



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una
empresa pastelera, Comas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Trujillo Vasquez, Nataniel Malaquias (orcid.org/0000-0001-9656-7965)

ASESOR:

Mgtr. Romero Correa Aldo Jesus ([orcid.org/ 0000-0003-3683-7390](https://orcid.org/0000-0003-3683-7390))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicó este trabajo principalmente a Dios, el creador de todo lo existente en este mundo, por haberme dado la vida y haber estado conmigo en cada paso que daba, dándome la fortaleza para seguir adelante y no desistir.

A mi familia quienes han sido mi apoyo en todo momento, siendo los pilares fundamentales en mi vida, apoyándome y dándome su confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi capacidad. Es por ello por lo que ahora soy las personas que soy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme acompañado en todo el proceso para la elaboración de mi tesis, porque, me dio la sabiduría y fortaleza para lograr una buena investigación.

En segundo lugar, a mi familia, por su constante apoyo, por sus consejos y experiencias compartidas, además por el inmenso amor, apoyo y esfuerzo que hicieron para lograr ayudarme económicamente a culminar mis estudios.

En tercer lugar, a mi asesor Aldo Jesus Romero Correa, por brindarme sus conocimientos y haber tenido toda la paciencia para guiarme durante todo este proceso.

A todos que hicieron posible esta investigación, que Dios los bendiga y nuestros más sinceros agradecimientos.

DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO CORREA ALDO JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023.", cuyo autor es TRUJILLO VASQUEZ NATANIEL MALAQUIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO CORREA ALDO JESUS DNI: 26689491 ORCID: 0000-0003-3683-7390	Firmado electrónicamente por: AROMEROCO01 el 25-11-2023 15:51:39

Código documento Trilce: TRI - 0660107

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRUJILLO VASQUEZ NATANIEL MALAQUIAS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NATANIEL MALAQUIAS TRUJILLO VASQUEZ DNI: 75183923 ORCID: 0000-0001-9656-7965	Firmado electrónicamente por: NMTRUJILLOT el 22- 11-2023 17:21:57

Código documento Trilce: TRI - 0660106

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad el asesor.....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de Contenidos.	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.	01
II. MARCO TEÓRICO.....	04
III. METODOLOGÍA	09
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	09
3.2. Variables y Operalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Expertos para la validación de instrumentos.....	16
Tabla 2. Datos estadísticos de la variable Ambiente Laboral	18
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable Ambiente Laboral	19
Tabla 4. Datos estadísticos de la variable Rendimiento Laboral.....	20
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral	21
Tabla 6. Prueba de normalidad utilizando el Shapiro Wilk	22
Tabla 7. Correlación entre las variables ambiente laboral y rendimiento laboral	23
Tabla 8. Correlación de la variable Ambiente Laboral y las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral.....	24
Tabla 9. Alfa de Cronbach general.....	63
Tabla 10. Alfa de Cronbach por variable	63
Tabla 11. Alfa de Cronbach por dimensión	63

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Detalle grafico de la variable Ambiente Laboral	18
Figura 2. Detalle grafico de las dimensiones confianza, compromiso laboral y desarrollo personal.....	19
Figura 3. Detalle grafico de la variable Rendimiento Laboral	20
Figura 4. Detalle grafico de las dimensiones incentivos, capacitaciones y rendimiento en el puesto	21

RESUMEN

El objetivo de esta investigación científica fue establecer la incidencia que tuvo el ambiente laboral en el rendimiento laboral, de una empresa pastelera, Comas, 2023. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, además se utilizó un cuestionario para cada variable compuesto cada uno de 15 ítems, dicho análisis tuvo como resultado un coeficiente de relación de 0.534, indicando que existió una positiva significativa relación entre ambas variables. Por lo cual se concluyó que se aceptó la hipótesis planteada y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: Ambiente laboral, rendimiento laboral, incentivos, capacitaciones, rendimiento en el puesto.

ABSTRACT

The objective of this scientific research was to establish the impact that the work environment has on the work performance of a pastry company, Comas, 2023. The methodology used was a quantitative approach, a correlational descriptive level, a non-experimental and cross-sectional design. In addition, a questionnaire was used for each variable, each composed of 15 items. Said data analysis resulted in a relationship coefficient of 0.534, indicating that there was a significant positive relationship between both variables. Therefore, it was concluded that the proposed hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Work environment, work performance, incentives, training, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurrir de este año, el ambiente laboral es donde se exponen al conjunto de condiciones y sucesos donde se realizan algunas actividades laborales de una organización. Este ambiente posibilita poseer un efecto revelador en la calidad y cantidad de trabajo que los empleados pueden producir.

Salazar & Arias (2021), expresó que el entorno de trabajo constituye el contexto donde los empleados o colaboradores llevan a cabo sus actividades de manera confiable y segura, promoviendo de esta manera su crecimiento personal.

Por ejemplo, un ambiente de trabajo cómodo puede incrementar la conformidad que tienen los colaboradores, a su vez puede aumentar la motivación y el sentido de ser leales por parte de los colaboradores a la organización. Además, un ambiente donde se labora a diario positivo también suele ayudar a tener una mejor salud física y mental por parte de los empleados, reduciendo el ausentismo y aumentando la retención de empleados.

Por otro lado, un ambiente laboral tóxico o estresante puede tener efectos negativos en el rendimiento laboral en los colaboradores. Si los trabajadores experimentan incomodidad, estrés o falta de motivación en su entorno laboral, es posible que su nivel de productividad y eficiencia disminuya. Además, podrían enfrentar un mayor riesgo de sufrir lesiones o enfermedades laborales debido a la tensión y presión emocional.

Por lo tanto, es importante que las organizaciones sean conscientes del ambiente de trabajo que tienen en sus empresas y del efecto que suele tener en el rendimiento laboral.

La tecnología también puede tener un impacto en el ambiente laboral. Las herramientas y tecnologías adecuadas pueden mejorar la productividad y la eficiencia, mientras que las tecnologías obsoletas o inadecuadas pueden generar frustración y retrasos en el trabajo.

Las empresas internacionales como lo es Google, cuentan con ambientes recreativos, donde sus colaboradores puedan desarrollar su lado creativo, sirviendo también como un ambiente donde sus colaboradores puedan desestresarse.

Por otro lado, en cuanto al ámbito nacional y local, durante la pandemia, el trabajo remoto puso bajo presión a los colaboradores. Algunas empresas abusaron de

sus colaboradores haciéndoles trabajar más de las ocho horas acordadas y eliminando algunos beneficios que tenían cuando trabajaban de manera presencial. Estos abusos eran justificados por las empresas argumentando que los colaboradores trabajaban desde la comodidad de su hogar.

Estos abusos se detuvieron cuando el Estado estableció la Ley del Teletrabajo Ley N° 31572 el 1 de enero de 2022, la cual indicaba los beneficios de los trabajadores y las obligaciones de las empresas. Esto llevó a que muchos trabajadores hicieran valer sus derechos y, con el tiempo, se acostumbraron a trabajar de manera remota. Por consiguiente, es de suma significancia que las organizaciones continúen cumpliendo con las regulaciones de teletrabajo y sigan mejorando su entorno laboral para promover el bienestar de sus empleados y aumentar su productividad.

Por consiguiente, la compañía del sector pastelero, situada en el distrito de Comas, enfocado en la elaboración y venta de pasteles, bizcochuelos y aperitivos dulces, enfrente el problema de una disminución en la producción. Esto se debió a que sus empleados no se encontraban a cómodos trabajando, ya que sentían que no le tomaban la importancia necesaria, otro factor es por la rivalidad que hay por ver quien sobresale más, generando conflictos entre ellos.

Ante la situación planteada, surgió la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo afecta el entorno laboral a la eficiencia productiva de una empresa dedicada a la pastelería en Comas, 2023? Como resultado, se consideraron los problemas específicos siguientes: ¿Cómo influye el entorno laboral en los estímulos dentro de una empresa pastelera en Comas, 2023? ¿Cuál es el impacto del entorno laboral en los programas de capacitación de una empresa pastelera en Comas, 2023? ¿De qué manera afecta el entorno laboral al crecimiento personal en una empresa pastelera en Comas, 2023?.

Con base en lo expuesto previamente, se fundamentó teóricamente la investigación mediante la revisión de obras de autores, tesis y artículos relevantes en relación con los temas ambiente laboral y rendimiento laboral. Dichos aportes teóricos de estos recursos proporcionaron un respaldo significativo y confiable a la investigación. La teoría de Likert se empleó como fundamento teórico para la variable de ambiente laboral, centrándose en el concepto de clima organizacional. Para la variable de rendimiento laboral, se recurrió a la teoría del desempeño laboral, lo que

nos permitió cumplir con los requisitos establecidos por aquellas personas que están al mando.

En relación con la fundamentación de la metodología, se optó por emplear enfoques cuantitativos que incluyen correlación descriptiva y niveles transversales. Se seleccionaron cuestionarios tal como lo es el instrumento de recopilación de información, siendo ellos los que abordaron diversas dimensiones. Para las variables relacionadas con el clima laboral, se tomaron en cuenta factores clave como confianza, ambiente y desarrollo personal. En cuanto a las variables vinculadas al desempeño laboral, se consideraron motivación y capacitación. Estas dimensiones sirvieron como base para elaborar las interrogantes.

Finalmente, en cuanto a la justificación práctica, los datos obtenidos resultaron ser de utilidad tanto para investigadores futuros que aborden problemáticas similares como para la organización. Estos datos recopilados tienen el potencial de brindar información valiosa y relevante para investigaciones subsiguientes que enfrenten situaciones relacionadas con el tema en cuestión. Además, para la entidad organizativa, la información recabada se revela de suma importancia.

En consecuencia, se formuló el siguiente objetivo general: Evaluar la influencia del entorno laboral en el desempeño laboral de una empresa de pastelería en Comas, 2023. Como objetivos específicos: Analizar la conexión entre el entorno laboral y los incentivos en una empresa pastelera en Comas, 2023. Investigar la relación entre el entorno laboral y los programas de capacitación en una empresa pastelera, Comas, 2023. Examinar la relación entre el entorno laboral y el crecimiento personal en una empresa pastelera, Comas, 2023.

En último término, la hipótesis general planteada fue: Existe una influencia significativa del entorno laboral en el rendimiento laboral de una empresa de pastelería en Comas, 2023. Además, las hipótesis específicas fueron: Existe una relación entre el entorno laboral y los incentivos en una empresa pastelera, Comas, 2023. Se observa una relación entre el entorno laboral y los programas de capacitación en una empresa pastelera, Comas, 2023. Se evidencia una relación entre el entorno laboral y el desarrollo personal en una empresa pastelera, Comas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la elaboración del producto de investigación se tomaron en cuenta investigaciones basadas en el ámbito nacional e internacional.

