Este estudio se desarrolló considerando una investigación de tipo básica correlacional y los participantes fueron 67 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta como parte de la técnica de la colecta de los datos, se concluyó cuando se realizan actividades con el fin de promover la motivación en el trabajo los trabajadores mostrarán más rendimiento laboral.

Sandoval (2019), desarrolló un estudio donde buscó la relación entre el rendimiento laboral y la excelencia de servicio. La técnica fue una metodología cuantitativa con una investigación descriptiva correlacional, se aplicó una encuesta a 32 trabajadores. concluyó que existe una relación entre las variables, de esta manera, se indica que si se logra q los trabajadores tengan un buen rendimiento en el desarrollo de sus funciones, estas funciones serán desarrolladas de manera excelente.

Rentería (2021), desarrolló un estudio donde buscó la relación entre el estrés y rendimiento laboral. La técnica metodológica se hizo bajo una investigación correlacional, se aplicó una encuesta a 42 trabajadores. concluyó es nula la relación entre el estrés y el rendimiento laboral y que la determinación del rendimiento laboral es indispensable para determinar el avance de las organizaciones pero que este depende de otras variables no específicamente del estrés.

Por último, López (2021), que se planteó como objetivo la determinación de la

incidencia del clima organizacional sobre la eficiencia laboral en una institución del Cono Norte de Lima, 2021. Su examen de él fue fundamental, causal correlacional con una metodología cuantitativa; la configuración de exploración fue transversal sin prueba. Los participantes lo conformaron 130 especialistas seleccionados y contratados, de los dos géneros, que laboran en la organización antes mencionada. Sus resultados muestran que mostró que el 45,4 % de los compañeros de equipo en el examen expresan que el entorno autoritario es terrible y el 46,2 % de los encuestados descubren que la eficiencia en el trabajo es habitual, asimismo, según su resultado inferencial, el coeficiente de Nagelkerke reveló que 21,1 El % de la eficiencia del trabajo depende del clima organizacional; se concluye que mientras más se gestione el clima laboral con el propósito de mejorarlas esto impactará en la eficiencia laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Laboral (CL)

Los inicios del estudio del CL se produjeron durante la década de 1960, el especialista Saul Gellerman involucra este término de manera interesante y comunica su visión de un entorno jerárquico que impacta los resultados individuales a través del efecto en los trabajadores (Brito et al., 2020).

El CL en una organización es al ambiente que se vive dentro de la empresa y la convivencia entre compañeros de trabajo y líderes, así lo afirma Sharma et al. (2014), quienes indican que el CL es un factor psicosocial determinante en para RL de los colaboradores, en esa misma línea encontramos a Coronel et al. (2020), quienes indican que es un conjunto de peculiaridades que define el ambiente laboral y repercute en el comportamiento de los colaboradores en el trabajo, También aportan Puitiza et al. (2020), que indican que es fundamental y permite entender la conducta humana dentro de las organizaciones con el fin de propiciar un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades.

Así, Chirinos et al. (2018), conceptualizaron que es el entorno jerárquico desde un punto de vista perceptivo, teniendo en cuenta el entorno jerárquico como una realidad cuantificable, compuesta por un conjunto de cualidades que deciden el lugar de trabajo y la forma en que los individuos de esa asociación ven las cosas y cómo estas características cambian su forma de comportarse e inspiración. Asimismo, muestra que los discernimientos dependen de los arreglos, prácticas y actividades de la asociación, así como de marcos convencionales, conocimientos de jefes o cualidades casuales y

diferentes partes del clima, que es el campo donde crean. los componentes de la asociación. Cada una de las cualidades que experimentan los individuos de la asociación influyen en su forma de comportarse y pueden decidir las cualidades, atributos o características de la asociación.

Al respecto, Iglesias et al. (2020), se establece que el entorno jerárquico desempeña un papel crucial como intermediario en la relación entre las variables que conforman el marco de una asociación y las propensiones persuasivas que afectan el estilo de la misma. Este ambiente jerárquico actúa como un elemento mediador que influye en las percepciones de los empleados, generando impactos significativos en la eficiencia operativa y el grado de cumplimiento de objetivos dentro de la organización. Los hallazgos de la investigación sugieren que la estructura jerárquica no solo moldea la dinámica interna de la asociación, sino que también influye directamente en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, incidiendo así en la efectividad global de la entidad y en la consecución de sus metas. Este enfoque revela la complejidad de las interrelaciones entre los elementos organizativos y las propensiones persuasivas, destacando la importancia de comprender y gestionar de manera efectiva el ambiente jerárquico para optimizar el rendimiento y la cohesión en el entorno laboral.

El CL tal como indica Sharma et al. (2014), son un conjunto de elementos, valores, actitudes y percepciones que existen en una organización y que tienen influencia en el entorno laboral y en el comportamiento de sus miembros. Es una dimensión subjetiva basada en las experiencias y opiniones de los empleados acerca del liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas y prácticas organizativas, la comunicación, la toma de decisiones y la cultura empresarial.

El CL también es abordado por Coronel et al. (2020), quien indica que puede ser positivo o negativo y tiene un impacto significativo en el bienestar, la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados. Un clima organizacional favorable se caracteriza por la confianza, el respeto, la colaboración, la apertura a la innovación, la equidad, el reconocimiento y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En esa línea también encontramos a Puitiza et al. (2020), quien indica que la medición y comprensión del CL permiten a las organizaciones identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y desarrollar estrategias para promover un entorno laboral saludable y favorable que fomente el crecimiento y la satisfacción de los empleados,

contribuyendo así al logro de los objetivos organizativos.

En referencia a la interacción y su influencia del CL, Arias et al. (2018), se destaca que el CL surge como resultado del contacto entre individuos, pero este contacto está fuertemente influenciado por una diversidad de perspectivas, valores y convicciones. Los autores señalan que la riqueza de la interacción en contextos colaborativos no solo se deriva del simple encuentro entre personas, sino que también se ve moldeada por la complejidad de las diferentes maneras en que los participantes perciben, valoran y creen en distintos aspectos. Esta perspectiva subraya la importancia de reconocer la diversidad de experiencias y puntos de vista en el proceso de aprendizaje colaborativo, ya que estas variadas perspectivas no solo enriquecen la interacción, sino que también influyen de manera significativa en la calidad y la profundidad del aprendizaje compartido. La comprensión de estas dimensiones múltiples y la gestión de la diversidad son esenciales para fomentar un entorno colaborativo efectivo y enriquecedor.

