

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

**AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA
COMERCIALIZADORA DE HUEVOS, EN LIMA 2025**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Lucero Milagros Loyola Ponce

Brenda Luz Rodas Arirama

Asesor:

Mg Giovanni Paolo Figari Salas

<https://orcid.org/0000-0001-8353-1437>

Lima, Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	OMAR YUSSET ULLOQUE MERES Nombre y Apellidos
Jurado 2	JIM KLAUS SÁNCHEZ ESPEJO Nombre y Apellidos
Jurado 3	GIOVANNI PAOLO FIGARI SALAS Nombre y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 de 102 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3356398146

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Brenda Rojas Arirama

N00171133_RODAS ARIRAMA_N00193477_LOYOLA PONCE_AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON ...

-  Bachilleres - Tesis
-  Taller Bachilleres
-  Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3356398146

Fecha de entrega
29 sep 2025, 9:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
29 sep 2025, 9:50 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
RAL_EN_UNA_EMPRESA_COMERCIALIZADORA_DE_HUEVOS_EN_LIMA_2025.docx

Tamaño del archivo
1.6 MB

96 páginas

16.418 palabras

94.012 caracteres



Página 1 de 102 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3356398146

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios y a todas las personas que nos han apoyado moral y psicológicamente para realizar el trabajo, ya que nos dieron grandes mensajes para seguir.

Agradecimiento

Primeramente, doy gracias al Profesor por guiarnos y tener la paciencia para explicarnos los pasos para la elaboración del presente trabajo. Finalmente, agradezco a todas las personas que leen este trabajo y rescaten ideas que planteamos por nosotras.

Tabla de contenidos

Índice de tablas.....	7.
Índice de Figuras	9.
Resumen.....	10.
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	12.
1.1. Realidad problemática.....	12.
1.2. Formulación del problema.....	13.
1.3. Objetivos.....	14.
1.4. Hipótesis.....	14.
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	32.
CAPÍTULO III: RESULTADO.....	38.
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	62.
REFERENCIAS.....	67.
ANEXOS.....	70.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad del Ambiente Organizacional.....	38
Tabla 2 Estadística de fiabilidad del Desempeño laboral.....	39
Tabla 3 Tabla de frecuencia de la variable ambiente organizacional.....	41
Tabla 4 Tabla de frecuencia de la variable ambiente organizacional – liderazgo.....	42
Tabla 5 Tabla de frecuencia de la variable ambiente organizacional – motivación.....	43
Tabla 6 Tabla de frecuencia de la variable ambiente organizacional – reciprocidad.....	44
Tabla 7 Tabla de frecuencia de la variable ambiente organizacional – participación.....	45
Tabla 8 Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral.....	46
Tabla 9 Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral – calidad de trabajo.....	47
Tabla 10 Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral – responsabilidad.....	48
Tabla 11 Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral – iniciativa.....	49
Tabla 12 Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral – trabajo en equipo.....	50
Tabla 13 Tabla cruzada de la variable ambiente organizacional vs desempeño organizacional.....	51
Tabla 14 Tabla cruzada de la variable desempeño laboral vs liderazgo.....	52
Tabla 15 Tabla cruzada de la variable desempeño laboral vs motivación.....	54
Tabla 16 Tabla cruzada de la variable desempeño laboral vs reciprocidad.....	55
Tabla 17 Tabla cruzada de la variable desempeño laboral vs Participación.....	56
Tabla 18 Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y ambiente organizacional.....	57
Tabla 19 Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión liderazgo.....	58
Tabla 20 Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión liderazgo.....	59
Tabla 21 Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión reciprocidad.....	60
Tabla 22 Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión participación.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Barras de la variable ambiente organizacional.....	41
Figura 2 Barras de la variable ambiente organizacional – dimensión liderazgo.....	42
Figura 3 Barras de la variable ambiente organizacional – dimensión motivación.....	43
Figura 4 Barras de la variable ambiente organizacional – dimensión reciprocidad.....	44
Figura 5 Barras de la variable ambiente organizacional – dimensión participación.....	45
Figura 6 Barras de la variable desempeño laboral.....	46
Figura 7 Barras de la variable desempeño laboral – dimensión calidad de trabajo.....	47
Figura 8 Barras de la variable desempeño laboral – dimensión responsabilidad.....	48
Figura 9 Barras de la variable desempeño laboral – dimensión iniciativa.....	49
Figura 10 Barras de la variable desempeño laboral – dimensión trabajo en equipo.....	50
Figura 11 Grafica de la variable ambiente organizacional vs desempeño laboral.....	51
Figura 12 Grafica de la variable desempeño laboral vs liderazgo.....	52
Figura 13 Grafica de la variable desempeño laboral vs motivación.....	54
Figura 14 Grafica de la variable desempeño laboral vs reciprocidad.....	55
Figura 15 Grafica de la variable desempeño laboral vs participación.....	56

RESUMEN

En esta investigación se analiza la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en una empresa comercializadora de huevos, Lima 2025. El propósito fue determinar si existe una relación significativa entre ambas variables, la finalidad es aportar una mejora en el rendimiento laboral y al cumplimiento de los objetivos empresariales. Se aplicó una metodología cuantitativa, de tipo aplicada, utilizando la técnica de encuesta. Los candidatos para responder la encuesta fueron 100 colaboradores, por lo que tomó una muestra censal bajo criterios de inclusión y exclusión.

Los datos fueron analizados a través de la comprobación estadística de Rho de Spearman, por lo cual reveló una relación afirmativa y muy baja entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral, así como con dimensiones específicas como el liderazgo, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la reciprocidad. A pesar de la baja correlación, como finalidad existe una relación significativa entre las variables.

Durante la investigación se respetaron los principios éticos, como la confidencialidad de datos y la veracidad en los resultados. Asimismo, se utilizaron fuentes confiables y se respetó el derecho de autor, garantizando la originalidad del trabajo. Este estudio sugiere que mejorar el ambiente organizacional puede favorecer el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Empresa, desempeño, organización, trabajo.

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between organizational environment and job performance at an egg marketing company, Lima 2025. The purpose was to determine whether there is a significant relationship between the two variables, with the goal of contributing to improved job performance and the fulfillment of business objectives. A quantitative, applied methodology was applied using a survey technique. The survey candidates were 100 employees, and a census sample was used based on inclusion and exclusion criteria.

The data were analyzed using Spearman's Rho test, which revealed a very low, affirmative relationship between the organizational environment and job performance, as well as with specific dimensions such as leadership, teamwork, responsibility, and reciprocity. Despite the low correlation, there is a significant relationship between the variables.

Throughout the research, ethical principles were respected, such as data confidentiality and the veracity of the results. Furthermore, reliable sources were used and copyright was respected, guaranteeing the originality of the work. This study suggests that improving the organizational environment can improve job performance.

KEY WORDS: Company, performance, organization, work.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

En el entorno empresarial actual, la competitividad y la eficiencia son factores clave para el éxito de cualquier organización. Para una empresa comercializadora de huevo, cuyo principal desafío es ofrecer productos frescos y de calidad, el ambiente laboral cumple una función principal en el desempeño general de la empresa. Un ambiente de trabajo positivo y adecuado no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que incluso afecta de manera directa en la productividad, la calidad del servicio y, en última instancia, en la rentabilidad de la empresa. Según Travez & batallas (2024) Un buen ambiente de trabajo fomenta la felicidad de los colaboradores, mejora la eficiencia laboral, promueve la retención del talento y la competitividad, y también es crucial para la productividad y la satisfacción en el entorno de trabajo.

El sector de la comercialización de productos avícola en especial el huevo, se caracteriza por estar sujeto a estrictos controles de calidad e inocuidad alimentaria, esto exige contar con personal no solo capacitado, sino también motivado y alineado con los objetivos de la organización. En este sentido, un clima organizacional favorable puede facilitar la creación de una cultura de trabajo que promueva la colaboración, el aprendizaje continuo y la mejora constante de procesos, lo cual se traduce en una mayor eficiencia operativa y un mejor desempeño en la cadena de distribución. Según García (2024) En un entorno empresarial, se considera fundamental ambiente de trabajo con el fin de mejorarlo para elevar la productividad y la satisfacción de los empleados como valor fundamental de la empresa. Asimismo, Villacis et al. (2024) La cultura organizacional se ha convertido en un tema crucial e importante en el mundo empresarial porque afecta las operaciones y la competitividad de una organización.

Además, el bienestar de los trabajadores en una empresa comercializadora de huevo está estrechamente vinculado con su capacidad para mantener altos niveles de concentración, calidad y rapidez en las tareas diarias, que incluyen desde el manejo del producto hasta la atención al cliente. Un ambiente laboral adecuado, que valore la comunicación, el reconocimiento y el desarrollo profesional, fomenta un equipo de trabajo motivado que, a su vez, contribuye al éxito de la organización. Según Bayas et al. (2024) Se ha demostrado que el ambiente de trabajo influye en la

productividad y el desarrollo organizacional, resulta determinante para alcanzar el éxito empresarial, enfatizando y su vínculo con la satisfacción laboral, el compromiso de los colaboradores y el impacto en el logro de las metas organizacionales.

En este contexto, resulta esencial estudiar como el ambiente laboral y la influencia del entorno en el desempeño del personal en una empresa comercializadora de huevo, y cómo una gestión efectiva de este factor puede ser un diferenciador clave frente a la competencia. Un entorno de trabajo favorable no solo mejora la productividad, sino que también fortalece la relación de la organización con sus colaboradores, asegurando un desempeño superior y una ventaja competitiva sostenible.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos, en Lima 2025?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos, en Lima 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos, en Lima 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la reciprocidad y desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos, en Lima 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos, en Lima 2025?

Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos en Lima 2025

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.
- Determinar la relación entre el la motivación y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2023.
- Determinar la relación entre el la reciprocidad y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.
- Determinar la relación entre la participación y desempeño en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.

Hipótesis

Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en una empresa Comercializadora de huevos, en Lima 2025.

Hipótesis específicas

- Existe relación notable entre el liderazgo y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.
- Existe relación notable entre la motivación y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.

- Existe acción notable entre la reciprocidad y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.
- Existe relación notable entre la participación y el desempeño en una empresa comercializadora huevo, Lima 2025.

Antecedentes internacionales

Según Solórzano et al. (2020), en su artículo de investigación Clima laboral y su impacto en el desempeño de los funcionarios de la propiedad Manta en Manabí Ecuador con el propósito de analizar el ambiente laboral y su impacto en el desempeño de una empresa pública en la ciudad de Manta. Para ello, se aplicó una metodología de diseño no experimental, con alcance correlacional, y una muestra de 27 funcionarios pertenecientes al Registro de la Propiedad de Manta, una entidad estatal de Ecuador. El instrumento fue un cuestionario con escala Likert de 18 preguntas. Los datos obtenidos mostraron un valor alto para el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que indicó que el instrumento era muy confiable. Se evidencio que los funcionarios estaban insatisfechos con su trabajo. En la investigación, se determinó que existe un bajo rendimiento en los empleados; por lo tanto, para lograr un desempeño ideal y elevar la productividad, es necesario implementar mejoras continuas para que el personal pueda realizar sus tareas diarias de manera efectiva. El aporte de la investigación radica en estudiar cómo un ambiente de trabajo agradable influye de manera favorable en el desempeño de todos los empleados y en la realización de sus tareas dentro de una institución pública.

Paredes y Quiroz (2021), en su investigación realizada en la ciudad de Guayaquil, titulada "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados", tuvieron como objetivo establecer la relación entre ambas variables en el sector retail. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativa y no experimental de diseño correlacional y un grupo seleccionado de 379 colaboradores. Se aplicó un cuestionario de 55 preguntas utilizando la escala de Likert. Los resultados mostraron un valor adecuado para el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento utilizado fue confiable. Aunque los resultados no fueron totalmente concluyentes, los datos demostraron

que existe un vínculo positivamente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Se llegó a la conclusión efectivamente se presenta una relación entre el clima organizacional y el desempeño. Para ello, es fundamental desarrollar un clima laboral adecuado, cuyo objetivo sea fomentar un alto desempeño y facilitar las tareas individuales de los empleados. El aporte de esta investigación radica en el estudio realizado en el sector retail, donde los trabajadores son una pieza fundamental para el éxito de la empresa

Cárdenas Oscoco (2024) llevo a cabo un estudio titulado "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de un gobierno local de Apurímac", con el objetivo de establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en dicha entidad. La investigación empleó una metodología cuantitativa, de tipo básico, emplearon un diseño no experimental y nivel correlacional transversal. El grupo de muestra consistió por 109 trabajadores administrativos seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se aplicaron cuestionarios validados en el ámbito nacional e internacional, utilizando una escala tipo Likert. Los datos obtenidos revelaron una correlación favorable considerable entre las variables, con un coeficiente de Spearman de 0.788 y una significación bilateral de 0.000, indicando que un clima laboral está relacionado con un desempeño superior.

Álvarez et al. (2019) realizaron la investigación titulada "Estudio del vínculo existente entre el clima y el desempeño laboral de los funcionarios del sector administrativo de la liga Contra el Cáncer Seccional Bogotá del sector de salud", cuyo propósito principal fue verificar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados en la Unión contra el Cáncer. La investigación fue de tipo aplicada, correlacional, de metodología no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 78 colaboradores, 61 mujeres y 17 hombres, utilizando como método de recopilación de datos fue la encuesta. El instrumento utilizado fue un cuestionario con 15 preguntas para cada variable. Las conclusiones derivadas mostraron que la mayoría de los trabajadores reconocieron que las relaciones dentro de la misma área son adecuadas para desarrollar sus habilidades. Además, se destacó un ambiente de confianza, respeto y trabajo en equipo que apoya el cumplimiento de los objetivos laborales. Se concluyó que hay una correlación significativamente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios. Asimismo, se identificaron factores como la división dentro del área administrativa y las limitadas relaciones interpersonales entre funcionarios

y la inexistencia de políticas claras para gestionar el desempeño, los cuales están vinculados con el desempeño general de la empresa y la organización. Este estudio constituye un antecedente útil para diseñar un esquema teórico, acerca de la conexión entre el clima organizacional y la productividad

Pino et al. (2021) en su artículo de estudio de la influencia del entorno organizacional en la eficiencia en el trabajo de los colaboradores del Hospital Tipo B Huambalo Ecuador tuvieron como finalidad analizar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la Parroquia Huambalo, en la provincia de Tungurahua. Utilizaron una metodología correlacional-descriptiva, aplicando la técnica de encuesta a 30 colaboradores. El instrumento utilizado fue un cuestionario con escala de Likert para medir ambas variables. Las conclusiones obtenidas indicaron que la mayoría de los colaboradores consideraron que el ambiente laboral es agradable, permitiéndoles desenvolverse adecuadamente. Sin embargo, algunos mencionaron que aún no consideran el ambiente laboral completamente agradable, mientras que otros lo calificaron como excelente. En conclusión, se comprobó que existe una relación estrecha y correlacional entre el clima organizacional y el desempeño de los miembros del equipo del hospital, demostrando que un clima organizacional positivo es un factor determinante para el óptimo desarrollo de los talentos de los trabajadores. El aporte de esta investigación es contribuir al entendimiento de la relación entre estas dos variables en el sector salud, específicamente en el Hospital de Tungurahua, donde el clima organizacional juega un papel fundamental en el desempeño de los trabajadores.