Referente al nivel nacional, mencionado texto se alude al investigador Sánchez (2019) y su tesis de licenciatura, la cual se propone resaltar los elementos psicosociales asociados al desempeño laboral. Los procedimientos fueron no experimental y transversal con correlación, involucrando a 102 participantes que conformaron nuestra muestra. Uno de los hallazgos más destacados es la obtención de un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.440. En términos conclusivos, se deduce que este valor se sitúa por debajo de 0.045, lo que sugiere que la dimensión de factores psicosociales ejerce una influencia directa en el rendimiento laboral.

En su trabajo de investigación, Ruiz (2021) trata de definir el vínculo del ambiente de trabajo y el comportamiento del servidor público. El diseño es no experimental - transversal de correlación, teniendo 79 trabajadores como ejemplares para su estudio. La información obtenida evidenció una correlación directa y positiva ($p = 0,005$) entre el entorno de trabajo y su comportamiento en la dimensión competencia; se encontró que el clima de trabajo estaba más allá del nivel aceptable ya que el 69,6 % lo encontró favorable, el 5,1 % lo encontró demasiado favorable y el 25,3 % lo encontró demasiado fácil.

En su investigación, Briceño (2017) se propuso explorar la posible conexión entre el ambiente laboral y la comunicación interna entre los colaboradores en el área administrativa de la Estación de Salud Huaca - Pando, ubicada en San Miguel. La estrategia metodológica empleada se caracterizó por ser de naturaleza no experimental y descriptiva. La población objeto de estudio abarcó a todo el personal de la Estación de Salud Huaca Pando en la ciudad de São Miguel, contando con la participación de un total de 43 individuos. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos para la recopilación de datos. Los resultados revelan una correlación positiva entre el clima laboral y la comunicación interna, respaldada por un coeficiente de correlación moderado de $r = 0,610^*$, con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$), lo cual conduce al rechazo de la hipótesis planteada.

Huaita & Luza (2018) realizaron una investigación con el propósito de explorar el impacto del entorno de trabajo y la complacencia de trabajo en el rendimiento de los maestros en escuelas secundarias de Barrios Altos-Lima. La perspectiva de la

exploración fue fundamental, explicativa y descriptiva, empleando un diseño no experimental y transversal. La muestra abarcó a 103 educadores de la institución Barrios Altos - Lima. La fiabilidad de los datos, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, arrojó valores de 0.79, 0.87 y 0.86 para las variables consideradas. Se encontró que las variables eran estadísticamente significativas ($\chi^2 = 115.746$; $gl = 16$; $p = 0.000$). Además, al analizar la información de Nagelkerke R², se observó un valor del 86.6%, siendo la variable dependiente el 0.866.

Lorenzo (2017) presentó como principal propósito evidenciar la conexión entre el desempeño laboral y las habilidades competentes de los colaboradores pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). En el contexto de un enfoque descriptivo de correlación transversal, la población objetivo incluyó a 65 individuos, con una muestra seleccionada de 46 empleados. Para recolectar datos, se aplicó una encuesta con un cuestionario basado en la escala Likert. Los resultados obtenidos reflejan principalmente niveles elevados de productividad y capacidad laboral entre los empleados de gestión de la educación profesional y laboral en el MTPE-LIMA (54.3% y 58.7%, respectivamente). Además, se observa una correlación moderadamente positiva entre la productividad laboral y la capacidad de trabajo en el MTPE-LIMA.

Navarrete (2016) se propuso establecer una relación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral de los empleados del Ministerio de la Mujer y grupos vulnerables. La muestra de interés estuvo compuesta por 388 individuos, de los cuales se seleccionaron 182 participantes. El diseño del estudio fue de naturaleza correlacional transversal, caracterizado por su enfoque no experimental. Para la recopilación de datos, se empleó el Cuestionario de Clima Laboral, compuesto por 50 ítems en escala Likert, y la Encuesta de Satisfacción Laboral Variable, que constaba de 27 ítems en escala Likert.

A partir de los resultados obtenidos, se llega a la conclusión de que existe evidencia de una relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el Ministerio de la Mujer. Este vínculo es especialmente notable entre los empleados que enfrentan diversos antecedentes y situaciones difíciles, como se evidencia en la correlación Rho de Spearman, con un coeficiente de 0,689.

En el contexto internacional, tenemos a Vallejo (2021) propuso en su estudio examinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño organizacional. Este

trabajo se basa en métodos cuantitativos, descriptivos, transversales y no experimentales. La información se recopiló mediante un cuestionario cerrado en escala Likert respondido por un grupo de 45 empleados, resultando una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,835. Los resultados de este estudio muestran que el 68% de los participantes cree que el ambiente laboral es positivo en todos los aspectos.

García & Gutiérrez (2023) plantean en su trabajo de investigación que su objetivo principal fue analizar el clima laboral en una pequeña empresa de Tampico, Tamaulipas. Los calibres se aplican a todos sus colaboradores. Se utilizó un estudio de confiabilidad y una investigación de información usando la estadística descriptiva e inferencial. Esta investigación demuestra que el clima laboral no tiene impacto positivo en el desarrollo organizacional para que la productividad suficiente.

El objetivo de la investigación efectuada por Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) se propusieron identificar los componentes que integran la eficiencia laboral en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MYPES) en el Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. La encuesta sobre productividad laboral se aplicó en 39 PYMES de la región, y los objetivos de la encuesta se enfocaron en dos aspectos: el personal y el procedimiento productivo. A través del análisis factorial realizado en la investigación, se estableció que los factores dentro de la dimensión humana, como el comportamiento grupal y el entorno social laboral, explicaron el 62,32% de la variabilidad de la información. De igual manera, se observó que los elementos más determinantes en la dimensión relacionada con la fabricación fueron la administración de procesos y la aptitud/gestión, los cuales fueron responsables del 59,42% de la variabilidad total en esta clasificación.

Las **teorías relacionadas** a la variable ambiente laboral, es que se hizo mención a la **teoría de Likert**, la cual es explicada por Cruz y Segura (2018), quienes hicieron referencia a esta teoría, se evidencia la conducta de los empleados en una organización, la cual está relacionada con la manera en que son tratados por sus superiores inmediatos o por otros colegas. Otra teoría tomada en cuenta es la **teoría de la administración científica de Taylor**, definida por Gismano & Schwerdt (2018) como un método apoyado en métodos y reglas científicas, con el fin de aprovechar el día para trabajar mejor y no perder tiempo y dinero en la producción. Su objetivo principal es lograr un gran éxito y comodidad.

De igual manera se tuvo presente los siguientes **enfoques conceptuales**, Palligua (2019) El ambiente laboral es considerado un punto muy importante para las organizaciones. Organizaciones que se esfuerzan por mejorar continuamente su entorno. Organizaciones para aumentar la productividad, considerar siempre que los recursos humanos sean su elemento central, ya que es quien da vida a la empresa, la organización no debe olvidar que el recurso humano es clave para tomar la decisión de convertirse en empresa.

Naranjo (2019) dice que el ambiente laboral colombiano actual tiene una alta tasa de rotación tanto para hombres como para mujeres simplemente porque las personas buscan un ambiente donde se sientan cómodos y creen que sus perspectivas laborales son las mejores. En definitiva, buscan el mejor ambiente de trabajo para aplicar sus conocimientos, servir a los demás y ayudarlos a realizarse. Salazar & Arias (2021) argumentan que un ambiente de trabajo es un clima en el que los compañeros de trabajo están seguros en su desarrollo personal.

Considerando las diversas referencias teóricas, se decidió adoptar lo planteado por Huayta & Rosales (2022), lo cual facilitó la identificación de las siguientes dimensiones: confianza, compromiso laboral y desarrollo personal.

En lo que respecta a la otra variable, el rendimiento laboral, se hizo referencia a la **teoría del desempeño**. Los autores Bautista, Cienfuegos y David (2020) abordan el rendimiento de cada empleado en la ejecución de las tareas asignadas y su desenvolvimiento en las operaciones. Por esta razón, muchas empresas evalúan el rendimiento vinculado a la eficiencia y eficacia de sus operaciones. Otra teoría significativa es la **teoría de la motivación**, de acuerdo con Peña & Villón (2018). Esta teoría se centra en el anhelo de una persona por dedicarse y destacarse en su labor o ámbito profesional. Se caracteriza por ser un conjunto de energías generadas internamente que están vinculadas al entorno cultural, social y organizacional en el que el individuo lleva a cabo su trabajo. También se considera la conocida **pirámide de Maslow**, en la cual Madero (2022) indica que Maslow propuso una categorización de las necesidades humanas. Asegura que después de atender las necesidades fundamentales en la base de la pirámide, las personas buscan cumplir con necesidades y aspiraciones más elevadas que se encuentran en la cúspide de la pirámide. En resumen, persistirá la existencia de necesidades por satisfacer.

Como **enfoques conceptuales** se citó a Espín & Remache (2022), quienes refieren que el rendimiento laboral es el nivel de productividad dependerá de los incentivos, capacitaciones o las diversas formas de hacer sentir cómodos a sus colaboradores.

Gabini (2018) dice que el rendimiento laboral es el comportamiento de los empleados que se esfuerzan por lograr un objetivo determinado y crean una estrategia personal para lograr este objetivo. Es una herramienta de mucha importancia para las empresas, porque es el reflejo del compromiso de los empleados con su trabajo.

Bautista, Cienfuegos & Aquilar (2020) nos dicen que el rendimiento laboral es el desempeño que está impactado por gran tamaño por las posibilidades de trabajo del colaborador, su actitud hacia el desempeño y el deseo de armonía.

Teniendo en cuenta las distintas teorías citadas en la presente información, se toma la decisión de implementar lo descrito por Sandoval (2019), siendo el quien me posibilitó definir las dimensiones: Incentivos, capacitaciones y rendimiento en el puesto.

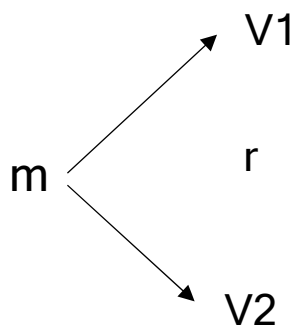
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque adoptado para la ejecución de esta tesis fue cuantitativo, fundamentándose en métodos estadísticos que facilitaron la comprobación de la hipótesis formulada. De acuerdo con Neill & Cortez (2018), la metodología cuantitativa se define como un enfoque de investigación que se apoya en la medición o análisis de datos numéricos y estadísticos con el fin de obtener resultados objetivos y confiables.