Las características del entorno tienen un impacto en el comportamiento de las personas, según la percepción que tengan de ellas. Según Parra et al. (2021), caracterizan el entorno autoritario "como la disposición de cualidades del lugar de trabajo y que son percibidas por los individuos de la asociación y que a la vez impactan directamente en la forma de comportarse de los individuos".

El impacto que ocasiona el CL al ser percibido como no favorable, esto se manifiesta en toda la empresa siendo perjudicial, así lo afirman Paco y Matas (2015), la falta de un buen CL influye generando malestar total y afecta el rumbo a la consecución de los objetivos, también aportan en la misma línea Torres y Zegarra (2014), el principal problema para lograr un CL aceptables es la falta de jefes que demuestren liderazgo y que orienten a los colaboradores propiciando un ambiente participativo; según Sandoval (2004), indica que las empresas tienen características particulares que las hacen únicas y que el ambiente que se vive en la organización influye en el compromiso que los colaboradores sienten hacia la empresa.

2.2.2. Tipos de clima laboral

- Clima Participativo: según Rivera et al. (2018), especifican que es retratada por una asociación única, dotada para el cumplimiento de fines institucionales, buscando el cumplimiento específico de los requerimientos sociales de sus individuos, donde la

última opción se relaciona con la administración en la producción de decisiones a partir de la impresión de los trabajadores.

- **Clima Indiferente:** Silva et al. (2018), plantean que se caracteriza por una asociación en la que los trabajadores muestran indiferencia hacia las metas, objetivos y desertan de cualquier responsabilidad institucional más allá de la que tienen consigo mismos.

- **Clima No Participativo:** Silva et al. (2018), afirman que se describe como una asociación reguladora inflexible en la que los trabajadores experimentan desilusión con su trabajo y con la organización desde la perspectiva de los especialistas.

Además, Noboa et al. (2019), mencionan que existen otros cuatro tipos de clima dentro de la empresa: psicológico, agregado, colectivo, de la organización.

- **Clima Psicológico:** Se ha caracterizado como la referencia a las representaciones mentales particulares de una persona sobre las diferentes ocasiones situacionales un tanto cercanas, comunicadas en palabras que reflejan la importancia mental y la importancia de la circunstancia para la persona. Los aspectos más destacados de esta definición son que el entorno es individual y se puede descifrar (Noboa et al., 2019).

- **Clima Agregado:** La disposición de vista de las personas tienen un lugar con una unidad similar o reunión en un nivel progresivo formal específico. Debe notarse que no se garantiza que el grado de recolección deba armonizar con el nivel inconfundible de los discernimientos. Los entornos totales se desarrollan teniendo en cuenta la participación de personas en algunas unidades reconocibles de la asociación y el grado de comprensión de los discernimientos dentro de esa unidad. Además, se podría decir que esta acumulación de evaluaciones individuales es legítima por comprensión perceptiva y sugiere un significado compartido, (Noboa et al., 2019).

- **Clima Colectivo:** Los ambientes agregados surgen del arreglo entre las personas a la luz de sus discernimientos acerca de los escenarios jerárquicos; Sea como fuere, a diferencia del entorno total, los entornos agregados no tienen por qué cruzarse con las unidades formales. Los entornos agregados están formados por personas para quienes las circunstancias tienen una importancia típica, (Noboa et al., 2019).

- **Clima Organizacional:** Se ha caracterizado como representaciones individuales del sistema social del cual el individuo es una sección, (Noboa et al., 2019).

Además, según Noboa et al. (2019), se argumenta que cuando los individuos dentro de una organización comparten una visión común en relación con algún aspecto del entorno psicológico, se sugiere la posibilidad de establecer tareas compartidas que

reflejen la importancia y los valores fundamentales para evidenciar la dinámica del entorno jerárquico. Este planteamiento implica que la percepción colectiva de la asociación por parte de los miembros es fundamental para identificar y definir tareas y responsabilidades compartidas. En otras palabras, la forma en que las personas perciben su organización se convierte en un marco de referencia esencial, delineando la manera en que se pueden estructurar y asignar responsabilidades dentro de la jerarquía. Esta perspectiva destaca la necesidad de considerar la percepción compartida como un factor influyente en la configuración del entorno jerárquico y, por ende, en el diseño eficaz de roles y responsabilidades dentro de la organización.

2.2.3. Dimensiones del clima laboral

Las dimensiones del CL según Palma (2004), indica que son: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales; cada una de estas dimensiones aporta para determinar si el CL es favorable o no.

- La autorrealización: aquí se encuentran los aportes que hace la organización para que el trabajador cumpla con sus objetivos personales.
- Involucramiento laboral: aquí se encuentran las actitudes favorables que presenta el trabajador para el cumplimiento de las metas.
- Supervisión: aquí se ubican la percepción del trabajador hacia los superiores al sentir apoyo de los mismos.
- Comunicación: aquí está la percepción del trabajador respecto al fluido de la información para el desarrollo del trabajo.
- Condiciones laborales: si la organización brinda las condiciones para el desarrollo de las actividades encomendadas. (Palma, 2004).