Antecedentes nacionales

Vergaray et al. (2021) en su artículo de investigación gestión administrativa y clima laboral en la municipalidad de Ancash tuvieron como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Santa en la provincia de Áncash. Utilizaron un planeamiento cuantitativo y una estructura de investigación no experimental de tipo correlacional. La investigación fue de nivel básico y de corte transversal. La selección estuvo compuesta por 96 colaboradores, y se aplicó un cuestionario con 15 preguntas. Los resultados de la investigación evidencian que los colaboradores perciben un clima laboral regular, con algunos indicando que es malo y otros considerando que es bueno. Se identificó que el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Santa no se encuentra en condiciones adecuadas, debido a la falta de

definición clara de las líneas de autoridad y la segregación de funciones. El aporte de este trabajo de investigación es proporcionar un estudio sobre el entorno laboral en un órgano de gobierno local en la provincia de Áncash, lo que puede ser útil para mejorar las condiciones laborales dentro de instituciones públicas.

Espinoza (2021) en su artículo de investigación entorno laboral, así como su efecto en el desempeño laboral de los integrantes de cada especialidad comercial en Trujillo su propósito fue determinar si existe un vínculo entre las variables clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad financiera de la provincia de Trujillo. El enfoque utilizado fue cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental de carácter correlacional. La investigación fue de carácter básico. El instrumento aplicado consistió en 20 ítems utilizando una escala de Likert. La muestra estuvo compuesta por 25 miembros de la institución financiera, entre personas de ambos sexos del área comercial. Los resultados mostraron que los colaboradores del área comercial tienen un clima laboral aceptable para desempeñar sus funciones, y se identificaron tres niveles de percepción del clima laboral: medio, alto y bajo. Se concluyó que presenta una correlación positiva y significativa entre el entorno laboral y el desempeño de los colaboradores del área comercial del organismo financiero. El aporte de este trabajo de investigación reside en cómo un clima organizacional positivo influye en el desempeño de los integrantes en el departamento comercial de un organismo financiero.

Ruiz (2021) presenta en su tesis titulada “Determinación de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en el Hospital Luis Heysen Essalud de la ciudad de Lambayeque”. El propósito del estudio fue identificar la relación entre ambas variables en el contexto del sector salud. Se utilizó una metodología de diseño no experimental, de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La selección estuvo conformada por 457 personas directamente relacionadas con la atención al paciente. El instrumento utilizado fue una encuesta de 21 preguntas para cada variable, con una escala de Likert. La conclusión obtenida mostro que el entorno laboral se encuentra en un nivel favorable, más que aceptable, y en algunos casos, medio. Se concluyó que existe una vinculo significativa entre ambas variables. Como resultado, se elaboró una propuesta de mejora para fortalecer el entorno organizacional y así permitir que los trabajadores desarrollen su labor de manera

más eficaz en el sector salud de Lambayeque. El aporte de este estudio radica en proporcionar una comprensión de la relación entre el entorno laboral y el rendimiento en el sector salud.

Garay et al. (2023) en su artículo llamada cultura empresarial y el rendimiento laboral en una compañía inmobiliaria Surco tuvieron como objetivo establecer la conexión entre la cultura empresarial y el rendimiento en el lugar trabajo. La investigación incorporó un diseño no experimental, transversal, de naturaleza cuantitativa, con un enfoque correlacional. Se realizó un estudio con una muestra de 15 empleados de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario y se recopiló los datos para su posterior análisis con el software SPSS. Los datos recopilados que no existe una conexión sólida entre la cultura empresarial y el rendimiento de trabajo. La conclusión del estudio es que hay una moderación importante entre ambas variables, lo que sugiere que el vínculo entre la cultura empresarial y la eficiencia de los empleados es moderado. La contribución de este análisis radica en corroborar que, aunque existe una relación, no es tan directa ni fuerte como en otros contextos.

Garay & Orellana (2024) en su tesis llamada entorno organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad bancaria en el distrito La Molina tuvieron como objetivo estudiar el vínculo entre el entorno organizacional y el desempeño de trabajo, durante el año 2023. La investigación adoptó una metodología descriptiva bajo el planeamiento cuantitativo, con un carácter correlacional. Los participantes estuvieron integrados por 135 trabajadores del organismo bancario que desempeñan sus tareas en el distrito de La Molina, y el grupo fue probabilística, compuesta por 100 trabajadores. Para el análisis, se utilizaron dos instrumentos. Los resultados obtenidos mostraron un vínculo muy fuerte entre los indicadores, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,972. Además, se comprobó que existía un vínculo fuerte entre las recompensas y el desempeño laboral, así como una correlación significativa con el afecto, el apoyo, los estándares y la identidad organizacional. En conclusión, el clima empresarial se vincula de forma significativa con el desempeño laboral, con un vínculo positivo y fuerte. Este estudio aporta significativamente al entendimiento de cómo el clima organizacional impacta en el rendimiento de los trabajadores en organismos bancarios del distrito de La Molina en 2023.

Bases Teóricas:

Definición de clima organizacional

El término clima empresarial tiene como sinónimo clima laboral o ambiente de trabajo, lo cual es considerado relevante por las empresas para que sus trabajadores puedan desarrollarse de manera positiva. Las empresas están en una constante búsqueda de mejorar la productividad y los servicios que ofrecen.

El clima organizacional, según Chiavenato (2009), representa las condiciones físicas y emocionales que influyen en la motivación y el desempeño del personal. Cuando las necesidades personales de los colaboradores son satisfechas, la productividad mejora; de lo contrario, pueden surgir problemas como desmotivación o bajo rendimiento. Además, el ambiente organizacional actúa como un medio para interpretar el comportamiento de los trabajadores y su relación con el entorno de la empresa.

Por otro lado, Koys & De Cotiis (1991) señalan que las organizaciones ejercen presión sobre los empleados mediante exigencias laborales, lo que puede generar estrés y ansiedad, especialmente cuando se combinan con contratos temporales, alta carga de trabajo y plazos reducidos. Estas condiciones laborales influyen directamente en el bienestar emocional del trabajador y en su capacidad para cumplir con eficacia sus tareas. En conjunto, ambos enfoques destacan la importancia de crear un entorno laboral saludable, ya que el clima organizacional influye de manera directa en la motivación, la conducta y la productividad de los empleados.

Teorías del clima organizacional

En la teoría de Rensis Likert

La teoría de Likert tiene su origen cuando Rensis Likert comenzó a trabajar como pasante en Union Pacific. Durante esa época, se produjo un evento importante como la huelga de los trabajadores, lo que despertó su interés en el comportamiento humano y cómo estaban estructuradas las organizaciones. Likert observó que la presión sobre los trabajadores no era la mejor forma de coordinarlos. Argumentó que enfocarse únicamente en la dirección no era la metodología adecuada y que se debía poner énfasis en los empleados, ya que son ellos quienes hacen a la empresa, y no al

revés. Likert observó que la presión excesiva sobre los trabajadores no era una manera efectiva de lograr eficiencia ni buenos resultados. Por el contrario, argumentó que el enfoque debía centrarse en los empleados, ya que son ellos quienes hacen posible el funcionamiento de una organización. Desde esta perspectiva, Likert proponía que una gestión más participativa y humana podía generar mejores resultados tanto en el ambiente de trabajo como en la productividad general.

Su trabajo llevó al desarrollo de lo que hoy conocemos como la escala de Likert, una herramienta diseñada inicialmente para medir las actitudes y percepciones de las personas ante distintas situaciones. Esta teoría comenzó a tomar forma en 1932, cuando Likert diseñó un método que permitía a las personas expresar sus opiniones a través de niveles de acuerdo o desacuerdo con ciertas afirmaciones. Esta escala permitió pasar de una medición cualitativa (impresiones generales) a una medición más cuantitativa y sistemática del comportamiento humano.

Esta herramienta se ha convertido en una técnica ampliamente utilizada en investigaciones sociales, psicológicas y educativas, ya que permite recoger datos de forma estructurada, comparar respuestas entre individuos o grupos, y analizar actitudes con mayor precisión. Dentro del contexto organizacional, la escala de Likert ha sido de gran utilidad para evaluar el bienestar laboral, el compromiso de los integrantes del grupo de trabajo, la percepción del clima empresarial y otros aspectos clave del comportamiento dentro de las empresas. Al aplicar cuestionarios con ítems específicos, se pueden identificar áreas de mejora, tomar decisiones basadas en evidencia y desarrollar estrategias más efectivas para motivar al personal y mejorar el desempeño general. En resumen, la teoría de Likert no solo introdujo una forma innovadora de medir actitudes, sino que también aportó una visión más humana y participativa sobre la gestión de las organizaciones, resaltando la importancia de escuchar y valorar la opinión de los trabajadores como parte esencial del crecimiento y el éxito empresarial.

Teoría X Y de McGregor

Para entender la teoría, es necesario conocer su origen. McGregor, desde joven, mostró una gran pasión por el comportamiento humano. Trabajó como docente y consultor, y fue entonces cuando se dio cuenta de que existían dos enfoques distintos sobre cómo motivar a los trabajadores, los cuales definió en su obra *El lado humano de las organizaciones*. En la década de 1960, la

economía mundial estaba en crecimiento y las empresas competían constantemente entre sí. Por esta razón, las organizaciones buscaban mejorar la productividad y eficiencia para obtener mejores resultados. McGregor fue influenciado por teorías como la motivación de Maslow, que jugó un papel esencial en el desarrollo de la Teoría Y. Esta teoría, junto con la Teoría X, presenta dos enfoques contrastantes sobre la motivación laboral, los cuales McGregor observó en su época.

McGregor se dio cuenta de que en ese tiempo existía una gran explotación laboral. Las empresas se centraban principalmente en el desempeño y la productividad de los miembros del equipo de trabajo, utilizando estrategias como sanciones y un control exhaustivo para fomentar estos resultados. Estas técnicas eran consideradas necesarias para los trabajadores, por lo que McGregor propuso un nuevo enfoque basado en la Teoría Y, que era contraria a la Teoría X. La Teoría X ve al trabajador como un ser pasivo que necesita ser obligado a trabajar. Según esta teoría, los trabajadores son considerados perezosos, poco ambiciosos, tienden a evitar responsabilidades y requieren supervisión constante. Además, se les controla a través de amenazas y castigos. Los trabajadores en este modelo tienden a esperar recompensas externas, ya que se considera que esta es la motivación básica para su trabajo.

Por otro lado, la Teoría Y sostiene que los directivos confían en sus empleados y en las responsabilidades que se les asignan. El personal se organiza, utiliza los recursos de manera eficiente y cumple con los objetivos de la empresa, mostrando un fuerte compromiso. Según esta teoría, las personas tienen motivaciones intrínsecas para trabajar, y los empleadores incentivan estas motivaciones, no solo con recompensas monetarias, sino también con metas profesionales y satisfacción personal.

Esto implica que la Teoría Y es la que más conviene a las empresas, ya que fomenta un clima laboral positivo. En este modelo, el personal se siente motivado y satisfecho, lo que le permite desempeñar de manera efectiva las funciones que se le encomiendan.

La teoría de Herbert

Después de la Segunda Guerra Mundial, Herbert trabajó en salud pública, creó su propio departamento de salud mental y desarrolló la teoría de los dos factores, en la que buscaba comprender

qué nos motiva dentro del trabajo y cómo se puede contribuir a esa motivación. Según esta teoría, existen dos tipos de factores vinculados con las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. La metodología utilizada por Herbert consistió en entrevistar a cientos de trabajadores para conocer qué los motivaba y qué les causaba insatisfacción. Con estos resultados, desarrolló la teoría y la publicó en su libro *Motivation to Work* en 1959.

Herbert identificó dos factores clave: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos se refieren a las circunstancias externas que afectan a los trabajadores, como las condiciones del ambiente de trabajo, que están directamente definidos por la empresa. Estos incluyen la seguridad del ambiente, el clima organizacional, las políticas administrativas, los salarios, los beneficios y las relaciones con los compañeros de trabajo. Herbert mencionó que, si alguno de estos factores higiénicos no está bien gestionado, la satisfacción de los empleados disminuirá y no estarán a gusto trabajando.

En cuanto a los factores motivacionales, Herbert explicó que la satisfacción plena de un trabajador dentro de la organización depende de la persona misma y de cómo percibe su trabajo. Esto incluye tener objetivos profesionales y laborales bien definidos, cumplir con responsabilidades, contar con autonomía en el trabajo, recibir reconocimiento y tener oportunidades de crecimiento. Estos elementos están basados en la percepción del trabajador, y las empresas deben enfocarse en fortalecerlos para fomentar el compromiso con la organización. El resultado de esto es la satisfacción, que se logra cuando todos los factores son positivos. Cuando se gestionan correctamente estos componentes, las empresas pueden encontrar colaboradores más comprometidos que trabajen a largo plazo, lo que lleva a un aumento en la productividad, el compromiso, la lealtad y una mejora continua constante.

Dimensión de ambiente organizacional

Liderazgo

Tener una dirección es una cuestión personal que guía la autoridad de un conjunto de personas. El jefe necesita poseer la habilidad de atender las necesidades de su equipo para alcanzar un objetivo. Adicionalmente, tiene el poder de impactar a cada miembro del grupo para que todos adquieran habilidades mediante un proceso colectivo y mantengan la razón. El liderazgo se refiere a las habilidades, comportamientos y estrategias que un líder emplea para guiar y motivar a su equipo hacia el cumplimiento de los fines de la compañía. Incluye la manera en que los líderes influyen en el ambiente laboral, toman decisiones, comunican sus expectativas y apoyan el desarrollo de sus colaboradores como la capacidad de inspirar confianza, la habilidad para fomentar la colaboración y la gestión de la motivación dentro del equipo. Un liderazgo efectivo crea un clima de trabajo positivo, mejora el rendimiento y asegura el alineamiento de los empleados con los valores y metas de la empresa. Según Iglesia y Torres (2018) La dirección es la capacidad de un individuo para influir en el comportamiento de los demás mediante la consecución eficaz y eficiente de objetivos predeterminados a través de la capacidad de liderar y persuadir.

Motivación

La iniciativa se refiere a los factores internos y externos que impulsan a los empleados a alcanzar sus metas y desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Incluye el conjunto de necesidades, deseos y expectativas que influyen en la actitud de los empleados hacia su trabajo y en su nivel de compromiso. Esta dimensión abarca tanto las motivaciones intrínsecas (como el deseo de crecimiento personal y satisfacción en el trabajo) como las extrínsecas (como recompensas económicas o reconocimiento). Un ambiente laboral que fomente la motivación contribuye a mejorar la eficacia y la salud integral de los trabajadores. Según Marín (2017), el impulso en el trabajo guía las ideas, conectando todos los elementos que orientan el comportamiento hacia las metas. Según Iglesias y Torres (2018), se verá como el núcleo de la labor empresarial de los trabajadores un grupo usual de respuestas humanas y actitudes innatas.