Desde otro punto de vista, el método aplicado en la tesis fue empleado al ofrecer soluciones tangibles al problema propuesto. Conforme a la perspectiva de Castro, Gómez y Camargo (2023) describen un método de investigación caracterizado por la resolución de problemas prácticos y la aplicación de conclusiones a situaciones de la vida real. Este método implica utilizar conocimientos teóricos y técnicos para resolver problemas específicos, así como recopilar datos sistemáticamente utilizando métodos cualitativos y cuantitativos.

De manera similar, el método empleado en este estudio se fundamenta en un enfoque descriptivo-correlacional, ya que el objetivo es establecer relaciones entre variables de manera continua. De acuerdo con las recomendaciones de Ferreira (2019), este método de investigación se utiliza para analizar la relación entre dos o más variables, detallando la frecuencia o distribución de comportamientos o eventos de manera específica y llevando a cabo análisis estadísticos de los datos recopilados.



Donde:

m= muestra de trabajadores

V1= Variable de ambiente laboral

V2= Variable de rendimiento laboral

r= posible relación

Dado que no se realizaron manipulaciones en las variables del presente estudio, su diseño adoptó un enfoque no experimental, según la explicación de Hnaire (2019) expone que este método se emplea para investigar fenómenos sin intervenir en variables independientes y sin controlar el entorno experimental. Este enfoque implica la observación sistemática de objetos o eventos en el entorno natural objeto de estudio, la recopilación de datos de manera no intrusiva y el análisis de estos datos para identificar patrones y relaciones entre las variables de interés. En cuanto al enfoque transversal elegido, que evalúa las características de una variable en un momento específico, se utilizó un diseño transversal, como explica Hnaire.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Ambiente laboral

Definición conceptual

Salazar & Arias (2021) expresaron que el entorno laboral se refiere al ambiente en el que los colaboradores llevan a cabo sus actividades de manera segura y confiable, promoviendo así el crecimiento en su desarrollo personal.

Definición operacional

La dimensión del entorno laboral se evaluó a través de tres aspectos: confianza, compromiso laboral y desarrollo personal. En conjunto, se utilizaron 15 ítems con una escala de medición ordinal.

Dimensión 1: Confianza

Shropshire (2020) comentó que, cuando existe confianza, las personas se encuentran preparadas para colaborar y desempeñarse de la manera más efectiva. Las personas adoptan metas compartidas, están dispuestas a tomar riesgos, emplean su creatividad, se brindan apoyo recíproco y se comunican de forma abierta y honesta.

Indicadores

Cumplimiento de responsabilidades

Zhu & Halepoto (2022), hicieron referencia que es el cumplimiento de un deber o preocupación al hacer o decidir algo, o una forma de reacción que significa saber claramente si las consecuencias del cumplimiento de un deber vienen o no sobre uno mismo.

Respeto mutuo

Goh (2022), habló de este indicador, podemos aceptar las limitaciones de los demás y reconocer sus fortalezas; evite los insultos y el sarcasmo y no permita la violencia o los insultos como medio para imponer estándares.

Dimensión 2: Compromiso laboral

Araya, Quiroz & Salazar (2021), describieron que es la actitud positiva de un empleado hacia su trabajo y la empresa, es leal a las normas y cultura que tiene la empresa, y se desarrolla un sentido de responsabilidad y lealtad a la organización, una alta participación en el trabajo se asocia con una mayor motivación.

Indicadores

Proactividad

Dans (2022), expresó que la proactividad es la capacidad de anticipar problemas y oportunidades antes de que surjan. Se trata de ser proactivo, no reactivo, y asumir la responsabilidad de uno mismo y de sus decisiones. Una persona proactiva no espera a que le digan qué hacer, sino que actúa para conseguir sus objetivos.

Actitud

Durán, Guilianny, Marcano & Boscán (2021), Varios factores pueden influir en la actitud laboral, tales como la cultura organizacional, las expectativas laborales y la satisfacción en el trabajo. Es de suma importancia cultivar una mentalidad

laboral positiva, ya que esto contribuye a la creación de un entorno de trabajo favorable y productivo tanto para los trabajadores como para las empresas.

Dimensión 3: Desarrollo personal

Fletcher (2019), describió al desarrollo personal como actividades que promueven el desarrollo de habilidades, hábitos y formas de pensar personales apropiados como un medio para esforzarse por mejorar la calidad de vida y ayudar a realizar sueños y aspiraciones.

Indicadores

Bienestar físico

Modi (2018), interpretó el bienestar físico como la aptitud física de los empleados cuando se sienten funcionales al 100%, se desempeñan físicamente con normalidad y no padecen impedimentos físicos relacionados con su puesto.

Bienestar emocional

Laib, Stockinger, Polanski, Dücker, Voll, Schiffrer, & Burmester (2022), en su estudio hicieron referencia al logro de un mayor grado de humanización del trabajo, el logro de la satisfacción de los individuos en el cumplimiento de sus responsabilidades, gracias a un ambiente laboral confortable en donde se reconoce su trabajo.

Bienestar mental

Neto, Chambel, & Carvalho (2018), hicieron referencia que es un estado de bienestar en el que las personas son conscientes de sus habilidades, cómo las reconocen y las expresan, manejan el estrés normal de la vida, trabajan productivamente y contribuyen a sus comunidades.

Escala de medición

Ordinal, mediante la escala de medición de tipo Likert.

Variable: Rendimiento laboral

Definición conceptual

Espín & Remache (2022), refirieron a la relación entre los medios por los cuales se produce algo, como mano de obra, materiales, energía, etc., además, que el nivel del rendimiento dependerá de los incentivos, capacitaciones o las diversas formas de hacer sentir cómodos a sus colaboradores.

Definición operacional

Las dimensiones de esta variable abordaron los incentivos, capacitaciones y rendimiento en el puesto que los colaboradores perciben. Estas dimensiones fueron evaluadas con 15 ítems utilizando la escala de Likert, la cual incluyó 5 opciones de respuesta, caracterizándose por ser de naturaleza ordinal.

Dimensión 1: Incentivos

Biggerstaff, Blank & Goldie (2019), describieron los incentivos como un plan de compensación utilizado por las empresas para aumentar la motivación y la eficiencia de los empleados para aumentar la producción.

Indicadores

Compensación económica

Tarmidi, Simbolon, Putra, Sulaeman y Farhan (2021) describen la compensación como un medio para reconocer y recompensar el esfuerzo y dedicación de los empleados, al mismo tiempo que proporciona una remuneración justa y competitiva que resulta fundamental para la retención del talento. Además del salario mensual, los empleados pueden beneficiarse de compensaciones adicionales, como pagos especiales.

Reconocimientos

Miyajima, Tanaka, Miyata, Tada, Mochimaru e Izumi (2018) señalan que el reconocimiento laboral implica que la empresa reconozca el rendimiento de sus colaboradores. El objetivo de implementar programas de reconocimiento del

desempeño es estimular el rendimiento y lograr resultados organizacionales positivos por parte de los empleados.

Dimensión 2: Capacitaciones

Torres, Labbé y Cortés (2022) caracterizaron las capacitaciones como un tipo de formación en el lugar de trabajo, utilizada por las empresas con el fin de que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el ámbito en el que desempeñan sus funciones, así como en otros campos, ya que se considera que están aptos para captar la información que se le brinde.

Indicadores

Cursos mensuales

Aquino & Bailón (2018) señalan que un programa de enseñanzas organizacional proporcionado por la organización es una acción educativa llevada a cabo dentro de una organización o entidad empresarial con el fin de permitir que las personas adquieran habilidades técnicas o conocimientos que contribuyan a su avance en un área específica.

Charlas de retroalimentación

Donaghue (2020) proporcionó una breve explicación acerca de que las conversaciones de retroalimentación implican el acto de responder a la publicación de un mensaje. Estas respuestas pueden clasificarse en dos categorías, ya sea positivas o negativas, según el rendimiento del sistema.

Dimensión 03: Rendimiento en el puesto

Cusme, Zambrano, Gómez, Cecilia & Palacios (2022), mencionaron que el desempeño laboral se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que los empleados realizan en sus puestos. Se mide por la capacidad de los empleados para alcanzar sus metas y objetivos laborales y cumplir las metas que tiene determinada la organización.

Indicadores

Asistencia y puntualidad

Conforme a las afirmaciones de Vicente (2021), sostuvo que la constancia en la presencia y la puntualidad son habilidades fundamentales que todo empleado debería poseer en el ámbito laboral. La asistencia implica estar presente y preparado para trabajar en el momento asignado, mientras que la puntualidad implica llegar a tiempo tanto al trabajo como a las reuniones.

Logro de resultados

Casallo, Casimiro y Sánchez (2021) enfatizan que en las organizaciones el logro de resultados es un proceso en el que la organización se fija metas específicas, medibles y se dedica activamente a alcanzarlas. Este proceso es esencial para que una empresa logre sus objetivos porque le permite evaluar con qué eficacia y eficiencia se utilizan los recursos.

Escala de medición

Ordinal, mediante la escala de medición de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población objeto de este estudio englobó a los empleados tanto del taller como de las tiendas, incluyendo a aquellos con experiencia prolongada, a los recién incorporados y a los practicantes. Siguiendo la definición proporcionada por Rajan, McAninch, Wilson, Weuve, Barnes y Evans (2019), la población se concibe como un grupo de individuos que comparten un entorno común y poseen características similares.

Se estableció como criterio de inclusión a todos los colaboradores, tanto del taller como de los puntos de venta, sin importar su antigüedad en la empresa o su rol como practicantes. Por el contrario, se definió como criterio de exclusión a los tres líderes que supervisan la empresa.

Por lo tanto, la población en este estudio consistió en 45 trabajadores, y **la muestra** utilizada también fue de 45 trabajadores. Se optó por una **muestra tipo censo**, siguiendo la perspectiva de los autores Palma, Reis y Zhang (2020), lo que implica que en lugar de seleccionar un subconjunto de la población, la muestra representa la totalidad de la población.

No se llevó a cabo un proceso de **muestreo** debido a la limitada disponibilidad de 45 individuos para recopilar la información; en consecuencia, se trabajó directamente con el grupo completo de 45 trabajadores.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Solórzano (2022) señala que las técnicas de recopilación de datos son instrumentos y métodos empleados para reunir y medir información de forma organizada con el propósito de alcanzar objetivos específicos. Estas técnicas son frecuentemente utilizadas en investigaciones científicas, empresariales, estadísticas y de marketing. En este estudio, la técnica seleccionada fue la encuesta. De acuerdo con Berger (2023), la encuesta se define como el método mediante el cual se recolecta y procesa información relacionada con un tema de estudio.