2.2.4. Rendimiento laboral

El RL es el resultado del trabajo de un grupo de personas que ponen sus esfuerzos por concretar una meta común, así lo afirma Carhuayal (2020), son acciones personales o grupales que son fundamentales para el logro de un objetivo que se plantean las empresas; en esa misma línea Vega y Castillo (2020), mencionan que es la materia prima con la que cuentan los trabajadores para tratar de solucionar las dificultades que se presentan en el desarrollo de sus labores; también aportan Calizaya y Bellido (2020), quienes indican que al medir el RL se determina cuanto éxito ha tenido la organización con el aporte realizado por los trabajadores en un periodo determinado;

hay algunos aspectos a considerar para determinar el RL así lo indican León et al (2018), se subraya la importancia de considerar varios aspectos fundamentales en la gestión organizativa. En primer lugar, se destaca la necesidad de definir con precisión los objetivos de la empresa, lo que implica establecer de manera clara y específica las metas que se pretenden alcanzar. Además, se enfatiza en la importancia de delinear de manera precisa los puestos de trabajo, incluyendo las funciones específicas de los ocupantes de cada posición. Esta claridad en la estructuración de roles contribuye a una distribución eficiente de responsabilidades dentro de la organización.

También León et al (2018), es la importancia de conocer la trayectoria de los trabajadores. Esto sugiere que la consideración de la experiencia laboral, habilidades y capacidades individuales de los empleados es crucial para una gestión de recursos humanos efectiva. Comprender la trayectoria de los trabajadores facilita la asignación adecuada de tareas y responsabilidades, aprovechando las fortalezas individuales y promoviendo un ambiente laboral en el que los empleados puedan desempeñarse de manera óptima. En resumen, estos tres elementos: definición clara de objetivos, estructuración precisa de puestos de trabajo y conocimiento de la trayectoria de los trabajadores, constituyen aspectos esenciales para una gestión organizativa efectiva y orientada al rendimiento

El RL laboral, según Salazar et al. (2019) se define como un marcador relaciona la cantidad de mercancías entregadas por el marco con los activos utilizados para crearlos en un período de tiempo particular.

Para Quijia et al. (2021), el RL tiene que ver con la mejora de las etapas de creación, realmente pretende que exista una importancia ideal entre la utilización de los activos y la cantidad de trabajo y productos entregados.

Jiménez y Alvarado (2018) caracterizan el RL como la consecuencia de la correcta utilización de los activos relacionados con las partidas y administraciones creadas.

Para Parra et al. (2019) el RL implica dos ideas vitales: productividad y viabilidad. La idea principal es la conexión entre los resultados y los activos que se le distribuyen. El segundo es el grado de acción arreglado y completado y cómo se logran los resultados recientemente arreglados.

En esa misma línea Urgilés et al. (2019), relacionan RL como el resultado

amistoso entre la innovación, la asociación y la capacidad humana, uniendo los activos en un método razonable para lograr las metas propuestas.

Al respecto, Jaimes et al. (2018), enfatiza que el análisis de la eficiencia en una organización constituye el nivel más significativo de evaluación del comportamiento. Según los autores, alcanzar la eficiencia implica motivar a la organización para convertir sus recursos en productos o servicios al menor costo posible, lo cual se traduce directamente en un aumento de la eficiencia operativa. En este contexto, se sostiene que la eficiencia organizativa está intrínsecamente vinculada a conceptos clave como la viabilidad y la competencia. Jaimes et al. (2018) argumentan que la eficiencia organizativa no es un logro estático, sino que requiere la implementación continua de procesos y ciclos que fomenten la viabilidad a largo plazo y mejoren la competitividad. En otras palabras, la eficiencia no es simplemente un estado que se alcanza, sino un proceso dinámico que necesita ser gestionado y mejorado de manera constante. Este enfoque subraya la importancia de la adaptabilidad y la innovación como elementos esenciales para mantener y mejorar la eficiencia en el contexto de la competencia organizativa.

A si mismo Rodríguez et al. (2019), sostienen que el Reaprendizaje Organizativo (RL) se caracteriza por la búsqueda de mejores resultados a través de una base especulativa. Este enfoque implica que las organizaciones, en su proceso de evolución y adaptación, buscan constantemente mejorar sus resultados mediante la revisión y la revisión continua de sus prácticas y suposiciones fundamentales.

En este contexto, el RL implica una actitud proactiva hacia el cambio y la mejora, donde las organizaciones no solo se ajustan a nuevas circunstancias, sino que también buscan activamente maneras de optimizar su desempeño a través de un enfoque especulativo. Este proceso de aprendizaje continuo impulsa la capacidad de la organización para adaptarse a entornos cambiantes, innovar y mantener una ventaja competitiva a lo largo del tiempo. Así, según Rodríguez y colaboradores, el RL se posiciona como un componente esencial para el crecimiento sostenible y la eficacia organizativa en un contexto dinámico y competitivo.

También Quijia et al. (2021) indica que el RL se refiere al nivel de eficacia y eficiencia con el cual un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en el ámbito laboral. Está relacionado con la capacidad de un empleado para lograr los objetivos y

metas establecidas, así como para producir resultados de calidad en su trabajo.

También menciona Jiménez y Alvarado (2018), que es importante tener en cuenta que el RL no se limita únicamente a la productividad individual, sino que también incluye aspectos como la actitud, la iniciativa, la creatividad y la disposición para aprender y mejorar constantemente.

En esa línea Urgilés et al. (2019), indica que la evaluación y gestión del RL desempeñan un papel crucial en las organizaciones, ya que permiten identificar fortalezas y áreas de mejora, brindar retroalimentación y apoyo a los empleados, y tomar decisiones relacionadas con el desarrollo profesional, la pérdida de responsabilidades, así como las recompensas y reconocimientos.

2.2.5. Importancia del rendimiento laboral

La importancia del RL se manifiesta cuando se mide de manera individual proporciona datos que ayudan a colocar a los trabajadores en los puestos en que mejor desempeño realizarían y si se mide de manera grupal ayuda a determinar el avance de la organización en el camino a concretar su visión organizacional.

Así también aportan Piedra y Quinde (2021), quienes indican que el rendimiento de los trabajadores va de la mano con las aptitudes y actitudes que ellos poseen en miras a conseguir los objetivos de la empresa y si se propicia un medio en la que se brindan condiciones adecuadas para evocar mejor las aptitudes y actitudes se va a incrementar el RL.