Participación

La participación es el grado en que el personal tienen la posibilidad de involucrarse en la toma de opciones y en el establecimiento de metas dentro de la organización. Implica un entorno en el que los trabajadores pueden expresar sus opiniones, aportar ideas y colaborar activamente en la mejora de procesos y en la solución de problemas. Fomentar la participación contribuye a un mayor sentido de pertenencia y compromiso, ya que los empleados se sienten valorados y escuchados, lo que a su vez fortalece su motivación y desempeño dentro de la empresa. De acuerdo con Iglesias y Torres (2018), promueven la colaboración entre líderes y trabajadores, previniendo los habituales conflictos que surgen de las relaciones jerárquicas convencionales.

Reciprocidad

La reciprocidad es relación mutua de intercambio entre los empleados y la organización, en la que ambas partes se benefician de manera equilibrada y justa. En un contexto organizacional, la reciprocidad implica que los trabajadores, al aportar su tiempo, esfuerzo, habilidades y conocimientos, esperan recibir, a cambio, beneficios tangibles e intangibles, como reconocimiento, recompensas económicas, oportunidades de desarrollo y un ambiente de trabajo positivo. De igual manera, la organización se beneficia del compromiso, la productividad y el desempeño de sus empleados, quienes, al sentirse valorados y respaldados, se sienten motivados a contribuir al éxito de la empresa. Esta dinámica de dar y recibir crea un entorno de confianza, respeto y cooperación, fomentando la lealtad y el compromiso de los empleados, y promoviendo relaciones laborales saludables que favorecen tanto el bienestar individual como el éxito. Según Iglesias y Torres (2018), la colaboración se refiere a la satisfacción de las expectativas compartidas entre personas y entidades

Definiciones de desempeño laboral

Chiavenato (2009) define el resultado del trabajador encargado por una organización como el conjunto de comportamientos necesarios para alcanzar efectivamente las metas trazadas. Este desempeño se utiliza para medir el rendimiento laboral o la capacidad del trabajador. Las empresas buscan que sus colaboradores alcancen estas metas, por lo que las metas que establecen deben ser bien definidas y alineadas. De esta manera, los colaboradores pueden alcanzar los objetivos propuestos por la organización, demostrando respuestas excelentes.

Según Mondy (2010), el análisis del desempeño es un mecanismo que está en constante revisión y evaluación de los trabajos realizados, ya sea de manera individual o en grupo. Este proceso permite que los colaboradores estén más satisfechos y alcancen una productividad óptima. Las empresas buscan evaluar de manera continua el potencial de los empleados para obtener mejores resultados, considerando su comportamiento para pronosticar su rendimiento futuro en el mismo puesto de trabajo.

Por otro lado, Pedraza et al. (2010) afirman que el desempeño de los colaboradores siempre ha sido considerado crucial para el desarrollo de la eficacia y el logro de una empresa. Por esta razón, los gerentes invierten recursos para optimizar dicho desempeño. El desempeño se refiere a las procedimientos o comportamientos de los colaboradores que son relevantes para la meta de la empresa, y es el nivel de logros que se alcanza únicamente después de realizar un esfuerzo dentro de la compañía para llegar a un desempeño eficiente. La evaluación que se realiza a los trabajadores busca garantizar el cumplimiento de la meta de la corporación.

Dimensiones del desempeño laboral:

Calidad del trabajo:

La calidad de trabajo es el nivel de satisfacción, eficiencia y efectividad que los empleados experimentan en su entorno laboral. Esta dimensión engloba factores como la adecuación de los recursos disponibles, las circunstancias físicas y psicológicas del ambiente de trabajo, la claridad de las tareas y la equidad en la distribución de responsabilidades. Un entorno laboral que favorezca la calidad de trabajo contribuye a que los empleados puedan desarrollar sus tareas de manera óptima, se sientan valorados y disfruten de un equilibrio entre sus necesidades personales y profesionales. Esto no solo progresa la satisfacción de los trabajadores, sino que también aumenta la productividad, dedicación y el desempeño dentro de la organización.

Responsabilidad:

La responsabilidad es el grado en que los empleados asumen el compromiso de cumplir con sus tareas y obligaciones dentro de la organización. Implica la disposición de los trabajadores para tomar decisiones, rendir cuentas por sus acciones y contribuir activamente al logro de los objetivos

organizacionales. Esta dimensión está vinculada con la autonomía y el sentido de propiedad sobre el trabajo, lo que fomenta un entorno en el que los empleados se sienten responsables de sus resultados y buscan constantemente mejorar su desempeño. Un clima organizacional que promueva la responsabilidad refuerza la confianza mutua y la efectividad en los equipos, lo que beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto. Según Robbins (2009) menciona las organizaciones asignan cada vez más responsabilidad a los colaboradores sin saber si lo pueden manejar, una organización que quiere enriquecerse organiza las tareas de modo que permite que el trabajador realice actividades completas e incrementar su libertad e independencia, dándoles mayor responsabilidad y siempre retroalimentarlo ya que la persona tiende evaluar y corregir su desempeño.

Iniciativa:

Es la capacidad de los empleados para tomar acciones proactivas, anticiparse a los problemas y buscar oportunidades de mejora sin necesidad de que se les indique específicamente qué hacer. Implica un enfoque autónomo hacia el trabajo, donde los empleados se sienten motivados para proponer nuevas ideas, innovar y asumir retos adicionales para contribuir al éxito de la organización. Fomentar la iniciativa dentro de una empresa genera un ambiente dinámico y creativo, en el que los empleados se sienten empoderados y comprometidos, lo que mejora tanto su rendimiento individual como el colectivo. Según Robbins (2009) las personas con mayor proactividad tienen mayor iniciativa y emprenden acciones, modificaciones positivas en su entorno sin importar las restricciones u obstáculos. La organización siempre busca individuos con iniciativas, donde los proactivos son buenos candidatos, pero también ocurre el riesgo de que abandonen la organización para comenzar su propio negocio.

Trabajo en equipo:

Es la capacidad de los empleados para colaborar de manera efectiva con otros, compartiendo responsabilidades, conocimientos y recursos con el fin de alcanzar objetivos comunes. Implica la habilidad para comunicarse de forma abierta, resolver conflictos constructivamente y aprovechar las fortalezas individuales de cada miembro para mejorar el rendimiento colectivo. Un entorno que promueve el trabajo en equipo fomenta la cooperación, la confianza mutua y el apoyo entre los empleados, lo que no solo optimiza los resultados organizacionales, sino que también fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia dentro de la empresa. Según Robbins (2009) menciona que

el trabajo en equipo es preferible sobre el trabajo individual son más eficaces en donde que el individuo haría el mejor trabajo que es equivalente al perfeccionamiento, especialistas en capacitación realizan ejercicios que permiten para que proporcionen el trabajo en equipo, realizando esta actividad en menos de un año los trabajadores aceptaran con entusiasmo el valor de trabajar en equipo. Trabajar en equipo toma tiempo y se requiere mayores recursos que el trabajo individual. Las empresas tratan de buscar individuos con aptitudes interpersonales que hagan jugadores eficaces de equipos para que puedan sumar a la empresa.

Justificación

La justificación de este estudio se enfoca en examinar la conexión entre dos aspectos fundamentales: el entorno laboral y la eficacia en el trabajo, con el fin de resaltar la importancia que estas tienen en el éxito y la sostenibilidad de la empresa en el mercado. Al explorar cómo estas variables influyen en las operaciones de la organización, se busca identificar estrategias que permitan optimizar el clima de trabajo, lo cual, a su vez, puede tener una influencia positiva en la productividad de los trabajadores y en los resultados organizacionales. Además, esta investigación contribuirá al conocimiento sobre la comercialización de huevos, un sector que, aunque es vital, puede beneficiarse de un estudio más profundo sobre los factores internos que inciden en su rendimiento. Los datos recopilados serán extremadamente valiosos para futuros investigadores que deseen incursionar en el ámbito de la comercialización de huevos y comprender cómo el entorno laboral puede ser un factor clave en la ejecución de tácticas comerciales exitosas. Por último, se busca determinar si realmente existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral dentro de las empresas, demostrando cómo estos factores pueden contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la organización, y asegurando así su permanencia y competitividad en el mercado. Pérez, J., & Ramírez, L. (2024). La relevancia del entorno organizacional es fundamental para mejorar el rendimiento laboral, ya que un clima positivo contribuye no solo al bienestar de los empleados, sino también a la continuidad y sostenibilidad de la empresa en mercados altamente competitivos. González, M. (2023). Diversos estudios recientes demuestran que un ambiente corporativo saludable influye directamente en la eficiencia operativa y en la capacidad competitiva de las compañías, haciendo posible alcanzar objetivos organizacionales y mantener la posición en el mercado.

Justificación Teórica

Esta investigación tiene como objetivo examinar distintas visiones acerca del entorno laboral y la eficacia en el trabajo, factores clave para el triunfo de las empresas. En un entorno empresarial competitivo, las organizaciones han comenzado a reconocer la importancia de crear un clima organizacional positivo, ya que el capital humano es un recurso crucial para el manejo eficiente de las funciones empresariales. La investigación se sustenta en la idea de que un buen ambiente organizacional no solo favorece el bienestar de los colaboradores, sino que también optimiza su rendimiento y productividad. Así, la teoría sobre El entorno laboral y el rendimiento en el trabajo son fundamentales para comprender de qué manera las circunstancias en el empleo influyen en la motivación y la efectividad de los trabajadores, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Pérez, J., & Ramírez, L. (2024). El ambiente organizacional se considera un componente esencial para el desarrollo efectivo de las actividades empresariales, ya que un clima laboral positivo fomenta el bienestar de los colaboradores, incrementa su motivación y mejora significativamente su rendimiento y productividad, elementos indispensables para alcanzar los objetivos estratégicos y mantener la competitividad en el mercado actual. González, M. (2023). El desempeño laboral está estrechamente vinculado con las condiciones del ambiente organizacional, donde factores como la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento influyen en la motivación y eficiencia de los empleados, consolidando así un capital humano fortalecido que impulsa el éxito sostenible de las organizaciones en entornos altamente competitivos.

Justificación Práctica

El propósito central de este estudio es establecer de qué manera el entorno laboral afecta el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. En este sentido, la práctica empresarial requiere que los líderes y jefes gestionen adecuadamente las relaciones dentro de la empresa, implementando procedimientos que no solo beneficien el clima laboral, sino que también impacten de forma favorable en el rendimiento de los empleados. Los jefes y directivos deben ser conscientes de la importancia de crear un entorno que promueva el bienestar, la confianza y la motivación, lo cual repercute directamente en la productividad y en la calidad del trabajo de los empleados. Esta investigación proporcionará información valiosa sobre cómo mejorar las dinámicas laborales y fortalecer la relación entre los empleados y la organización. Sánchez, R., & Torres, M. (2025). La gestión efectiva del ambiente organizacional por parte de los líderes empresariales es fundamental

para mejorar las relaciones internas, promover la confianza y la motivación entre los colaboradores, y generar un impacto positivo en el desempeño laboral, lo que a su vez contribuye al aumento de la productividad y la calidad en los procesos organizacionales. Martínez, L. (2024). Los directivos tienen un papel crucial en la creación y mantenimiento de un clima laboral favorable, implementando estrategias que fortalezcan el bienestar de los empleados y mejoren su compromiso, aspectos que se traducen en una mejora tangible del rendimiento y en el fortalecimiento del vínculo entre los trabajadores y la organización.

Justificación Metodológica

Los objetivos establecidos en esta investigación se alcanzan mediante la utilización de herramientas metodológicas apropiadas, que facilitan la evaluación tanto del entorno de trabajo como de la efectividad en las tareas. En este sentido, se utilizaron cuestionarios como la herramienta principal, dirigidos a los líderes de la organización para analizar tanto la variable que se manipula (entorno de trabajo) como la variable que se mide (efectividad en las tareas). Mediante esta metodología, se logró ver y estudiar de qué manera los factores internos de la organización afectan la eficiencia de los trabajadores. Herrera, D., & Campos, J. (2025). El uso de instrumentos metodológicos bien diseñados, como encuestas estructuradas y aplicadas a diferentes niveles jerárquicos, resulta esencial para obtener datos precisos sobre el clima organizacional y su relación con el rendimiento laboral, ya que estas herramientas permiten capturar percepciones, identificar patrones y comprender de manera más profunda cómo los factores internos inciden en la productividad del personal. López, M. (2024). La aplicación de técnicas de recolección de datos confiables, especialmente cuestionarios dirigidos a líderes y supervisores, facilita la medición objetiva de variables como el ambiente laboral y el desempeño, lo que permite generar un análisis integral sobre cómo las dinámicas internas de una organización pueden potenciar o limitar el alcance de los objetivos corporativos.

Justificación ética

De igual manera, se respetaron los derechos de autor de las fuentes empleadas para demostrar la singularidad de nuestra labor de indagación.

La evaluación de la información fue llevada a cabo de manera objetiva, respetando los principios éticos de la investigación. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, quienes participaron de forma voluntaria tras otorgar su consentimiento informado. Los datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los derechos de autor y citando correctamente todas las fuentes. No se manipuló ningún resultado, y se aseguró la equidad y no discriminación en todo el proceso. Torres, A., & Medina, L. (2025). En toda investigación, el respeto por los principios éticos implica garantizar la confidencialidad de la información, proteger la identidad de los participantes y asegurar que la participación sea completamente voluntaria, sustentada en un consentimiento informado; estos elementos son esenciales para salvaguardar la integridad del estudio y la confianza de quienes colaboran en él. Ramírez, P. (2024). El compromiso ético en la labor investigativa demanda un manejo responsable y transparente de los datos, evitando su manipulación, aplicando criterios de equidad e imparcialidad y reconociendo adecuadamente la autoría de las fuentes consultadas, con el objetivo de garantizar la validez, la credibilidad y el respeto por los derechos de todas las partes involucradas.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se clasifica dentro de los estudios cuantitativos. Este enfoque se caracteriza por ser objetivo, estructurado y centrado en la recolección y análisis de datos numéricos. Según Hernández (2014), la investigación cuantitativa se desarrolla con el propósito de probar hipótesis previamente establecidas, mediante la recolección de datos que permiten establecer relaciones entre las variables estudiadas. Este tipo de investigación se basa en el método deductivo, en el cual se parte de teorías generales o hipótesis para llegar a conclusiones específicas a través del análisis de datos empíricos

2.1.1. Enfoque

El objetivo de este estudio es de carácter cuantitativo, ya que tiene como meta evaluar y examinar la conexión entre el entorno organizacional y la efectividad laboral de los empleados. Según Hernández (2014), el enfoque cuantitativo se orienta a la observación y cuantificación de fenómenos sociales a través de instrumentos estadísticos, permitiendo formular conclusiones precisas basadas en datos numéricos. Este enfoque se utiliza para establecer patrones y tendencias que contribuyan a la comprensión de la dinámica interna de las organizaciones, con el fin de ofrecer información relevante que permita mejorar las condiciones de trabajo y maximizar el rendimiento de los empleados.

2.1.3. Tipo

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que busca generar conocimientos prácticos con el fin de resolver problemas específicos dentro de la realidad social y organizacional, en este caso, relacionado con el ambiente organizacional y el desempeño laboral. Según Lozano (2014), la investigación aplicada se caracteriza por su enfoque en la búsqueda de soluciones concretas a problemas reales, mejorando las estrategias existentes a través de la creatividad, la innovación y la implementación de nuevas prácticas. Este tipo de investigación no solo genera conocimiento teórico, sino que también promueve la implementación de prácticas y soluciones que tienen un impacto directo y práctico en la mejora de los procesos organizacionales.