En el desarrollo de este estudio, se empleó un cuestionario como instrumento para la recopilación de información. Siguiendo la definición de Cardenas y Herrera (2021), un cuestionario se compone de una serie de preguntas relacionadas con el tema de investigación, diseñadas para recopilar información de un grupo específico de individuos objeto de estudio. Con el propósito de asegurar la validez de este instrumento, se llevó a cabo un proceso de validación por parte de expertos, involucrando a tres docentes que llevaron a cabo dicha validación.

Tabla 1.

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO	OPINIÓN DEL EXPERTO
	VALIDADOR	
Magister	Jan Kei Samir Molina Guillen	Aplicable
Doctor	Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable
Doctor	David Fernando Aliaga Correa	Aplicable

La fiabilidad del instrumento fue determinada mediante el uso del coeficiente de Cronbach, aplicado a una muestra de 45 trabajadores. Los resultados indicaron un valor de 0,899, lo cual señala una excelente confiabilidad del instrumento (véase Anexo 9).

3.5. Procedimientos

Para adquirir la información necesaria de la población elegida, empleé un método de recolección de datos en persona. El procedimiento se dividió en tres fases: en la primera, se elaboró el instrumento; en la segunda, se obtuvo la aprobación de los participantes; y finalmente, se llevó a cabo la implementación del instrumento. Los datos recabados fueron posteriormente analizados a través del software estadístico SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se eligió utilizar la metodología descriptiva, siguiendo la visión de Solórzano (2022) enfatiza que su principal objetivo es brindar una interpretación integral de los datos mediante gráficos, tablas y estadísticos como la media, la mediana y la moda. Además, el autor utilizó un enfoque lógico, entendido como un proceso de toma de decisiones basado en la información disponible utilizando diversos métodos confiables para minimizar posibles errores.

Para ello se desarrolló el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

El estudio tuvo en cuenta la autoridad, los derechos de autor y los principios éticos de los encuestados., y fue desarrollado de acuerdo a los lineamientos brindados por la universidad, y nuestros referentes y referencias aplicaron el formato APA, logrando así el cumplimiento de las normas y lineamientos. Universidad en la Universidad Cesar Vallejo, lo que da credibilidad a este estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2.

Datos estadísticos de la variable Ambiente Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	34	76%
Alto	11	24%
Total	45	100%

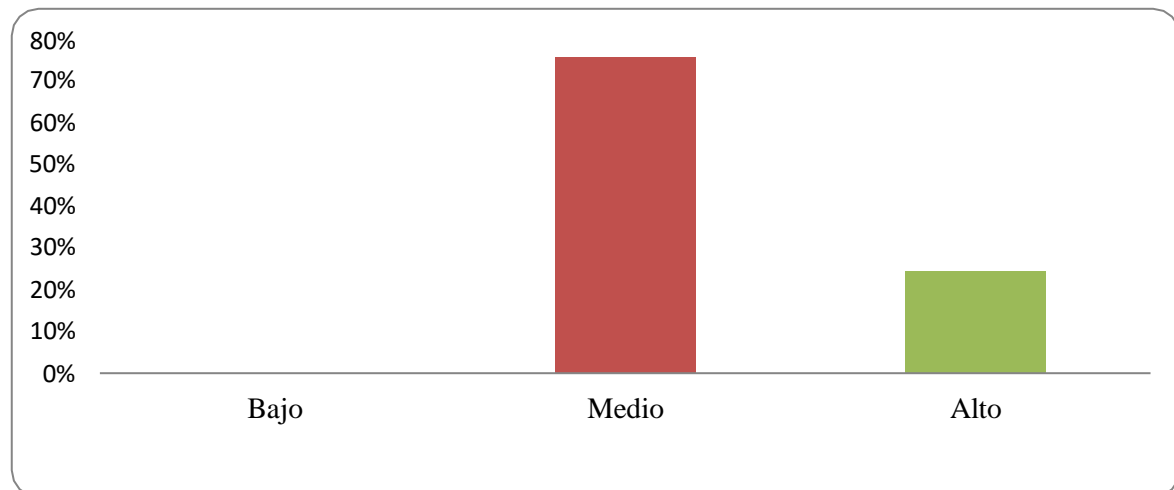


Figura 1.

Detalle grafico de la variable Ambiente Laboral

Interpretación: Al analizar la Tabla 2 y el Gráfico 1, se encuentra que el 76% de los encuestados piensa que el ambiente de trabajo está en un nivel medio, el 24% piensa que el ambiente de trabajo está en un nivel alto. Por otro lado, los encuestados señalaron que no había niveles bajos

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de la variable Ambiente Laboral

NIVELES	Confianza		Compromiso Laboral		Desarrollo Personal	
	fi	%	Fi	%	fi	%
MALO	2	4%	1	2%	7	16%
REGULAR	38	84%	29	64%	29	64%
BUENO	5	11%	15	33%	9	20%
TOTAL	45	100%	45	100%	45	100%

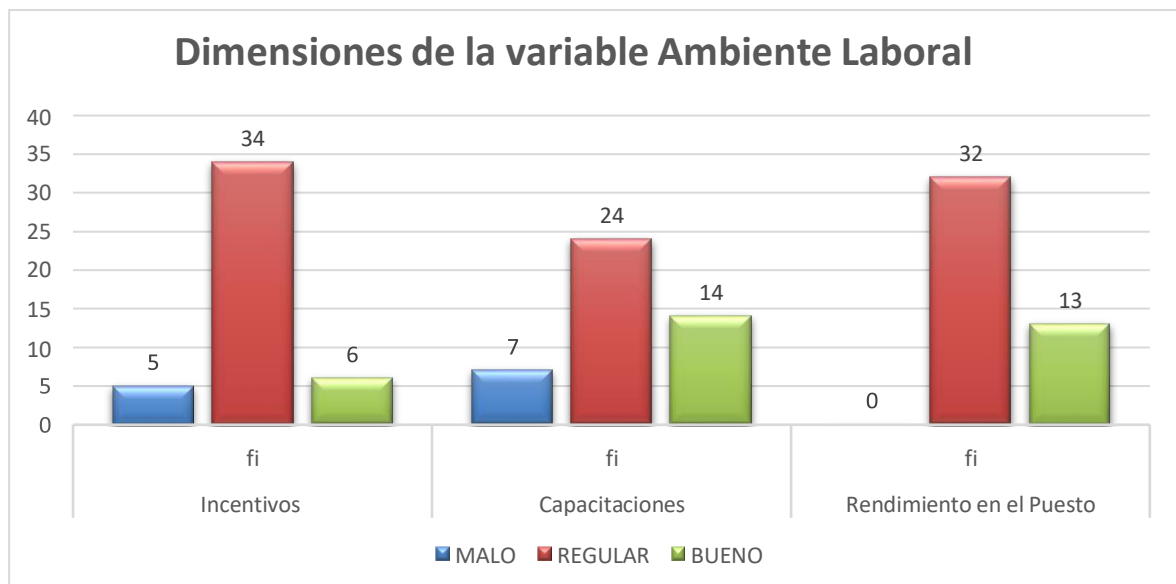


Figura 2.

Detalle grafico de las dimensiones confianza, compromiso laboral y desarrollo personal.

Interpretación: Se pudo observar que en la tabla 3 y figura 2 se detallaron los valores más importantes para cada dimensión de la primera variable, en la primera dimensión Confianza 38 personas del total de encuestados que representan un 84% manifestaron tener un nivel de confianza regular, mientras que en la dimensión Compromiso Laboral 29 personas del total de encuestados que representan 64% manifestaron tener un nivel de compromiso laboral regular y por último en la dimensión Desarrollo Personal 29 personas del total de encuestados que

representa el 64% manifestaron tener un nivel regular de su desarrollo personal.

Tabla 4.

Datos estadísticos de la variable Rendimiento Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	33	73%
Alto	12	27%
Total	45	100%

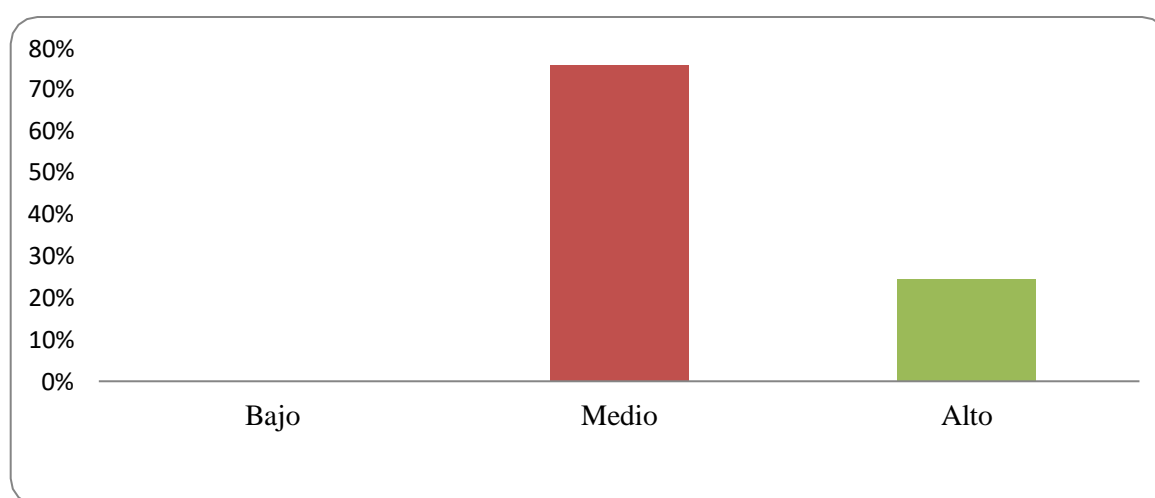


Figura 3.