El estudio RL también es importante porque se utiliza para determinar cuánto éxito ha conseguido una empresa en el logro de sus objetivos en un periodo determinado, así lo indica Carhuayal (2020), la determinación del RL cobra importancia porque al conocer cómo va la empresa se puede articular el accionar humano en miras de lograr un objetivo común; en resumen, la medición del rendimiento da como resultado el cumplimiento de las metas trazadas en la fase planificación del proceso administrativo.

En ese sentido Piedra y Quinde (2021), indican que la importancia del RL radica en:

1. *Contribución al éxito organizacional*: Un RL sobresaliente tiene un impacto directo en el logro de los objetivos y metas de una organización. Los empleados que muestran un rendimiento excepcional ayudan a mejorar la productividad, la eficiencia y la calidad de los resultados, lo que en última instancia contribuye al éxito general de

la empresa.

2. *Satisfacción del cliente*: El RL influye en la satisfacción del cliente. Los empleados que cumplen con altos estándares de rendimiento y entregan productos o servicios de calidad brindan una experiencia positiva al cliente, lo que puede generar lealtad y fortalecer la reputación de la organización.

3. *Desarrollo profesional y crecimiento personal*: Un RL exitoso puede proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. Los empleados que muestran un rendimiento destacado suelen ser considerados para ascensos, aumentos salariales y roles de mayor responsabilidad. Además, un buen desempeño puede aumentar la confianza y la satisfacción personal, fomentando el crecimiento y el éxito individual.

En resumen, el RL es fundamental para el éxito de una organización, la satisfacción del cliente y el crecimiento tanto profesional como personal de los empleados. Es un factor clave que impulsa la productividad, la calidad y la reputación de la empresa, así como el desarrollo y la satisfacción de los individuos en el ámbito laboral.

2.2.6. Dimensiones del rendimiento laboral

Las dimensiones del RL considerados para este estudio los proponen Gabini y Salessi (2016), quienes indican que son: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto.

- Rendimiento en la tarea: Es la capacidad que tiene el trabajador para desarrollar las actividades encomendadas a su puesto laboral.
- Comportamientos contraproducentes: son acciones voluntarias que van en contra de las normas de la empresa.
- Rendimiento en el contexto: Es el desempeño de acuerdo a la programación de actividades según el puesto (Gabini y Salessi, 2016).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Enfoque: Cuantitativo, se hizo uso de una medición numérica, con la cual se trató a la información y se presentó por medio de resultados de análisis estadísticos.

Tipo: Aplicada, porque se centra en abordar un problema práctico y específico, utilizando los resultados para desarrollar soluciones tangibles y aplicables en la entidad estudiada.

Niveles: Descriptivo - Correlacional, descriptivo porque buscó determinar cómo se presenta las variables y sus dimensiones en la empresa y correlacional porque buscó establecer la existencia o no de relación entre las variables estudiadas.

Población, muestra y muestreo:

Población: Estuvo compuesta por varones y mujeres que se desempeñan en Delcorp International SAC realizando diferentes funciones en diferentes niveles jerárquicos y según el reporte al momento de realizado el estudio sumaban 83 trabajadores.

Muestra: En la determinación de la muestra, utilizó un muestreo censal que es una técnica estadística que implica la recopilación de datos de una población completa en lugar de una muestra representativa.

Criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: para ser considerado como parte de la muestra las personas deben ser trabajadores de Delcorp como mínimo 6 meses de antigüedad y querer libremente participar del estudio.

Exclusión: trabajadores con menos de 6 meses de permanencia en la empresa y trabajadores que toman la decisión de no participar.

Operacionalización de variables

Tabla 1.

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO	TECNICA
Clima laboral	Autorrealización	Es producto de la convivencia de los seres humanos en su etapa adulta en las organizaciones, es el ambiente producto de esa convivencia; se destaca que los humanos son fundamentales en las organizaciones para concretar los objetivos y cada uno de ellos tiene un comportamiento que infiere en el ambiente laboral y determina el clima que se vive en las organizaciones	Oportunidades de progreso en la empresa	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	De Likert	La escala CL-SPC de Palma (2004)	Encuesta
			Desarrollo personal por el cumplimiento de tareas				
			Estimulación por cumplir con las actividades laborales				
	Involucramiento laboral		Promoción del desarrollo personal	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20			
			Compromiso con el éxito en la organización				
			Oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad				
	Comunicación		Colaboración del personal entre las diversas unidades	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40			
			Disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades				
			Promoción la capacitación que se necesita por los jefes				
			Acceso al jefe para escuchar los planeamientos que se le hacen				
	Condiciones laborales		Promoción de la generación de ideas creativas e innovadoras.	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50			
			Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo				
Fluidez en de la información en el trabajo							
Conocimiento de los avances en otras áreas de la organización							
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Mejoramiento continuo de los métodos de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	De Likert	Escala del rendimiento laboral Gabini & Salessi (2016)	Encuesta	
		Remuneración atractiva en comparación con otras organizaciones					
		Existencia de un trato justo en la institución					
	Comportamientos contraproducentes	Remuneración de acuerdo con otras áreas de la organización	8, 9, 10, 11, 12				
		Conflicto					
		Poca satisfacción					
Rendimiento en el contexto	Problemas	13, 14, 15, 16					
	Organización del tiempo						
			Trabajo en equipo				

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica empleada para recopilar datos fue a través de encuestas.

Para medir ambas variables se utilizaron cuestionarios. Para la variable de CL la Escala CL- SPC, este instrumento tiene 50 ítems con 5 dimensiones: autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Ver anexo 01). La escala va del 1 al 5, donde 1 “Nunca”, 2 “Casi nunca”, 3 “A veces”, 4 “Casi siempre” y 5 “Siempre”, la fiabilidad de este instrumento se hizo por medio de la técnica estadística Alfa de Cronbach el coeficiente fue de 0.982 (ver Tabla 2) este resultado demuestra fiabilidad porque superan el 0.7; la validación se hizo por medio del juicio de 3 expertos quienes evaluaron la claridad, relevancia y la coherencia de cada uno de los ítems del instrumentos, dando un dictamen favorable para su aplicación.