Alcance

El enfoque del estudio es de tipo correlacional. De acuerdo con Cancela (2010), un estudio correlacional tiene el propósito de identificar una conexión de interdependencia entre dos o más variables, sin llevar a cabo manipulaciones directas; se pretende examinar de qué manera el ambiente organizacional afecta el rendimiento laboral de los empleados, observando la relación entre ambas variables dentro de su contexto natural. El propósito es determinar si existe una correlación significativa entre estas dos variables en lugar de intervenir o manipular ninguna de ellas.

2.1.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, de acuerdo con Fernández (2010), en una investigación no experimental las variables no se manipulan ni se asignan aleatoriamente, sino que se observan tal como ocurren en su contexto natural, además en este estudio, no se intenta alterar ni controlar el clima organizacional o el desempeño laboral de los colaboradores; más bien, se observa cómo estas variables interactúan en su entorno habitual. Este diseño es adecuado cuando se busca describir y analizar fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin la intervención directa del investigador

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población objeto de estudio está constituida por 100 colaboradores en una empresa Comercializadora de Huevos en la localidad de Lima. Según Ramírez (2020), "la población es el conjunto de personas, cosas, animales, entre otros, que conforman el grupo de interés al cual se desea aplicar la investigación". En este caso, los colaboradores de la empresa, quienes son el foco de estudio, representan el universo de donde se extraerá la muestra para llevar a cabo el análisis.

2.2.2 Muestra

La muestra para esta investigación está conformada por 85 colaboradores, un tamaño determinado mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se emplea cuando la selección de la muestra se realiza en función de la facilidad o accesibilidad de los participantes, en lugar de ser aleatoria. Según Sampieri (2017), el muestreo no probabilístico por conveniencia implica seleccionar a los miembros de la muestra de manera que se obtenga

información rápida y accesible, pero sin una selección al azar. Este enfoque es adecuado cuando no es posible obtener una muestra representativa de toda la población o cuando se desea ahorrar tiempo y recursos en el proceso de recolección de datos.

$$n = \frac{100 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (100 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{100 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 99 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{100 \cdot 0.9604}{0.2475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{96.04}{1.2079}$$

$$n \approx 79.50 \approx 80$$

Criterio de inclusión

Se incluyeron en la investigación a los trabajadores en planilla de la empresa Comercializadora de Huevos que tuvieran una antigüedad mayor a seis meses laborando de manera continua en la organización. Este criterio se estableció con el fin de asegurar que los participantes cuenten con la experiencia suficiente para comprender y evaluar adecuadamente las condiciones del ambiente organizacional y su relación con el desempeño laboral. Según Hernández et al. (2025), la selección adecuada de la muestra permite obtener datos más fiables y representativos, siempre que los participantes posean características relevantes para el estudio.

Además, se consideró como criterio adicional la disposición voluntaria de los colaboradores para participar en la investigación, garantizando el consentimiento informado y la honestidad en sus respuestas. También se incluyeron trabajadores de distintas áreas funcionales y niveles jerárquicos, con el propósito de obtener una visión integral y diversa del entorno laboral dentro de la empresa. De esta manera, se logró recopilar información valiosa que refleja diferentes percepciones y experiencias relacionadas con el ambiente de trabajo y su impacto en el rendimiento laboral.

Criterios de exclusión

Se excluyeron de la investigación a los colaboradores que no quisieron participar en la encuesta por motivos personales, así como a aquellos trabajadores nuevos con menos de 3 meses de antigüedad en la empresa, ya que su falta de experiencia suficiente podría afectar la validez de las respuestas sobre el ambiente laboral y el desempeño.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta. Esta técnica permite obtener información directa de los colaboradores en la empresa donde la manera es estandarizada, lo que facilita la recolección de datos de un número significativo de participantes. La encuesta fue seleccionada por su capacidad de generar datos cuantitativos que, a través de un análisis estadístico, faciliten el establecimiento de relaciones entre las variables ambiente organizacional y desempeño laboral.

2.3.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado, compuesto por preguntas cerradas diseñadas en una escala tipo Likert. Este cuestionario tuvo como propósito medir la percepción de los colaboradores respecto a dos variables de interés: el ambiente organizacional y el desempeño laboral. El cuestionario fue de elaboración propia y validado por especialistas en el área, entre ellos: la Licenciada Alexandra Bárbara Tello, profesora del curso de Costos y Presupuestos; el Magíster Óscar Espinoza Paucar, docente del curso de Ambiente Organizacional; y el Magíster Niltor Ricardo Calderón Pizango, profesor del curso de Gerencia Pública. Todos ellos pertenecen a la carrera de Negocios. Asimismo, el cuestionario fue previamente adaptado a las características específicas de la empresa, con el fin de asegurar la relevancia y comprensión de las preguntas por parte de los trabajadores.

Validez y confiabilidad

El cuestionario utilizado en esta investigación pasó por un proceso de validación de contenido a través del juicio de tres expertos de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte sede los Olivos-Lima. Según Hernández et al. (2014), un instrumento es válido cuando mide de

manera precisa y efectiva lo que se tiene la intención de medir. En este caso, los expertos evaluaron cada ítem del cuestionario para asegurarse de que los enunciados estuvieran alineados con los conceptos de las variables: ambiente organizacional y desempeño laboral. La validación asegura que el cuestionario refleja de manera precisa lo que se desea medir y que los resultados obtenidos sean representativos y pertinentes para la investigación.

La validez del instrumento fue evaluada utilizando el alfa de Cronbach, un método estadístico que mide la consistencia interna de un cuestionario. Según Chávez (2018), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la capacidad del instrumento para obtener resultados consistentes y estables en diferentes ocasiones y contextos. Para garantizar que el cuestionario mida de forma consistente las variables de interés, se calculó el alfa de Cronbach de los ítems, obteniendo un valor que indica el grado de fiabilidad del instrumento.

Fiabilidad del procedimiento

Tabla 01

Estadística de fiabilidad del Ambiente Organizacional

Variable ambiente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

Para que el instrumento sea fiable debe ser alfa ≥ 0.6

Como el alfa de Cronbach es 0.883 tiene una confiabilidad muy alta

Tabla 02

Estadística de fiabilidad del Desempeño laboral

Variable desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	24

Para que el dispositivo sea efectivo debe ser $\alpha \geq 0.6$

Dado que el coeficiente de Cronbach es 0.828 esto indica una gran confiabilidad

2.4. Procedimiento

El procedimiento seguido para llevar a cabo esta investigación se desarrolló en una serie de pasos detallados, los cuales se describen a continuación:

- Reunión con la gerencia: Se coordinó una reunión con el gerente de la comercializadora de Huevo. para presentar el objetivo del estudio y obtener la autorización formal mediante la firma de una carta de consentimiento.
- Comunicación con los colaboradores: Se informó a los trabajadores sobre el propósito del estudio, la metodología y el tipo de encuesta, coordinando un horario adecuado para su aplicación.
- Recolección de datos: Se aplicó el cuestionario en el horario establecido, supervisando su correcto llenado para asegurar la calidad de los datos.
- Participación voluntaria: Se garantizó la confidencialidad y voluntariedad de la participación, sin repercusiones para quienes decidieran no participar.
- Análisis de datos: Finalmente, se procesaron los cuestionarios y se realizaron análisis estadísticos para evaluar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral.

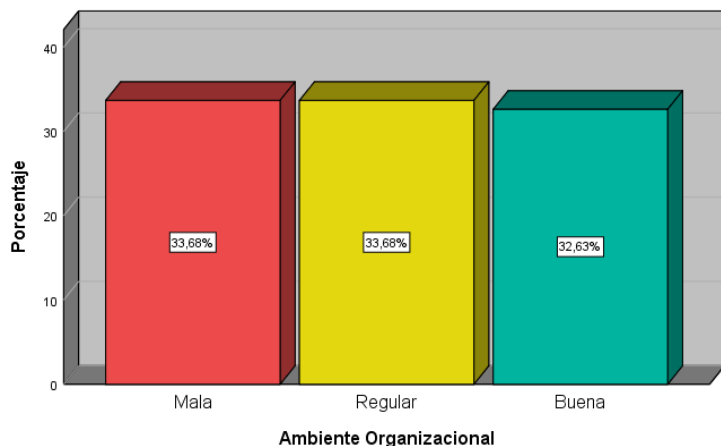
CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Tabla de Frecuencia:

Tabla 3: Frecuencia de respuesta sobre el ambiente organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	32	32,0%	33,7%	33,7%
	Regular	33	33,0%	33,7%	67,4%
	Buena	35	35,0%	32,6%	100,0
	Total	100	100,0%		

Figura 1 Barras de la variable ambiente organizacional



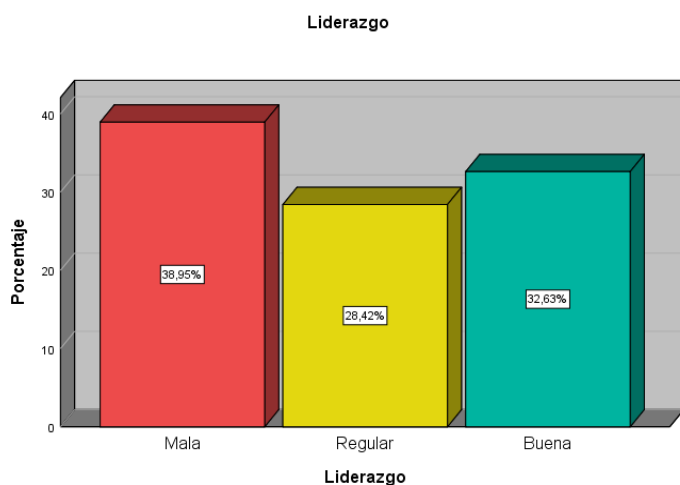
De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 1, se evidencia que la totalidad de los encuestados (100%) respondió a la pregunta sobre el ambiente organizacional. Las percepciones están distribuidas de la siguiente manera: El 33,7% de los participantes considera que el ambiente organizacional es malo, otro 33,7% lo percibe como regular y un 32,6% lo califica como bueno. Estos resultados reflejan un equilibrio en las percepciones, aunque destaca un 67,4% de los encuestados que tiene

una opinión no positiva (mala o regular) sobre el ambiente organizacional. Esto podría indicar áreas de mejora dentro de la organización para fomentas un entorno más favorable.

Tabla 4: Frecuencia de respuesta de la variable ambiente organizacional sobre la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	37	37,0%	38,9%	38,9%
	Regular	27	27,0%	28,4%	67,4%
	Buena	36	36,0%	32,7%	100,0%
Total		100	100,0%		

Figura 2 Barras de la variable ambiente organizacional sobre dimensión liderazgo



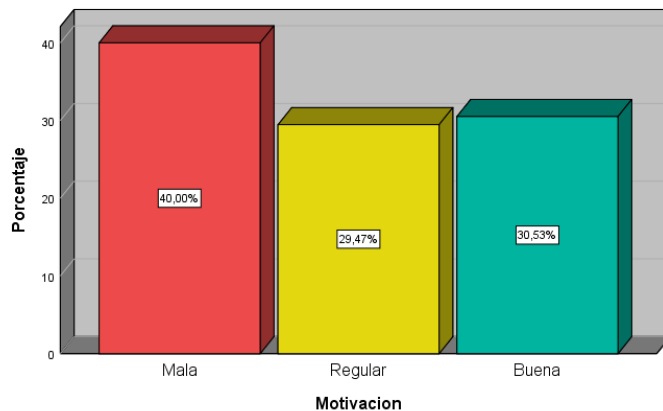
Los datos mostrados en la Tabla 4 y la Figura 2 indican que el total de los encuestados (100%) respondió sobre la dimensión de liderazgo, perteneciente al ambiente organizacional. Las opiniones se distribuyen de la siguiente forma: El 38,9% de los encuestados califica el liderazgo como malo, el 28,4% lo considera regular y el 32,6% lo evalúa como bueno. Estos resultados reflejan que una mayoría relativa (67,3%) tiene una percepción negativa o intermedia (mala o regular) respecto al liderazgo dentro de la organización. Solo un tercio de los encuestados (32,6%) considera que el

liderazgo es adecuado. Este hallazgo sugiere una oportunidad importante para reforzar el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión dentro de la organización.

Tabla 5: Frecuencia de respuesta de la variable ambiente organizacional sobre la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	38	38,0%	40,0%	40,0%
	Regular	28	28,0%	29,5%	69,5%
	Buena	34	34,0%	30,5%	100,0%
Total		100	100,0%		

Figura 3 Barras de la variable ambiente organizacional sobre dimensión motivación



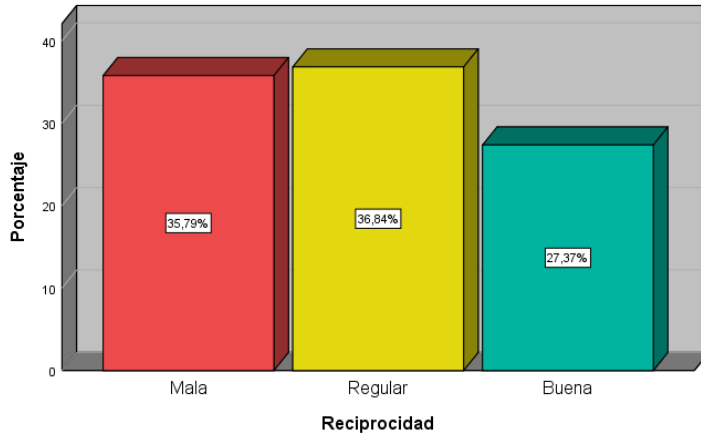
De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 5 y la Figura 3, todos los participantes (100%) respondieron sobre la dimensión motivación, correspondiente al ambiente organizacional. Las percepciones se distribuyen de la siguiente manera: el 40,0% de los encuestados considera que la motivación es mala, el 29,5% la califica como regular y el 30,5% la percibe como buena. Estos resultados muestran que una mayoría (69,5%) tiene una percepción negativa o neutral respecto a la motivación en su entorno laboral, mientras que solo el 30,5% la valora positivamente. Esto señala

una posible área de mejora importante dentro de la organización, especialmente si se busca incrementar el compromiso y rendimiento del personal.