Detalle grafico de la variable Rendimiento Laboral

Interpretación: El análisis de la tabla 4 y la figura 3 muestra que el 73% del total de encuestados piensa que la eficiencia del trabajo en la empresa es media. Por el contrario, el 27% piensa que su nivel de productividad es alto. Además, los encuestados informaron que no había bajos niveles de desempeño laboral.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral

NIVELES	Incentivos		Capacitaciones		Rendimiento en el Puesto	
	Fi	%	fi	%	fi	%
MALO	5	11%	7	16%	0	0%
REGULAR	34	76%	24	53%	32	71%
BUENO	6	13%	14	31%	13	29%
TOTAL	45	100%	45	100%	45	100%

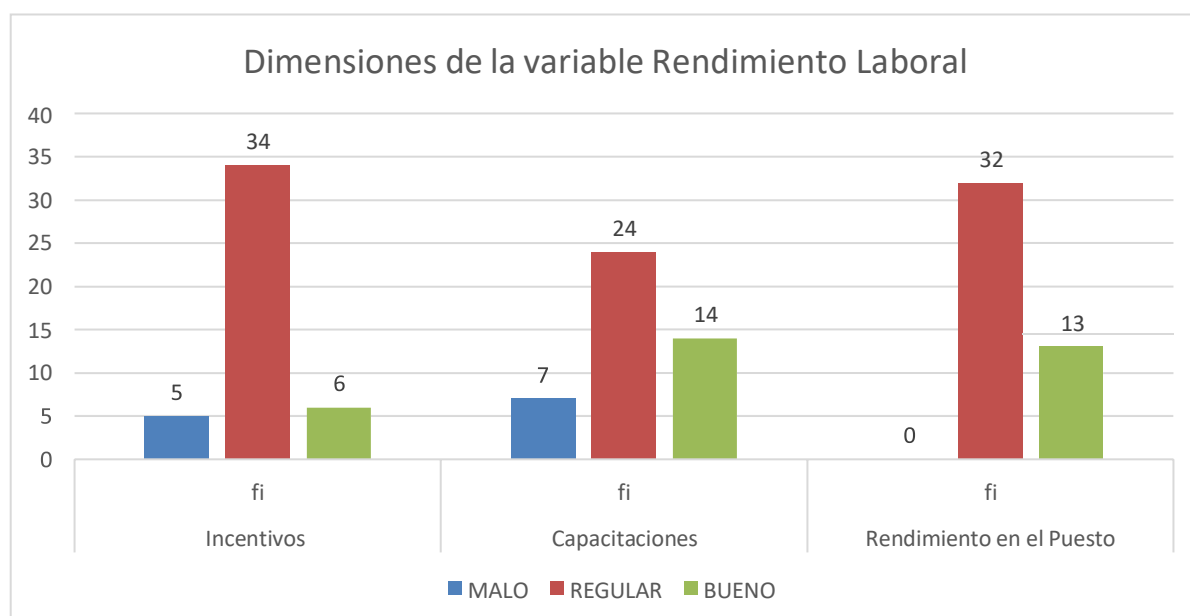


Figura 4.

Detalle grafico de las dimensiones incentivos, capacitaciones y rendimiento en el puesto.

Interpretación: Se pudo observar que en la tabla 5 y figura 4 se detallaron los valores más importantes para cada dimensión de la segunda variable, en la primera dimensión Incentivos 34 personas del total de encuestados que representan un 76% manifestaron tener incentivos a un nivel regular, mientras que en la dimensión Capacitaciones 24 personas del total de encuestados que representan 53% manifestaron tener un nivel de capacitaciones regular y por último en la dimensión

Rendimiento en el Puesto 32 personas del total de encuestados que representa el 71% manifestaron tener un nivel regular de rendimiento en el puesto.

Análisis inferencial

Tabla 6.

Prueba de normalidad utilizando el Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. AMBIENTE LABORAL	.976	45	.040
D1. CONFIANZA	.975	45	.020
D2. COMPROMISO LABORAL	.969	45	.014
D3. DESARROLLO PERSONAL	.980	45	.043
V2. RENDIMIENTO LABORAL	.970	45	.035
D1. INCENTIVOS	.987	45	.028
D2. CAPACITACIONES	.959	45	.047
D3. RENDIMIENTO EN EL PUESTO	.967	45	.018

En la Tabla 6, la normalidad se evaluó mediante el método Shapiro-Wilk porque la muestra incluía menos de 50 empleados. Se encontró que tanto las variables como las dimensiones no eran normales ya que todos los valores de significancia fueron menores a 0,05. Teniendo en cuenta esta situación, las personas decidieron usar el coeficiente de correlación de Rho Spearman para realizar hipótesis

Prueba de hipótesis

La regla de decisión y niveles de correlación son detallados en el anexo 10.

Hipótesis general

H1: Existe incidencia del ambiente laboral en el rendimiento laboral, de una empresa pastelera, Comas, 2023.

H0: No existe incidencia del ambiente laboral en el rendimiento laboral, de una empresa pastelera, Comas, 2023

Tabla 7.

Correlación entre las variables ambiente laboral y rendimiento laboral.

		Correlaciones	Ambiente laboral	Rendimiento laboral
Rho de	Ambiente	Coefficiente de correlación	1.000	,534**
	Laboral	Sig. (bilateral) N	45	.004 45
Spearman	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,534**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral) N	.004 45	45

Fuente: Autor

En la Tabla 7 se presenta la relación entre las variables analizadas, destacando la presencia de una correlación positiva significativa con un resultado de 0,534 (Rho de Spearman) y un nivel de significancia de 0,04. Este valor se compara con la regla de decisión, que fija el nivel de significancia en 0,05. Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis alternas

Tabla 8.

Correlación de la variable Ambiente Laboral y las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral

			Incentivos	Capacitaciones	Rendimiento en el Puesto
		Coeficiente de correlación	,519	,478	,650
Rho de Spearman	Ambiente Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.004	,000
		N	45	45	45

Fuente: Autor

A partir de la información proporcionada en la Tabla 8, se destaca que todas las dimensiones exhibieron un valor de significancia (Sig) inferior a 0.05. En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es importante destacar que la correlación entre la variable ambiente laboral y la dimensión de Incentivos resultó significativamente positiva, alcanzando un valor de 0.519. Asimismo, para la dimensión de Capacitaciones, se observó una correlación positiva de nivel medio de 0.478, mientras que la dimensión de Rendimiento en el Puesto reveló una correlación positiva significativa con un valor de 0.650.

V. DISCUSIÓN

En este momento, se procederá a comparar los resultados obtenidos en este estudio científico. Por esta razón, se abordará el proceso metodológico y teórico con precaución.

En este contexto, la investigación se enfocó constantemente en determinar la influencia del entorno laboral en el rendimiento de una pastelería en Comas. Al alcanzar una significancia de 0.004, inferior al umbral de 0.05 según la regla de decisión, se permitió la utilización de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.534. Este resultado se considera como una correlación positiva considerable, respaldando así la relación entre las variables. Se concluye que el entorno laboral incide en el rendimiento, especialmente en relación con los incentivos, capacitaciones y el desempeño en el puesto, factores cruciales que la empresa debe considerar con sus colaboradores para lograr un rendimiento laboral satisfactorio. Al rechazar la hipótesis nula, se respaldó la hipótesis general que sugiere la incidencia del entorno laboral en la productividad de la pastelería en Comas. Estos resultados son contrastados con los hallazgos de Ruiz (2021), quien concluyó que el ambiente de trabajo afecta directamente el comportamiento del trabajador público con una significancia de 0.005 y un nivel correlativo alto de 0.761. Asimismo, Vallejo (2021) resaltó una confiabilidad importante de 0.835 entre el ambiente laboral y la eficiencia de la organización. La recopilación de información revela que el 68% de las personas percibe que el entorno laboral es positivo en todos los aspectos. En síntesis, se resalta que un entorno laboral favorable influye en el desempeño del empleado, si bien su eficacia está vinculada a las estrategias implementadas por la empresa para mantener un ambiente positivo en el trabajo.

En relación con el primer objetivo específico, este estudio buscó

establecer la relación entre el ambiente laboral y los incentivos en una empresa pastelera ubicada en Comas. Se logró una significancia de 0.000, inferior al umbral de decisión de 0.05, lo que permitió la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. El resultado obtenido fue 0.519, indicando una correlación positiva considerable y confirmando la relación entre la primera variable y la dimensión analizada. Así, se concluye que el ambiente laboral está vinculado a los incentivos, que incluyen la compensación económica y los reconocimientos a los trabajadores. Estos indicadores influyen en el ambiente laboral al hacer que los empleados se sientan valorados, importantes para la empresa y motivados, lo que, a su vez, se traduce en un rendimiento laboral satisfactorio. En base a estos hallazgos, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la primera hipótesis específica de la investigación, que versa sobre la relación entre el ambiente laboral y los incentivos en una pastelería en Comas. Estos resultados se comparan con los de Navarrete (2016) descubrió pruebas de una conexión directa y relevante entre el ambiente de trabajo y el contenido laboral en el Ministerio de la Mujer, especialmente en los empleados desfavorecidos. En concordancia, Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) determinaron que aspectos como la dimensión humana, el comportamiento grupal y el entorno laboral social ejercen una influencia sustancial en la diversidad de datos en un estudio específico. En resumen, proporcionar incentivos a los trabajadores por su desempeño o logros contribuye a un ambiente laboral positivo, generando confianza y motivación entre los empleados.

En el contexto del segundo objetivo específico, este estudio se propuso examinar la relación entre el ambiente laboral y las capacitaciones en una empresa pastelera situada en Comas. Se logró una significancia de 0.004, por debajo del umbral de decisión de 0.05, lo que permitió la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. El resultado obtenido fue 0.478, indicando una correlación positiva de magnitud media y demostrando así la relación entre la primera variable y la dimensión en cuestión. De este modo, se concluye que el entorno laboral se asocia con las capacitaciones, específicamente mediante

cursos mensuales y sesiones de retroalimentación para los trabajadores. Estos indicadores ejercen influencia en el entorno laboral al proporcionar a los empleados conocimientos actualizados sobre las tendencias y métodos relacionados con sus responsabilidades, lo que se traduce en un rendimiento laboral mejorado y, en consecuencia, en un ambiente laboral positivo beneficioso para ambas partes. Con base en esta conclusión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la segunda hipótesis específica de la investigación, que se centra en la relación entre el entorno laboral y las capacitaciones en una pastelería en Comas. Estos resultados se comparan con los de Sánchez (2019), quien encontró un Rho de Spearman de 0.440 y concluyó que los factores psicosociales inciden directamente en el desempeño laboral. Asimismo, Briceño (2017) llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el lugar de trabajo y la comunicación interna, respaldada por un coeficiente de correlación de $r = 0.610^*$ en $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. En resumen, la provisión de capacitaciones continuas por parte de la empresa a sus trabajadores se traduce en un mayor rendimiento, generando un ambiente laboral positivo en el que ambas partes se benefician mutuamente.