Para medir el RL se utilizó la Escala del Rendimiento Laboral, esta tiene 16 ítems con 3 dimensiones: factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, factores de productividad. (Ver anexo 02). La escala va de 1 - 5, donde 1 “Nunca”, 2 “Casi nunca”, 3 “A veces”, 4 “Casi siempre” y 5 “Siempre”. La fiabilidad de este instrumento se hizo por medio de la técnica estadística Alfa de Cronbach el coeficiente fue de 0.728 (ver Anexo 5) este resultado demuestra fiabilidad porque superan el 0.7.

3.3. Procedimiento y recolección de datos

Una vez que se contó con la autorización de la empresa en la que se hizo el estudio, se procedió a encuestar todos los trabajadores que formaron parte de la muestra, este proceso tomó una duración de 4 semanas, esta demora fue por las ocupaciones diversas que tenían cada uno de los participantes.

Los datos fueron procesados usando el Excel y posteriormente el programa SPSS que es el adecuado para este tipo de estudio.

3.4. Aspectos éticos

Antes de realizada la investigación se solicitó la autorización para la realización a los directivos de Delcorp International SAC.

Antes del recojo de la información se comunicó a los participantes que la participación era completamente anónima y que el resultado de la investigación solo es para fines académicos.

La presente tesis tiene la veracidad de las consecuencias del instrumento de

clasificación de la información, fue evaluada por un ensayo de semejanza de la programación Turnitin, esto para asegurar la autenticidad del estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados inferenciales

Se a tomado en cuenta la regla de decisión de Molina (2017), quien indica:

-Si $p > 0.05$, no existe.

-Si $p < 0.05$, existe relación.

Para indicar los niveles de relación de las variables, se hizo por medio de los rangos de correlación según Mayorga (2022), que dice:

(0 = relación nula, de 0.01 – 0,19 = relación muy baja; de 0,20 – 0,39 = relación baja; de 0,40 - 0,59 = relación moderada; de 0,60 – 0.79 = relación alta; de 0.80 – 99 relación muy alta y 1=relación perfecta.

Objetivo general: determinar la relación entre el CL y rendimiento en la empresa Delcorp International SAC, 2022

En la Tabla 2 se muestra que el p-valor = 0,000 indica que existe relación y el Rho Spearman = ,331** indica que la relación es baja (Mayorga, 2022).

Tabla 2

Correlación CL y RL

	RL		
	Rho Spearman	p-valor	N
CL	,331**	.000	83

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

Primer objetivo específico: determinar el nivel de percepción del CL y sus dimensiones en la empresa Delcorp International SAC, 2022.

En la Tabla 3 se muestra los niveles del clima laboral y sus dimensiones, de los cuales tenemos que: la variable clima laboral según los trabajadores el nivel predominante la categoría siempre con 49.4%; y sus dimensiones autorrealización el nivel predominante es la categoría siempre con un 56.6%; el involucramiento laboral el nivel predominante es la categoría siempre con un 59%; la supervisión el nivel predominante es la categoría siempre un 54.2%; comunicación en nivel predominante es la categoría siempre con un 54.2% y condiciones laborales el nivel predominante es la categoría siempre con un un 56.6%.

Tabla 3

Niveles CL y sus dimensiones

	Nivel	Frecuencia	%
CL	AV	4	4.80%
	CS	38	45.80%
	S	41	49.40%
A	AV	6	7.20%
	CS	30	36.20%
	S	47	56.60%
IL	AV	6	7.20%
	CS	28	33.80%
	S	49	59.00%
S	AV	7	8.40%
	CS	31	37.40%
	S	45	54.20%
C	AV	10	12.00%
	CS	28	33.80%
	S	45	54.20%
CoL	AV	3	3.60%
	CS	33	39.80%
	S	47	56.60%

Nota: CL=Clima laboral; A=Autorrealización; IL=Involucramiento laboral; S=Supervisión; C=Comunicación; CoL=Condiciones laborales; AV=A veces; CS=Casi siempre; S=Siempre

Segundo objetivo específico: determinar el nivel de RL en la empresa Delcorp International SAC, 2022.

En la Tabla 4 se muestra los niveles del RL y sus dimensiones, de los cuales tenemos que: el RL según los trabajadores el nivel predominante es la categoría a veces con un 59% y sus dimensiones rendimiento en la tarea el nivel predominante es la categoría siempre con un 62.6%; los comportamientos contraproducentes el nivel predominante es la categoría a veces con un 90.4%; rendimiento en el contexto el nivel predominante es la categoría siempre con un 67.5%.

Tabla 4
Niveles RL y sus dimensiones

	Nivel	Frecuencia	%
RL	N	4	4.80%
	CN	30	36.20%
	AV	49	59.00%
RT	AV	1	1.20%
	CS	30	36.20%
	S	52	62.60%
CC	N	2	2.40%
	CN	6	7.20%
	AV	75	90.40%
RC	AV	5	6.00%
	CS	22	26.50%
	S	56	67.50%

Nota: RL=Rendimiento laboral; RT=Rendimiento en la tarea; CC= Comportamientos contraproducentes; RC=Rendimiento en el contexto.

Tercer objetivo específico: determinar la relación entre el las dimensiones del CL y el RL en la empresa Delcorp International SAC, 2022

En la Tabla 5 se muestra la relación entre la dimensión autorrealización y el RL indicando que el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,301** indica que la relación es baja (Mayorga, 2022).

Así mismo encontramos la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el RL indicando que el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,280** indica que la relación es baja (Mayorga, 2022).

También se muestra la relación entre la supervisión y el RL indicando que p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,279** indica que la relación es baja (Mayorga, 2022).

Seguidamente tenemos la relación entre la dimensión comunicación y el RL indicando que el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,369** indica que la relación baja (Mayorga, 2022).

Por último, tenemos la relación entre la dimensión condiciones laboral y el RL indicando que p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,468** indica que la relación es moderada (Mayorga, 2022).