Tabla 6: Frecuencia de respuesta de la variable ambiente organizacional sobre la dimensión reciprocidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	34	34,0%	35,8%	35,8%
	Regular	35	35,0%	36,8%	72,6%
	Buena	32	32,0%	27,4%	100,0%
Total		100	100,0%		

Figura 4 Barras de la variable ambiente organizacional sobre dimensión reciprocidad



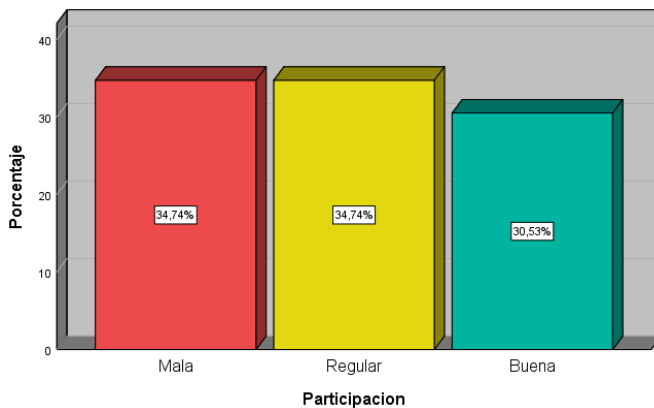
Según la información contenida en la Tabla 6 y la Figura 4, se observa que todos los encuestados (100%) respondieron sobre la dimensión reciprocidad en el ambiente organizacional. Las respuestas se distribuyen así: el 35,8% considera que la reciprocidad es mala, el 36,8% la califica como regular y el 27,4% la percibe como buena. Estos resultados reflejan que más de un 70% de los participantes tiene una percepción negativa o intermedia respecto a la reciprocidad en su entorno laboral. Solo un 27,4% manifiesta una percepción positiva. Este patrón sugiere que existen debilidades en las

relaciones laborales o en el intercambio justo y equilibrado dentro de la organización, lo cual podría afectar la colaboración y el compromiso.

Tabla 7: Frecuencia de respuesta de la variable ambiente organizacional sobre la dimensión participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	33	33,0%	34,7%	34,7%
	Regular	33	33,0%	34,7%	69,5%
	Buena	34	34,0%	30,5%	100,0%
	Total	95	100,0%	100,0	
valido					
Total encuestados		100	100,0%		

Figura 5 Barras de la variable ambiente organizacional sobre dimensión participación



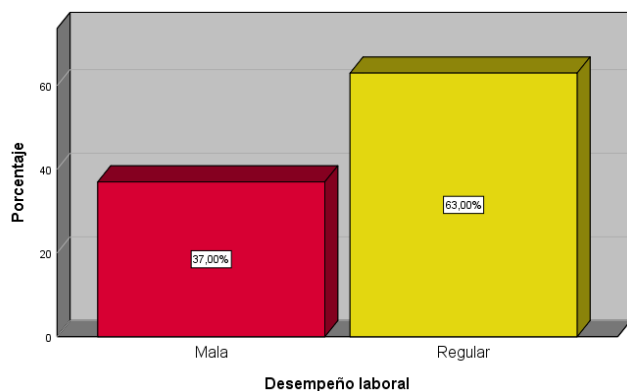
Según los datos de la Tabla 7 y la Figura 5, la dimensión participación fue respondida por 95 personas, lo que representa un 95% del total de encuestados. Las percepciones válidas se distribuyen de la siguiente manera: el 34,7% considera que la participación es mala, el 34,7% la califica como regular y el 30,5% la percibe como buena. Estos resultados reflejan un equilibrio casi exacto entre las percepciones negativas y regulares, mientras que una menor proporción de encuestados considera que

la participación es adecuada. Esto podría evidenciar una debilidad en los procesos participativos dentro de la organización, lo cual puede afectar la inclusión de ideas, toma de decisiones y el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Tabla 8: Frecuencia de respuesta sobre el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	37	37,0%	37,0%	37,0%
	Regular	63	63,0%	63,0%	100,0%
	Buena	0	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	100	100,0%	100,0%	

Figura 6 Barras de la variable desempeño laboral



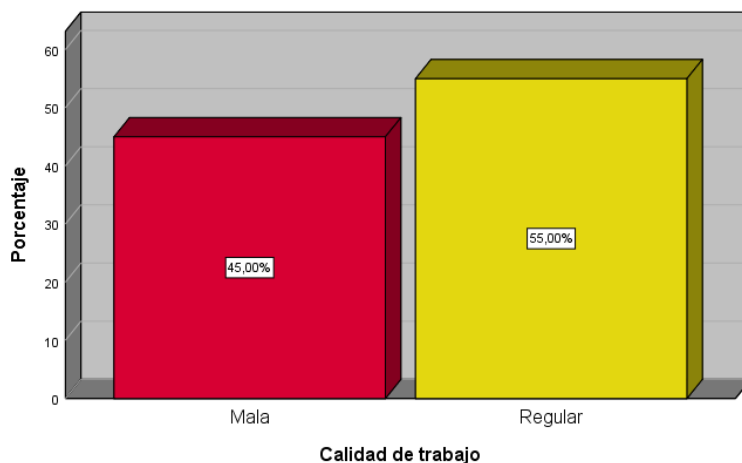
La Tabla 8 y la Figura 6 muestran que el 100% de los participantes respondió a la pregunta relacionada con el desempeño laboral. Los resultados se distribuyen de la siguiente manera: el 37,0% de los encuestados considera que el desempeño laboral es malo, el 63,0% lo califica como regular y ninguno de los encuestados valoró el desempeño como bueno. Este resultado es particularmente relevante, ya que indica una percepción general negativa del desempeño laboral dentro de la organización. La ausencia total de valoraciones positivas sugiere una posible crisis de rendimiento,

motivación o condiciones laborales que debe ser abordada con urgencia. Podría ser necesaria una revisión de las políticas de capacitación, liderazgo, y clima organizacional.

Tabla 9: Frecuencia de respuesta de la variable desempeño laboral sobre la dimensión calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	45	45,0%	45,0%	45,0%
	Regular	55	55,0%	55,0%	100,0%
	Buena	0	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 7 Barras de la variable desempeño laboral sobre dimensión calidad de trabajo



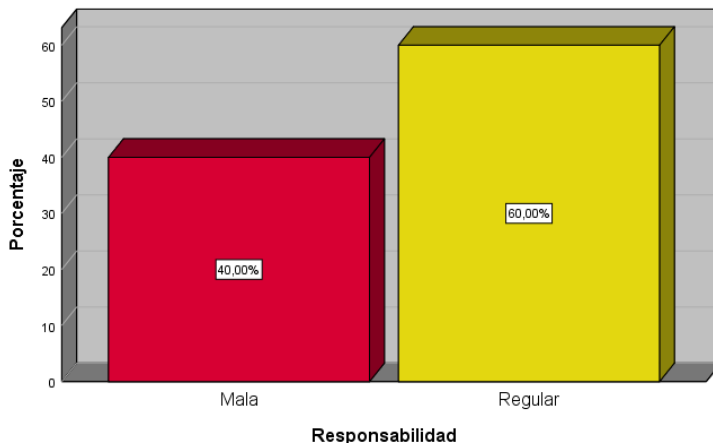
Según los datos de la Tabla 9 y la Figura 7, todos los encuestados (100%) respondieron sobre la calidad de trabajo, una dimensión clave del desempeño laboral. Los resultados se distribuyen de la siguiente forma: el 45,0% califica la calidad de trabajo como mala, el 55,0% la considera regular y ningún encuestado la evaluó como buena. Estos resultados indican una percepción preocupante sobre la calidad del trabajo desempeñado dentro de la organización. La ausencia total de valoraciones positivas sugiere problemas estructurales o funcionales que podrían estar afectando el rendimiento del personal. Es recomendable realizar una evaluación más profunda para identificar las causas

subyacentes, como falta de recursos, baja motivación, deficiencias en la capacitación o debilidades en la supervisión.

Tabla 10: Frecuencia de respuesta de la variable desempeño laboral sobre la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	40	40,0%	40,0%	40,0%
	Regular	60	60,0%	60,0%	100,0%
	Buena	0	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	100	100,0%	100,0%	

Figura 8 Barras de la variable desempeño laboral sobre dimensión responsabilidad



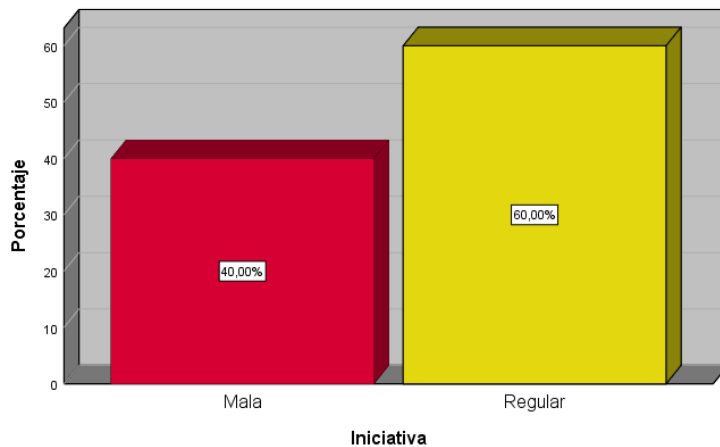
De acuerdo con la Tabla 10 y la Figura 8, el 100% de los encuestados respondió a la dimensión responsabilidad. Los resultados muestran: el 40,0% considera que la responsabilidad en el trabajo es mala y el 60,0% la califica como regular y ningún encuestado considera que la responsabilidad es buena. Este patrón es consistente con otras dimensiones del desempeño laboral: predominan las percepciones negativas o mediocres, sin evaluaciones positivas. Esto evidencia una seria oportunidad de mejora en cuanto a compromiso, cumplimiento de tareas y sentido de deber por parte del personal.

Se recomienda implementar estrategias de liderazgo, incentivos y formación que refuercen el valor de la responsabilidad en el entorno laboral.

Tabla 11: Frecuencia de respuesta de la variable desempeño laboral sobre la dimensión iniciativa

		Iniciativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	40	40,0%	40,0%	40,0%
	Regular	60	60,0%	60,0%	100,0%
	Buena	0	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	100	100,0%	100,0%	

Figura 9 Barras de la variable desempeño laboral sobre dimensión iniciativa



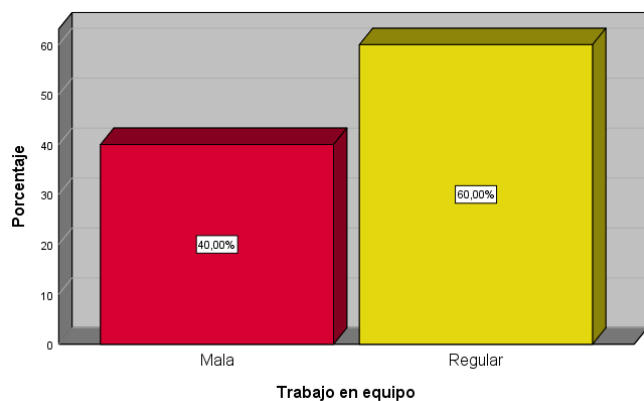
Según los datos de la Tabla 11 y la Figura 9, todos los encuestados (100%) respondieron a la pregunta sobre la dimensión iniciativa en el desempeño laboral. Los resultados muestran lo siguiente: el 40,0% considera que la iniciativa en el trabajo es mala, el 60,0% la califica como regular y ningún encuestado valoró la iniciativa como buena. Estos resultados, al igual que en las dimensiones anteriores, muestran una clara tendencia hacia evaluaciones negativas o mediocres de la iniciativa en el entorno de trabajo. La ausencia de respuestas positivas sugiere que los colaboradores no están tomando la iniciativa o no están siendo incentivados para hacerlo. Este patrón puede indicar la

necesidad de fomentar una cultura proactiva mediante programas de capacitación, incentivos o cambios en la gestión del liderazgo.

Tabla 12: Frecuencia de respuesta de la variable desempeño laboral sobre la dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	40	40,0%	40,0%	40,0%
	Regular	60	60,0%	60,0%	100,0%
	Buena	0	0,0%	0,0%	100,0%
Total		100	100,0%	100,0%	

Figura 10 Barras de la variable desempeño laboral sobre dimensión trabajo en equipo



De acuerdo con los datos de la Tabla 12 y la Figura 10, todos los encuestados (100%) respondieron a la pregunta relacionada con la dimensión trabajo en equipo dentro del desempeño laboral. Los resultados son los siguientes: el 40,0% de los encuestados califica el trabajo en equipo como malo y el 60,0% lo considera regular y ninguno de los encuestados evaluó el trabajo en equipo como bueno. Este patrón de resultados refleja una percepción generalmente negativa o neutral sobre el trabajo en equipo dentro de la organización. El 100% de las respuestas se concentra entre las categorías *mala* y *regular*, lo cual sugiere que, aunque el trabajo en equipo es reconocido como una parte esencial de las actividades laborales, aún existen importantes áreas de mejora. Puede ser útil realizar una

evaluación más profunda de las dinámicas de grupo, la comunicación entre equipos y los incentivos para fomentar una mejor colaboración.

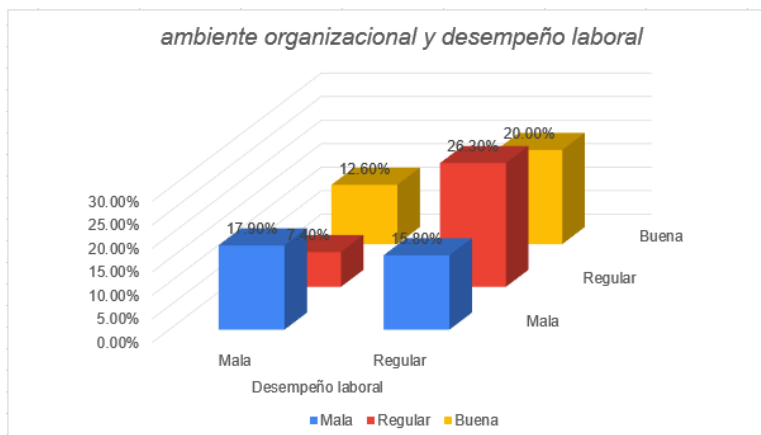
3.2 Tablas cruzadas:

Tabla 13

Tabla cruzada de las variables ambiente organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral		
		Mala	Regular	Total
Ambiente Organizacional	Mala	17(17.9%)	15(15.8%)	32(33.7%)
	Regular	7(7.4%)	25(26.3%)	32(33.7%)
	Buena	12(12.6)	19(20.0%)	36(32.6%)
Total		36(37.9%)	64(62.1%)	100(100.0%)

Figura 11 Tabla cruzada de las variables ambiente organizacional y desempeño laboral



De la tabla 13 y la figura 11 se observa las siguientes tendencias:

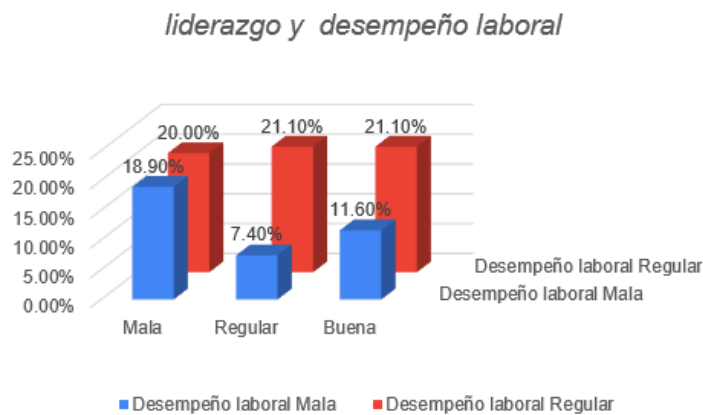
Del total de encuestados que perciben el ambiente organizacional como malo (33.7%), el 17.9% reporta un desempeño laboral malo, a la vez el 15.8% señala un desempeño regular. Entre quienes consideran que el ambiente organizacional es regular (33.7%), el 7.4% tiene un desempeño malo y el 26.3% un desempeño regular. Finalmente, de los encuestados que evalúan el ambiente organizacional como bueno (32.6%), el 12.6% reporta un desempeño malo, y el 20.0% un desempeño regular. En general, se puede inferir que evidencia una posible vinculo entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral, donde un ambiente organizacional mejor valorado tiende a asociarse con un desempeño laboral también mejor evaluado.