En el contexto del tercer objetivo específico, este estudio se propuso determinar la relación entre el entorno laboral y el desarrollo personal en una empresa pastelera situada en Comas. Se obtuvo una significancia de 0.000, por debajo del umbral de decisión de 0.05, lo que permitió la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. El resultado obtenido fue 0.650, indicando una correlación positiva considerable y demostrando así la relación entre la primera variable y la dimensión analizada. Por ende, el entorno laboral se asocia con el desarrollo personal, centrado en los logros de resultados, la asistencia y la puntualidad. Estos indicadores influyen en el entorno laboral al motivar a los empleados a comprometerse con la organización, generando un ambiente laboral positivo. Considerando esta conclusión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la tercera hipótesis específica de la investigación, relacionada con la conexión entre el entorno laboral y el

desarrollo personal en una pastelería en Comas. Estos resultados se comparan con los de resaltó que la alta productividad y la capacidad de trabajo en los servidores del MTPE-LIMA en la gestión general de la educación profesional y laboral están moderadamente correlacionadas de manera positiva con la habilidad para trabajar. Asimismo, García & Gutiérrez (2023) concluyeron en su investigación que el clima laboral no tiene un impacto positivo en el desarrollo organizacional para garantizar la productividad suficiente. En resumen, se infiere que el entorno laboral, por sí solo, no es suficiente para garantizar un buen rendimiento por parte de los trabajadores, siendo necesario complementarlo con diversas formas en las que la empresa pueda fomentar su desarrollo personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con base en el objetivo general aplicado en este estudio, se ha demostrado la influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral, como lo demuestra la señal obtenida de 0,04, menor que la regla de decisión 0,05, lo que permite concluir que la hipótesis planteada se acepta y se rechaza la hipótesis nula. Sin embargo, la correlación fue de 0,534, lo que indica una correlación positiva significativa. Entonces, mientras la empresa se centre en mantener un buen ambiente de trabajo en el que los empleados puedan trabajar, estos podrán alcanzar una buena productividad e incluso mejorar esa productividad en beneficio de la empresa, si la empresa no se centra en mantener una buena productividad. El medio ambiente, el trabajo y la productividad serán bajos y deficientes.

Segunda: Para el primer objetivo específico planteado en este estudio, se observó relación entre la variable clima laboral y el aspecto motivacional. Se demostró que esto es significativo con un valor de 0,000, que está por debajo del umbral de decisión de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica. Además, la correlación obtenida es significativamente positiva y asciende a 0,51. Una vez confirmada la asociación, se puede concluir que al ofrecer incentivos económicos o no económicos, la empresa ayudará a mantener un ambiente laboral positivo..

Tercera: Para el segundo objetivo específico establecido en este estudio, se examinó la relación entre el ambiente de trabajo y los aspectos de aprendizaje y se encontró que era significativa en el nivel de 0,04. Este resultado significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica. Al mismo tiempo, el nivel de correlación es bastante positivo y llega hasta 0,478. Por tanto, se puede concluir que la formación que organiza la empresa para sus empleados

incide en su percepción de su importancia para la organización, creando con ello un ambiente de trabajo positivo..

Cuarta: En base al tercer objetivo específico determinado en este trabajo científico, es donde se demostró la relación existente entre la variable ambiente laboral y la dimensión rendimiento en el puesto, siendo considerado por una Sig. de 0.00, estando por debajo del valor establecido 0.05 por la regla de decisión, lo cual expresa que se acepta la tercera hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula, por ello, el nivel correlativo es de 0.650, siendo una correlación positiva significativa. Una vez ya demostrada la relación mediante datos estadísticos, puedo decir que mientras la empresa pastelera más se interese en mejorar el rendimiento de sus colaboradores mediante distintas herramientas o estrategias, ellos mejorarán su capacidad de producción, por ello esto generará un buen clima laboral entre el área administrativa y el área de producción.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente general de la empresa pastelera, mejorar el ambiente laboral de la empresa para buscar un buen rendimiento por parte de los trabajadores en cuanto a sus funciones, ya que se sentirán a gusto trabajando en la empresa.

Segunda: Se recomienda al gerente general de la empresa, mejorar los incentivos para sus colaboradores, los incentivos no necesariamente tienen que ser monetarios, pueden brindar certificados al empleado del mes, por ejemplo. Esto contribuirá a que se genere un buen ambiente laboral y motivacional.

Tercera: Se recomienda al gerente general de la empresa pastelera, implementar un sistema de capacitaciones para los operarios en su taller, ya que al estar en constante capacitaciones podrán tener un buen rendimiento, generando un buen ambiente laboral entre trabajadores y gerente.

Cuarta: Se recomienda al gerente general de la empresa pastelera, impulsar el desarrollo personal del trabajador, al hacer esto está haciendo que mejore su rendimiento en cuanto a sus tareas asignadas.

REFERENCIAS

- SALAZAR ZAPATA, C. C., & ARIAS SUÁREZ, J. D. (2021). Reflexión Crítica en Torno a Los Factores Organizacionales Que Moldean El Ambiente Laboral en Las Transnacionales Big Four. *Revista Criterio Libre*, 19(35), 341-351.
- Espín, A., Lanchimba, C., & Remache, F. (2022). Factores Que Afectan La Productividad De Las Empresas. Caso Ecuador. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 16(1), 68-87.
- Sanchez, J. (2020). Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019. [Tesis para la obtención del grado de maestro, Universidad César Vallejo]. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61449>
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019. [Tesis para titulación]. Obtenido de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Huaita, D. & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25788>
- Vallejo, A. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>
- García Pecina, M. A., & Gutiérrez-Ortiz, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>

- Jaimes, L. Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Cruz, Y. y Segura, A. (2018). *Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 “Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes” en el centro poblado menor Cascajales - ciudad Etén 2016*. [Tesis de licenciado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7223>
- Gismano, Y & Schwerdt, F. (2018). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. Universidad nacional del sur. <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Gismano.pdf>
- Palligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Naranjo, O. (2019). EL AMBIENTE LABORAL COMO POTENCIADOR DE LOS RESULTADOS OPERACIONALES EN EL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16010/NaranjoAlvarezOscarDavid2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, R. Cienfuegos, R. & David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/17884
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <file:///C:/Users/Nataniel/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano.

file:///C:/Users/Nataniel/Downloads/Dialnet-

PercepcionDeLaJerarquiaDeNecesidadesDeMaslowYSuRel-8721849.pdf

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica / Sebastián Gabini. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Sandoval, E. (2019). Rendimiento laboral y la excelencia de servicio en el área de operaciones de la empresa BGM S.A.C – Lima, 2018- Perú.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/Sandoval%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Huayta, K. & Rosales, N. (2022). La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas del sector agroindustrial azucarero en Perú, en el año 2020.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659660/Huayta_MK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Briceño, M. (2017). Ambiente laboral y comunicación interna del puesto de salud Huaca Pando Distrito de San Miguel Lima 2016.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/15183>

Navarrete, R. (2016). Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2015.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/6079>

Lorenzo, E. (2017). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1

Neill, DA & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH. <https://www.utmachala.edu.ec/>

- Castro Maldonado., J.J. Gómez Macho., L.K. y Camargo Casallas., E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Ferreira, A. (2019). Sistema de Interacción Familiar asociado a la autoestima de menores en Situación de abandono moral o prostitución. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/ferreira_ra/cap3.pdf
- Edson Jorge Huairé Inacio (2019). Método de investigación. Material de clase. <https://www.academica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35.pdf>
- Events to mark trust's workers. (2020, Sep 29). *Shropshire Star* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/events-mark-trusts-workers/docview/2446896357/se-2>
- Zhu, H., Gu, H., & Halepoto, H. (2022). Can fulfillment of social responsibility enable enterprises to innovate? the role of corporate financialization and agency costs. *Sustainability*, 14(21), 13799. doi:<https://doi.org/10.3390/su142113799>
- Araya-Guzmán, S., Quiroz-Bustos, Á., & Salazar-Concha, C. (2021). Explorando la incidencia de creadores e inhibidores de tecnoestrés en la satisfacción laboral y compromiso laboral en usuarios finales de tecnologías de información y comunicación. [Exploring the incidence of creators and inhibitors of Techno-stress on Job Satisfaction and Commitment in final user of Information and Communication Technologies] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, , 554-567. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/explorando-la-incidencia-de-creadores-e/docview/2493869458/se-2>
- Dans, E. (2022). *Gestión urbana y proactividad*. Madrid: Newstex. Retrieved from <https://www.proquest.com/blogs-podcasts-websites/gestión-urbana-y-proactividad/docview/2684839426/se-2>
- Quaderns De Comunicació i Cultura*, (62), 111-130. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3288>

- Durán, S. E., Guiliany, J. G., Marcano, A. P., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana De Gerencia, Supl.Edición Especial.Tema: Inteligencia, Cultura y Digitalización*, 26(6), 223. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Laib, M., Haspel, C., Stockinger, C., Polanski-Schräder, L., Dücker, P., Voll, K., Schiffrer, P., & Burmester, M. (2022). Wellbeing at Work—Emotional Impact on Workers Using a Worker Guidance System Designed for Positive User Experience. *Multimodal Technologies and Interaction*, 6(10), 87-. <https://doi.org/10.3390/mti6100087>
- Neto, M., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2018). Work-family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine (Oxford)*, 68(6), 364-369. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy079>
- Biggerstaff, L., Blank, B., & Goldie, B. (2019). Do incentives work? Option-based compensation and corporate innovation. *Journal of Corporate Finance (Amsterdam, Netherlands)*, 58, 415-430. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2019.06.005>
- Tarmidi, D., Simbolon, R., Putra, W. A., Sulaeman, A. R., & Farhan, M. (2021). The Effect of Financial Compensation and Work Stress on the Job Satisfaction of Go-Jek (Go-Ride) Driver Partners in Bandung Area in the Covid-19 Pandemic. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 740-746. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.558>
- Miyajima, S., Tanaka, T., Miyata, N., Tada, M., Mochimaru, M., & Izumi, H. (2018). Feature Selection for Work Recognition and Working Motion Measurement. *Journal of Robotics and Mechatronics*, 30(5), 706-716. <https://doi.org/10.20965/jrm.2018.p0706>
- Torres Rosales, G., Labbé, M. I., & Cortés Valenzuela, J. (2022). El rol de las narrativas personales en el contexto de programas de capacitación laboral: trayectorias formativas de facilitadores de Desarrollo Humano de INFOCAP. *Estudios Pedagógicos*, 48(1), 51-69. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000100051>