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones CL y RL

	RL		
	Rho Spearman	p-valor	N
A	,301**	.000	83
IL	,280**	.000	83
S	,279**	.000	83
C	,369**	.000	83
CoL	,468**	.000	83

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

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general se planteó determinar la relación entre el CL y rendimiento en la empresa Delcorp International SAC, 2022., queda evidencia que existe relación baja entre las variables. Visto este resultado, comparado con el presentado por Fadul (2021), donde planteó un estudio que buscó la relación entre el clima laboral y el rendimiento laboral en el departamento de conciliaciones de una entidad del rubro financiero, luego de realizar los análisis de correlación se determinó una relación positiva baja; caso contrario ocurre con los estudios realizados por Montes (2021), quien desarrollo un estudio que correlacional el clima laboral y el rendimiento en el que concluye que el clima es determinante para mejorar el rendimiento laboral; lo mismo ocurre con Renteros (2019), que luego de realizado el estudio determinó que el clima laboral propicia las condiciones para que los trabajadores tengan un buen rendimiento laboral; así también Quispe (2021), desarrollo un estudio correlacional y concluye indicando que cada actividad en beneficio del clima laboral impactará en el rendimiento que manifiestan los trabajadores. De estos resultados se puede sobreentender que a pesar que el clima laboral es una variable que al gestionarse de manera correcta en las organizaciones proporciona la mejora de otras variables relevantes y de interés para estas; en estos casos en particular no sucede así con la variable rendimiento laboral demostrando una relación baja entre ellas.

El objetico específico determinar el nivel de percepción del CL en la empresa Delcorp International SAC., queda evidenciado que la variable CL y sus dimensiones, de los cuales tenemos que según los trabajadores el nivel predominante la categoría siempre, esto indica que en la empresa objeto de estudio los trabajadores se sienten a gusto con el ambiente que se vive en el centro laboral, esto es favorable ya que produce satisfacción y buena productividad, este resultado es diferente al presentado por Castro (2021), en su investigación que tomo a Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza como objeto de estudio encontró que el clima laboral está en un nivel bajo. Es indispensable para cualquier organización contar con un buen clima laboral ya que esta variable es predictora para otras variables de importancia en un plano empresarial (Noboa et al., 2019).

En cuanto al objetivo específico determinar el nivel del RL en la empresa Delcorp International SAC. queda evidenciado que la variable RL, de los cuales tenemos que según los trabajadores el nivel predominante la categoría a veces, siendo propicio la toma de medidas necesarias para mejorar este resultado ya que el RL determina cuan productivo es el personal en un momento determinado, este resultado es similar al encontrado por Rentería (2021), en su investigación Influencia del estrés en el RL de los colaboradores de la financiera Caja Sipán –

Chiclayo, donde encontró que el nivel de RL era medio con tendencias nivel inferior . En referencia a ambos resultados se muestra que urgen aplicar medidas correctivas con el propósito de mejorar estos niveles que podrían afectar a la institución si se muestra persistencia.

Por último, el objetivo específico determinar la relación entre el las dimensiones del CL y el rendimiento en la empresa Delcorp International SAC. Queda de evidencia que las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales y su relación con el RL se encontró que para todos los casos existe relación baja; a diferencia de la dimensión condiciones laborales que la relación es moderada. Visto este resultado comparado con el presentado por López (2021), quien en su estudio que buscó la relación del clima laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores, determinó luego de aplicado los instrumentos que las dimensiones del clima se relacionan de manera positiva baja con el RL. Estos resultados son específicos para las entidades estudiadas, pese que el clima laboral y sus dimensiones son predictoras de otras variables fundamentales para las organizaciones en estos casos específicos la relación es baja o moderada determinando que hay otros factores que podrían ayudar a modificar el rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general se determinó una relación baja entre las variables por lo tanto se concluye que, en este caso escítico para la organización otros factores pueden influir en el rendimiento laboral. Además, la naturaleza específica de la relación entre el clima laboral y el rendimiento puede variar según el contexto organizacional y las circunstancias individuales.
2. Se determinó que el nivel del clima laboral y sus dimensiones, de los cuales tenemos que según los trabajadores el nivel predominante la categoría siempre, esto indica que en la empresa objeto se puede aprovechar esta percepción que podría influir en otras variables de interés para la empresa.
3. Se determinó que el nivel de desempeño laboral según los trabajadores el nivel predominante la categoría a veces, esto indica que hay la necesidad de desarrollar estrategias que ayuden a mejorar el nivel de esta variable que es vital porque determina cuan productivos son los colaboradores de la empresa.
4. Se determinó que las dimensiones del clima laboral tienen relación baja y moderada con el RL indicando que hay otros factores que podrían ayudar a que esta variable rendimiento laboral mejore.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar un diagnóstico con respecto al clima laboral para determinar las acciones que están realizando y que son percibidas como positivas por los trabajadores, esto porque según la teoría el clima laboral es fundamental para el desarrollo de otras variables de interés para las organizaciones.
2. Se recomienda identificar las acciones o actividades que hacen que los colaboradores perciban en mayor porcentaje la categoría a veces en la variable rendimiento laboral con el fin de determinar fallas que están afectando esta variable.
3. Se recomienda realizar acciones como comunicación interna constante respecto a los objetivos que persigue la empresa, motivación a los trabajadores, plantearse metas claras, entre otras; esto ayudará en la mejora en el rendimiento laboral.
4. Se recomienda considerar las dimensiones del clima laboral con el fin de realizar esfuerzos para mejorar ya estas harán un impacto directamente en los trabajadores.