Tabla 14

Tabla cruzada entre el liderazgo y el desempeño laboral

Liderazgo	Desempeño laboral		
	Malo	Regular	Total
Malo	18(18,9%)	19(20.0%)	37(38.9%)
Regular	7(7,4%)	20(21.1%)	27(28.4%)
Bueno	11(11.6%)	20(21.1%)	36(32.6%)
Total	36(37.9%)	64(62.1%)	100(100.0)

Figura 12 Tabla cruzada entre liderazgo y desempeño laboral



De la tabla 14 y figura 12 se observa:

Del 38,9% de los encuestados que perciben el liderazgo como malo, el 18,9% reporta un desempeño laboral malo, mientras que el 20,0% considera su desempeño como regular. En el grupo que califica el liderazgo como regular (28,4% del total), el 7,4% presenta un desempeño malo y el 21,1% un desempeño regular. Por último, del 32,6% de participantes que evalúan el liderazgo como bueno, el 11,6% manifiesta un desempeño malo, y el 21,1% un desempeño regular. Estos resultados sugieren que existe una vinculo entre la percepción del liderazgo y el nivel de desempeño laboral. En términos generales, los niveles más altos de liderazgo percibido se asocian con una mayor proporción de respuestas con desempeño regular, aunque todavía se observa una proporción significativa con desempeño malo incluso bajo liderazgo bueno, lo cual merece un análisis más profundo.

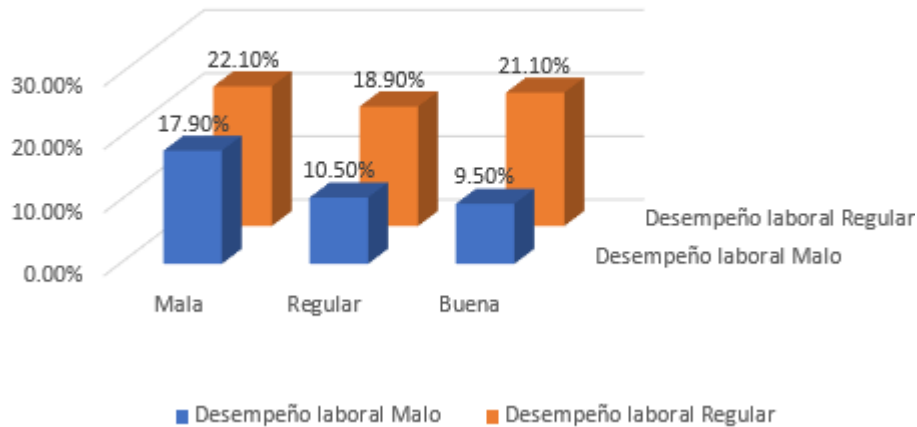
Tabla 15

Tabla cruzada entre la motivación y el desempeño laboral

Motivación	Desempeño laboral		Total
	Malo	Regular	
Mala	17(17,9%)	21(22.1%)	38(40.0%)
Regular	10(10%)	18(18.9%)	28(29.5%)
Buena	9(9.5%)	20(21.1%)	29(30.5%)
Total	36(37.9%)	64(62.1%)	100(100.0%)

Figura 13 Tabla cruzada entre motivación y desempeño laboral

motivación y desempeño laboral



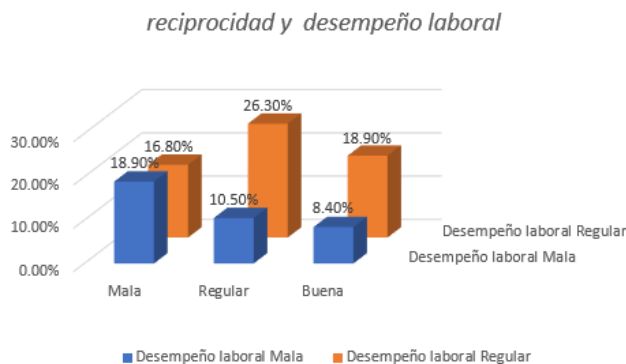
De la tabla 15 y figura 13, se observa: Del 40% de los encuestados que demuestra que la motivación es mala; 17.9% (17) expresan que el desempeño laboral es malo, 22.1% (21) manifiesta que el desempeño laboral es regular. Del 29.5% de los encuestados que manifiestan que la motivación es regular; 10.5% (10) expresan que el desempeño laboral es malo, 18.9% (18) manifiesta que el desempeño laboral es regular. Del 30.5% de los encuestados que manifiestan que la motivación es buena; 9.5% (9) expresan que el desempeño laboral es malo, 21.1% (20) manifiesta que el desempeño laboral es regular.

Tabla 16

Tabla cruzada entre la reciprocidad y el desempeño laboral

Reciprocidad	Desempeño laboral		Total
	Malo	Regular	
Mala	18(18.9%)	16(16.8%)	34(35.8%)
Regular	10(10.5%)	25(26.3%)	35(36.8%)
Buena	8(8.4%)	18(18.9%)	31(27.4%)
Total	36(37.9%)	64(62.1%)	100(100.0%)

Figura 13 Tabla cruzada entre reciprocidad y desempeño laboral



De la tabla 16 y de la figura 13 se observa que:

Del 35.8% de participantes que manifiestan que la reciprocidad está en un nivel malo; 18.9%(18) indican que el desempeño laboral es malo, 16.8% (16) expresan que el desempeño laboral está en un nivel regular. Del 36.8% de participantes que manifiestan que la reciprocidad está en un nivel regular; 10.5% (10) indican que el desempeño laboral es malo, 26.3% (16) expresan que el desempeño laboral está en un nivel regular. Del 27.4% de participantes que manifiestan que la reciprocidad está en un nivel bueno; 8.4%(8) indican que el desempeño laboral es malo, 18.9% (18) expresan que el desempeño laboral está en un nivel regular. Estos resultados sugieren que, a mayor percepción positiva de la reciprocidad, hay una ligera disminución en las respuestas que califican el desempeño como malo, y una mayor proporción de personas que lo consideran regular. Si bien no se observan respuestas que califiquen el desempeño como bueno (lo que es una constante en todo el estudio), la relación identificada indica que un mejor nivel de reciprocidad dentro del ambiente organizacional podría estar asociado con una mejora moderada en la percepción del desempeño laboral. Este patrón se confirma con el análisis estadístico de Spearman,,reveló una correlación

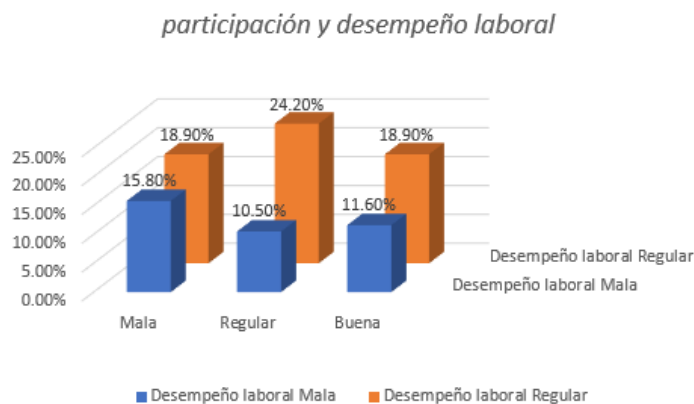
positiva y significativa ($\rho = .204$; $p = .041$) entre reciprocidad y desempeño, lo que respalda la existencia de una vinculo significativa entre ambas variables dentro de la muestra estudiada (N = 100).

Tabla 17

Tabla cruzada entre la participación y el desempeño laboral

Participación		Desempeño laboral		
		Mala	Regular	Total
Participación	Mala	15(15.8%)	18(18.9%)	33(34.7%)
	Regular	10(10.5%)	23(24.2%)	33(34.7)
	Buena	11(11.6%)	18(18.9%)	34(30.5%)
Total		36(37.9%)	64(62.1%)	100(100.0%)

Figura 14 Tabla cruzada entre participación y desempeño laboral



De la tabla 17 y de la figura 14 se observa que:

De los encuestados que consideran que la participación es mala (34,7%), el 15,8% reporta un desempeño laboral malo, y el 18,9% un desempeño regular, en el grupo que califica la participación

como regular (34,7%), el 10,5% tiene un desempeño malo, mientras que el 24,2% reporta un desempeño regular. Finalmente, de quienes opinan que la participación es buena (30,5%), el 11,6% presenta un desempeño malo, y el 18,9% un desempeño regular. Los datos muestran que tanto niveles bajos como altos de participación se asocian con proporciones similares de desempeño regular, aunque hay una ligera tendencia a un mejor desempeño laboral cuando la participación es percibida como regular.

3.3 Contrastación de hipótesis:

Hipótesis General

Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y desempeño laboral

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el ambiente organización y desempeño laboral

Tabla 18

Tabla de correlación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral

	Correlaciones	
	Ambiente Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman		
Coeficiente de correlación	1.000	.134
Sig. (bilateral)	.	.184
N	100	100
Desempeño Laboral		
Coeficiente de correlación	.134	1.000

Sig. (bilateral)	.184	.
N	100	100

Con base en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó un coeficiente de correlación de 0.134 entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral, lo que representa una relación débil y positiva. Sin embargo, el valor de significancia fue de $p = .184$, el cual es mayor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Esto indica que la relación observada no es estadísticamente significativa, por lo que no se puede afirmar que exista una asociación significativa entre las variables estudiadas dentro de la muestra analizada ($N = 100$). En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Estos hallazgos sugieren que, en este contexto específico, el ambiente organizacional no tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, por lo que se recomienda considerar otras variables que podrían influir en dicho desempeño y ampliar el análisis con nuevas investigaciones.

Hipótesis Especifica 1

H_a . Existe relación notable entre el liderazgo y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2023

H_0 . No existe relación notable entre el liderazgo y desempeño laboral en una empresa comercializadora huevo, Lima 2023

Tabla 19

Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión liderazgo

Correlaciones		
	Desempeño Laboral	Liderazgo
Rho de Spearman		
Coeficiente de correlación	1.000	.137
Sig. (bilateral)	.	.174
N	100	100
Liderazgo		
Coeficiente de correlación	.137	1.000
Sig. (bilateral)	.174	.
N	100	100

En la Tabla 19 se presenta el análisis de correlación de Spearman entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación obtenido fue de $\rho = .137$, lo cual indica una relación débil y positiva, de acuerdo con los criterios de Bisquerra (2009). Sin embargo, el valor de significancia fue de $p = .174$, que supera el nivel de significancia de .05, por lo que la correlación no es estadísticamente significativa. Estos resultados indican que no se puede afirmar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la muestra analizada ($N = 100$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 2

Ha. Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión motivación

Ho. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión motivación

Tabla 20

Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión motivación

Correlaciones		
	Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman		
Coeficiente de correlación	1.000	.110
Sig. (bilateral)	.	.278
N	100	100
Motivación		
Coeficiente de correlación	.110	1.000
Sig. (bilateral)	.278	.
N	100	100

La Tabla 20 muestra el resultado del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión motivación y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación obtenido fue de $\rho = .110$, lo que indica una relación débil y positiva, de acuerdo con la clasificación de Bisquerra (2009). No obstante, el valor de significancia bilateral fue de $p = .278$, el cual supera el umbral de significancia de .05, lo que indica que no vinculo una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Con base en estos resultados, se concluye que no se puede afirmar una asociación significativa entre la

motivación y el desempeño laboral en la muestra analizada (N = 100). Por tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis específica 3

Ha. Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión reciprocidad

Ho. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión reciprocidad

Tabla 21

Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión reciprocidad

Correlaciones		
	Desempeño Laboral	Reciprocidad
Rho de Spearman		
Coeficiente de correlación	1.000	.204
Sig. (bilateral)	.	.041
N	100	100
Reciprocidad		
Coeficiente de correlación	.204	1.000
Sig. (bilateral)	.041	.
N	100	100

La Tabla 21 presenta los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación fue de $\rho = .204$, lo que indica una vinculo positiva y escasa, según la clasificación de Bisquerra (2009). El valor de significancia bilateral fue de $p = .041$, el cual es menor al nivel de significancia de .05, lo que indica que la vinculo

es estadísticamente significativa. Por tanto, se puede concluir que sí existe una relación significativa entre la reciprocidad y el desempeño laboral en la muestra estudiada (N = 100). En consecuencia, se descarta la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Hipótesis específica 4

Ha. Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión participación

Ho. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión participación

Tabla 22

Tabla de correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión participación

	Correlaciones	
	Desempeño Laboral	Participación
Rho de Spearman		
Coeficiente de correlación	1.000	.076
Sig. (bilateral)	.	.449
N	100	100
Participación		
Coeficiente de correlación	.076	1.000
Sig. (bilateral)	.449	.
N	100	100

La Tabla 22 muestra los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión participación y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación fue de $\rho = .076$, lo que refleja una relación débil y positiva, según la clasificación de Bisquerra (2009). Sin embargo, el valor de

significancia bilateral fue de $p = .449$, el cual supera ampliamente el nivel de significancia establecido ($\alpha = .05$). Dado que la relación no es estadísticamente significativa, se concluye que no existe evidencia suficiente para afirmar una relación entre participación y desempeño laboral en la muestra analizada ($N = 100$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

CAPÍTULO III. DISCUSION Y CONCLUSIONES

3.1 Discusión:

Objetivo general: Determinar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en la empresa comercializadora de huevos, Lima, 2025. Los resultados del análisis de correlación de Spearman ($\rho = 0.134$, $p = 0.184$) indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en la muestra analizada. Esto contrasta con otras investigaciones que destacan la importancia del clima laboral para mejorar la productividad; por ejemplo, Macetas y Carhuacho-Mendoza (2024) identificaron que una interacción comunicativa eficiente y un alto compromiso por parte de la organización constituyen elementos esenciales para optimizar el desempeño de los colaboradores. Asimismo, investigaciones recientes en el contexto peruano señalan que la percepción positiva del entorno de trabajo es determinante para la fidelización del talento humano, ya que cerca del 50 % de los empleados expresan insatisfacción con su puesto y priorizan aspectos como el desarrollo profesional y una cultura corporativa saludable.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en la empresa comercializadora de huevos, Lima, 2025. El cálculo de la correlación de Spearman ($\rho = 0.134$, $p = 0.184$) mostró que no existe un vínculo estadísticamente significativo entre el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores en la población estudiada. Este hallazgo se aparta de otras investigaciones que subrayan la influencia del entorno laboral como elemento que favorece la productividad. Por ejemplo, Macetas y Carhuacho-Mendoza (2024) concluyeron que una comunicación interna eficaz y un fuerte compromiso institucional son factores determinantes para optimizar el desempeño del personal. De igual forma, estudios recientes en el contexto peruano indican que una percepción favorable del ambiente de trabajo resulta clave para retener talento humano, considerando que alrededor del 50 % de los empleados expresan descontento con su puesto actual y otorgan relevancia a oportunidades de desarrollo profesional y a una cultura organizacional positiva (Perú Retail, 2023).

Objetivo específico 2: Analizar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral. El análisis de correlación de Spearman mostró que la motivación presenta una relación positiva pero débil y no significativa con el rendimiento laboral ($\rho = 0.110$, $p = 0.278$), lo que indica una posible

desconexión entre la percepción de los colaboradores y su desempeño real. No obstante, en estudios realizados en el Perú, se evidencia que el 84 % de los empleados se sienten incentivados por la bonificación navideña, y un 87 % de los profesionales de Recursos Humanos coinciden en que este tipo de estímulo contribuye de manera positiva al desempeño (Infocapitalhumano.pe, 2023). De igual forma, la falta de motivación es un factor clave en la rotación de personal, dado que el 93 % de los trabajadores desean cambiar de empleo cuando no reciben incentivos, y el 85 % considera que la ausencia de retos limita su rendimiento laboral (Stakeholders, 2024). Estos resultados sugieren que, aunque la motivación pueda influir en el desempeño laboral, en la muestra específica de la empresa comercializadora de huevos los incentivos o dinámicas actuales no generan un efecto suficientemente significativo.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre la dimensión participación y el desempeño laboral. El análisis mostró que la participación presenta una correlación muy débil y no significativa con el desempeño laboral ($\rho = 0.076$, $p = 0.449$), lo que indica que la implicación de los colaboradores no se traduce directamente en su rendimiento. Sin embargo, estudios recientes destacan que la comunicación interna efectiva y el grado de compromiso del personal son elementos clave para optimizar la productividad laboral (Revista Espacios, 2024). Además, en el contexto laboral peruano, se ha evidenciado que la conciliación entre la vida profesional y personal, así como la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones, se han convertido en factores fundamentales para retener talento (Perú Retail, 2023). Por lo tanto, la limitada participación observada podría estar asociada a estructuras organizacionales rígidas o procesos pocos integradores, lo cual afecta la interacción cotidiana y la percepción de los empleados sobre su entorno laboral.

Objetivo específico 4: Analizar la relación entre la dimensión reciprocidad y el desempeño laboral. En este estudio, se identificó una correlación positiva de baja intensidad, pero estadísticamente significativa entre reciprocidad y desempeño laboral ($\rho = 0.204$, $p = 0.041$). Este resultado resalta la relevancia del reconocimiento mutuo y la percepción de equidad, factores esenciales en entornos organizacionales que buscan potenciar el rendimiento mediante la gestión del talento humano. Por ejemplo, investigaciones han evidenciado que el respaldo del líder y el reconocimiento empático incrementan tanto la satisfacción como el desempeño del personal (ResearchGate, 2024). Además, la implementación de políticas laborales orientadas al equilibrio vida-trabajo y al bienestar familiar ha

demostrado favorecer la productividad y el compromiso de los empleados (arXiv, 2023). Estos hallazgos refuerzan la noción de que la reciprocidad constituye una dimensión clave del clima organizacional con capacidad de influir positivamente en los resultados laborales.

Limitaciones

- a. Dificultad para localizar artículos de fuentes fiables ya que eran escasos en relación con nuestras variables, lo que nos retrasó al buscar las referencias para poder continuar con nuestra labor.
- b. Limitado conocimiento acerca de las pautas APA actuales para citar y presentar nuestros progresos semanalmente; por lo tanto, tuvimos que leer y ver videos para acostumbrarnos a los diferentes formatos, como citas y la presentación de tablas, entre otros.
- c. Encontrar sitios confiables, pero con información muy limitada y poco diversa para poder utilizar.
- d. Contar con un plazo de tiempo que debe cumplirse para la entrega del trabajo.
- e. Ajustar los horarios de disponibilidad de mi grupo asignado para el progreso del proyecto.

Implicancia

- a) De manera teórica:

En este trabajo se puede destacar que los hallazgos se aportan mediante el análisis de la variable del entorno organizacional y su conexión con el rendimiento en el trabajo. Además, esto beneficia a las empresas de forma favorable, proporcionando bases teóricas y estudios útiles para quienes necesiten realizar investigaciones en el futuro. En este contexto, Guillermo et. al(2020) vinculan a los empleados con el rendimiento académico y gestión administrativa al proporcionar un talento humano, junto con un entorno laboral, afectan significativamente la productividad y la producción.

- b) Consideraciones Metodológicas:

Se recogieron datos de la empresa, utilizando un cuestionario como herramienta para los dos aspectos medidos, obteniendo información de los empleados, donde se evaluó la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, resultando en un hallazgo favorable en este estudio.

c) Consideraciones Prácticas:

Este estudio busca implementar una gestión más efectiva del desempeño laboral y del clima organizacional para los empleados, fomentando un mayor nivel de compromiso y un desarrollo óptimo.

CONCLUSION:

Conclusión hipótesis general,

El objetivo general de esta investigación consistió en determinar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en una empresa comercializadora de huevos en Lima en 2025. Los resultados del análisis estadístico evidenciaron que dicha relación no fue significativa ($\rho = .134$, $p = .184$), lo que indica que, en este contexto, el ambiente organizacional en su conjunto no se asocia de manera directa con el desempeño de los colaboradores.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero buscó establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral, encontrándose un coeficiente de $\rho = .137$ con $p = .174$, lo que refleja una relación débil y no significativa. El segundo objetivo examinó la motivación en relación con el desempeño, obteniéndose $\rho = .110$ con $p = .278$, lo cual también indica ausencia de significancia estadística. El tercer objetivo se centró en la reciprocidad, arrojando un coeficiente de $\rho = .204$ con $p = .041$, resultado que confirma una relación positiva y significativa, aunque de baja magnitud, entre ambas variables. Finalmente, el cuarto objetivo analizó la participación, cuyos resultados ($\rho = .076$, $p = .449$) no permitieron establecer una relación significativa con el desempeño laboral.

De esta manera, se concluye que el objetivo general no se confirmó en su totalidad, ya que el ambiente organizacional, entendido de forma global, no mostró una relación significativa con el desempeño. No obstante, en el caso de los objetivos específicos, solo la reciprocidad demostró tener un impacto positivo en el rendimiento laboral, mientras que liderazgo, motivación y participación no evidenciaron vínculos estadísticamente relevantes. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer la reciprocidad en las dinámicas laborales de la organización como un elemento clave para optimizar el desempeño de los colaboradores.

REFERENCIAS

Álvarez, X., Pérez, Y., & Martínez, Z. (2019). Estudio del vínculo existente entre el clima y el desempeño laboral de los funcionarios del sector administrativo de la Liga Contra el Cáncer Seccional Bogotá. *Revista de Estudios Organizacionales*, 10(2), 123–139

<https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6374?show=full>

Bayas, L., Torres, S., & Gómez, F. (2024). Influencia del ambiente de trabajo en la productividad y desarrollo organizacional. *Revista de Gestión Empresarial*, 15(1), 45–59.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12909>

Cárdenas Oscco, R. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de un gobierno local de Apurímac* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Apurímac de Perú).

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d0258bb2dbc7782f0a847868962f838c

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (2ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Espinoza, J. (2021). *Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del área comercial en Trujillo* (Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte de Perú).

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36499/Otiniano%20Zavaleta%2C%20Tatiana%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garay, M., & Orellana, L. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en entidades bancarias del distrito de La Molina, Lima 2023* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina de Perú). <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3c79d280-b907-4574-be3a-245b22414662>

Garay, M., Ramírez, P., & López, S. (2023). Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa inmobiliaria en Surco. *Revista Peruana de Administración*, 8(2), 75–88.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/135480>

García, P. (2024). Importancia del clima laboral para la productividad y satisfacción de los empleados. *Revista de Recursos Humanos*, 12(1), 34–46. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144>

Hernández-Sampieri, R., & Torres Flores, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1292>

Paredes, L., & Quiroz, M. (2021). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en cadenas de supermercados de Guayaquil. *Revista Ecuatoriana de Psicología Organizacional*, 5(1), 101–117.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746>

Pino, A., Bravo, C., & Villacís, R. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo, Ecuador. *Revista de Salud y Gestión*, 7(3), 210–225. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>

Ruiz, J. (2021). *Determinación de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en el Hospital Luis Heysen Essalud de Lambayeque* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Perú). <https://hdl.handle.net/11354/2912>

Solórzano, D., Medina, S., & Torres, V. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del Registro de la Propiedad de Manta, Manabí, Ecuador. *Revista Andina de Psicología*, 12(2), 78–94.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>

Travez, I., & Batallas, R. (2024). El ambiente de trabajo y su impacto en la satisfacción, retención y productividad laboral. *Revista Latinoamericana de Gestión*, 18(2), 22–35.

<https://doi.org/10.55204/trc.v4i2.e427>

Villacis, J., Gómez, L., & Salazar, P. (2024). Cultura organizacional y su importancia en operaciones y competitividad. *Revista Journal of Business Culture*, 6(1), 98–112.

<https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial2.184>

Vergaray, J. ., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO
 LABORAL EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE HUEVOS, EN LIMA 2023**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología / Diseño
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en la empresa Comercializadora de huevos, en lima 2023?</p> <p>Problema específico</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en la empresa Comercializadora de huevos en lima 2023</p> <p>Objetivo Específico:</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y desempeño laboral en la empresa Comercializadora de huevos, en lima 2023</p> <p>Hipótesis Específico:</p>	<p>Variables a relacionar:</p> <p>Ambiente Organizacional</p> <p>Definición Conceptual</p> <p>Lumbreras et al. (2020) afirman que la calidad de vida laboral se refiere a la satisfacción personal y profesional de los</p>	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Población:</p>

<p>Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo.</p> <p>Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación.</p> <p>Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la Reciprocidad</p> <p>Cuál es la relación entre el desempeño y las habilidades</p> <p>Cuál es la relación entre el desempeño y la comunicación</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la Reciprocidad en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el</p>	<p>Existe la relación notable entre el desempeño laboral y el liderazgo en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p> <p>Existe la relación notable entre el desempeño laboral y la motivación en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p> <p>Existe la relación notable entre el desempeño laboral y la Reciprocidad en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p>	<p>empleados con su trabajo y entorno laboral.</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Definición Conceptual</p> <p>Caicedo et. al (2021) plantean que es la eficiencia con la que un trabajador realiza las funciones y tareas asignadas durante un período de tiempo.</p>	<p>La investigación está conformada de 100 personas que laboran en la empresa Comercial Luz EIR</p> <p>Muestra:</p> <p>Tipo de muestra finita, muestreo probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas e instrumentos de correlación de datos:</p> <p>Encuesta y dos cuestionarios de Alfa Cronbach para las dos variables.</p>
--	---	--	--	--

	<p>desempeño y la participación en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p>	<p>Existe la relación notable entre el desempeño y la participación en la empresa comercializadora huevo, Lima 2023.</p>		
--	--	--	--	--

MATRIZ OPERACIONAL

TITULO: "AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA LUZ EIRL, EN LIMA, ÚLTIMOS 5 AÑOS" (2017-2022)

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Según Hacco et al. (2021) mencionan la evaluación del desempeño tiene ventajas positivas para la organización y trabajadores como aumentar el conocimiento	Esta variable se estudiara a través de tres dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, iniciativa y trabajo en equipo del cual consta doce indicadores.	Calidad del trabajo	1.Habilidad para el desempeño	
				2 Calidad en el desempeño	
				3. Productividad.	
			Responsabilidad	1.Impacto de mejoras del producto	
				2. Medir el rendimiento del objetivo.	
				3. Logro de la sostenibilidad.	

	de la organización como se va realizando las actividades.		Iniciativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se enfoca en cómo se hacen las cosas 2. Se evalúa el desempeño del procedimiento 3. Iniciativa por parte de los trabajadores
			Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se enfocan en el trabajo de equipo 2. Evalúan el desempeño de equipo 3. Resultados óptimos en grupo
Ambiente organizacional	Según Iglesias y Torres (2018) el ambiente organizacional es uno de los elementos que hay que tener en cuenta en los procesos	Esta variable se estudiará a través de tres dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación cual consta de	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento de actividades. 2. Toma de decisiones. 3. Dirigir a su equipo para alcanzar el objetivo final.
			Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización personal 2. Reconocimiento de la aportación

	organizativos de gestión, cambio e innovación.	trece indicadores.		3. Adecuación de las condiciones de trabajo
				4. Orientación de objetivos
			Reciprocidad	1. Equidad
				2. Retribución
				3. Trabajo en equipo
			Participación	1 cumplimiento de tareas
				2 compromiso
				3 colaboración

Dimensión	Indicador					
Calidad del trabajo	Habilidad para el desempeño					
	Calidad en el desempeño					
	Productividad					
1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre						
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	Poseo habilidades en el puesto de trabajo					
2	Cuando tengo dudas acerca de alguna función mandadas te explican con claridad					
3	Tengo capacitaciones de manera consecutiva para mejorar tu desempeño					
4	Desempeño de manera óptima demostrándola calidad de trabajo					
5	Cumplo tus funciones de manera eficaz					
6	Realizo evaluaciones para medir la productividad éntrelos colaboradores					

Dimensión	Indicador				
Responsabilidad	Código de ética				
	Medir el rendimiento del objetivo				
	Desarrollo de actividades				

1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre						
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
7	La empresa me apoya para el crecimiento profesional					
8	Tomo conciencia cuando faltan algún código de ética en la empresa					
9	Mido mi propio rendimiento en los trabajos que realizo					
10	Llego a los objetivos de manera responsable					
11	Desarrollo las actividades asignadas en el tiempo en el tiempo determinado por el jefe					
12	Logro los objetivos antes del tiempo establecido					

Dimensión	Indicador
Iniciativa	Se enfoca en cómo se hacen las cosas
	Se evalúa el desempeño del procedimiento
	Iniciativa en las actividades realizadas

1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre						
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
13	Cuento con iniciativa para realizar actividades en grupo					
14	Demuestro interés en las tareas que realizo					
15	Toman en cuenta mi esfuerzo que realizo a la empresa					
16	Evaluó el progreso que realizo para la empresa					
17	Tomo la iniciativa en actividades nuevas					
18	Desarrollo proactivamente mis funciones en la empresa					

Dimensión	Indicador					
Trabajo en equipo	Equipo de trabajo en la organización					
	Evalúan el desempeño en equipo					
	Resultados óptimos en grupo					
1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre						
Nº	Ítem	1	2	3	4	5
19	Me comprenden los demás cuando tienes alguna dificultad					
20	Expreso las ideas claras cuando trabajo en equipo					
21	Soy agradable con tus compañeros cuando realizas actividades en equipo					
22	Animo a los compañeros cuando no llegan a comprender del tema					
23	Aporto ideas para tener resultados óptimos en grupo					
24	Si otros miembros del grupo se molestan, lo trato con empatía y comprensión					

Dimensión	Indicador
LIDERAZGO	Seguimiento de actividades
	Toma de decisiones
	Llegar a los objetivos

1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Realizo seguimiento de las actividades sus compañeros					
2	Aconsejo a mis compañeros que mejoren al tomar una decisión en la empresa					
3	Animo a mis compañeros a ser proactivo en su trabajo					
4	Cuando toman decisiones relacionado en la empresa te tomas un tiempo para analizarlo.					
5	Logro gran influencia en su equipo de trabajo					
6	Dirijo de manera positiva para alcanzar los objetivos de la empresa					

Dimensión	Indicadores
MOTIVACION	Reconocimiento de la aportación
	Adecuación de las condiciones de trabajo
	Orientación de objetivos

1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
7	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de mi jefe					
8	Pongo mucho esfuerzo para que otros compañeros no me critiquen					
9	Mi área de trabajo es adecuado para desarrollar mi trabajo					
10	La condición de trabajo donde desarrollas tus actividades es agradable.					
11	El sueldo que percibo es justo para lo que realizo.					

12	Me siento alegre cuando mi esfuerzo es reconocido						
----	---	--	--	--	--	--	--

Dimensión	Indicadores
RECIPROCIDA D	Equidad
	Retribución
	Trabajo en equipo

1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
13	Demuestro un trato justo e igualitario entre compañeros					
14	La empresa demuestra igualdad con todos los colaboradores					
15	La empresa me retribuye de manera positiva					
16	Ofrecen oportunidades de crecimiento a buenos trabajadores					
17	Trato de dar una imagen buena de la empresa con los clientes					
18	Considero que cumpla con las normas establecidas en la empresa					

Dimensión	Indicadores
PARTICIPACION N	Cumplimiento de tareas
	Compromiso
	Colaboración

1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
19	Propones un plan para lograr el cumplimiento de tareas					

20	Todos los niveles de la empresa colaboran entre todos						
21	Me siento recompensado por tu compromiso en este trabajo						
22	Te inspira a tener un compromiso con el trabajo						
23	Los compañeros tienden a tener un espíritu de equipo en la empresa						
24	Cuando hay una actividad en la empresa participas activamente						

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL ORGANIZATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO								
1	Poseo habilidades en el puesto de trabajo	x		x			x	
2	Cuando tengo dudas acerca de alguna función mandadas te explican con claridad	x		x		x		
3	Tengo capacitaciones de manera consecutiva para mejorar tu desempeño	x		x			x	
4	Desempeño de manera óptima demostrándola calidad de trabajo	x		x		x		
5	Cumplo tus funciones de manera eficaz	x		x		x		
6	Realizo evaluaciones para medir la productividad éntrelos colaboradores	x		x		x		
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD								
7	La empresa me apoya para el crecimiento profesional	x		x			x	
8	Tomo conciencia cuando faltan algún código de ética en la empresa	x		x		x		
9	Mido mi propio rendimiento en los trabajo que realizo		x		x		x	
10	Llego a los objetivos de manera responsable	x		x		x		
11	Desarrollo las actividades asignadas en el tiempo en el tiempo determinado por el jefe	x		x		x		
12	Logro los objetivos antes del tiempo establecido	x		x		x		
DIMENSIÓN INCIATIVA								
13	Cuento con iniciativa para realizar actividades en grupo		x		x	x		
14	Demuestro interés en las tareas que realizo		x		x		x	
15	Toman en cuenta mi esfuerzo que realizo a la empresa	x		x		x		
16	Evaluó el progreso que realizo para la empresa		x		x		x	
17	Tomo la iniciativa en actividades nuevas	x		x		x		
18	Desarrollo proactivamente mis funciones en la empresa	x		x		x		
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO								
19	Me comprenden los demás cuando tienes alguna dificultad	x		x			x	
20	Expreso las ideas claras cuando trabajo en equipo	x		x			x	
21	Soy agradable con tus compañeros cuando realizas actividades en equipo	x		x			x	
22	Animo a los compañeros cuando no llegan a comprender del tema	x		x		x		
23	Aporto ideas para tener resultados óptimos en grupo	x		x			x	

24	Si otros miembros del grupo se molestan, lo trato con empatía y comprensión	x		x		x	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
25	Realizo seguimiento de las actividades sus compañeros	x		x		x	
26	Aconsejo a mis compañeros que mejoren al tomar una decisión en la empresa	x			x	x	
27	Animo a mis compañeros a ser proactivo en su trabajo	x		x		x	
28	Cuando toman decisiones relacionado en la empresa te tomas un tiempo para analizarlo.		x	x			x
29	Logro gran influencia en su equipo de trabajo	x		x		x	
30	Dirijo de manera positiva para alcanzar los objetivos de la empresa		x		x		x
	DIMENSIÓN MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No
31	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de mi jefe	x			x		x
32	Pongo mucho esfuerzo para que otros compañeros no me critiquen	x		x		x	
33	Mi área de trabajo es adecuado para desarrollar mi trabajo	x			x	x	
34	La condición de trabajo donde desarrollas tus actividades es agradable.	x		x		x	
35	El sueldo que percibo es justo para lo que realizo.	x		x		x	
36	Me siento alegre cuando mi esfuerzo es reconocido		x		x		x
	DIMENSIÓN RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
37	Demuestro un trato justo e igualitario entre compañeros	x		x		x	
38	La empresa demuestra igualdad con todos los colaboradores	x			x	x	
39	La empresa me retribuye de manera positiva	x		x		x	
40	Ofrecen oportunidades de crecimiento a buenos trabajadores		x	x		x	
41	Trato de dar una imagen buena dela empresa con los clientes	x		x		x	
42	Considero que cumplo con las normas establecidas en la empresa		x		x		x
	DIMENSIÓN PARTICIPACION	Si	No	Si	No	Si	No
43	Propones un plan para lograr el cumplimiento de tareas	x		x		x	
44	Colaboras en todos los niveles de la empresa		x	x			x
45	Me siento recompensado por tu compromiso en este trabajo	x		x		x	
46	Te inspira a tener un compromiso con el trabajo		x		x	x	
47	Los compañeros tienden a tener un espíritu de equipo en la empresa	x		x		x	
48	Cuando hay una actividad en la empresa participas activamente	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg /Lic: Mg.Milton Ricardo Calderon Pizango
DNI:10684852

Especialidad del validador:....Maestro en Gerencia Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dni Experto Validador : 10684852
Tel : 959170077

.....09.....de...05.....del 2023....



Firma del Experto Informante.
Especialidad

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL ORGANIZATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO							
1	Poseo habilidades en el puesto de trabajo	x		x		x		
2	Cuando tengo dudas acerca de alguna función mandadas te explican con claridad	x		x		x		
3	Tengo capacitaciones de manera consecutiva para mejorar tu desempeño	x		x		x		
4	Desempeño de manera óptima demostrándola calidad de trabajo	x		x		x		
5	Cumplo tus funciones de manera eficaz	x		x		x		
6	Realizo evaluaciones para medir la productividad éntrelos colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD							
7	La empresa me apoya para el crecimiento profesional	x		x		x		
8	Tomo conciencia cuando faltan algún código de ética en la empresa	x		x		x		
9	Mido mi propio rendimiento en los trabajo que realizo		x		x		x	
10	Llego a los objetivos de manera responsable	x		x			x	
11	Desarrollo las actividades asignadas en el tiempo en el tiempo determinado por el jefe	x		x		x		
12	Logro los objetivos antes del tiempo establecido	x		x		x		
	DIMENSIÓN INCIATIVA							
13	Cuento con iniciativa para realizar actividades en grupo		x		x	x		
14	Demuestro interés en las tareas que realizo		x		x	x		
15	Toman en cuenta mi esfuerzo que realizo a la empresa	x		x		x		
16	Evaluó el progreso que realizo para la empresa		x		x		x	
17	Tomo la iniciativa en actividades nuevas	x		x		x		
18	Desarrollo proactivamente mis funciones en la empresa	x		x		x		
	DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO							
19	Me comprenden los demás cuando tienes alguna dificultad	x		x		x		
20	Expreso las ideas claras cuando trabajo en equipo	x		x			x	
21	Soy agradable con tus compañeros cuando realizas actividades en equipo	x		x			x	
22	Animo a los compañeros cuando no llegan a comprender del tema	x		x		x		
23	Aporto ideas para tener resultados óptimos en grupo	x		x		x		

24	Si otros miembros del grupo se molestan, lo trato con empatía y comprensión	x		x		x	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
25	Realizo seguimiento de las actividades sus compañeros	x		x		x	
26	Aconsejo a mis compañeros que mejoren al tomar una decisión en la empresa	x		x		x	
27	Animo a mis compañeros a ser proactivo en su trabajo	x		x		x	
28	Cuando toman decisiones relacionado en la empresa te tomas un tiempo para analizarlo.		x		x		x
29	Logro gran influencia en su equipo de trabajo	x		x		x	
30	Dirijo de manera positiva para alcanzar los objetivos de la empresa		x		x		x
	DIMENSIÓN MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No
31	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de mi jefe		x		x		x
32	Pongo mucho esfuerzo para que otros compañeros no me critiquen	x		x		x	
33	Mi área de trabajo es adecuado para desarrollar mi trabajo	x		x		x	
34	La condición de trabajo donde desarrollas tus actividades es agradable.	x		x		x	
35	El sueldo que percibo es justo para lo que realizo.	x		x		x	
36	Me siento alegre cuando mi esfuerzo es reconocido		x		x		x
	DIMENSIÓN RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
37	Demuestro un trato justo e igualitario entre compañeros	x		x		x	
38	La empresa demuestra igualdad con todos los colaboradores		x		x		x
39	La empresa me retribuye de manera positiva	x		x		x	
40	Ofrecen oportunidades de crecimiento a buenos trabajadores		x		x		x
41	Trato de dar una imagen buena dela empresa con los clientes	x		x		x	
42	Considero que cumplo con las normas establecidas en la empresa		x		x		x
	DIMENSIÓN PARTICIPACION	Si	No	Si	No	Si	No
43	Propones un plan para lograr el cumplimiento de tareas	x		x		x	
44	Colaboras en todos los niveles de la empresa		x		x		x
45	Me siento recompensado por tu compromiso en este trabajo	x		x		x	
46	Te inspira a tener un compromiso con el trabajo		x		x		x
47	Los compañeros tienden a tener un espíritu de equipo en la empresa	x		x		x	
48	Cuando hay una actividad en la empresa participas activamente	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:Mag. Oscar Espinoza Paucar..... DNI:....41010698.....

Especialidad del validador:.....Docente.....

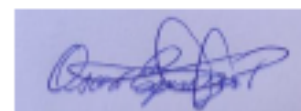
.....7.....de.....6.....del 2023.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL ORGANIZATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Poseo habilidades en el puesto de trabajo	x		x			x	
2	Cuando tengo dudas acerca de alguna función mandadas te explican con claridad	x		x		x		
3	Tengo capacitaciones de manera consecutiva para mejorar tu desempeño	x		x		x		
4	Desempeño de manera óptima demostrándola calidad de trabajo	x		x			x	
5	Cumplo tus funciones de manera eficaz	x		x		x		
6	Realizo evaluaciones para medir la productividad éntrelos colaboradores	x		x		x		
	DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa me apoya para el crecimiento profesional	x		x		x		
8	Tomo conciencia cuando faltan algún código de ética en la empresa	x		x		x		
9	Mido mi propio rendimiento en los trabajo que realizo		x		x	x		
10	Llego a los objetivos de manera responsable	x		x			x	
11	Desarrollo las actividades asignadas en el tiempo en el tiempo determinado por el jefe	x		x		x		
12	Logro los objetivos antes del tiempo establecido	x		x		x		
	DIMENSIÓN INCIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuento con iniciativa para realizar actividades en grupo		x		x	x		
14	Demuestro interés en las tareas que realizo		x		x	x		
15	Toman en cuenta mi esfuerzo que realizo a la empresa	x		x		x		
16	Evaluó el progreso que realizo para la empresa		x		x		x	
17	Tomo la iniciativa en actividades nuevas		x		x	x		
18	Desarrollo proactivamente mis funciones en la empresa	x		x		x		
	DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me comprenden los demás cuando tienes alguna dificultad	x		x		x		
20	Expreso las ideas claras cuando trabajo en equipo	x		x			x	
21	Soy agradable con tus compañeros cuando realizas actividades en equipo	x		x			x	
22	Animo a los compañeros cuando no llegan a comprender del tema	x		x		x		
23	Aporto ideas para tener resultados óptimos en grupo	x		x		x		

24	Si otros miembros del grupo se molestan, lo trato con empatía y comprensión	x		x		x	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
25	Realizo seguimiento de las actividades sus compañeros	x		x		x	
26	Aconsejo a mis compañeros que mejoren al tomar una decisión en la empresa	x		x		x	
27	Animo a mis compañeros a ser proactivo en su trabajo	x		x		x	
28	Cuando toman decisiones relacionado en la empresa te tomas un tiempo para analizarlo.		x		x	x	
29	Logro gran influencia en su equipo de trabajo	x		x		x	
30	Dirijo de manera positiva para alcanzar los objetivos de la empresa		x		x		x
	DIMENSIÓN MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No
31	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de mi jefe		x		x		x
32	Pongo mucho esfuerzo para que otros compañeros no me critiquen	x		x		x	
33	Mi área de trabajo es adecuado para desarrollar mi trabajo	x		x		x	
34	La condición de trabajo donde desarrollas tus actividades es agradable.	x		x		x	
35	El sueldo que percibo es justo para lo que realizo.	x		x		x	
36	Me siento alegre cuando mi esfuerzo es reconocido		x		x		x
	DIMENSIÓN RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
37	Demuestro un trato justo e igualitario entre compañeros	x		x		x	
38	La empresa demuestra igualdad con todos los colaboradores		x		x		x
39	La empresa me retribuye de manera positiva	x			x		x
40	Ofrecen oportunidades de crecimiento a buenos trabajadores		x		x		x
41	Trato de dar una imagen buena dela empresa con los clientes	x		x		x	
42	Considero que cumplo con las normas establecidas en la empresa		x		x		x
	DIMENSIÓN PARTICIPACION	Si	No	Si	No	Si	No
43	Propones un plan para lograr el cumplimiento de tareas	x		x		x	
44	Colaboras en todos los niveles de la empresa		x		x		x
45	Me siento recompensado por tu compromiso en este trabajo	x		x		x	
46	Te inspira a tener un compromiso con el trabajo		x		x	x	
47	Los compañeros tienden a tener un espíritu de equipo en la empresa	x		x		x	
48	Cuando hay una actividad en la empresa participas activamente	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ Formular mejor las preguntas y que estén más enfocadas en la dimensión usada.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg / Lic:Lic. Barbara Alexandra Ilda, Tello
Cabrera..... DNI:.....74973297.....

Especialidad del validador:.....Docente
.....

...07.....de.....052.....del 203.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

El asesor *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de *Elija un elemento.*, Carrera profesional de *Elija un elemento.*, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo del proyecto de investigación del(os) estudiante(s):

- *Haga clic o pulse aquí para escribir texto.*

Por cuanto, **CONSIDERA** que el proyecto de investigación titulado: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto.* para aspirar al título profesional por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos

CÓDIGO DOCUMENTO	DE	COR-F-REC-VAC-05.13	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 90
FECHA DE VIGENCIA		11/04/2019				