- Aquino Gómez, J. L., & Bailón Villogas, R. (2018). Administración de las herramientas tecnológicas en los cursos virtuales en los estudiantes del CEBA. Huánuco- 2018. Universidad César Vallejo.
- Donaghue, H. (2020). Feedback Talk as a Means of Creating, Ratifying and Normalising an Institutionally Valued Teacher Identity. *Journal of Language, Identity, and Education*, 19(6), 395-411. <https://doi.org/10.1080/15348458.2019.1696683>
- Rajan, K. B., McAninch, E. A., Wilson, R. S., Weuve, J., Barnes, L. L., & Evans, D. A. (2019). Race, APOE ϵ 4, and long-term cognitive trajectories in a biracial population sample. *Journal of Alzheimer's Disease*, 72(1), 45-53. doi:<https://doi.org/10.3233/JAD-190538>
- Cusme, Y. A. Z., Zambrano, L. M. V., Gómez, V., Cecilia Bravo, & Palacios, A. L. V. (2022). Análisis sistemático del rendimiento laboral en los centros de educación superior. [Systematic analysis of job performance in higher education institutions] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 220-227. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/análisis-sistemático-del-rendimiento-laboral-en/docview/2735285384/se-2>
- Vicente Vicente, M. J. (2021). Las políticas de empleo y de conciliación laboral y familiar en el paradigma sueco. [Employment and work-family reconciliation policies in the Swedish paradigm] *Cuadernos De Gobierno y Administración Pública*, 8(1), 25-34. doi:<https://doi.org/10.5209/cgap.76195>
- Casallo, C., Casimiro, J. y Sanchez, H. (2021). Uso del aula virtual y los logros de resultados de aprendizaje en dinámica mandibular de los estudiantes de la Universidad Continental, 2020. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia en Educación Superior, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Solórzano, H. (2022). Manual de Investigación Cualitativa (VOL. IV) Métodos de recolección y análisis de datos. *Revista de ciencias sociales (Iquique, Chile)*, 48, 166-177.
- Cardenas, A. y Herrera, G. (2021). Construcción y características métricas del cuestionario de la disfunción en la integración sensorial en niños de 3 a 5

años dirigido a profesores de educación inicial. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20403>

Berger, G. (2023). El impacto de los medios de comunicación en los procesos electorales desde la cobertura de las encuestas de opinión pública y los simulacros de votación en las elecciones generales y la segunda elección presidencial de 2021. Reuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/24679>

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023

Investigador: Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023", cuyo objetivo es Establecer la incidencia que tiene el ambiente laboral en la productividad, de una empresa pastelera, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Negociaciones e Inversiones Jojose EIRL.

Se generará información novedosa obre como el ambiente laboral tiene incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores, en particular de la empresa pastelera en Comas en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del taller y tienda de la empresa Negociaciones e Inversiones Jojose EIRL. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participaro no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Trujillo Vasquez Nataniel Malaquias email nmtrujillo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Romero Correa Aldo Jesus email aromeroco01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Joseph Anthony Apaza Mamani

Firma: 

Fecha y hora: 05/06/23 : 10:45am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Negociaciones e Inversiones Jojose E.I.R.L.	RUC: 20508545585
Nombre del Titular o Representante legal: Jose Alejandro	
Nombres y Apellidos: Rodriguez Lopez	DNI: 46274731

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez	DNI: 75183923

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 10 de noviembre del 2023

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 3.

Ficha de revisión de tesis de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023

Autor: Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_LN_C1_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: nmtrujillot@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023”, presentado por los autor Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
AMBIENTE LABORAL	<p>Salazar & Arias (2021), manifiesta que el ambiente laboral es el clima en donde se desarrollan y desenvuelven los colaboradores de forma confiable y segura, que favorece a un crecimiento en su desarrollo personal.</p>	<p>La variable ambiente laboral sera medida con las dimensiones confianza, compromiso laboral y desarrollo personal, teniendo en total 15 ítems, con escala de medición ordinal.</p>	Confianza	Cumplimiento de responsabilidades	<p>Escala de medición Ordinal Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
				Respetuo mutuo	
			Compromiso laboral	Proactividad	
				Actitud	
			Desarrollo personal	Bienestar Físico	
				Bienestar Emocional	
Bienestar Mental					
RENDIMIEN TO LABORAL	<p>Espín & Remache (2022), refiere a la relación entre los medios por los cuales se produce algo, como mano de obra, materiales, energía, etc., además, que el nivel del rendimiento dependerá de los incentivos, capacitaciones o las diversas formas de hacer sentir cómodos a sus colaboradores.</p>	<p>En cuanto sus dimensiones de esta variable son los incentivos, capacitaciones y rendimiento en el puesto que perciben los colaboradores. Aquellas dimensiones van a ser cuantificados con 15 ítems bajo la escala de Likert, contando con 5 tipos de respuesta, con dominio de una medida ordinal.</p>	Incentivos	Compensación economica	<p>Escala de medición Ordinal Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
				Reconocimientos	
			Capacitaciones	Cursos mensuales	
				Charlas de retroalimentación	
			Rendimiento en el puesto	Asistencia y puntualidad	
				Logro del resultado	

Anexo 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023					
AUTOR: Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia que tiene el ambiente laboral en la productividad de una empresa pastelera, Comas, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia que tiene el ambiente laboral en los incentivos en una empresa pastelera, Comas, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia que tiene el ambiente laboral en las capacitaciones de una empresa pastelera, Comas, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia que tiene el ambiente laboral en el desarrollo personal de una empresa pastelera, Comas, 2023?</p>	<p>Objetivo general Establecer la incidencia que tiene el ambiente laboral en la productividad, de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la incidencia que tiene el ambiente laboral en los incentivos de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p> <p>2. Determinar la incidencia que tiene el ambiente laboral en las capacitaciones de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p> <p>3. Determinar la incidencia que tiene el ambiente laboral en el desarrollo personal de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe incidencia del ambiente laboral en la productividad, de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe incidencia del ambiente laboral en los incentivos de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p> <p>2. Existe incidencia del ambiente laboral en las capacitaciones de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p> <p>3. Existe incidencia del ambiente laboral en el desarrollo personal de una empresa pastelera, Comas, 2023.</p>	Variable 1: AMBIENTE LABORAL		
			Dimensión	Indicadores	Escala y Valores
			Confianza	Cumplimiento de responsabilidades Respetuo mutuo	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Compromiso laboral	Proactividad Actitud	
			Desarrollo personal	Bienestar Físico	
				Bienestar Emocional Bienestar Mental	
			Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL		
			Incentivos	Compensación económica Reconocimientos	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Capacitaciones	Cursos mensuales Charlas de retroalimentación	
				Rendimiento en el puesto	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotetico deductivo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - corte transversal</p>	<p>Población: 45 empleados</p> <p>Inclusión: Todos los trabajadores del taller y a los trabajadores de los puntos de venta, a los antiguos, nuevos y a los practicantes</p> <p>Exclusión: Los tres jefes que dirigen la empresa.</p> <p>Unidad de análisis: Trabajadores</p>	<p>Variable 1: Ambiente laboral</p> <p>Tecnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>1. Estadística decriptiva: Para obtener los resultados descriptivos es que se realizó tablas de frecuencias y porcentuales</p> <p>2. Estadística inferencial: Para elo fue necesario aplicar el Alfa de Cronbach</p>		
		<p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Tecnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>			

Anexo 7.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ambiente laboral y rendimiento laboral

Fecha de recolección: .../...../.....

OBJETIVO: Establecer la incidencia que tiene el ambiente laboral en el rendimiento laboral, de una empresa pastelera, Comas, 2023

INSTRUCCIONES: Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI () NO ().

Si esta de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: AMBIENTE LABORAL	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Confianza						
1	¿Crees que te han asignado responsabilidades de acuerdo a tus capacidades, conocimientos y experiencia?					
2	¿Consideras que todos cumplen sus responsabilidades en el tiempo indicado?					
3	¿Has tenido dificultades para poder cumplir tus responsabilidades?					
4	¿Crees que la empresa fomenta el respeto como valor entre sus trabajadores?					
5	¿Te has sentido alguna vez vulnerado, donde nadie te respete y todos te ignoren?					
DIMENSIÓN: Compromiso laboral						
6	¿Crees que la empresa está preparada para anticipar problemas que puedan surgir?					
7	¿Consideras que todos los trabajadores tienen iniciativa de trabajar juntos?					
8	¿Crees que la actitud negativa de un trabajador influye en lo de los demás?					
9	¿Consideras que las políticas de la empresa contribuyen directamente a la actitud que puedan reflejar los trabajadores?					
10	¿Consideras que tu actitud dentro de la empresa es la adecuada?					
DIMENSIÓN: Desarrollo personal						
11	¿Consideras que la empresa tiene las medidas necesarias para prevenir lesiones?					
12	¿Cree usted que la empresa brinda accesos a servicios médicos en el lugar de trabajo?					
13	¿Considera que la empresa brinda apoyo emocional, cuando hay sobre carga laboral?					
14	¿Considera que la empresa reconoce y premia los logros que tienen los trabajadores?					
15	¿Consideras que la empresa sabe manejar los conflictos que se da entre colaboradores?					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ambiente laboral y rendimiento laboral

Fecha de recolección: .../...../.....

OBJETIVO: Establecer la incidencia que tiene el ambiente laboral en la productividad, de una empresa pastelera, Comas, 2023

INSTRUCCIONES: Está usted de acuerdo con llenar el formulario SI () NO ().

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Incentivos						
1	¿Consideras que la empresa brinda las compensaciones económicas adecuadas cuando los trabajadores realizan horas extra?					
2	¿Cree que los salarios que tienen actualmente son los adecuados y van conforme al mercado laboral?					
3	¿Considera que la empresa brinda compensaciones económicas para retener al personal?					
4	¿Consideras que la empresa tiene las políticas adecuadas para el reconocimiento a sus trabajadores?					
5	¿Crees que los reconocimientos que se dan actualmente tienen un impacto positivo en los trabajadores?					
DIMENSIÓN: Capacitaciones						
6	¿Consideras que la empresa capacita mensualmente a sus colaboradores?					
7	¿Crees que los trabajadores que operan los hornos están capacitados?					
8	¿Crees que en la empresa realiza reuniones donde la empresa recibe los comentarios de los trabajadores?					
9	¿Consideras que la empresa escucha a sus trabajadores y pone en práctica las recomendaciones brindadas?					
10	¿Crees que la cantidad de capacitaciones y reuniones son las suficientes?					
DIMENSIÓN: Rendimiento en el puesto						
11	¿Consideras que todos avisan los días que no asistirán para que la empresa designe a otros en ese puesto?					
12	¿Consideras que la puntualidad y asistencia diaria de los trabajadores es el reflejo de un buen manejo administrativo?					
13	¿Crees que la empresa es empática cuando un empleado llega tarde o no asiste por motivos personales?					
14	¿Consideras que todos los empleados contribuyen para alcanzar los objetivos?					
15	¿Consideras que la empresa motiva a todos sus trabajadores para que logren cumplir el objetivo de la empresa?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 8. Validación de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Jan Kei Samir Molina Guillen	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una empresa pastelera en ubicada en Comas.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ambiente laboral

Salazar & Arias (2021), manifiesta que el ambiente laboral es el ámbito donde se desarrollan y desenvuelven los colaboradores de forma confiable y segura, que favorece a un crecimiento en su desarrollo personal, bajo el compromiso que tiene con la empresa.