VIII. REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., Lazo Mora, J., & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Barboza, S., Rivera, R., & José, R. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31–41. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Caycho, T. (2017). Intervalos de confianza para el coeficiente Alfa de Cronbach: aportes a la investigación pediátrica. *Revista Acta pediátrica de México*, 38(4), 291-292. <https://doi.org/10.18233/apm38no4pp291-2941440>
- Chanduví, S. M. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduví_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fadul W. S. (2021). Relación del clima laboral y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019. [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador] <http://hdl.handle.net/10644/8346>
- Fau-Fuentes, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m2000010>
- Flores, L. (2020). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Dieguito SAC Trujillo, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59954/B_Flores_SLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189–1197. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1189.pdf>
- López, A. (2021). Clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad del cono Norte de Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86654/López_DSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mayorga, L. (2022). Manual de Metodología de la Investigación. Cusco: Yachay. https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-carolina-mayorgarodriguez_5ede678ee2b6f50277a7e959_pdf
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montoya, J., Vásquez, E., Cordova, J., & Ramírez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849–10863. <https://doi.org/10.37811/rcm.v5i6.1136>
- Motes, H. R. (2021). Clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74050>
- Moreira, L. M. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7763/Moreira_ml.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Palma, S. (2004) Escala CL-SPC. <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>
- Pariona, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., & Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308–317.

<https://doi.org/10.52080/rvg93.21>

- Pedraza, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Quispe, C. (2021), Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020. [Universidad Peruana los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3468>
- Rentería, E. R. (2021). Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán - Chiclayo [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. In *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3794>
- Romano L. G. (2022), Motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021. [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6067>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sandoval E.R (2019) Rendimiento laboral y la excelencia de servicio en el área de operaciones de la empresa BGM S.A.C – Lima, 2018– Perú. [Universidad Señor de Sipán] <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6254>
- Sala-zar, C. E., Gala-rza, D. Á., Colunga, I. J., Azpiri, J. R., Wah, M., Wimer, B. O., & Salazar, L. L. (2019). *Reumatologia Clinica*, 15(6), 327–332. <https://doi.org/10.1016/j.reuma.2017.12.006>
- Silva, E., Bautista, J., & Silva, G. (2018). Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad De Morales, Región San Martín. *Tzhoecoen*, 56–63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Urgilés, S. L., Erazo, J. C., & Narváez, C. I. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 408. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>

IX. ANEXOS

Anexo 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA LABORAL

El siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre el clima laboral, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con un (X) una sola alternativa por cada enunciado. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

En donde	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

CLIMA LABORAL						
Autorrealización						
1	Percibo que existen oportunidades de progresar en la institución	1	2	3	4	5
2	Percibo que cada colaborador asegura sus niveles de logro en el desarrollo de sus actividades	1	2	3	4	5
3	Percibo que los objetivos de trabajo son retadores	1	2	3	4	5
4	Percibo que las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	1	2	3	4	5
5	Percibo que cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	1	2	3	4	5
6	Percibo que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	1	2	3	4	5
7	Percibo que la empresa promueve el desarrollo personal	1	2	3	4	5
8	Percibo que los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	1	2	3	4	5
9	Percibo que se reconocen los logros en el trabajo	1	2	3	4	5
10	Percibo que la organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
Involucramiento laboral						
11	Percibo que se siente compromiso con el éxito en la organización	1	2	3	4	5

12	Percibo que los compañeros de trabajo cooperan entre si	1	2	3	4	5
13	Percibo que se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	1	2	3	4	5
14	Percibo que cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización	1	2	3	4	5
15	Percibo que los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	1	2	3	4	5
16	Percibo que los colaboradores están comprometidos con la organización	1	2	3	4	5
17	Percibo que el grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	1	2	3	4	5
18	Percibo que en la oficina se hacen mejor las cosas cada día	1	2	3	4	5
19	Percibo que los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	1	2	3	4	5
20	Percibo que existe colaboración entre el personal de las diversas unidades	1	2	3	4	5
Supervisión						
21	Percibo que el jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	2	3	4	5
22	Percibo que el jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores	1	2	3	4	5
23	Percibo que la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	1	2	3	4	5
24	Percibo que se valora los altos niveles de desempeño	1	2	3	4	5
25	Percibo que el jefe expresa reconocimiento por los logros	1	2	3	4	5
26	Percibo que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	1	2	3	4	5
27	Percibo que en la institución, se afronta y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
28	Percibo que los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
29	Percibo que el jefe escucha los planeamientos que se le hacen	1	2	3	4	5
30	Percibo que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	1	2	3	4	5
Comunicación						
31	Percibo que se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	1	2	3	4	5
32	Percibo que en mi trabajo la información fluye adecuadamente	1	2	3	4	5
33	Percibo que en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	1	2	3	4	5
34	Percibo que existen suficientes canales de información	1	2	3	4	5
35	Percibo que las responsabilidades del puesto están claramente definidas	1	2	3	4	5
36	Percibo que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	1	2	3	4	5
37	Percibo que la institución fomenta y promueve la comunicación interna	1	2	3	4	5

38	Percibo que los objetivos del trabajo están claramente definidos	1	2	3	4	5
39	Percibo que existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución	1	2	3	4	5
40	Percibo que se conocen los avances en otras áreas de la organización	1	2	3	4	5
Condiciones laborales						
41	Percibo que en la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo	1	2	3	4	5
42	Percibo que se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
43	Percibo que se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	1	2	3	4	5
44	Percibo que existe buena administración de los recursos	1	2	3	4	5
45	Percibo que existen normas y procedimientos como guías de trabajo	1	2	3	4	5
46	Percibo que la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	1	2	3	4	5
47	Percibo que el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	1	2	3	4	5
48	Percibo que se dispone de tecnología que facilite el trabajo	1	2	3	4	5
49	Percibo que existe un trato justo en la empresa	1	2	3	4	5
50	Percibo que la remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización	1	2	3	4	5

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL RENDIMIENTO LABORAL

En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre el nivel de rendimiento laboral, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario.

Lea con cuidado y marque con un (X) una sola alternativa por cada enunciado según leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo. A continuación, se indica el valor de cada enunciado

En donde	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

	Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
	Comportamientos contraproducentes	1	2	3	4	5
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
	Rendimiento en el contexto	1	2	3	4	5
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15	Participé activamente de las reuniones laborales					
16	Mi planificación laboral fue óptima					

Anexo 3. Matriz de Operacionalización.

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO	TECNICA	
Clima laboral	Autorrealización	Es producto de la convivencia de los seres humanos en su etapa adulta en las organizaciones, es el ambiente producto de esa convivencia; se destaca que los humanos son fundamentales en las organizaciones para concretar los objetivos y cada uno de ellos tiene un comportamiento que infliere en el ambiente laboral y determina el clima que se vive en las organizaciones	Oportunidades de progreso en la empresa	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	De Likert	La escala CL-SPC de Palma (2004)	Encuesta	
			Desarrollo personal por el cumplimiento de tareas					
			Estimulación por cumplir con las actividades laborales					
	Involucramiento laboral		Promoción del desarrollo personal	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20				
			Compromiso con el éxito en la organización					
			Oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad					
	Comunicación		Colaboración del personal entre las diversas unidades	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40				
			Disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
			Promoción la capacitación que se necesita por los jefes					
			Acceso al jefe para escuchar los planeamientos que se le hacen					
	Condiciones laborales		Promoción de la generación de ideas creativas e innovadoras.	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50				
			Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
Fluidez en de la información en el trabajo								
Conocimiento de los avances en otras áreas de la organización								
Mejoramiento continuo de los métodos de trabajo								
Rendimiento en la tarea	Acciones personales o grupales que son fundamentales para el logro de un objetivo	Remuneración atractiva en comparación con otras organizaciones	1, 2,3,4,5,6, 7	De Likert	Escala del rendimiento laboral Gabini & Salessi (2016)	Encuesta		
		Existencia de un trato justo en la institución						
		Remuneración de acuerdo con otras áreas de la organización						
Comportamientos contraproducentes		Actitud	8, 9, 10,11, 12					
		Motivación						
		Compromiso						
Rendimiento en el contexto		Conflicto	13, 14, 15, 16					
		Poca satisfacción						
		Problemas						
							Organización del tiempo	
							Trabajo en equipo	

Anexo 4. Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICA
¿Cuál es la relación que existe entre el CL y el RL en la empresa Delcorp International SAC 2022?	<p>General: Determinar la relación entre el CL y el rendimiento en la empresa Delcorp International SAC, 2022.</p> <p>Específicos: 1.Determinar el nivel de percepción del CL y sus dimensiones en la empresa Delcorp International SAC, 2022. 2.Determinar el nivel de RL y sus dimensiones en la empresa Delcorp International SAC, 2022. 1.Determinar la relación entre el las dimensiones del CL y el RL en la empresa DELCORP International SAC, 2022</p>	<p>Variable 1 CL</p> <p>Variable 2 RL</p>	Investigación cuantitativa de nivel correlacional	80 trabajadores de Delcorp International SAC.	Encuesta
			DISEÑO	MODELOS	INSTRUMENTOS
			El diseño fue no experimental porque no hubo manipulación de las variables y transversal dado que las variables fueron medidas en un solo instante de tiempo.	Yarasca Meza, Shila Rosa	CL-SPC Palma (2004) Escala del rendimiento laboral Gabini y Salessi (2016)

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo indicador debe estar por encima de 0.7, Caycho (2017), indica que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7. En referencia a los resultados presentados en la Tabla 2, se evidencia que ambos instrumentos son confiables. El instrumento utilizado para evaluar el CL obtuvo un indicador de confiabilidad de .982, mientras que el instrumento empleado para medir el RL obtuvo un indicador de .728.

Tabla

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº ítems
CL	.982	50
RL	.728	16

Anexo 6. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realiza por medio de Shapiro Will o Kolmogorov-Smirnov; de determinó el uso del Kolmogorov-Smirnov porque la muestra supera los 50 participantes.

En la Tabla muestra que las variables de estudio y sus dimensiones no presentan una distribución normal ($p \leq 0.05$). Esa es la razón por la que se determinó el uso de la prueba no paramétrica Rho Spearman (Fau et al., 2020).

Tabla

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CL	0.209	83	0.000
A	0.294	83	0.000
IL	0.218	83	0.000
S	0.207	83	0.000
C	0.311	83	0.000
CoL	0.239	83	0.000
RL	0.128	83	0.002
RT	0.285	83	0.000
CC	0.318	83	0.000
RC	0.335	83	0.000

Nota: CL=Clima laboral; A=Autorrealización; IL=Involucramiento laboral; S=Supervisión; C=Comunicación; CoL=Condiciones laborales; RL=Rendimiento laboral; RT=Rendimiento en la tarea; CC=Comportamientos contraproducentes; RC=Rendimiento de contexto

Anexo 7. Consentimiento informado.

La presente investigación es ejecutada por **Lennin Jair Delgado Fernández**, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

El objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre el clima laboral y rendimiento en la empresa DELCORP International SAC, 2022; si usted está dispuesto a participar se le pide que llene una encuesta que le tomará 15 minutos.

Su participación será voluntaria e incógnita, la información que se recolecte será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si se presenta alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio.

Muchas gracias por su participación

Yo,

doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio y he tenido la oportunidad de discutir sobre este y hacer preguntas.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Estoy enterado que si necesito una copia de este formulario de consentimiento y que puedo solicitar información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Para ello, puedo comunicarme con **Lennin Jair Delgado Fernandez**

Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual favorecerá al conocimiento científico.

Nombre completo del participante

Firma

Fecha

Nombre del investigador

Firma

Fecha

Anexo 8. Autorización.

☎ 042 634 803 | 📞 943 880 951 - 961 618 250
✉ gerencia@delcorporacion.com

SAN MARTIN - PERU

25/05/2022

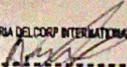
BACH. DELGADO FERNANDEZ LENNIN JAIR

ASUNTO: AUTORIZO REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA: SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, y a la vez comunicarle la aceptación para que pueda llevar a cabo la realización del trabajo en esta entidad privada; denominada "Clima y rendimiento laboral en la empresa Delcorp International S.A.C., 2022

Es propicia la oportunidad para reiterarle mis muestras de consideración a usted.

DROGUERIA DELCORP INTERNATIONAL S.A.C.


ALAN JHERSON PINEDO SILVA
DNI N° 84336876
GERENTE GENERAL

📍 Jr. 1ro de Mayo Cdra. 7 Mz. B - Lt. 30 - Morales - San Martín