- **Variable 2:** Rendimiento laboral

Espín & Remache (2022), refiere a la relación entre las distintas dimensiones por los cuales se produce algo, como mano de obra, materiales, energía, etc., además, que el nivel del rendimiento dependerá de los incentivos, capacitaciones y del rendimiento que tengan los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Ambiente laboral	Confianza	Shropshire (2020) nos dice que cuando hay confianza, las personas están listas para actuar y trabajar juntas de la mejor manera posible. Adoptan objetivos comunes, asumen riesgos, piensan creativamente, se ayudan mutuamente y se comunican abierta y honestamente.
	Compromiso laboral	Araya, Quiroz & Salazar (2021), describen que es la actitud positiva de un empleado hacia su trabajo y la empresa, es leal a los objetivos y valores de la organización, y se desarrolla un sentido de responsabilidad y lealtad a la organización, una alta participación en el trabajo se asocia con una mayor motivación.
	Desarrollo personal	Fletcher (2019), describe al desarrollo personal como actividades que promueven el desarrollo de habilidades, hábitos y formas de pensar personales apropiados como un medio para esforzarse por mejorar la calidad de vida y ayudar a realizar sueños y aspiraciones.
Rendimiento laboral	Incentivos	Biggerstaff, Blank & Goldie (2019), describen a los incentivos como un tipo de plan de compensación utilizado por las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados para aumentar la producción.
	Capacitaciones	Torres, Labbé & Cortés (2022), describen a las capacitaciones como la formación en el puesto de trabajo es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el campo en el que normalmente trabajan o en otros campos porque se consideran capaces de adquirir dichos conocimientos.
	Rendimiento en el puesto	Cusme, Zambrano, Gómez, Cecilia & Palacios (2022), mencionan que el desempeño laboral se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que los empleados realizan en sus puestos. Se mide por la capacidad de los empleados para alcanzar sus metas y objetivos laborales y cumplir con los estándares de calidad establecidos por la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023**” elaborado por Trujillo Vasquez

Nataniel Malaquias en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Ambiente laboral

- Primera dimensión: **Confianza**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de responsabilidades	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Respeto mutuo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proactividad	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Actitud	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Desarrollo personal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bienestar Físico	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Bienestar Emocional	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Bienestar Mental	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: **Incentivos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación económica	1	3	3	3	
	2	4	4	4	
	3	3	3	3	
Reconocimientos	4	4	4	4	
	5	3	3	3	

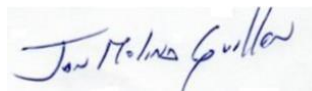
- Segunda dimensión: **Capacitaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cursos mensuales	6	3	3	3	
	7	4	4	4	
	8	3	3	3	

Charlas de retroalimentación	9	4	4	4	
	10	3	3	3	

- Tercera dimensión: **Rendimiento en el puesto**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia y Puntualidad	11	3	3	3	
	12	4	4	4	
	13	3	3	3	
Logro de resultados	14	4	4	4	
	15	4	4	4	



Jan Kei Samir Molina Guillen
DNI N° 45099368

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	David Fernando Aliaga Correa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una empresa pastelera en ubicada en Comas.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

a. **Variable 1:** Ambiente laboral

Salazar & Arias (2021), manifiesta que el ambiente laboral es el ámbito donde se desarrollan y desenvuelven los colaboradores de forma confiable y segura, que favorece a un crecimiento en su desarrollo personal, bajo el compromiso que tiene con la empresa.

b. **Variable 2:** Rendimiento laboral

Espín & Remache (2022), refiere a la relación entre las distintas dimensiones por los cuales se produce algo, como mano de obra, materiales, energía, etc., además, que el nivel del rendimiento dependerá de los incentivos, capacitaciones y del rendimiento que tengan los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Ambiente laboral	Confianza	Shropshire (2020) nos dice que cuando hay confianza, las personas están listas para actuar y trabajar juntas de la mejor manera posible. Adoptan objetivos comunes, asumen riesgos, piensan creativamente, se ayudan mutuamente y se comunican abierta y honestamente.
	Compromiso laboral	Araya, Quiroz & Salazar (2021), describen que es la actitud positiva de un empleado hacia su trabajo y la empresa, es leal a los objetivos y valores de la organización, y se desarrolla un sentido de responsabilidad y lealtad a la organización, una alta participación en el trabajo se asocia con una mayor motivación.
	Desarrollo personal	Fletcher (2019), describe al desarrollo personal como actividades que promueven el desarrollo de habilidades, hábitos y formas de pensar personales apropiados como un medio para esforzarse por mejorar la calidad de vida y ayudar a realizar sueños y aspiraciones.
Rendimiento laboral	Incentivos	Biggerstaff, Blank & Goldie (2019), describen a los incentivos como un tipo de plan de compensación utilizado por las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados para aumentar la producción.
	Capacitaciones	Torres, Labbé & Cortés (2022), describen a las capacitaciones como la formación en el puesto de trabajo es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el campo en el que normalmente trabajan o en otros campos porque se consideran capaces de adquirir dichos conocimientos.
	Rendimiento en el puesto	Cusme, Zambrano, Gómez, Cecilia & Palacios (2022), mencionan que el desempeño laboral se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que los empleados realizan en sus puestos. Se mide por la capacidad de los empleados para alcanzar sus metas y objetivos laborales y cumplir con los estándares de calidad establecidos por la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023**” elaborado por Trujillo Vasquez Nataniel Malaquias en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Ambiente laboral

- Primera dimensión: **Confianza**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de responsabilidades	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Respeto mutuo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proactividad	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Actitud	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Desarrollo personal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bienestar Físico	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Bienestar Emocional	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Bienestar Mental	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: **Incentivos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación económica	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Reconocimientos	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacitaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cursos mensuales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

Charlas de retroalimentación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Rendimiento en el puesto**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia y Puntualidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
Logro de resultados	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

David Fernando Aliaga Correa
DNI N° 45099368

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Abraham Cardenas Saavedra	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

7. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Nataniel Malaquias Trujillo Vasquez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una empresa pastelera en ubicada en Comas.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

9. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ambiente laboral

Salazar & Arias (2021), manifiesta que el ambiente laboral es el ámbito donde se desarrollan y desenvuelven los colaboradores de forma confiable y segura, que favorece a un crecimiento en su desarrollo personal, bajo el compromiso que tiene con la empresa.

- **Variable 2:** Rendimiento laboral

Espín & Remache (2022), refiere a la relación entre las distintas dimensiones por los cuales se produce algo, como mano de obra, materiales, energía, etc., además, que el nivel del rendimiento dependerá de los incentivos, capacitaciones y del rendimiento que tengan los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Ambiente laboral	Confianza	Shropshire (2020) nos dice que cuando hay confianza, las personas están listas para actuar y trabajar juntas de la mejor manera posible. Adoptan objetivos comunes, asumen riesgos, piensan creativamente, se ayudan mutuamente y se comunican abierta y honestamente.
	Compromiso laboral	Araya, Quiroz & Salazar (2021), describen que es la actitud positiva de un empleado hacia su trabajo y la empresa, es leal a los objetivos y valores de la organización, y se desarrolla un sentido de responsabilidad y lealtad a la organización, una alta participación en el trabajo se asocia con una mayor motivación.
	Desarrollo personal	Fletcher (2019), describe al desarrollo personal como actividades que promueven el desarrollo de habilidades, hábitos y formas de pensar personales apropiados como un medio para esforzarse por mejorar la calidad de vida y ayudar a realizar sueños y aspiraciones.
Rendimiento laboral	Incentivos	Biggerstaff, Blank & Goldie (2019), describen a los incentivos como un tipo de plan de compensación utilizado por las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados para aumentar la producción.
	Capacitaciones	Torres, Labbé & Cortés (2022), describen a las capacitaciones como la formación en el puesto de trabajo es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos en el campo en el que normalmente trabajan o en otros campos porque se consideran capaces de adquirir dichos conocimientos.
	Rendimiento en el puesto	Cusme, Zambrano, Gómez, Cecilia & Palacios (2022), mencionan que el desempeño laboral se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que los empleados realizan en sus puestos. Se mide por la capacidad de los empleados para alcanzar sus metas y objetivos laborales y cumplir con los estándares de calidad establecidos por la empresa.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023**” elaborado por Trujillo Vasquez

Nataniel Malaquias en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Ambiente laboral

- Primera dimensión: **Confianza**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de responsabilidades	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Respeto mutuo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Proactividad	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Actitud	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Desarrollo personal**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bienestar Físico	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Bienestar Emocional	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Bienestar Mental	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: **Incentivos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación económica	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Reconocimientos	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacitaciones**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cursos mensuales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

Charlas de retroalimentación	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Rendimiento en el puesto**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia y Puntualidad	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
Logro de resultados	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

Abraham Cardenas Saavedra
DNI N° 07424918

Anexo 9. Resultado de fiabilidad: Coeficientes Alfa de Cronbach por variables y dimensión

Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5[Inaceptable
[0,5; 0,6[Pobre
[0,6; 0,7[Débil
[0,7; 0,8[Aceptable
[0,8; 0,9[Considerable
[0,9; 1[Excelente

Fuente: Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda (2018).

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válidos	12	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	12	100,0

Fuente: Autor

Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	30

Fuente: Autor

Alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Ambiente Laboral	,739	15
Rendimiento Laboral	,882	15

Fuente: Autor

Alfa de Cronbach por dimensión

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Confianza	,588	5
Compromiso laboral	,624	5
Desarrollo personal	,834	5
Incentivos	,828	5
Capacitaciones	,848	5
Rendimiento en el puesto	,751	5

Fuente: Autor

Anexo 10. Escala de coeficiente de correlación

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.97	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.98 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda (2018).

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta