



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

# UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



## EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



### CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**“IMPACTO DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IQF DEL PERÚ S.A. – PLANTA ICA, ICA, 2024”**

Presentado por:

**BACH. SHIRLEY NOEMI ARONES TIPISMANA**

El resultado obtenido es una coincidencia de 2%, por el cual se otorga el calificativo de:

**APROBADO**

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

#### **Observaciones:**

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento

Ica, 26 de febrero de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



**Dr. Eddy T. Paredes Sumari**  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**INFORME N°037-2026-UNICA/F.AD. /UI- OPERADOR**

**PARA** : Dr. EDDY TULLIO PAREDES SUMARI  
Director de la Unidad de Investigación de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

**DE** : Lic. LUIS WILFREDO GUERRERO MUÑOZ  
Operador Sistema Antiplagio/Facultad de Administración - UNICA

**ASUNTO** : Informe de Resultados del Sistema Antiplagio -  
**INFORME FINAL DE TESIS**

**FECHA** : Ica, 26 de febrero de 2026

Por intermedio del presente informe y en aplicación de los establecido en la R.R. N°1668-R-UNICA-2020, que aprueba el Reglamento para la Evaluación de la Originalidad de los documentos de Investigación, conforme establece el artículo 4° inc. 4.3. Los directores de las Unidades de cada Facultad son responsables del Informe de Evaluación de originalidad de los documentos de Investigación; el art. 13° inc. 13.5 que oficializa al operador del Programa informático evaluador de originalidad.

En aplicación y cumplimiento del **Artículo 14° Operador del programa informático evaluador de originalidad del Reglamento para la Evaluación de la Originalidad de los Documentos de Investigación** de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", se remite a su despacho el resultado de originalidad a través del presente informe.

**INFORME FINAL DE TESIS TITULADO:**

**"Impacto del entorno organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. – Planta Ica, Ica, 2024"**

**Presentado por la Bach. SHIRLEY NOEMI ARONES TIPISMANA.**

**RESULTADO:** 2%

**Recibo de Pago: N° 999495 Fecha: 23-FEB-2026 Hora: 07:07 P.M.**

Se emite el presente informe para los fines de la R.R. N°1668-R- UNICA-2020, notificándose a usted en su calidad de Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
  
 Lic. Luis Wilfredo Guerrero Muñoz  
OPERADOR SISTEMA ANIPLAGIO

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Facultad de Administración



Impacto del entorno organizacional en el rendimiento laboral de los  
trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. – Planta Ica, Ica, 2024

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

BACH. ARONES TIPISMANA, SHIRLEY NOEMI

ASESOR:

MAG. ROSALES ALVARADO, PRÓSPERO SANTIAGO

**Ica, Perú**

**2025**

### **Dedicatoria**

A Dios, por concederme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia para avanzar incluso en los momentos más desafiantes. Gracias por iluminar mi camino y ser mi guía constante en cada paso de esta travesía.

A mis padres Luz Tipismana y Cesar Arones, por su amor incondicional y sacrificio permanente que han sido el pilar fundamental de mi vida. Cada esfuerzo que realizaron por mí se convierte hoy en la mayor motivación para alcanzar mis metas. Este logro es también de ustedes.

A mi hermano Alexis Arones, por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento en mis momentos más difíciles que me motivaron día a día a seguir adelante

A mi abuela Maria Haydee Muñante por su inmenso cariño, por sus palabras de sabiduría que llegaron cuando más las necesitaba.

Con todo mi corazón, les dedico este triunfo.

### **Agradecimientos**

A mi asesor el Mag. Próspero Rosales Alvarado, por su orientación constante, su paciencia y la dedicación con la que acompaño cada etapa de este trabajo.

Expreso mi mas profundo reconocimiento por su valioso apoyo y por el aporte significativo que ha brindado a mi formación académica.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen .....	vii
Abstract.....	x
I. Introducción.....	1
II. Estrategia metodológica.....	24
III. Resultados.....	27
IV. Discusión.....	89
V. Conclusiones.....	91
VI. Recomendaciones .....	92
VII. Referencias bibliográficas.....	94
VIII. Anexos.....	98

## Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Reconocimiento del supervisor</i> .....	27
Tabla 2.	<i>Motivación del supervisor</i> .....	28
Tabla 3.	<i>Ambiente del trabajo</i> .....	30
Tabla 4.	<i>Apoyo de compañeros</i> .....	31
Tabla 5.	<i>Impacto del ambiente laboral</i> .....	33
Tabla 6.	<i>Percepción del ambiente laboral por área</i> .....	34
Tabla 7.	<i>Valoración económica del trabajo diario</i> .....	36
Tabla 8.	<i>Salario como factor de motivación</i> .....	37
Tabla 9.	<i>Beneficios adicionales como complemento salarial</i> .....	39
Tabla 10.	<i>Satisfacción con los beneficios recibidos</i> .....	40
Tabla 11.	<i>Influencia de la estabilidad contractual en el rendimiento laboral</i> .....	42
Tabla 12.	<i>Confianza en la estabilidad laboral</i> .....	43
Tabla 13.	<i>Capacitación en tecnología recibida</i> .....	45
Tabla 14.	<i>Fomento del aprendizaje digital continuo</i> .....	46
Tabla 15.	<i>Reducción de tareas repetitivas y productividad</i> .....	48
Tabla 16.	<i>Simplificación de tareas y equilibrio vida - trabajo</i> .....	49
Tabla 17.	<i>Avances tecnológicos en la faja de selección</i> .....	51
Tabla 18.	<i>Mejora del proceso productivo con la tecnología</i> .....	52
Tabla 19.	<i>Esfuerzo diario por cumplir metas laborales</i> .....	54
Tabla 20.	<i>Claridad de metas laborales diarias</i> .....	55
Tabla 21.	<i>Autonomía en el cumplimiento de tareas</i> .....	57
Tabla 22.	<i>Ritmo de trabajo durante la jornada</i> .....	58
Tabla 23.	<i>Aplicación práctica de conocimientos de capacitación</i> .....	60
Tabla 24.	<i>Valoración de la inducción en la productividad laboral</i> .....	61
Tabla 25.	<i>Calidad del trabajo en presión</i> .....	63
Tabla 26.	<i>Conocimiento de los estándares de calidad para exportación</i> .....	64

Tabla 27.	<i>La supervisión en la calidad del desempeño</i> .....	65
Tabla 28.	<i>Supervision orientada a mantener la calidad</i> .....	67
Tabla 29.	<i>Retroalimentación de supervisores y mejora del desempeño</i> .....	68
Tabla 30.	<i>Cultura organizacional orientada a la mejora continua</i> .....	70
Tabla 31.	<i>Oportunidades de desarrollo de habilidades en el puesto laboral</i> .....	71
Tabla 32.	<i>Correspondencia entre tareas asignadas y expectativas iniciales</i> .....	73
Tabla 33.	<i>Participación en decisiones y su efecto en el rendimiento</i> .....	74
Tabla 34.	<i>Espacios formales de participación en la toma de decisiones</i> .....	76
Tabla 35.	<i>Apoyo de compañeros y jefes en situaciones laborales</i> .....	77
Tabla 36.	<i>Compañerismo en el cumplimiento de tareas por área</i> .....	79
Tabla 37.	<i>Aplicación del Chi Cuadrado para la Hipótesis General</i> .....	81
Tabla 38.	<i>Aplicación del Chi cuadrado para la hipótesis específica 1</i> .....	83
Tabla 39.	<i>Aplicación del chi cuadrado para la hipótesis específica 2</i> .....	85
Tabla 40.	<i>Aplicación del chi cuadrado para la hipótesis específica 3</i> .....	87

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Entorno general y específico en una organización</i> .....	10
Figura 2. <i>Organización como sistema abierto</i> .....	11
Figura 3. <i>Gráfico de las 5 fuerzas de Porter</i> .....	13
Figura 4. <i>Reconocimiento del supervisor según metas</i> .....	27
Figura 5. <i>Impacto de la motivación en el esfuerzo</i> .....	29
Figura 6. <i>Valoración del ambiente laboral</i> .....	30
Figura 7. <i>Motivación generada por los compañeros</i> .....	32
Figura 8. <i>Ambiente laboral y motivación</i> .....	33
Figura 9. <i>Valoración sobre el ambiente laboral recibido por cada área</i> .....	35
Figura 10. <i>Percepción sobre la valoración económica</i> .....	36
Figura 11. <i>Influencia del salario en la permanencia y participación</i> .....	38
Figura 12. <i>Complementos salariales mediante beneficios adicionales</i> .....	39
Figura 13. <i>Valor de los beneficios proporcionados al trabajador</i> .....	41
Figura 14. <i>La continuidad laboral y sus efectos en el rendimiento</i> .....	42
Figura 15. <i>Seguridad respecto a la continuidad en la empresa</i> .....	44
Figura 16. <i>Efecto de la capacitación tecnológica en el trabajo</i> .....	45
Figura 17. <i>Percepción sobre herramientas digitales en la organización</i> .....	47
Figura 18. <i>Eficiencia lograda por la reducción de tareas repetitivas</i> .....	48
Figura 19. <i>Equilibrio laboral y personal favorecido por la reducción de tareas</i> .....	50
Figura 20. <i>Aporte de la faja transportadora al proceso productivo</i> .....	51
Figura 21. <i>Optimización del proceso productivo con tecnología</i> .....	53
Figura 22. <i>Compromiso con el logro de objetivos</i> .....	54
Figura 23. <i>Definición de metas diarios en el trabajo</i> .....	56
Figura 24. <i>Cumplimiento de actividades sin supervisión directa</i> .....	57
Figura 25. <i>Constancia en el ritmo de trabajo diario</i> .....	59
Figura 26. <i>Conocimientos aplicados en las áreas de la empresa</i> .....	60

Figura 27. <i>Apreciación de los trabajadores respecto a la inducción</i> .....	62
Figura 28. <i>Prioridad de la calidad en urgencias</i> .....	63
Figura 29. <i>Aplicación de normas de calidad en la organización</i> .....	64
Figura 30. <i>Apoyo de los jefes de línea en la mejora diaria</i> .....	66
Figura 31. <i>Control de calidad mediante supervisión</i> .....	67
Figura 32. <i>Mejora del trabajo diario mediante sugerencias de supervisión</i> .....	69
Figura 33. <i>Retroalimentación como motor de mejora en la organización</i> .....	70
Figura 34. <i>Potencial de crecimiento brindado en el puesto de trabajo</i> .....	72
Figura 35. <i>Alineación del puesto laboral con lo esperado al ingresar</i> .....	73
Figura 36. <i>Inclusión en decisiones del área y mejora del desempeño</i> .....	75
Figura 37. <i>Reuniones y comités como medios de inclusión laboral</i> .....	76
Figura 38. <i>Respaldo recibido ante dificultades en el trabajo</i> .....	78
Figura 39. <i>Colaboración mutua dentro del equipo</i> .....	79
Figura 40. <i>Región de aceptación y rechazo de Hipótesis general</i> .....	82
Figura 41. <i>Región de aceptación y rechazo de Hipótesis específica 1</i> .....	84
Figura 42. <i>Región de aceptación y rechazo de Hipótesis específica 2</i> .....	86
Figura 43. <i>Región de aceptación y rechazo de Hipótesis específica 3</i> .....	88

## Resumen

El presente estudio tuvo como propósito analizar el impacto del entorno organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Planta Ica, durante el año 2024. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 89 trabajadores, entre personal administrativo y de servicio operacional, quienes constituyeron también la muestra del estudio. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados permitieron evidenciar que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el rendimiento laboral, destacándose el papel del reconocimiento, la motivación y la supervisión en el fortalecimiento de la disciplina operativa y la calidad del trabajo diario. Asimismo, se determinó que las condiciones socioeconómicas, asociadas a la estabilidad y percepción de bienestar, impactan favorablemente en la constancia, responsabilidad y compromiso de los colaboradores. Del mismo modo, se identificó que la tecnología y la automatización generan un efecto significativo en el rendimiento, ya que facilitan el desarrollo de tareas, incrementan la precisión operativa y reducen los errores en los procesos. Finalmente, el análisis general confirmó que el entorno organizacional, entendido como un conjunto integrado de clima laboral, relaciones humanas, procesos, tecnología y prácticas de gestión, influye de manera decisiva en el desempeño de los trabajadores, contribuyendo a la eficiencia productiva y al fortalecimiento institucional.

**Palabras claves:** Entorno organizacional, rendimiento laboral, gestión del talento humano, condiciones socioeconómicas, tecnología organizacional.

## **Abstract**

The present study aimed to analyze the impact of the organizational environment on the job performance of the workers of IQF del Perú S.A., Planta Ica, during the year two thousand twenty-four. The research was conducted under a basic type, with a quantitative approach, explanatory level and non-experimental design. The population consisted of eighty-nine workers from administrative and operational areas, who also constituted the study sample. Data were collected through a survey using a structured questionnaire as the research instrument. The findings revealed that human talent management significantly influences job performance, highlighting the relevance of recognition, motivation and supervisory practices in strengthening operational discipline and the quality of daily work. Likewise, it was determined that socioeconomic conditions, related to stability and perceived well-being, have a favorable impact on workers' consistency, responsibility and commitment. Additionally, it was identified that technology and automation produce a significant effect on performance by facilitating task development, increasing operational precision and reducing errors within the production processes. Finally, the general analysis confirmed that the organizational environment, understood as an integrated system of work climate, human relations, processes, technology and management practices, plays a decisive role in job performance, contributing to productive efficiency and institutional strengthening.

**Keywords:** Organizational environment, job performance, human talent management, socioeconomic conditions, technological innovation.

## I. INTRODUCCIÓN.

En el Perú, el sector agroexportador se ha convertido en uno de los motores más importantes para la economía, no solo por la contribución en el crecimiento de Producto Bruto Interno (PBI), sino también por la capacidad que este origina para crear empleos y sobre todo de dinamizar los mercados internacionales. Basándonos en este contexto dinámico, la Región de Ica ocupa un lugar estratégico debido a las excelentes condiciones climáticas, la disponibilidad de los recursos hídricos y el desarrollo tecnológico que ha ido creciendo y que ha sido aplicado en el Agro, lo que le ha permitido posicionarse como una de las principales zonas de producción y exportación en el Perú. Según información del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (2025), a través de Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas (DGESEP-DEIA) y lo expuesto en su Boletín Estadístico Mensual, hasta el mes de mayo del 2025 la región de Ica ha registrado una producción de 10,741 toneladas de espárrago fresco, con ventas de 1,0635 toneladas, en el caso del espárrago congelado, la producción fue de 5,812 toneladas frente a las ventas que alcanzaron 6,283 toneladas; mientras que en el espárrago en conserva se alcanzaron 2,793 toneladas producidas y 1,669 toneladas vendidas. Estas cifras reflejan la importancia de la región de Ica en la dinámica de exportación nacional y evidencian la variación en el comportamiento del mercado según la modalidad de procesamiento.

En este marco la empresa IQF del Perú S.A. toma un papel de suma relevancia ya que desde hace más de 30 años esta empresa se dedica al cultivo y procesamiento de productos como la alcachofa, espárragos y uvas, la larga trayectoria que caracteriza a esta empresa y su gran participación en el mercado internacional reflejan la importancia de su actividad productiva en el sector agroindustrial, ya que al mismo tiempo contribuye de manera directa en el desarrollo económico de la Región de Ica. No obstante, a pesar de las fortalezas que presenta la organización, en forma específica la planta de Ica está enfrentando dificultades que afectan directamente su entorno organizacional y lo que corresponde a su rendimiento laboral, entre ellas tenemos la deficiencia en la comunicación entre las distintas áreas, así como también una estructura organizacional rígida y poco clara que genera incertidumbre. De igual manera se observa una comunicación interna fragmentada, ausencia de canales formales para compartir información y también la falta de coordinación entre los jefes de líneas y los equipos de trabajo, lo cual repercute en el rendimiento laboral y el entorno organizacional. Según lo menciona Daft (2021), un entorno organizacional se va a referir en este caso a las operaciones económicas, tecnológicas, sociales, culturales de un sistema. La interacción entre lo que corresponde a la organización y todo lo anteriormente mencionado va a afectar de forma directa o indirecta a la organización, asimismo desde el punto de vista de Chiavenato (2010), se define el rendimiento laboral como el esfuerzo físico individual de cada uno de los integrantes de la

organización con el objetivo de alcanzar las metas que se fija la organización, lo cual va a depender sobre todo de las habilidades, las capacidades de cada uno de los colaboradores y sobre todo de la percepción del papel que va desempeñar cada uno de ellos.

La presente investigación tiene un impacto significativo porque va a permitir comprender ante esta situación la relación entre el entorno organizacional y el rendimiento laboral en IQF del Perú S.A – Planta Ica, el comprender esta relación va a permitir identificar cuáles son los factores críticos que van a influir en la productividad, así como el proponer estrategias de mejora para fortalecer la gestión del talento humano dentro de la organización. De esta manera se contribuye a generar un entorno organizacional saludable, que sea más organizado y sobre todo eficiente, que va a favorecer en el compromiso de los trabajadores y logro de los objetivos de la organización. Este análisis entonces no solo va a contribuir a la mejora de la productividad y el bienestar del talento humano, sino a fortalecer la competitividad de la empresa en el mercado agroexportador lo que va a repercutir en el desarrollo local, regional y nacional.

Ante la problemática mencionada el propósito actual de la investigación es analizar la relación entre el entorno organizacional y el rendimiento laboral, identificando cuales son los elementos críticos que van a intervenir en la comunicación interna, la estructura de la organización y las condiciones de trabajo; a partir de este análisis la investigación busca aportar conocimientos que orienten a tomar decisiones y la implementación de las estrategias que van a favorecer a la organización y los trabajadores.

En este escenario, resulta importante comprender que el entorno organizacional va a actuar como un elemento decisivo en el rendimiento de los trabajadores ya que va a influir en la forma en las que asumen cada una de las funciones. Por lo tanto, en la problemática de la empresa IQF del Perú la relación adquiere mayor relevancia porque la dinámica interna de la organización y sobre todo las condiciones laborales determinan directamente el rendimiento de los colaboradores, así como su capacidad de la empresa para alcanzar cada uno de sus objetivos estratégicos. De este modo la investigación se centra en resaltar como cada uno de los factores intervinientes en el entorno organizacional condicionan el rendimiento laboral, lo que permite comprender la importancia del gestionar de forma adecuada estos factores para fortalecer la productividad y el desarrollo organizacional.

### **Antecedentes Internacionales**

Ramírez-Hernández y Comas-Rodríguez (2023) publicaron en la revista Cienciamatria su trabajo titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de las unidades educativas". Esta investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y

el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Particular Rosa Cedeño de Carrizo. El estudio es de tipo correlacional y la muestra estuvo conformada por 21 trabajadores de la institución educativa. Como resultado, se obtuvo que el clima organizacional —evaluado según las cinco dimensiones planteadas en el estudio— sí tiene relación con la motivación que recibe el trabajador en su centro laboral, siendo este un factor clave para mantener al talento de la empresa satisfecho y, por ende, cumplir con las responsabilidades asignadas. En conclusión, el clima organizacional sí influye en el desempeño laboral, con un valor  $r$  de Pearson de 0.713, lo que indica una correlación significativa entre ambas variables de estudio.

Chanatasig y Quimuña (2021) realizaron una investigación en la Universidad Técnica de Cotopaxi como parte de su trabajo de titulación para la Licenciatura en Comercio, titulada "La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de la Florícola Milrose S.A.". Este estudio tuvo como objetivo principal analizar cómo la cultura organizacional afecta el desempeño laboral, utilizando para ello el análisis estadístico chi-cuadrado de Pearson. Los hallazgos de la investigación revelaron que el desempeño laboral está estrechamente vinculado con la calidad del trabajo, siendo factores clave las relaciones interpersonales, la iniciativa personal y la capacidad de trabajo en equipo dentro de la organización. Mediante la aplicación de pruebas específicas de cultura organizacional, los investigadores identificaron varios aspectos fundamentales que influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores: la moral y satisfacción laboral, la comunicación efectiva y la adaptabilidad al cambio - que puede variar según diferentes circunstancias -, así como la habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones adecuadas. La investigación permitió establecer una clara relación bidireccional entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, demostrando que ambos elementos se influyen mutuamente. Además, se evidenció que cuando los trabajadores ven satisfechas sus necesidades básicas - como seguridad laboral, sentido de pertenencia, reconocimiento profesional y oportunidades de crecimiento personal - desarrollan un mayor compromiso tanto con sus metas personales como con los objetivos organizacionales, lo que finalmente se traduce en un mejor desempeño general de la empresa en todos sus ámbitos de acción.

Falcones (2020), en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, presentó una investigación para obtener el título de Licenciada en Empresas y Administración de Negocios, titulada "Cultura organizacional en las pymes agrícolas de Santo Domingo; diagnóstico y relación del desempeño laboral". Señala que la cultura organizacional es un indicador que se relaciona de forma directa con el desempeño laboral. La investigación tuvo como objetivo principal analizar la cultura organizacional de las MYPES agrícolas en la ciudad de Santo Domingo y cómo esta ha incidido en su desempeño laboral, utilizando para ello el modelo de Denison. En cuanto a la metodología, el

estudio fue de nivel cuantitativo con alcance correlacional, partiendo de un diseño no experimental mixto, lo que indica que su corte fue transversal y longitudinal. El enfoque utilizado se basó en cuatro dimensiones: adaptabilidad, misión, consistencia e involucramiento. De los resultados obtenidos se puede concluir que las dimensiones de misión y participación tienen una ponderación alta. Esto se debe a que todas las empresas en estudio cuentan con un departamento de recursos humanos cuya misión es evaluar y establecer el desempeño laboral de los trabajadores. Además, el estudio menciona que el cociente organizacional tiene una ponderación de 3.651, lo que define el desempeño laboral de los trabajadores como bueno. Se concluye entonces que, a pesar de las dificultades que puede presentar el entorno cambiante en el que se desarrollan, su estructura interna les permite adaptarse fácilmente a los cambios. Asimismo, los trabajadores muestran una motivación superlativa, lo que permite a las empresas encontrar las mejores soluciones con mayor facilidad.

### **Antecedentes Nacionales**

Salcedo (2023), en la Universidad Norbert Wiener, presentó su trabajo de investigación para obtener el título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, titulada "Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada". El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa del sector privado en Lima durante 2023. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores de la empresa, seleccionados mediante muestreo probabilístico simple. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de evaluación: uno para medir la cultura organizacional y otro para evaluar el rendimiento laboral. Entre los principales hallazgos, la investigación determinó que existe una relación significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.468 con un valor p bilateral de 0.000. Estos resultados indican que la cultura organizacional percibida por los trabajadores tiene una influencia significativa en su rendimiento laboral. Asimismo, el estudio reveló que el estilo de liderazgo y el desempeño del rol de los líderes dentro de la organización presentan una correlación fuerte y significativa con la satisfacción laboral (coeficiente de Spearman de 0.646, valor p bilateral de 0.00). Estos datos estadísticos demuestran que una cultura organizacional percibida como positiva y fortalecida se asocia con mejoras en el rendimiento. Se concluye que, aunque la cultura organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral, existen otros factores relevantes como los valores y creencias organizacionales, destacándose especialmente la importancia del liderazgo en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Chaoyang (2021), en la Universidad Ricardo Palma, sustentó su trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestra en Administración, titulada "Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica". Esta investigación partió de la necesidad de entender qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa del sector minero, donde se determinó que sí existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. El capital humano está compuesto por trabajadores de nacionalidad peruana y china. La investigación fue de tipo aplicada, con un alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La población estudiada tenía un total de 2,020 trabajadores, donde la muestra para el estudio fue de 322 trabajadores. En lo que respecta a las conclusiones, se puede evidenciar que en la investigación, en relación con la hipótesis general, se ha verificado que existe una significancia de intensidad regular entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa en estudio. Con relación a las hipótesis específicas, se ha verificado una asociación positiva y con significancia entre la dimensión de cultura organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, en relación con las dimensiones de motivación, valores, comunicación e identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral, según los datos obtenidos, sí existe una relación directa y significativa entre las dimensiones mencionadas. Un punto a tener en cuenta y sumamente importante es que los trabajadores chinos, en relación con los trabajadores peruanos, presentan una mayor puntuación tanto en cultura organizacional como en desempeño laboral, lo que deja como resultado que el grado de asociación de las variables es muy importante.

Estrada (2024), en la Universidad Nacional de Trujillo, presentó su trabajo de investigación para obtener el grado académico de Licenciada en Administración, titulada "El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Mype agroexportadora de San Juan de Lurigancho". La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Mype agroexportadora de San Juan de Lurigancho en el año 2023. La investigación fue descriptiva correlacional con un enfoque de estudio cuantitativo de tipo aplicada y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 26 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos instrumentos: un cuestionario que permitió medir el clima organizacional mediante la confiabilidad del alfa de Cronbach con un valor de 0.950, y otro cuestionario para medir el desempeño laboral cuya confiabilidad fue de 0.914 según el alfa de Cronbach realizado. En la investigación, el resultado más relevante que permitió afirmar la hipótesis arrojó un rho de Spearman de 0.872 y un p-valor de 0.003 ( $<0.05$ ). Lo que se puede concluir entonces es que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el trabajo que desarrollan. Dicha relación ha permitido validar las hipótesis planteadas, lo que da más credibilidad y validez al

estudio realizado. Con respecto a la variable clima organizacional, se identificó que hay un nivel regular a bueno, sustentado en el análisis de las condiciones de trabajo, la comunicación existente y el grado de supervisión dentro de la empresa. En cuanto a la variable desempeño laboral, se sustenta que está en un nivel regular con tendencia a bajo, principalmente basado en las ganancias económicas y el reconocimiento tanto social como personal percibido por los trabajadores.

### **Antecedentes Locales**

Wilman (2023), en la Universidad Autónoma de Ica, sustentó su investigación para obtener el grado académico de Licenciado en Administración y Finanzas, titulada "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo". La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha en 2020. La metodología utilizada fue de tipo investigación aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño de estudio no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos y, al ser una población pequeña, se decidió estudiarla en su totalidad. La técnica de recolección de datos se realizó mediante una encuesta que utilizó un cuestionario para recoger la información de la población estudiada. Para el análisis estadístico se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.289 con un valor de significancia bilateral de 0.042, lo que permite definir que sí existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, mediante el programa SPSS se obtuvieron valores de fiabilidad de 0.825 y 0.838 para las variables estudiadas. En referencia a las dimensiones del estudio, se puede concluir que no existe relación en cuanto a la comunicación, ya que los resultados evidencian que no hay una buena interacción interpersonal entre trabajadores y jefes. Respecto a la toma de decisiones, se observa que no se consideran las propuestas ni se brindan soluciones inmediatas para resolver inconvenientes o imprevistos dentro de la organización. En relación a la motivación, se evidencia que los trabajadores no se sienten motivados para realizar sus labores. Como conclusión final, se determina que sí existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de tal manera que al mejorar el clima dentro de la organización se obtendrá un mejor desempeño laboral.

Jiménez (2022), en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, presentó su investigación para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Empresarial, titulada "Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista". La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. El estudio

desarrollado fue de tipo básico cuantitativo, con nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población encuestada fue de 55 personas, que representaron la totalidad de los participantes de la organización. Para medir las variables de estudio, se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer aplicado a los trabajadores en lo que corresponde al clima laboral, mientras que para el desempeño laboral se empleó un formato de evaluación aplicado únicamente a los jefes de área u oficinas. Como resultados se obtuvieron índices de fiabilidad mayores a 0.7. Al emplear el coeficiente Rho de Spearman se consiguió un valor de  $(r = 0.656)$  y como valor de significancia estadística  $(p = 0.000)$ , siendo este último inferior al límite permitido de 0.05 de error. Por lo tanto, se puede concluir que el clima laboral sí influye considerablemente en el desempeño de los trabajadores.

Los antecedentes revisados proporcionan una base sólida para analizar cómo el entorno organizacional impacta en el rendimiento laboral de trabajadores. A continuación, ampliaremos las bases que nos han proporcionado los antecedentes con el análisis del marco teórico.

### **Entorno organizacional**

El concepto de entorno organizacional se ha desarrollado a partir de múltiples aproximaciones teóricas, donde lo que se busca es explicar la relación entre la organización y todos los factores externos que la condicionan.

En la literatura académica especializada, este concepto no tiene una única definición, sino que se construye a partir de varias perspectivas que lo enriquecen y lo hacen dinámico.

De acuerdo con la conceptualización de Mintzberg (1984) el entorno se entiende como todo aquello que no forma parte de la organización, esta definición va a resaltar la idea de que ninguna opera de manera completamente autónoma, ya que siempre estará expuesta a elementos externos que no estarán en su alcance los cuales pueden variar en naturaleza o impacto, dichos factores pueden tener distinta naturaleza (económicos, políticos, sociales, culturales o tecnológicos) que indirectamente interactúan con el espacio de la organización y su forma de desenvolverse. De esta manera, lo que Mintzberg plantea en su definición es que el entorno no se va a limitar a lo que va a rodear a la organización, sino que va a representar al conjunto de los factores externos que pueden favorecerla o perjudicarla a los cuales debe ajustarse. Bajo un enfoque de carácter psicosocial, Lewin (1936) a partir de su teoría de campo, plantea que el comportamiento humano (B) será el resultado de la interacción entre la persona (P) y su entorno o contexto (E) expresado en la fórmula **B = F( P, E)**.

Esta perspectiva sostiene que el entorno organizacional no debe ser concebido como espacio externo y aislado, sino como un conjunto interrelacionado de fuerzas internas como motivación y expectativas

del entorno que van a interactuar de manera simultánea. El accionar de las personas no se va a limitar a cumplir con normas o estructuras formales, ya que sus decisiones y comportamientos también están moldeados por influencias externas de distinta índole. Desde la perspectiva de Betancourt (2011), el entorno organizacional puede entenderse como el conjunto de los factores externos que rodean al núcleo (individuos, una familia, un grupo social) y que van a ejercer influencia sobre él. Los factores de naturaleza económica, política, culturales pueden tener un impacto positivo o negativo. Además, estos elementos no van a actuar de manera aislada, sino que se encuentran interconectados conformando una red que va a influir y afectar de manera continua a la organización.

A partir de estas aportaciones podemos concluir entonces que, en toda organización, sin importar el tamaño o su naturaleza, los procesos de desarrollo y la toma de decisiones están formadas por múltiples factores y dinámicas que van a interactuar constantemente. Este contexto dinámico está formado por diferentes factores y dinámicas que van a interactuar de manera constante.

Para abordar con mayor profundidad como estos elementos impactan en la organización, es necesario considerar el entorno en el cual se encuentra en desarrollo; entendemos entonces que el entorno organizacional es el conjunto de total de las condiciones, influencias y las circunstancias que rodean a una organización y que afectan su existencia y su normal desarrollo.

En esa esencia el entorno va a representar el espacio en el cual la organización va a operar, crecer, adaptarse y sobrevivir. Puede definirse como un sistema dinámico de relaciones entre la organización y los factores externos que la rodean los cuales se encuentran en permanente interacción.

### **Clasificación del entorno**

Según Robbins y Coulter (2010) plantea que el entorno organizacional también conocido “ambiente externo” se divide en dos partes principales

1. **Entorno general (macroentorno):** En este entorno se encuentran los factores externos que no afectan la organización hasta el grado en que lo hacen el entorno específico, entre ellos tenemos:
  - **Condiciones económicas:** van a comprender factores como las tasas de interés, la inflación, las fluctuaciones en el mercado, componentes que van a afectar directamente en la actividad de las organizaciones, siendo este factor clave de análisis continuo para la toma de decisiones
  - **Condiciones político-legales:** hacen referencia al conjunto de leyes, las regulaciones y las normas que regulan la actividad en los distintos niveles del estado, cumplir con la normativa para la organización va a contribuir en generar un entorno justo y accesible para los integrantes de la organización.

- **Condiciones socioculturales:** va a englobar los valores, las costumbres, creencias y los estilos de vida que van a predominar en la sociedad en la cual se va a desarrollar la organización, estos factores van a influir en las expectativas y el comportamiento tanto del talento humano de la organización como los consumidores.
  - **Condiciones demográficas:** hace referencia a las características de la población como el género, la edad, su nivel educativo, la ubicación geográfica, variables que influyen en el diseño de estrategias de mercado y de gestión interna.
  - **Condiciones tecnológicas:** representan el factor más importante del entorno organizacional, el avance tecnológico cambiante en el mundo globalizado ha permitido a las organizaciones adaptar sus sistemas de trabajo incluyendo en sus tareas diarias la automatización, el uso de microprocesadores y nuevas plataformas de información.
  - **Condiciones globales:** se refieren a los cambios y las tendencias que diariamente ocurren en el mundo y van a afectar a la organización, como el agigantado crecimiento poblacional, la globalización de los mercados y la competencia internacional, factores que exigen a las empresas a adaptarse a un entorno competitivo y diverso.
2. **Entorno específico (microentorno):** Este entorno es único en cada organización, estas fuerzas externas son las que más relevancia tiene para la organización ya que van a afectar de forma directa a la organización, la toma de decisiones y las acciones de la organización están basadas en estos factores
- **Clientes:** la existencia de la organización se basa en la satisfacción de necesidades de los clientes, cuando las expectativas de los consumidores no se satisfacen o los gustos cambian esto representa una incertidumbre para las organizaciones, ya que debe de adaptar estrategias de acuerdo a las necesidades del mercado.
  - **Proveedores:** permiten a la organización contar con los recursos necesarios para operar y así poder mantener un flujo de entradas y salidas estable.
  - **Competidores:** todas las empresas con fines o sin fines de lucro enfrentan la competencia del mercado, ignorar este importante factor es poner en alto riesgo la organización y sobre todo el rol que desempeña la organización en el mercado.
  - **Grupos de presión:** se ve representado por las organizaciones o los colectivos que buscan influir en la toma de decisiones dentro de la empresa, este factor es de suma importancia ya que su intervención puede influir en el desarrollo de la organización.

## Figura 1.

*Entorno general y específico en una organización*



*Nota.* Tomado de Robbins y Coulter (2010) (pág. 57).

### Teorías organizacionales

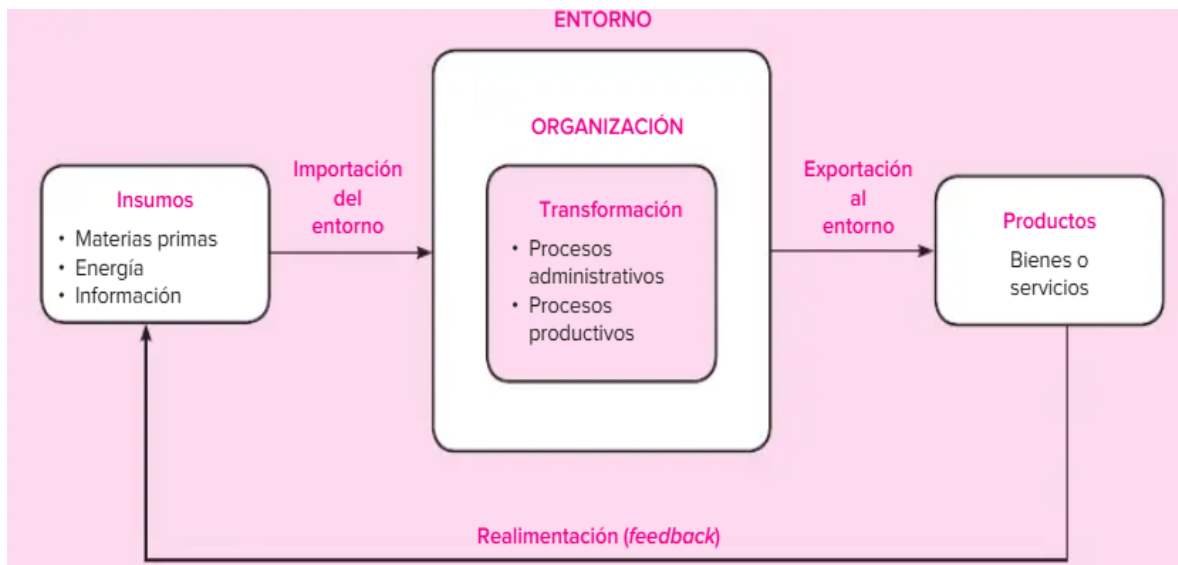
Para comprender como las organizaciones interactúan y se adaptan en el entorno que existen es fundamental analizar las teorías organizacionales que explican la relación de esta dinámica, entre ellas tenemos:

a) **Teoría general de sistemas:** Esta teoría fue desarrollada por Von Bertalanffy (1986) quien propuso que todo sistema tiene relación con su entorno, fundamenta su teoría en que los sistemas existen dentro de sistemas, siendo estos abiertos y donde sus funciones van a depender de su estructura, compuesto por elementos que van a interactuar entre sí y con el entorno que lo rodea. Desde esta perspectiva, las organizaciones son vistas como sistemas abiertos, dependientes no solo de su estructura interna, sino a su vez de interacciones con su entorno.

Esta visión fue adoptada en la administración por diversos autores como Chiavenato (2017), quien retoma las ideas de Bertalanffy y destaca que las organizaciones deben ser analizadas no solo por dentro sino también por fuera, desde el entorno hacia su interior. Señala que un sistema es un conjunto de elementos relacionados para alcanzar un objetivo, intercambiando recursos, energía e información con su medio (pág. 58), a su vez Betancourt (2011) subraya la importancia de definir las organizaciones como sistemas abiertos, resaltando que los sistemas existen dentro de otros sistemas, cada una de sus funciones va a depender de la estructura y su constante interacción con el entorno.

**Figura 2.**

*Organización como sistema abierto*



*Nota.* Tomado de Chiavenato (2017) (pág. 59).

b) **Teoría de la contingencia:** La teoría fue desarrollada por diversos autores entre ellos Lawrence y Lorsch (1967) sostienen que la estructura y el comportamiento de la organización van a depender de las variables que son cambiantes, esta teoría destaca en que no existe una manera específica de organización, en su lugar la estructura de la organización y el comportamiento organizacional deben adaptarse a la tecnología, el entorno de la organización y su tamaño. Por su parte Chiavenato (2019) resalta en que para la teoría de la contingencia las organizaciones no van a operar de manera autónoma, sino que su eficacia dependerá de su capacidad de adaptarse al cambiante entorno en el que sobrevive, resalta sobre todo que las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas deberán ajustarse al entorno, reconociendo que no existen soluciones universales para el logro de objetivos. En la actualidad autores como Luna Martínez et. al. (2019) sostienen que la escuela del pensamiento contingencial se va a basar en algo en común que es la ubicación de las variables del entorno como un determinante del comportamiento organizacional.

### **Herramientas de análisis del entorno**

a) **Las 5 fuerzas de Porter:** El análisis del entorno no solo va a implicar identificar los factores generales, sino comprender a su vez la dinámica de la competencia. En este sentido, Porter (1991)

nos resalta que en toda empresa que produzca un bien o servicio las reglas que rigen la competencia están basadas en cinco fuerzas que son:

**1º. La entrada de nuevos competidores:** Es el riesgo de que nuevas empresas ingresen al mercado y alteren el equilibrio competitivo que ya se ha formado, esta entrada puede aumentar la capacidad de la producción, intensificar la competencia existente y reducir la rentabilidad de empresas que ya existen en el mercado; el nivel de amenaza va a depender de las “barreras de entradas” que dificulten el ingresos, entre las principales se tiene la economías de escala que van a permitir a la empresa operar con menores costos por unidad creando así lealtad entre los consumidores; asimismo los altos requerimientos de capital que puede ser desalentar a los nuevos competidores, los canales de distribución, la regularización legal y de constitución de una empresa es un factor de suma importancia; Porter resalta así que cuando las barreras son muy fuertes se reduce la amenaza de competitividad en el mercado.

**2º. La amenaza de sustitutos:** Representado por la presión competitiva que van a ejercer aquellos bienes o servicios que aunque siendo diferentes satisfacen necesidades similares, los factores que determina esta fuerza son el desempeño relativo del producto sustituto en comparación al producto original, productos que siendo similares ofrecen mejor calidad, el costo en el mercado es diferenciado lo que hace a los consumidores elegir entre la marca más “económica”, donde también puede ocurrir lo contrario que sería el costo del cambio no sería tan elevado a diferencia de otro producto.

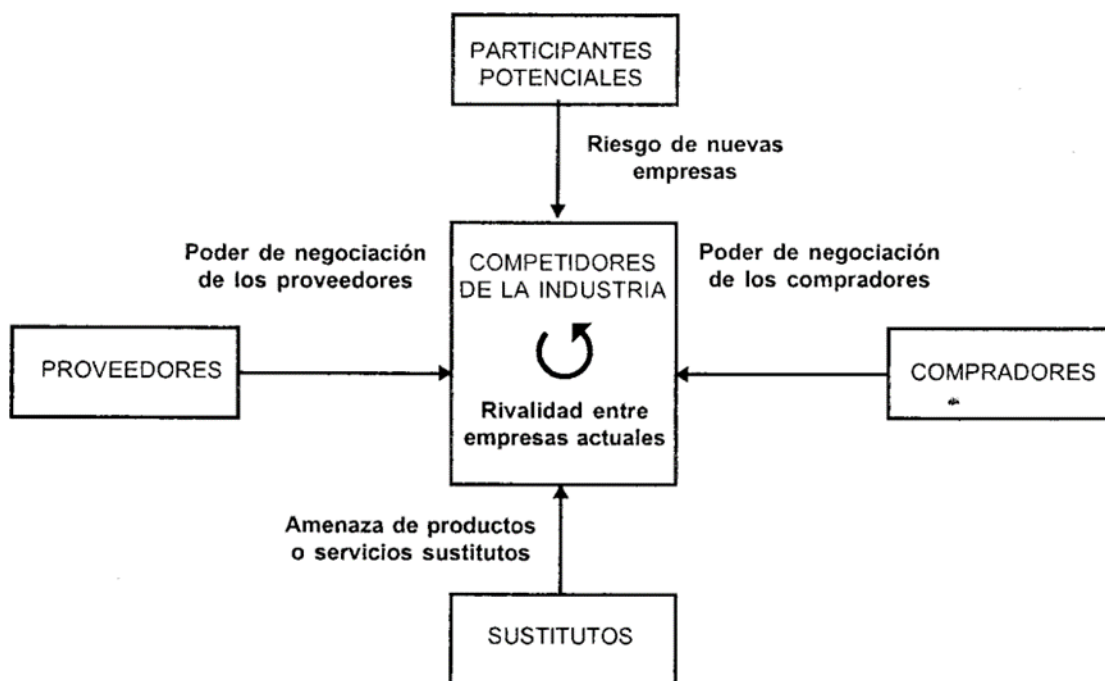
**3º. Poder de negociación de los compradores:** Influyen en la capacidad para presionar a las empresas a reducir sus márgenes de ganancia entre los determinantes tenemos la sensibilidad al precio que hace actuar a los compradores con más exigencia en cuanto a costos, la concentración de compradores frente a la concentración de empresas donde quien tiene mayor poder será el comprador, así como otro factor es la diferenciación del producto o la marca que puede llegar a disminuir el poder que va a tener el comprador su el productor es único o muy reconocido en el mercado.

**4º. Poder de negociación de los proveedores:** Los proveedores juegan un papel importante en la industria de cualquier empresa, ya que su dinámica y la rentabilidad dependerán de él, Porter resalta algunos aspectos como lo son la diferenciación del insumo que van a ofrecer siendo este un factor clave para que el proveedor tenga poder de negociación, el costo y el riesgo que implica el cambiar de proveedor, la concentración de proveedores es también determinante; cuando existe en un mercado pocos proveedores la disponibilidad de alternativas es menos, la ausencia de insumos sustitutos es un factor clave así como la importancia del volumen de compra que otorga al proveedor más poder de negociación.

**5°. Rivalidad entre los compradores existentes:** La rivalidad de competidores hace referencia a la competencia directa que enfrentan las empresas dentro del mercado en el que operan, la determinan factores como la cantidad de competidores existentes en el mercado, la diferenciación de los productos que usualmente su mayor competencia es por precio, las barreras de salidas que al ser bajas permiten a la empresa abandonar el mercado mientras que las salidas altas aumentan la rentabilidad intensificando la competencia del mercado; Porter concluye en esta fuerza que estos factores van a intensificar la rivalidad y afectar directamente la rentabilidad.

**Figura 3.**

*Gráfico de las 5 fuerzas de Porter*



*Nota.* Tomado de Porter (1991) (pág. 5).

b) **Las 5 fuerzas de Porter:** La comprensión del entorno constituye un aspecto esencial en la formulación de estrategias organizacional. En este campo uno de los aportes más importantes fue realizado por Aguilar (1967) quien en su libro “*Scanning the Business Environment.*” Introdujo inicialmente el modelo ETPS que abarca los factores económicos, Tecnológico, Políticos y Social considerado actualmente como un antecedente directo del actual análisis PESTEL que fue propuesto por Johnson et. al. (2011) explica que la supervivencia de las organizaciones depende de su

adaptación en el entorno. El entorno va a incluir factores del entorno que se clasifican en 6 dimensiones que son:

**1º. Político:** se destaca por el rol importante que tiene el estado por las regulaciones legales, las políticas públicas y otros factores políticos, en el análisis político se debe de considerar dos pasos importantes: en primer lugar, se debe de identificar la importancia de los factores políticos y seguidamente realizar un análisis de riesgo político.

**2º. Económico:** comprende las condiciones macroeconómicas que van a impactar en el desarrollo de las empresas para crecer y competir en el mercado, factores influyentes como la tasa de crecimiento poblacional, la inflación del país, los niveles de ingresos en los consumidores están relacionados con la demanda del mercado y los costos que se manejen. (Johnson y otros, 2011) resaltan que el entender y estudiar con anticipación las tendencias actuales del mercado permiten anticipar escenarios desfavorables para la empresa.

**3º. Social:** hacer referencia a los cambios demográficos, culturales y los estilos de vida que influyen en el comportamiento de los consumidores. Se destaca que influye n las variables como envejecimiento de la población, la educación, los valores sociales factores que sumados obligan a las organizaciones a adaptarse a las nuevas demandas que requieren el mercado

**4º. Tecnológico:** se resalta la innovación tecnológica y el desarrollo científico que va a transformar procesos productivos. Elementos como la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial generan ventajas competitivas y a su vez desventajas que pueden dejar en obsolescencia a las empresas que no se adapten al cambio tecnológico. Los autores resaltan la importancia de la vigilancia tecnológica como factor crucial para mantener una relevancia en el mundo tan cambiante.

**5º. Ecológico:** se incluyen aspectos relacionados al medio ambiente y a sostenibilidad ambiental. Factores como el cambio climático, la concientización de los recursos naturales y las regularizaciones por la presión en la responsabilidad social influyen en la operación de las organizaciones. El énfasis de los autores resalta que las preocupaciones ecológicas implican obligaciones legales para la organización y a su vez oportunidades de diferenciación.

**6º. Legal:** se resaltan la leyes y regulaciones legales que condicionan la operatividad de las organizaciones, incluyen la legislación laboral, fiscal, de competencia, los derechos de propiedad intelectual, protección del consumidor y las normativas del mercado internacional. Se destaca como una base de suma importancia para tener una competencia de manera ética y sostenible.

c) **Análisis FODA:** Conocido internacionalmente como SWOT Analysis, se desarrolló en la década de 1960 a 1970, a partir de una investigación realizada en Stanford Research Institute (SRI),

California bajo la dirección de Albert Sidney Humphrey y su equipo, esta investigación consistió en entrevistas a más de 5,000 ejecutivos.

Aunque Humphrey no llegó a publicar un libro formal sobre el modelo, sí presentó sus hallazgos en el boletín institucional de la SRI Alumni Association titulado SWOT Analysis for Management Consulting de Sidney (2005) donde resalta que no se pudo resolver el problema inicial pero en primer paso se preguntó:

- I. ¿Cuáles son los aspectos más positivos y negativos de la operación?
- II. ¿Qué es lo favorable y lo desfavorable en el presente y futuro?

A partir de estas interrogantes Albert Sidney (2005) propuso el término SOFT en inglés, descrito de la siguiente manera:

- S = Satisfactory (satisfactorio)
- O = Opportunity (oportunidad)
- F = Fault (fallo)
- T = Threat (amenaza)

Este término más tarde en la práctica fue evolucionando hasta convertirse en el modelo FODA que hoy conocemos utilizado para analizar:

- **Fortalezas:** Hace referencia a los aspectos internos de la organización que le otorgan ventaja frente a la competencia.
- **Oportunidades:** Son los factores externos que la organización puede aprovechar para mejorar y crecer en el mercado.
- **Debilidades:** Son las limitaciones o las deficiencias internas que van a dificultar el desempeño.
- **Amenazas:** Elementos externos que podrían afectar de forma negativa a la organización si no tienen una adecuada gestión, incluye a la competencia, cambios en la economía y las actuales regularizaciones.

### **Importancia**

La importancia del entorno organizacional radica en que este constituye el contexto en el cual las empresas van a operar y se van a desarrollar. Dicho entorno va a influir de manera directa o indirecta, en su funcionamiento, la forma en que van a tomar decisiones y su capacidad para mantenerse en el mercado. Ninguna organización va a operar de manera aislada ya que su exposición a factores externos como la economía, la tecnología, la sociedad y demás factores que exigen constantes cambios. El comprender estos elementos permite a las organizaciones anticipar posibles riesgos, actuar de manera oportuna ante las amenazas y aprovechar las oportunidades que se le presenten para innovar y consolidar su crecimiento. En ese sentido el análisis del entorno contribuye a fortalecer la

gestión interna de la organización, al proporcionar una base sólida para optimizar recursos y poder establecer estrategias alineadas a las necesidades del mercado. Dado que el entorno se encuentra en constante cambio, su estudio se convierte en una herramienta esencial para poder garantizar la adaptación continua de la organización y así asegurar su permanencia y la sostenibilidad en largo plazo.

**d) Rendimiento laboral:**

El rendimiento laboral ha sido objeto de amplio interés en el campo de la administración y la psicología organizacional. El concepto se ha desarrollado a partir de los diferentes enfoques teóricos los cuales buscan explicar la manera en la que las capacidades, las conductas y los resultados de los trabajadores impactan de forma positiva en el logro de los objetivos de la organización. En la literatura especializada el rendimiento laboral se presenta como un concepto complejo que no se limita a una sola definición precisa, el concepto se va a enriquecer con los diferentes enfoques y aportes de la investigación académica. Uno de los primeros autores en conceptualizar el término fue Murphy (1990) quien plantea el concepto de rendimiento laboral como el conjunto de las conductas y comportamientos que se van a guardar en relación directa con los objetivos que va a tener la organización, dichos comportamientos van a contribuir en el logro de las metas que se propongan en la organización, este concepto lo sostiene a su vez Salazar (1993) quien resalta que el rendimiento va a ser medido en función de lo que corresponde al volumen de un trabajo logrado, se toma como referencia la producción que se ha obtenido por personas dentro de una hora de trabajo o de una jornada completa. Por su parte Motowidlo (2003) propone al rendimiento laboral como el valor que van a generar acciones concretas de un trabajador dentro de la organización en un tiempo determinado, dicho valor afecta de cierta manera como a su vez puede favorecer al logro de las metas de la organización, evidenciando de esa manera cuál es su grado de aportación al óptimo funcionamiento de la empresa y a su productividad general.

Con base a estas aportaciones podemos concluir entonces que en el rendimiento laboral se define como el conjunto de comportamientos, actitudes y las acciones que un trabajador va a tener en el marco de las responsabilidades dentro de la organización, los cuales contribuyen de manera directa al logro de los objetivos institucionales. Este desempeño no se va a limitar a la ejecución de las tareas que van a ser asignadas, sino que va a incluir las acciones que impactan en la eficiencia general de la empresa la calidad de los resultados y la productividad de esta.

En ese sentido el rendimiento laboral va a constituir un indicador que mide la aportación personal del empleado proporcionando información para planificar evaluar y desarrollar el capital humano dentro de la empresa así como mejorar Y los procesos organización Es importante por eso resaltar que se debe reconocer y valorar estos comportamientos ya que le va a permitir a las empresas

optimizar los recursos fomentar una motivación en los trabajadores y establecer estrategias que van a impulsar el crecimiento tanto individual como el desempeño de todos los colaboradores dentro de la organización.

### **Factores que intervienen en el rendimiento laboral**

Según Granda (2006) conceptualiza en dos secciones los factores:

#### **a) Factores individuales:**

- **Factores físicos:** Los aspectos físicos incluyen las habilidades motrices como a la fuerza y resistencia necesario para realizar las tareas como y además posibles limitaciones que pueden surgir en la salud o capacidad física de cada trabajador.

- **Factores de entrenamiento:** se va a enfocar en el nivel de la preparación para realizar cada una de sus tareas, la capacitación especializada y constante, así como una instrucción adecuada es un factor importante para que el trabajador afronte los retos que puede tener en su área de trabajo y mejore su desempeño.

- **Factores psicológicos:** abarcan las emociones y actitudes y motivación de cada trabajador los cuales van a afectar su capacidad para realizar tareas de manera eficiente teniendo así un impacto directo en la productividad y en el bienestar general.

#### **b) Factores situacionales**

- **Factores relacionados con la naturaleza de la tarea:** Estas son las tareas laborales va a implicar el nivel de dificultad y complejidad. A mayor desafío en lo que corresponde a la actividad que realiza el trabajador deberá invertir más esfuerzo tanto físico como mental para cumplir con los requerimientos que la tarea exige.

- **Factores relacionados con la empresa:** Los aspectos organizacionales van a comprender la supervisión de manera efectiva como los incentivos (ya sean económicos o no) una remuneración adecuada en base a la legislación y los beneficios sociales. Estos elementos son fundamentales para fortalecer la motivación y así también el compromiso de los empleados que va a repercutir de manera directa en el rendimiento laboral.

### **Medición del rendimiento:**

Dado el gran número de instrumentos que existen en la literatura científica para evaluar el rendimiento laboral para Gabini (2018) es necesario organizarlo en categorías. Una manera de diferenciarlos es teniendo en cuenta si miden:

- a) El rendimiento laboral de forma global.
- b) El rendimiento laboral en una ocupación específica.
- c) Dimensiones particulares.

En el ámbito de la psicología organizacional se han creado múltiples escalas dirigidas a valorar el rendimiento, independientemente del enfoque utilizado para evaluar el rendimiento laboral, siempre es necesario emitir juicios durante su operacionalización. Esto ocurre incluso cuando se recurre a indicadores que parecen objetivos como los registros organizacionales o la observación de conductas específicas

### **Evaluación del rendimiento:**

Según sostiene Dolan et. al. (2007) la evaluación del rendimiento se va a comprender como un proceso organizado y sistemático que va a buscar medir como a valorar e influir en las competencias conductas y resultados vinculados al puesto de trabajo que desarrolla cada talento humano dentro de la organización. El propósito es identificar el nivel de la productividad alcanzado por cada empleado y así poder prever si es posible optimizar su desempeño en el futuro.

Este sistema de evaluación va a abarcar una serie de elementos que van a condicionar tanto la estructura de la organización como su procedimiento de medición.

Las formas de obtención de información durante la evaluación del rendimiento son:

- **El análisis del puesto:** Estudiar el cargo con detalle es de suma importancia ya que si podremos identificar qué aspectos son realmente importantes y a partir de ellos establecer criterios y estándares que van a servir como base para la evaluación del desempeño.
- **La revisión de la validez y confiabilidad de los métodos:** se debe comprobar que las herramientas que serán utilizadas para medir la conducta como los resultados del trabajador sean consistentes y reflejen con precisión la realidad del rendimiento.
- **Las características tanto del evaluador como la persona evaluada:** El evaluador como la persona evaluada van a influir en el proceso ya que las actitudes, experiencias y nivel de objetividad marcan la calidad de la valoración que se está realizando
- **Uso de información para mejora del empleado:** los resultados obtenidos en la evaluación no deben de quedar en un registro sino convertirse en pieza clave para orientar acciones de capacitación desarrollo y perfeccionamiento del trabajador.
- **Revisión del sistema de evaluación:** es importante valorar en qué medida el sistema de evaluación se aplica de manera coherente con la política del área de Recursos Humanos Y con los objetivos estratégicos planteados en la organización.

### **Teorías del rendimiento laboral:**

La teoría de Campbell et. al. (1993) surge como respuesta a la necesidad de evaluar el rendimiento laboral, pero desde una perspectiva más amplia e integral. Su propósito principal es identificar los componentes esenciales que van a permitir valorar el rendimiento de una manera más precisa, facilitando la creación de estrategias orientadas al logro de los objetivos organizacionales. Este modelo tuvo su origen en las investigaciones que han sido desarrolladas en el Ejército de los Estados Unidos durante el siglo XX.

Esta teoría plantea que la conducta laboral se sostiene en 3 determinantes fundamentales:

- **Conocimiento declarativo:** hace referencia al saber que posee la persona sobre sí misma los principios y sus metas y además aspectos como la personalidad, la educación recibida, la formación profesional, aptitudes, experiencias y las capacidades adquiridas.
- **Conocimiento de habilidades y procedimientos:** vinculado con la capacidad para gestionar de manera autónoma distintas competencias entre ellas cognitivas psicomotoras, interpersonales y físicas.
- **Motivación:** entendida como el grado de esfuerzo que el individuo está dispuesto a invertir de manera sostenida a lo largo del tiempo para potenciar estas dimensiones Wexley y Yukl (1984) proponen aplicar refuerzos estratégicos siguiendo 3 principios:
  - El refuerzo debe aplicarse inmediatamente después de la conducta deseada.
  - La experiencia del refuerzo debe de repetirse con frecuencia.
  - La magnitud del refuerzo influye en la probabilidad que la conducta se repita.

De esta forma la teoría de Campbell proporciona los determinantes del desempeño mientras que el enfoque de Wexley y Yukl ofrecen herramientas prácticas para potenciarlo dentro de la organización.

### **Conceptos relacionados con el rendimiento laboral:**

- **Productividad:** Concepto muy cercano al rendimiento mira los resultados concretos que genera un trabajador o equipo.
- **Eficiencia:** Complementa el rendimiento es el encargado de evaluar el uso óptimo de recursos para lograr resultados.
- **Efectividad:** indica si se cumplen los objetivos organizacionales, va mostrando el impacto real del desempeño.
- **Calidad del trabajo:** considera la presión y excelencia con la que se van a realizar las tareas
- **Logro de objetivos:** Mide el cumplimiento de metas individuales o grupales.

## **Importancia**

El rendimiento laboral es un elemento clave para el éxito de cualquier organización ya que determina la capacidad de los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos y cumplir con sus responsabilidades de una manera más eficiente y eficaz. Su importancia va a radicar en que permite evaluar la contribución individual al logro de las metas colectivas de la organización, optimizar la productividad Y garantizar que los procesos internos se desarrollen de una manera adecuada. El buen desempeño fomenta a su vez un ambiente positivo fortalece la motivación y el compromiso de los empleados coma y facilitando la toma de las decisiones estratégicas que van a impactar directamente en los resultados organizacionales punto por ello el gestionar y mejorar el rendimiento laboral va a constituir una herramienta esencial para mantener la competitividad y el crecimiento sostenido de la organización.

## **Marco conceptual**

- **Entorno organizacional:** agrupación de factores internos y externos que comprenden a la organización que actúan directamente en desarrollo de los procesos, el clima organizacional dentro de la empresa y la ejecución de sus tareas.
- **Rendimiento laboral:** nivel de eficacia con la que un trabajador cumple con realizar sus funciones y que se ve reflejado en la calidad de los resultados que se obtienen, el logro de metas y uso adecuado de los recursos
- **Calidad del ambiente laboral:** agrupación de componentes económicos, emocionales y sociales que observan los trabajadores en su lugar de trabajo y que impactan en el bienestar y desempeño de ellos.
- **Condiciones socioeconómicas:** circunstancias económicas y sociales que comprenden al trabajador y que influyen en su motivación, estabilidad y desempeño dentro de la organización.
- **Estabilidad contractual:** seguridad que un trabajador tiene respecto a su continuidad del vínculo laboral.
- **Motivación:** fuerza interna y externa que promueven el esfuerzo y compromiso en el trabajador para alcanzar los objetivos
- **Reconocimiento:** valoración que la organización brinda a los logros y esfuerzos de los trabajadores mediante incentivos y recompensas
- **Relaciones interpersonales:** vínculos de comunicación y confianza que se establecen entre los integrantes de la organización

- **Talento humano:** conjunto de capacidades, conocimiento y habilidades que posee cada uno de los trabajadores quienes son pieza clave para el desarrollo de la organización
- **Tecnología:** sistemas y recursos técnicos que facilitan la ejecución de procesos productivos y mejoran la productividad de la organización
- **Automatización y simplificación de tareas:** aplicación de la tecnología o métodos que reducen el esfuerzo manual y agilizan los procesos de producción
- **Innovación tecnológica:** implementación de nuevas herramientas o procesos donde se utiliza la tecnología para optimizar la forma de trabajo en la organización.
- **Calidad del trabajo:** grado en el que las tareas realizadas cumplen con los estándares establecidos y satisfacen las necesidades de la organización
- **Cumplimiento de metas:** alcance de los objetivos individuales o grupales dentro de los plazos y las condiciones previstas.
- **Eficiencia:** capacidad para obtener resultados utilizando los recursos disponibles de forma adecuada y sin desperdicios.
- **Productividad:** relación entre el tiempo, esfuerzo o los insumos empleados y la cantidad de los resultados obtenidos.
- **Satisfacción laboral:** sentimiento de conformidad de un trabajador con su puesto de trabajo, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento profesional.
- **Capacitación en el uso de la tecnología:** proceso de enseñanza que busca mejorar las competencias de los trabajadores y el manejo de las herramientas y los recursos tecnológicos.
- **Competitividad salarial y beneficios adicionales:** conjunto de incentivos económicos y no económicos que ofrece la organización para atraer, retener y motivar a los colaboradores de la empresa.
- **Estándares de calidad:** conjunto de parámetros definidos por la organización para asegurar que los productos o servicios que ofrece cumplan con las expectativas establecidas.
- **Mejora continua:** enfoque de trabajo que busca perfeccionar y revisar de manera constante los procesos con el fin de incrementar a calidad y eficiencia.

Tras un análisis exhaustivo de estos conceptos, pasaremos a plantear los problemas que guiaron el desarrollo de este trabajo de investigación.

### **Problema general**

¿De qué manera el entorno organizacional impacta en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú SA – Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?

### **Problemas específicos**

PE1. ¿De qué manera la gestión del talento humano impacta en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?

PE2. ¿De qué manera las condiciones socioeconómicas impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?

PE3. ¿De qué manera la tecnología y automatización impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?

A partir de este planteamiento de los problemas, se establecieron los objetivos e hipótesis que guiaron esta investigación.

### **Objetivo general**

Determinar cómo el entorno organizacional impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú SA – Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

### **Objetivos específicos.**

OE1. Analizar como la gestión del talento humano impacta de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

OE2. Demostrar cómo las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

OE3. Analizar como la tecnología y automatización impactan de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

### **Hipótesis general**

El entorno organizacional impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A – Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

### **Hipótesis específicas.**

HE1. La gestión del talento humano impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

HE2. Las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

HE3. La tecnología y automatización impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.

Con este planteamiento, se buscó analizar de forma integral la relación entre el entorno organizacional y su impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa IQF del Perú S.A. – Planta Ica, 2024. A continuación, se presentará el Capítulo II: Estrategia metodológica, en el que se detallará el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como las características de la población y muestra seleccionadas. También se explicarán las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, garantizando la validez y confiabilidad del estudio. En el Capítulo III: Resultados, se expondrá un análisis detallado de la información obtenida, respaldado por herramientas estadísticas que permitirán verificar las hipótesis planteadas. El Capítulo IV: Discusión ofrecerá una interpretación crítica de los hallazgos, contrastándolos con teorías previas y estudios similares, y permitiendo así contextualizar los resultados en el marco de las investigaciones existentes. Por su parte, el Capítulo V: Conclusiones sintetizará los aspectos más relevantes del estudio, subrayando sus implicancias teóricas y aplicadas. En el Capítulo VI: Recomendaciones, se plantearán propuestas específicas dirigidas a optimizar el entorno organizacional en IQF del Perú S.A. y su influencia en el rendimiento laboral. Finalmente, el Capítulo VII: Referencias bibliográficas incluirá todas las fuentes académicas y oficiales consultadas a lo largo de la investigación, mientras que el Capítulo VIII: Anexos reunirá los instrumentos aplicados y otros documentos de apoyo, garantizando la transparencia y solidez metodológica del proceso investigativo.

## **II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.**

### **2.1. Tipos, nivel y diseño de la investigación.**

#### **2.1.1. Tipo de investigación.**

La investigación básica es aquella investigación que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo va a buscar ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes sobre la realidad, el objetivo de estudio lo constituyen las teorías científicas mismas que las analiza para perfeccionar su contenido (Carrasco, 2005, pág. 43). También llamada investigación pura, en una investigación básica no se va a resolver el problema de forma inmediata, más bien servirá de bases teóricas para otros tipos de investigación (Arias & Gallardo, 2021, pág. 68). De acuerdo a como lo expresan los autores citados, se puede concluir que la investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo ya que la presente investigación busca comprender desde la perspectiva teórica como el entorno organizacional va a influir en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú – Planta Ica, desde el punto de vista de un enfoque cuantitativo se va a permitir recopilar y analizar los datos obtenidos de forma objetiva y obtener resultados confiables para que puedan respaldar las conclusiones.

#### **2.1.2. Nivel de investigación**

La investigación explicativa es una metodología que se utiliza frecuentemente para explicar cuál es la relación entre dos o más variables, lo que se va a permitir en este estudio es medir la relación causal, siendo útil para identificar los factores que pueden estar causando un fenómeno o problema que se está estudiando (Vásquez et. al., (2023), págs. 31-32). Por lo tanto, de acuerdo a los autores anteriormente citados se puede concluir que la presente investigación será de un nivel explicativo, ya que en esta investigación se busca identificar causas y los efectos sobre las variables que se están estudiando.

#### **2.1.3. Diseño de la investigación.**

Una investigación llamada transeccional o transversal recolecta datos en un solo momento y en un solo tiempo su propósito va a ser describir variables y analizar su incidencia y la interrelación en un solo momento (Hernández et. al., (2006), pág. 208). En ese sentido, esta investigación será no experimental - transversal, ya que no se van a manipular las variables, que a su vez será analizada en un solo tiempo determinado ya que a través de entorno organizacional podremos observar cómo será el rendimiento laboral de los trabajadores tanto administrativos y de servicio operacional.

## **2.2. Población y muestra.**

### **2.2.1. Población**

La población, es un conjunto finito o infinito de elementos con particularidades comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (Arias F. G., 2012, pág. 81). Así también, población es el conjunto completo de todos los elementos que se van a estudiar, se dice que es el conjunto completo ya que va a incluir a todos los sujetos que se estudiarán (Triola, 2009, pág. 4). Para el presente caso de nuestra investigación la población está constituida por 89 personas entre personal administrativo y de servicio operacional que son la población existente en la empresa IQF del Perú S.A.

### **2.2.2. Muestra**

La muestra es el subgrupo del universo o de la población de la cual se van a recolectar los datos y que debe de ser lo más representativo para el estudio que se analiza (Hernández et. al., (2014), pág. 173). Para la presente investigación y teniendo en cuenta la población existente y que es sencilla de analizar, se utilizara la población en su totalidad para una mejor exactitud en los resultados, es decir, 89 personas entre personal administrativo y de servicio operacional que son la población existente en la empresa IQF del Perú S.A.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de la investigación.**

### **Técnica de recolección de datos.**

En investigación en la investigación para recolectar datos se utilizó la técnica siguiente:

#### **Encuesta**

La encuesta es un método de recolección de datos que ha sido utilizado como técnica de medición en la investigación, este método se utiliza para tanteear la opinión pública en relación con un tema de interés (Alaminos, 1998, pág. 45). Una encuesta es una investigación que va a ser realizada sobre una muestra de sujetos representativa utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de así obtener mediciones cuantitativas con el fin de obtener mediciones cuantitativas variadas con características objetivas y subjetivas de la población (García y otros, 2016, pág. 141). En la presente investigación, se utilizará la encuesta para obtener información en forma escrita, a través de preguntas, el cuestionario estará dividido en dos grupos de 36 preguntas, un cuestionario para analizar la variable de entorno organizacional y otro para medir el rendimiento laboral, cuyas respuestas obtenidas no afectarán la conducta del entrevistado.

### **Instrumentos de recolección de datos.**

Para la presente investigación, la organización de datos consistirá en depurar la información analizando y revisando la información contenida en los instrumentos de trabajo y encuesta de opinión

con la finalidad de reajuste de los datos primarios y agruparlos mediante la distribución de frecuencias de acuerdo a las variables de estudio.

### **De tabulación de datos**

Luego de la construcción de los intervalos se va a proceder al conteo o frecuencia de la información ubicando en cada dato el intervalo el cual corresponda (Posada, 2016, pág. 38). Teóricamente la tabulación de datos servirá para agrupar cada uno de los ítems en grupos establecidos (por indicadores de la variable independiente), se hará uso de las tablas de contingencia extraídas del Chi cuadrado. Para la presente investigación la verificación de las variables se hará mediante el cálculo del Chi cuadrado. Los datos se van a ir organizando en una tabla de contingencia donde se van a colocar las dos variables del estudio lo que nos va a permitir visualizar de forma más ordenada como se van a distribuir los datos entre los distintos indicadores del estudio.

### **Cuadros y representaciones estadísticas**

El gráfico estadístico es la herramienta más efectiva para destacar los resultados y así complementar la información presentada. En los cuadros se va a sintetizar y resaltar el comportamiento de las características que se van a desear destacar de tal manera que permite visualizar y sintetizar los datos clasificados en diferentes categorías (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2016, pág. 31). Para la presente investigación y teniendo como referencia al autor citado anteriormente se puede concluir entonces que para la representación se utilizarán gráficos estadísticos para presentar los resultados del estudio.

### **De análisis e interpretación de datos**

Análisis significa la categorización manipulación y resumen de datos para responder a las preguntas de la investigación, su propósito va a ser reducir los datos de una forma más entendible e interpretable para que así los problemas de la investigación pueden ser estudiadas y probadas. En lo que respecta a la interpretación se van a tomar los resultados de los análisis y se van a sacar conclusiones de estas relacionados con la investigación lo que se busca es su significado y sus implicancias y esto se va a lograr de 2 formas interpretando las relaciones dentro del estudio y la búsqueda del significado más amplio de los datos de la investigación (Kerlinger & Lee, s.n.). En la investigación se probará si existe la relación entre las variables y posteriormente el validar o rechazar las hipótesis de la Investigación, por lo cual se hará uso de las herramientas estadísticas del análisis de las pruebas no paramétricas como Chi Cuadrado.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1. Presentación e interpretación de resultados

##### Cuestionario 1: Variable Entorno Organizacional

##### Dimensión: Gestión del talento humano

Tabla 1.

##### *Reconocimiento del supervisor*

Mi supervisor de línea felicita al grupo cuando llegan a la meta planteada en la jornada diaria.

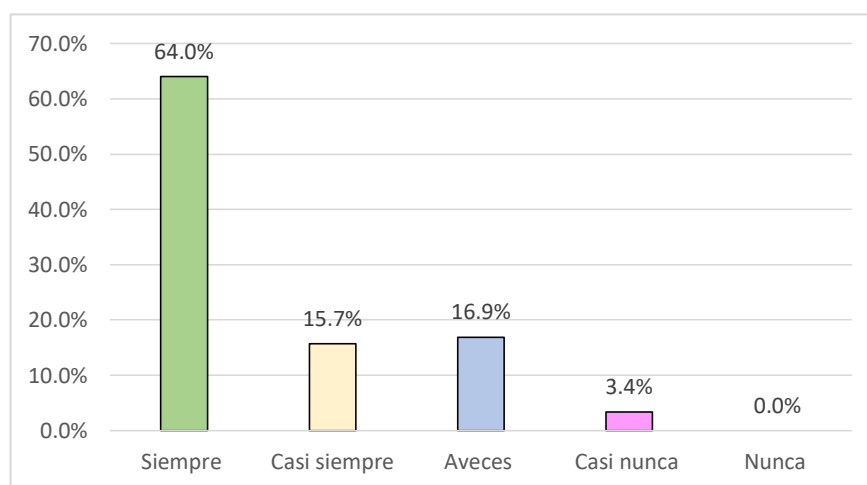
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	57	57	64.0%	64%
<b>Casi siempre</b>	14	71	15.7%	80%
<b>A veces</b>	15	86	16.9%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

Figura 4.

##### *Reconocimiento del supervisor según metas*

Mi supervisor de línea felicita al grupo cuando llegan a la meta planteada en la jornada diaria.



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 1 y la Figura 4 se observa que la mayoría de los trabajadores encuestados perciben un reconocimiento frecuente por parte de su supervisor de línea cuando se alcanzan las metas diarias. El 64,0% manifestó que “siempre” son felicitados, mientras que un 15,7% indicó “casi siempre”, lo que en conjunto representa alrededor del 80% recibe reconocimiento de manera habitual. Por su labor, lo que refleja que la empresa mantiene prácticas de liderazgo que favorecen la motivación del compromiso de los colaboradores.

Asimismo, un 19,6% señaló que “a veces” son felicitados, y un 3,4% manifestó que “casi nunca” siendo inexistente la opción de nunca. Esta proporción minoritaria, aunque reducida, evidencia que aún persisten casos en los que el reconocimiento no es constante como lo que puede estar relacionado con estilos de supervisión variables como falta de retroalimentación o comunicación poco uniforme entre los responsables de cada área.

Con estos resultados podemos evidenciar que el reconocimiento del supervisor es un factor presente y valorado en la organización, lo cual contribuye positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores. No obstante como la presencia de un grupo que percibe reconocimiento únicamente de forma ocasional evidencia que aún existen áreas de mejorar la consistencia de liderazgo y la comunicación lo que se podría reforzar con el compromiso y la satisfacción del personal.

**Tabla 2.**

*Motivación del supervisor*

Consideras que la motivación que recibes a diario en tu centro laboral por parte de tu supervisor de línea te motiva a seguir esforzándote y dar lo mejor de ti.

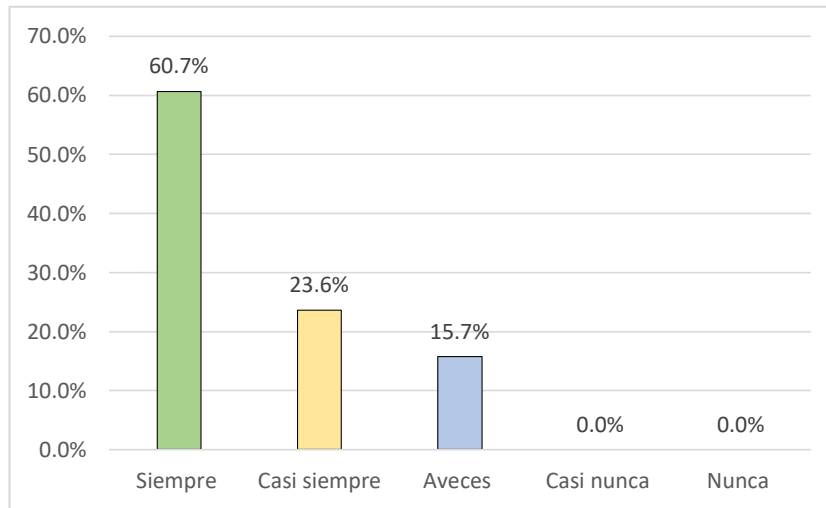
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	54	54	60.7%	61%
<b>Casi siempre</b>	21	75	23.6%	84%
<b>A veces</b>	14	89	15.7%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

### Figura 5.

#### *Impacto de la motivación en el esfuerzo*

Consideras que la motivación que recibes a diario en tu centro laboral por parte de tu supervisor de línea te motiva a seguir esforzándote y dar lo mejor de ti.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 2 y la figura 5 se observa que la gran mayoría de los trabajadores que han sido encuestados perciben una alta motivación por parte de su supervisor. El 60,7% manifestó “siempre” son motivados, mientras que un 23,6% indicó “casi siempre”, lo que en conjunto representa alrededor del 84% que recibe motivación de manera habitual. Por otro lado, según la investigación un 15,7% señaló que “a veces” son motivados y un 0% manifestó que “casi nunca” o “nunca. Lo cual evidencia que, si bien el nivel de motivación es mayoritariamente alto, aún existe un grupo que no lo experimenta de forma continua. Resulta relevante destacar que las opciones de nudo casi nunca no fueran elegidas lo que demuestra que la ausencia de percepciones negativas en ese aspecto.

Estos resultados permiten afirmar que la motivación ejercida por el supervisor constituye un factor determinante en el rendimiento laboral, puesto que los colaboradores se sientan reconocidos y estimulados tienden a mantener un mayor esfuerzo y disposición para lograr objetivos que sean dispuestos diariamente por la organización. En concordancia con lo propuesto por (Lewin, 1936) quien plantea que el comportamiento de un trabajador está sumamente alineado con su interacción en su entorno, con la motivación que dentro del entorno en que labora va a recibir y que en particular del supervisor influye directamente en su conducta y sobre todo en su desempeño. No obstante, aunque la mayoría de los trabajadores manifestó sentirse motivado por su supervisor de línea, la

existencia de un porcentaje que solo “a veces” lo experimenta evidencia una necesidad de consolidar estrategias de motivación diaria a fin de garantizar un entorno laboral favorable en el rendimiento en todos los niveles.

**Tabla 3.**

*Ambiente del trabajo*

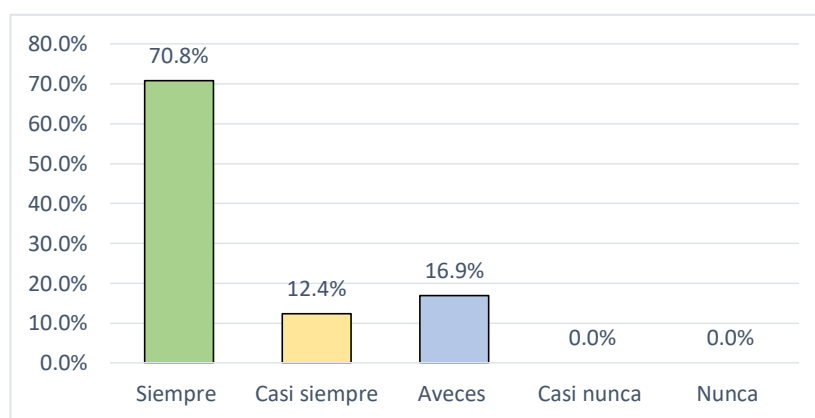
Consideras importante que el ambiente laboral dentro de la Planta Ica, donde realizas cada una de tus actividades te motiva a dar lo mejor de sí en su puesto laboral.

Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	63	63	70.8%	71%
<b>Casi siempre</b>	11	74	12.4%	83%
<b>A veces</b>	15	89	16.9%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 6.**

*Valoración del ambiente laboral*



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 3 y la Figura 6 sí aprecia que la mayoría de los trabajadores considera que el ambiente laboral dentro de la Planta Ica influye de manera positiva en su motivación y desempeño. El 70,8% manifestó que “siempre” se siente motivado por el entorno laboral, mientras que un 12,4% indicó

“casi siempre”, lo que en conjunto representa un 82,3% de las percepciones favorables. Esto refleja que el ambiente laboral es valorado por los colaboradores como un factor que impulsa a dar lo mejor de sí en el cumplimiento de cada una de sus funciones

Reforzando la idea de (Betancourt Guerrero, 2011) los factores que rodean al trabajador en su entorno tanto organizacional como personal, influyen de manera directa en su comportamiento y sobre todo en su nivel de desempeño. En coherencia con ello, los Resultados que se han obtenido evidencian que el entorno laboral positivo dentro de la planta Ica contribuye significativamente en la motivación y sobre todo en el compromiso de la mayoría de los colaboradores de la empresa reforzando de esta manera la importancia de mantener condiciones que fomenten el bienestar y la productividad

Por otro lado, un 16,9% señaló que solo “a veces” se siente motivado, el cual evidencia que aún que el ambiente laboral es percibido de forma positiva, todavía existe un grupo de trabajadores que no experimente ese estímulo de manera constante. Es relevante destacar que ninguna de las respuestas se concentró en las categorías “casi nunca” o “nunca” lo que descarta la existencia de percepciones negativas en ese aspecto.

Con estos resultados se pone en manifiesto que el entorno organizacional en la Planta Ica constituye un factor importante para el rendimiento laboral, ya que contribuye a generar motivación y compromiso en la mayoría de los trabajadores. No obstante, la presencia de un porcentaje que percibe la motivación de Manera ocasional sugiere a la organización que se debe de fortalecer prácticas y gestión internas con el fin de mantener un entorno organizacional uniforme que favorezca el desempeño en todos los niveles de la empresa.

**Tabla 4.**

*Apoyo de compañeros*

El apoyo que recibo por parte de mis compañeros de área contribuye a que me sienta motivado en mi centro de labores.

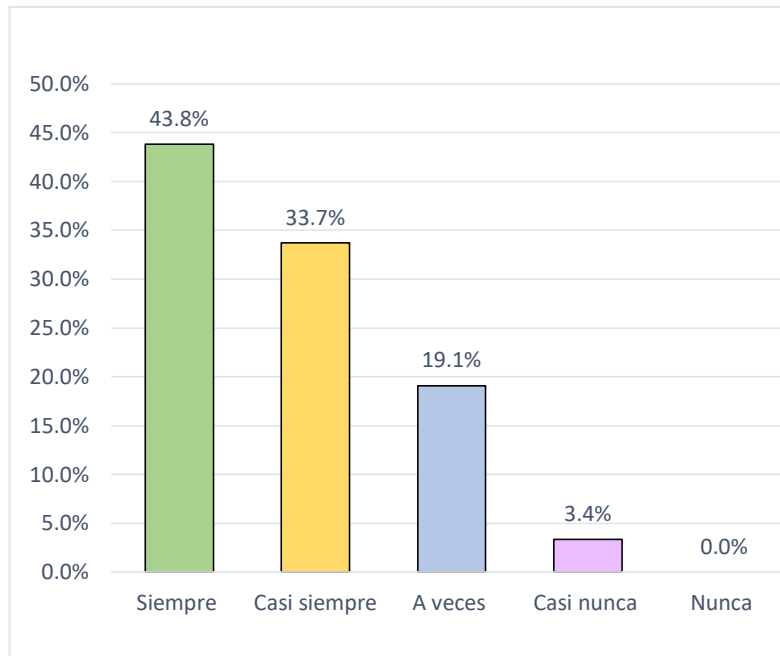
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	39	39	43.8%	44%
<b>Casi siempre</b>	30	69	33.7%	78%
<b>A veces</b>	17	86	19.1%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

### Figura 7.

#### Motivación generada por los compañeros

El apoyo que recibo por parte de mis compañeros de área contribuye a que me sienta motivado en mi centro de labores.



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 4 y la Figura 5 Se observa que la mayoría de los trabajadores percibe un apoyo constante por parte de sus compañeros de área, lo cual contribuye a que se sientan motivados en su centro de trabajo. En particular, un 43,8% indicó que “siempre” recibe apoyo, mientras que un 33,7% señaló que “casi siempre”. En conjunto, más del 8 de cada 10 trabajadores es decir más del 77,5% reconocen la presencia habitual de respaldo entre cada uno de sus compañeros.

Por otro lado un 19,1% manifestó que solo a veces experimenta ese apoyo, lo cual refleja que, aunque el compañerismo es predominante, aún existe un grupo que no lo percibe de manera continua. Asimismo un 3,4% indicó que “casi nunca” cuenta con este respaldo y ningún encuestado eligió la opción “nunca”, lo que evidencia que una inexistencia de percepciones totalmente negativas respecto al trabajo en equipo. En general, los resultados permiten demostrar que el apoyo entre compañeros constituye factor clave que fortalece la motivación y el rendimiento laboral ya que fomenta la colaboración, el sentido de pertenencia y la cohesión en el grupo.

**Tabla 5.**

*Impacto del ambiente laboral*

Consideras que el ambiente laboral dentro de la Empresa Iqf del Perú – Planta Ica impacta positivamente en su motivación.

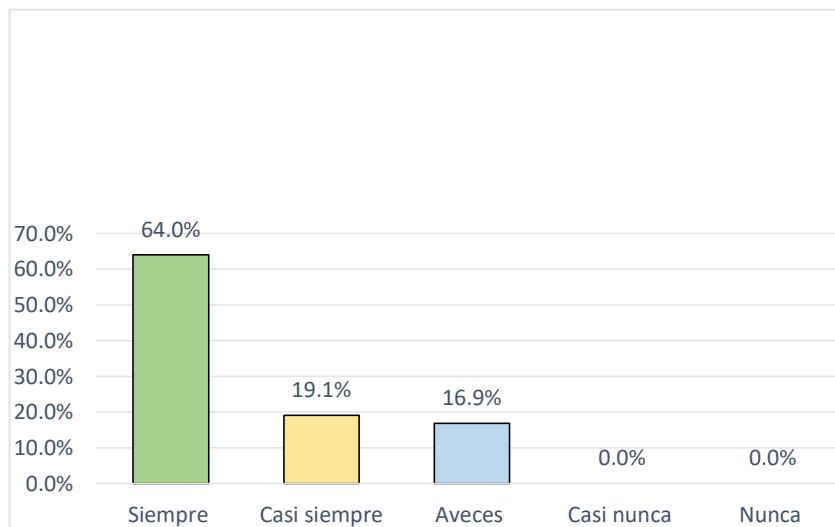
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	57	57	64.0%	64%
<b>Casi siempre</b>	17	74	19.1%	83%
<b>A veces</b>	15	89	16.9%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 8.**

*Ambiente laboral y motivación*

Consideras que el ambiente laboral dentro de la Empresa IQF del Perú – Planta Ica impacta positivamente en su motivación.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 5 y la Figura 8 Se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que el ambiente laboral dentro de la empresa IQF del Perú – Planta Ica impacta positivamente en su motivación. En particular, un 60,4% indicó que “siempre” recibe este impacto, mientras que un 19,1% señaló que

“casi siempre”. En conjunto un 83,1% reconocen que habitualmente el ambiente laboral influye en su nivel de motivación, lo que evidencia que la empresa mantiene condiciones organizacionales que favorecen la satisfacción y el rendimiento del personal.

Por otro lado, un 16,9% manifestó que solo “a veces” percibe dicha influencia, lo cual refleja que, aunque el entorno laboral es predominantemente positivo, aún existen un grupo que no experimenta de manera continua este efecto. Asimismo, ningún encuestado eligió las opciones “casi nunca” ni “nunca”, lo que evidencia la ausencia de percepciones totalmente negativas respecto al ambiente laboral. Esta proporción, aunque la cifra es menor, se refleja la existencia de un grupo de trabajadores que no experimenta de manera constante dicho efecto, lo cual puede deberse a factores puntuales como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales o la percepción de desigualdad en ciertas condiciones. Si bien esta cifra no representa la mayoría pero indica que existen áreas de mejora en la empresa que podría fortalecer para lograr un impacto más homogéneo en todos los colaboradores. En general, con estos resultados se demuestra que el ambiente laboral constituye un factor clave que fortalece la motivación en los colaboradores dado que contribuye al compromiso, la satisfacción y el desempeño dentro de la organización.

**Tabla 6.**

*Percepción del ambiente laboral por área*

De acuerdo a la percepción personal consideras que el ambiente laboral en su área (administrativa, producción, selección, cámara de frío) donde realiza su trabajo es agradable.

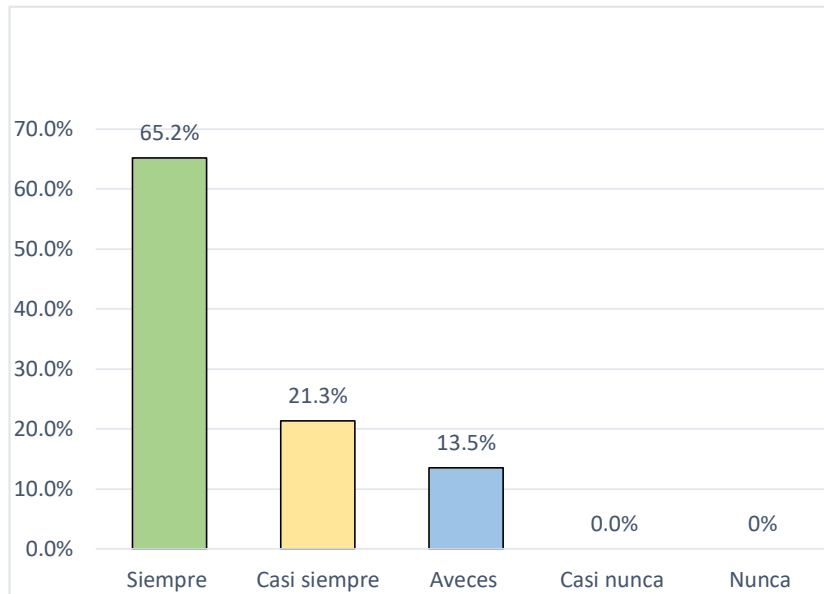
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
Siempre	58	58	65.2%	65%
Casi siempre	19	77	21.3%	87%
A veces	12	89	13.5%	100%
Casi nunca	0	89	0.0%	100%
Nunca	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

### Figura 9.

#### Valoración sobre el ambiente laboral recibido por cada área

De acuerdo a la percepción personal consideras que el ambiente laboral en su área (administrativa, producción, selección, cámara de frío) donde realiza su trabajo es agradable.



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 6 y la Figura 9 se observa que en la mayoría de los trabajadores percibe que el ambiente laboral en su área de trabajo (administrativo, producción, selección y cámara de frío) es agradable. En particular un 65,2% indicó que "siempre" lo considera así, mientras que un 21,3% señaló que "casi siempre". En conjunto un 86.5% reconoce que habitualmente el ambiente laboral es favorable, lo que evidencia que la empresa mantiene condiciones que genera un entorno positivo y de satisfacción para los colaboradores.

Por otro lado un 13,5% manifestó que solo "a veces" percibe un ambiente agradable lo cual refleja que aunque en términos generales el entorno laboral es predominantemente positivo, aunque existe un grupo que no experimente esa percepción de manera continua. Asimismo ningún encuestado eligió las opciones de "casi nunca" ni "nunca", lo que muestra la ausencia de percepciones totalmente negativas respecto al ambiente laboral. Esta minoría aunque reducida, evidencia que existen factores puntuales como las relaciones interpersonales, la carga del trabajo o la organización de procesos que podrían estar influyendo en su percepción.

Con estos resultados se reflejan que la percepción del ambiente laboral es ampliamente positiva y constituye un factor clave para la motivación y el rendimiento laboral, dado que el entorno adecuado

fomenta el compromiso, la productividad y la permanencia de los trabajadores en la organización. No obstante, la existencia de un porcentaje que solo percibe estas condiciones de forma ocasional señala la necesidad de fortalecer estrategias internas orientadas a garantizar un clima más homogéneo y sostenible para todos los colaboradores.

**Dimensión: Condiciones socioeconómicas**

**Tabla 7.**

*Valoración económica del trabajo diario*

Siente usted que la organización valora económicamente el trabajo que realiza diariamente.

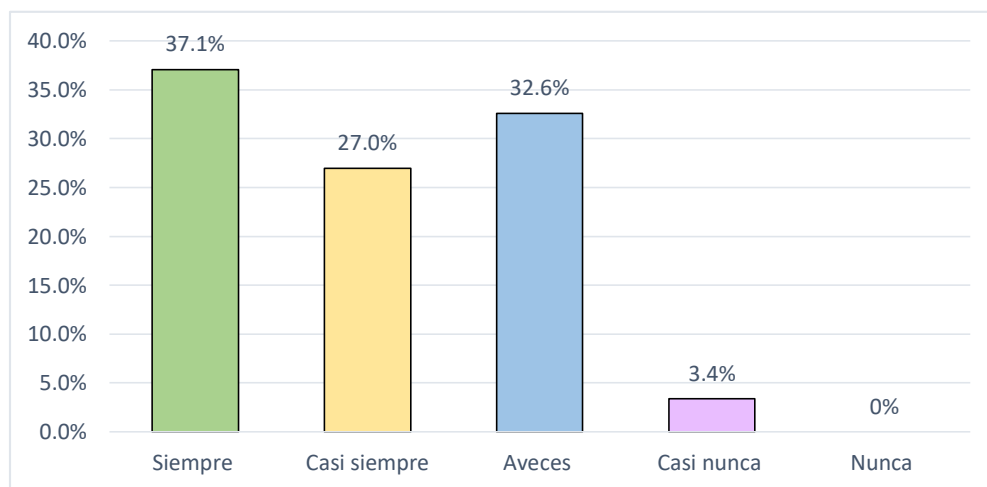
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	33	33	37.1%	37%
<b>Casi siempre</b>	24	57	27.0%	64%
<b>A veces</b>	29	86	32.6%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 10.**

*Percepción sobre la valoración económica*

Siente usted que la organización valora económicamente el trabajo que realiza diariamente.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 7 y la Figura 10 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que la organización valora económicamente el trabajo que realizan de diariamente. En particular, un 37,1% indicó que “siempre” siente este reconocimiento, mientras que un 27,0% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 64,1% reconoce que habitualmente la empresa es justa con el aporte económico que le brindan, lo que evidencia que existe una tendencia favorable hacia el reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores.

Por otro lado, un 32,6% manifestó que solo “a veces” percibe este reconocimiento mientras que un 3,4% indicó que “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario aunque reducido, refleja que no todos los trabajadores perciben de manera continua el valor económico de su labor, lo cual podría estar asociado en factores como la equidad salarial, los incentivos o la percepción de justicia y la compensación. En concordancia con lo expuesto por (Robbins & Coulter) quien resalta que las condiciones socioeconómicas a las que se ve expuesta la empresa en el transcurso de sus actividades van a influir directamente en el salario económico, los beneficios que se le brindan y los reconocimientos compensatorios que se le brindan al trabajador, Del análisis se desprende que la percepción sobre la valoración económica es mayormente positiva, constituyéndose un factor relevante para el rendimiento laboral No obstante, la presencia de un porcentaje que solo lo percibió ocasionalmente señala la necesidad de fortalecer estrategias internas de reconocimiento y compensación orientadas a garantizar que todos los colaboradores se sientan valorados de manera constante y equitativa.

**Tabla 8.**

*Salario como factor de motivación*

El salario que recibo es un factor que lo motiva a usted a permanecer en la organización y a participar en cada una de las campañas que anualmente se realizan en la empresa.

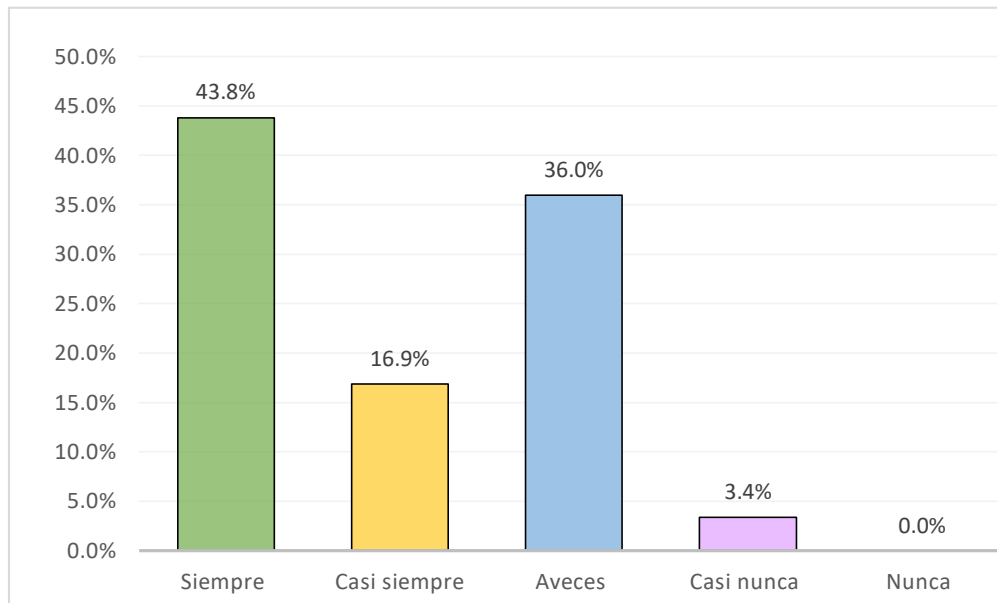
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	39	39	43.8%	44%
<b>Casi siempre</b>	15	54	16.9%	61%
<b>A veces</b>	32	86	36.0%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 11.**

*Influencia del salario en la permanencia y participación*

El salario que recibo es un factor que lo motiva a usted a permanecer en la organización y a participar en cada una de las campañas que anualmente se realizan en la empresa.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 8 y la Figura 11 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que el salario que reciben constituye un factor de motivación para permanecer en la organización y participar en las campañas anuales que la empresa desarrolla. En particular, un 43,8% indicó que “siempre” lo considera así como mientras que un 16,9% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 60,7% reconoce que habitualmente el salario influye positivamente en su permanencia y compromiso como lo que evidencia que la retribución económica representa un estímulo relevante en la organización.

Por otro lado un 36,0% manifestó que solo “a veces” percibe el salario como un factor motivacional mientras que un 3,4% indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Esta minoría como aunque reducida, refleja que no todos los colaboradores perciben el salario como un incentivo constante.

Los resultados demuestran que la percepción del salario como factor motivacional es importante y que constituye un factor clave para la retención y participación de los trabajadores en la actividad de la empresa. No obstante, la existencia de un grupo que solo lo reconoce de manera ocasional, señala la necesidad de fortalecer estrategias de compensación y beneficios orientadas a consolidar la motivación y el compromiso de todos los colaboradores de forma sostenida.

**Tabla 9.**

*Beneficios adicionales como complemento salarial*

Los beneficios adicionales que recibo (seguro, bonos, alimentación, etc) considero que complementan el salario que recibe mensualmente.

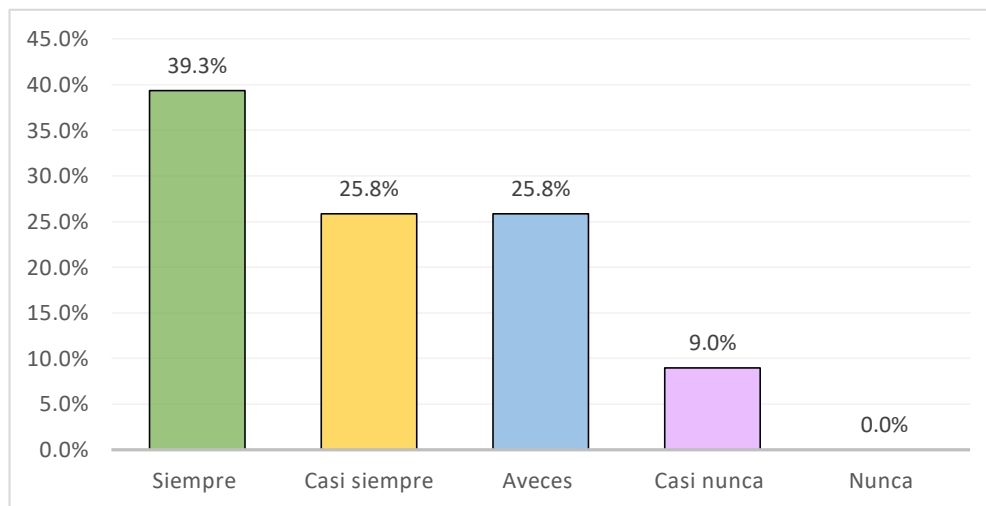
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	35	35	39.3%	39%
<b>Casi siempre</b>	23	58	25.8%	65%
<b>A veces</b>	23	81	25.8%	91%
<b>Casi nunca</b>	8	89	9.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 12.**

*Complementos salariales mediante beneficios adicionales*

Los beneficios adicionales que recibo (seguro, bonos, alimentación, etc) considero que complementan el salario que recibe mensualmente.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 9 y la Figura 12 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que los beneficios adicionales que reciben (seguros, bonos, alimentación, etc) complementa el salario mensual que

perciben. En particular un 39.3% indicó que “siempre” considera que estos beneficios cumplen dicha función, mientras que un 25,8% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 65,1% reconoce que los beneficios representan un complemento económico importante, lo que evidencia que la organización genera mecanismos que contribuyen positivamente a la percepción de la compensación total de los colaboradores.

En concordancia con Robbins y Coulter (2010) que nos menciona las condiciones político - legales haciendo referencia al conjunto de las leyes regulaciones y las normas que rigen la actividad en cada uno de los niveles del estado y cuyo cumplimiento permite generar un entorno justo y accesible para los integrantes de la organización; en coherencia con esta idea los beneficios adicionales que brinda la empresa pueden interpretarse como parte del cumplimiento de dichas normas los cuales están promoviendo la equidad el bienestar y la seguridad laboral dentro del entorno organizacional de la empresa. Por otro lado, un 25,8% manifestó que solo “a veces” percibe que esos beneficios complementan sus salarios mientras que un 9,0% indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario refleja que no todos los trabajadores sienten de forma constante el impacto positivo de los beneficios adicionales que ofrece la empresa.

Estos resultados evidencian que la percepción de los beneficios adicionales es predominantemente positiva y constituye un factor clave para la satisfacción y motivación, ya que complementan la retribución económica directa. No obstante, la existencia de un sector que no siempre percibe este complemento señala la necesidad de establecer estrategias que beneficien de manera más equitativa que refuercen la compensación integral en todos los colaboradores.

**Tabla 10.**

*Satisfacción con los beneficios recibidos*

Actualmente me siento satisfecho con los beneficios que la organización me brinda.

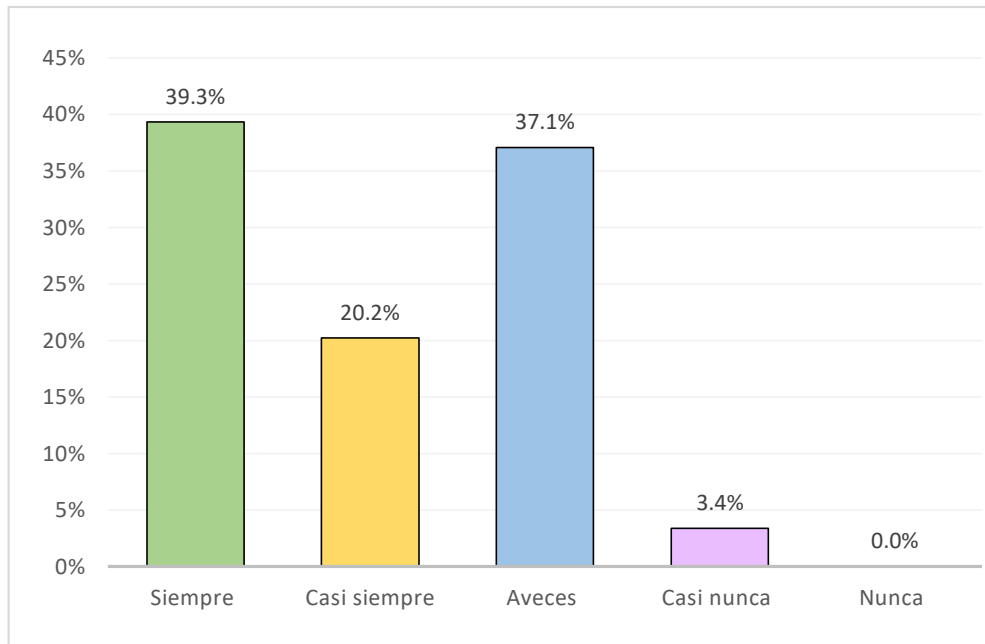
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	35	35	39.3%	39%
<b>Casi siempre</b>	18	53	20.2%	60%
<b>A veces</b>	33	86	37.1%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

*Nota:* Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 2.**

*Valor de los beneficios proporcionados al trabajador*

Actualmente me siento satisfecho con los beneficios que la organización me brinda.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 10 y la Figura 13 se observa que la mayoría De los trabajadores manifiesta sentirse satisfecho con los beneficios que la organización brinda. En particular, un 39,3% indicó que “siempre” se siente satisfecho, mientras que un 20,2% señaló “casi siempre”. En conjunto, un 59,5% reconoce de manera constante satisfacción respecto a los beneficios recibidos como lo que refleja una valoración favorable hacia las condiciones otorgadas por la empresa.

Por otro lado, un 37,1% manifestó que solo “a veces” percibe dicha satisfacción, mientras que un 3,4% indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario, aunque reducido, evidencia que no todos los trabajadores sienten de manera continua conformidad con los beneficios otorgados y que podría estar asociado a factores como la cobertura la pertenencia o la equidad frente a sus expectativas y las necesidades que ellos tienen.

Del análisis se desprende que la percepción sobre los beneficios brindados por la organización es predominantemente positiva y constituye un elemento clave en la motivación y retención de personal. Sin embargo, la presencia de un porcentaje que solo percibe de forma ocasional señala la importancia de revisar y reforzar política de beneficios, con el fin de asegurar un mayor nivel de satisfacción y homogeneidad en la experiencia de todos los colaboradores de la organización.

**Tabla 11.**

*Influencia de la estabilidad contractual en el rendimiento laboral*

Considera que la estabilidad en lo que respecta a su contrato (por tiempo determinado o indeterminado) va a influir directamente en el rendimiento laboral.

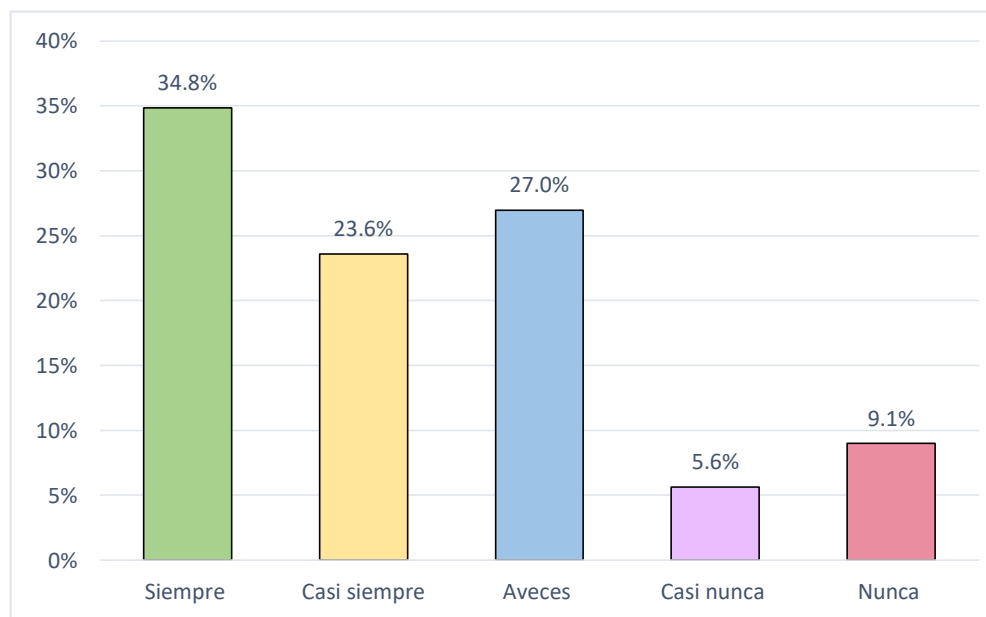
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	31	31	34.8%	35%
<b>Casi siempre</b>	21	52	23.6%	58%
<b>A veces</b>	24	76	27.0%	85%
<b>Casi nunca</b>	5	81	5.6%	91%
<b>Nunca</b>	8	89	9.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 3.**

*La continuidad laboral y sus efectos en el rendimiento*

Considera que la estabilidad en lo que respecta a su contrato (por tiempo determinado o indeterminado) va a influir directamente en el rendimiento laboral.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 11 y la Figura 14 se observa que la mayoría de los trabajadores considera que la estabilidad en lo que respecta a su contrato influye directamente en el rendimiento laboral. En particular, un 34,8% indicó que “siempre” lo percibe así, mientras que un 23,6% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 58,4% reconoce que la estabilidad contractual se relaciona habitualmente con un mejor desempeño, lo que evidencia que contar con seguridad laboral constituye un factor importante que impulsa el rendimiento.

Por otro lado, un 27,0% manifestó que solo a veces lo percibe de esa forma mientras que un 5,6% indicó “casi nunca” y un 9% señaló “nunca”. Esta minoría, aunque significativa refleja que no todos los colaboradores asocian directamente la estabilidad con el rendimiento, lo cual puede estar influido por otros factores como las condiciones de trabajo las oportunidades de desarrollo o el nivel de compromiso individual de cada trabajador.

Los resultados ponen en manifiesto que la percepción sobre la influencia de la estabilidad contractual en el rendimiento laboral es mayormente positiva, destacando sobre todo la importancia como elemento que brinda seguridad y motivación. No obstante, la existencia y un porcentaje de trabajadores que no lo asocia de manera constante evidencia la necesidad de complementar estabilidad laboral con políticas organizacionales que fortalezcan la equidad y el sentido de pertenencia entre cada uno de los trabajadores.

**Tabla 12.**

*Confianza en la estabilidad laboral*

Confía en la estabilidad y la continuidad de su puesto laboral dentro de la empresa.

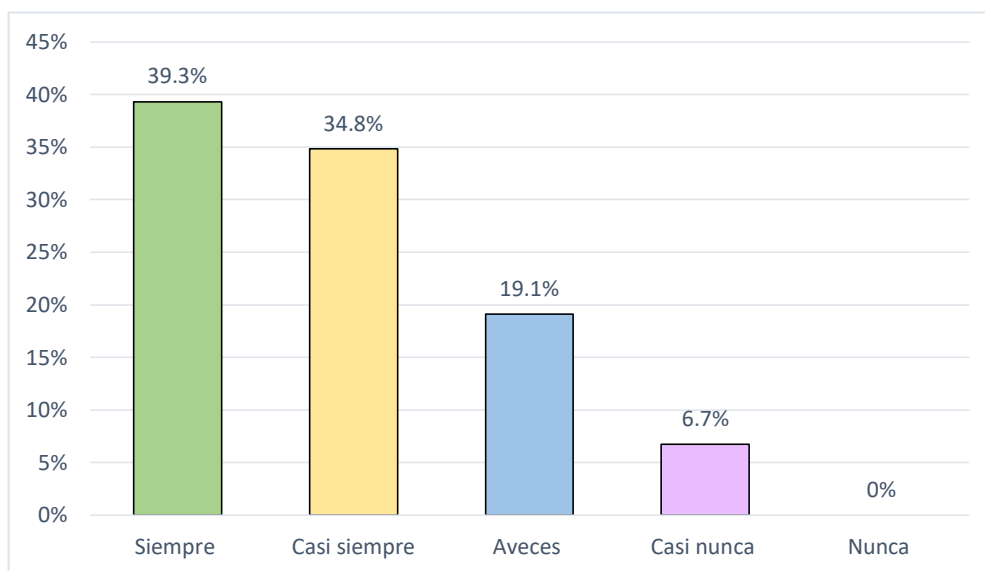
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	35	35	39.3%	39%
<b>Casi siempre</b>	31	66	34.8%	74%
<b>A veces</b>	17	83	19.1%	93%
<b>Casi nunca</b>	6	89	6.7%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 4.**

*Seguridad respecto a la continuidad en la empresa*

Confía en la estabilidad y la continuidad de su puesto laboral dentro de la empresa.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 12 y la Figura 15 se observa que la mayoría de los trabajadores confían en la estabilidad y la continuidad de su puesto laboral dentro de la empresa. En particular, un 39,3% indicó que “siempre” percibe estabilidad, mientras que un 34,8% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 74,1% manifiesta tener una percepción positiva respecto a la seguridad de su empleo, lo que refleja que la organización transmite confianza en la permanencia de sus colaboradores.

Por otro lado un 19,1% manifestó que solo “a veces” confía en la estabilidad de su puesto mientras que un 6,7% indicó que “casi nunca” y ningún trabajador eligió la opción “nunca”. Esta minoría evidencia que existe un grupo de colaboradores que no perciben de forma constante dicha seguridad por lo cual podría estar asociado a factores como la comunicación institucional, la situación económica o la gestión de Recursos Humanos.

En general, estos resultados permiten afirmar que la percepción de estabilidad laboral es ampliamente favorable y constituye un elemento clave para la productividad y el compromiso de los trabajadores con la empresa. No obstante, la existencia de un grupo que muestra incertidumbre señala la necesidad de reforzar estrategias de comunicación y gestión del talento que fortalezcan la confianza en cada uno de sus colaboradores con la continuidad de sus puestos.

## Dimensión: Tecnología y automatización

Tabla 13.

### Capacitación en tecnología recibida

La capacitación tecnológica (área de empaque o selección) que recibió dentro de la empresa le permite desempeñar mejor sus funciones.

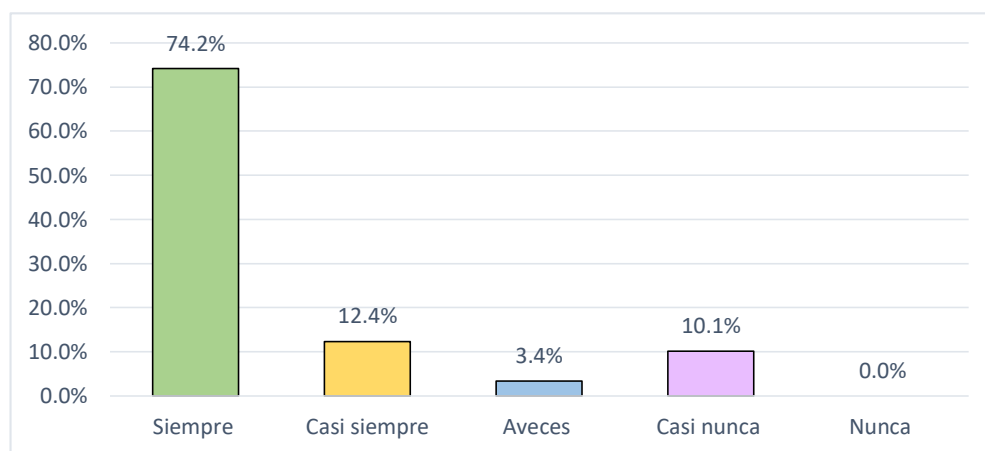
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	66	66	74.2%	74%
<b>Casi siempre</b>	11	77	12.4%	87%
<b>A veces</b>	3	80	3.4%	90%
<b>Casi nunca</b>	9	89	10.1%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

Figura 5.

### Efecto de la capacitación tecnológica en el trabajo

La capacitación tecnológica (área de empaque o selección) que recibió dentro de la empresa le permite desempeñar mejor sus funciones.



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 13 y la Figura 16 se observa que la mayoría de los trabajadores considera que la capacitación recibida en el área de empaque o selección les permite desempeñar mejor sus funciones. En particular, 74,2% indicó que “siempre” percibe ese beneficio, mientras que un 12,4%

señaló que “casi siempre”. En conjunto un 86,6% reconoce que habitualmente la capacitación tecnológica contribuye positivamente a mejorar su rendimiento, lo que evidencia la importancia de estos programas para fortalecer las competencias laborales

En relación con ello, Robbins y Coulter (2010) sostiene que las condiciones tecnológicas serán de los factores más importantes en lo que corresponde el entorno organizacional, ya que en un mundo globalizado y cambiante el avance tecnológico ha permitido a las organizaciones adaptar sus sistemas de trabajo incorporando la automatización y el uso de las nuevas plataformas de información. En coherencia con la perspectiva anteriormente mencionada, la capacitación tecnológica en la Planta de Ica puede interpretarse como una respuesta adaptativa de la organización frente a las existencias del entorno, lo cual contribuye al desarrollo de habilidades técnicas y de mejora de desempeño laboral

Por otro lado, un 3,4% manifestó que solo “a veces” percibe este beneficio, mientras que un 10,1% indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Esta minoría refleja que, aunque en términos generales la capacitación cumple su función, existe un grupo de trabajadores que no logra percibir plenamente su utilidad, lo cual podría estar relacionado con la adecuación de los contenidos, la metodología utilizada o la frecuencia con la que se imparten las capacitaciones.

Estos datos reflejan que la percepción sobre la capacitación tecnológica es ampliamente positiva y se constituye un factor clave para el fortalecimiento de las habilidades y el rendimiento laboral. No obstante, la existencia de un porcentaje que no percibe de manera constante su beneficio señala la necesidad de mejorar la planificación y la adaptación de las capacitaciones, con el fin de que todos los colaboradores logren un aprendizaje efectivo y aplicable a sus funciones.

**Tabla 14.**

*Fomento del aprendizaje digital continuo*

Dentro de la organización se fomenta lo que es el aprendizaje continuo en las actuales herramientas digitales como por ejemplo nuevos instrumentos en el área de empaque.

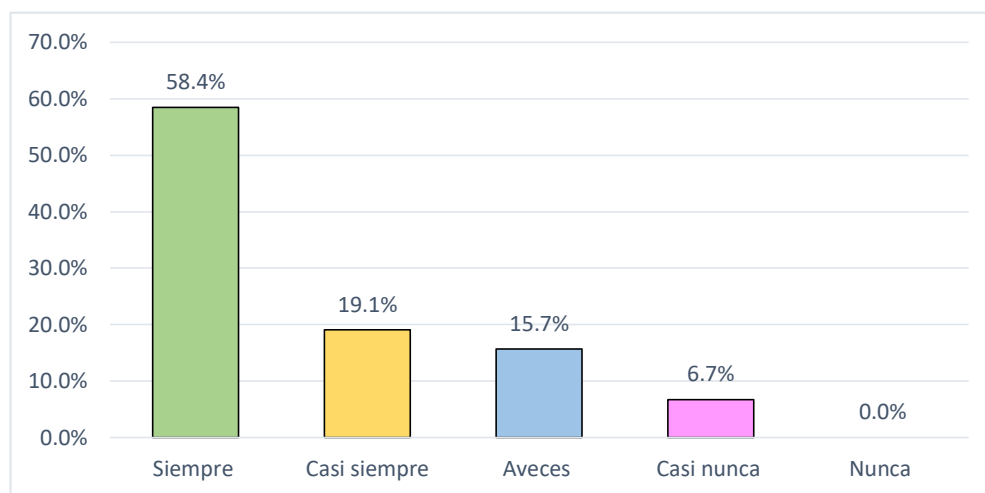
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	52	52	58.4%	58%
<b>Casi siempre</b>	17	69	19.1%	78%
<b>A veces</b>	14	83	15.7%	93%
<b>Casi nunca</b>	6	89	6.7%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 17.**

*Percepción sobre herramientas digitales en la organización*

Dentro de la organización se fomenta lo que es el aprendizaje continuo en las actuales herramientas digitales como por ejemplo nuevos instrumentos en el área de empaque.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 14 y la Figura 17 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que dentro de la organización se fomenta el aprendizaje continuo en el uso de herramientas digitales, como por ejemplo los nuevos instrumentos en el área de empaque. En particular un 58,4% indicó que “siempre” se promueve este aprendizaje, mientras que un 19,1% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 77,5% reconoce que habitualmente la empresa impulsa capacitación digital, lo que refleja un esfuerzo institucional por mantener actualizadas las competencias de los colaboradores.

Por otro lado, un 15,7% manifestó que solo “a veces” lo percibe y un 6,7% indicó “casi nunca”, mientras que ningún encuestado eligió la opción “nunca”. esta minoría evidencia que, aunque la tendencia general es positiva, existe un grupo de trabajadores que no percibe de manera continua esas oportunidades, lo que podría estar relacionado con limitaciones en la frecuencia de capacitaciones, la accesibilidad a los recursos o la comunicación interna sobre dichas iniciativas.

En general, estos resultados en manifiesto que la organización muestra un compromiso mayoritario con la actualización digital de sus colaboradores, lo cual constituye un factor clave para la productividad y la adaptación de nuevas exigencias del mercado. No obstante, la existencia de un porcentaje que solo percibe estas oportunidades de manera ocasional señala la necesidad de fortalecer

estrategias de capacitación, asegurando que los trabajadores se beneficien de manera equitativa y constante.

**Tabla 15.**

*Reducción de tareas repetitivas y productividad*

Considera usted que la reducción algunas tareas repetitivas dentro del área de selección han mejorado su productividad.

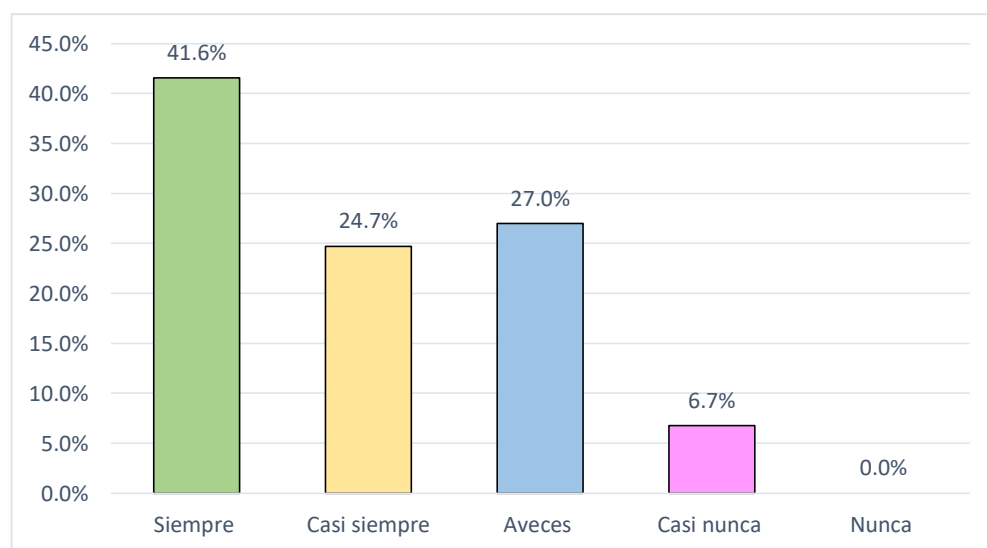
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	37	37	41.6%	42%
<b>Casi siempre</b>	22	59	24.7%	66%
<b>A veces</b>	24	83	27.0%	93%
<b>Casi nunca</b>	6	89	6.7%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 18.**

*Eficiencia lograda por la reducción de tareas repetitivas*

Considera usted que la reducción algunas tareas repetitivas dentro del área de selección han mejorado su productividad.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 15 y la Figura 18 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que la reducción de algunas tareas repetitivas dentro del área de selección ha mejorado su rendimiento laboral. En particular, un 41,6% indicó que “siempre” siente esta mejora, mientras que un 24,7% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 66,3% reconoce que habitualmente la reducción de tareas repetitivas tiene un impacto positivo en su desempeño, lo que evidencia que la organización ha implementado cambios favorables en los procesos de trabajo.

Por otro lado, un 27,0% manifestó que solo “a veces” percibe esta mejora, mientras que un 6,7% indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario refleja que no todos los trabajadores experimentan de manera continua el incremento en la productividad, lo cual podría estar asociado a la naturaleza de ciertas funciones, su carga laboral restante o la organización de los procesos en el área.

De la información obtenida se demuestra que la percepción sobre la reducción de tareas repetitivas es mayormente positiva y constituye un factor relevante para el rendimiento laboral, dado que la simplificación de actividades fomenta la eficiencia y el aprovechamiento del tiempo. No obstante, la existencia de un porcentaje que no percibe esta mejora de forma continua señala la necesidad de optimizar procesos y redistribuir las funciones con el fin de asegurar un impacto homogéneo en todos los colaboradores del área.

**Tabla 16.**

*Simplificación de tareas y equilibrio vida - trabajo*

Centrándonos en lo que corresponde a la simplificación de tareas repetitivas, eso ha contribuido a mejorar el equilibrio entre lo que es su vida laboral y personal.

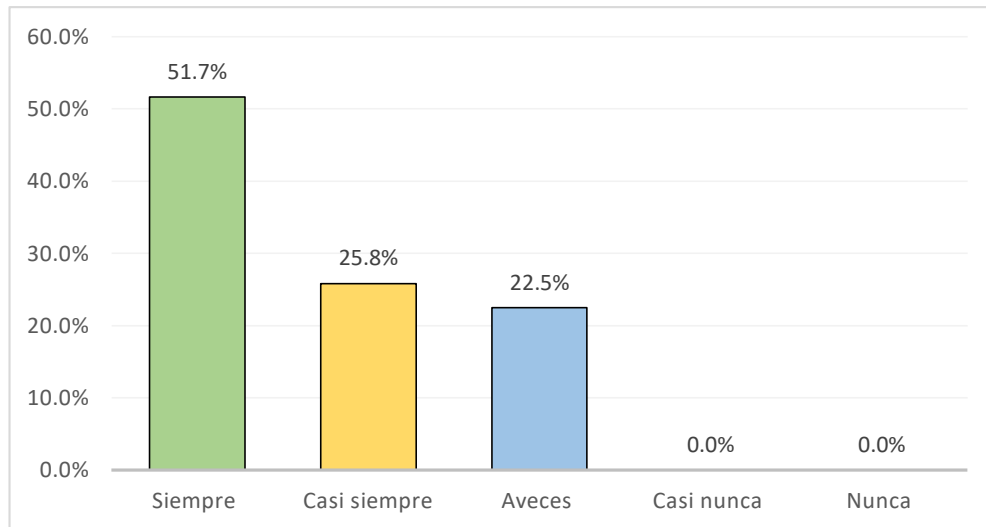
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	46	46	51.7%	52%
<b>Casi siempre</b>	23	69	25.8%	78%
<b>A veces</b>	20	89	22.5%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 19.**

*Equilibrio laboral y personal favorecido por la reducción de tareas*

Centrándonos en lo que corresponde a la simplificación de tareas repetitivas, eso ha contribuido a mejorar el equilibrio entre lo que es su vida laboral y personal.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 16 y la Figura 19 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que la simplificación de tareas repetitivas ha contribuido a mejorar el equilibrio entre su vida laboral y personal. En particular, un 51,7% indicó que “siempre” lo considera así, mientras que un 25,8% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 77,5% reconoce que la simplificación de tareas tiene un impacto positivo y constante en el balance entre trabajo y vida personal, lo que evidencia que la organización aplica procesos que favorecen el bienestar integral de sus colaboradores.

Por otro lado, un 22,5% manifestó que “a veces” percibe dicho beneficio, mientras que ningún encuestado eligió las opciones de “casi nunca” ni “nunca”. Este grupo minoritario refleja que, si bien en términos generales el impacto es positivo, existen trabajadores que no experimentan de forma continua una mejora entre su equilibrio laboral y personal, lo que podría estar vinculado a la distribución de la carga del trabajo, la organización de los tiempos o la naturaleza de determinadas funciones.

En general estos resultados nos indican que la percepción respecto a la simplificación de tareas repetitivas es ampliamente positiva y constituyen un factor que no solo facilita la eficiencia en las actividades laborales, sino que también promueve un mayor bienestar personal. No obstante, la existencia de un porcentaje que solo lo percibe de forma ocasional señala la necesidad de continuar

optimizando procesos internos para que se garantice que todos los colaboradores logren un equilibrio más homogéneo y sostenible.

**Tabla 17.**

*Avances tecnológicos en la faja de selección*

Considera usted que los avances tecnológicos específicamente en la cinta transportadora de selección (faja) han mejorado el proceso de producción.

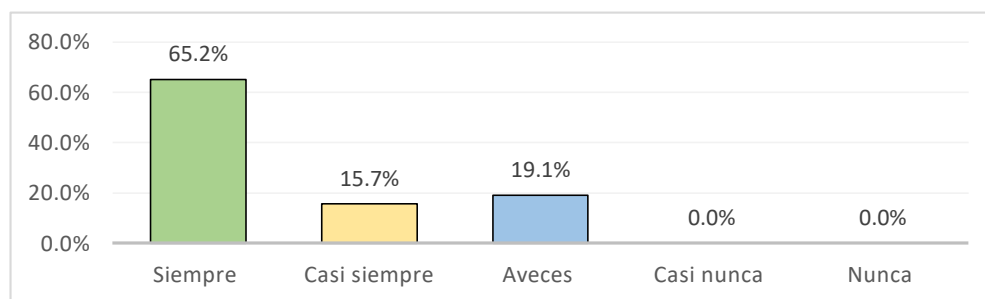
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	58	58	65.2%	65%
<b>Casi siempre</b>	14	72	15.7%	81%
<b>A veces</b>	17	89	19.1%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 20.**

*Aporte de la faja transportadora al proceso productivo*

Considera usted que los avances tecnológicos específicamente en la cinta transportadora de selección (faja) han mejorado el proceso de producción.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 17 y la Figura 20, se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que los avances tecnológicos, específicamente en la cinta transportadora de selección (faja), han mejorado el proceso de producción. En particular, un 65,2% indicó que “siempre” lo considera así, mientras que un 15,7% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 80,9% reconoce que habitualmente la incorporación de

esta tecnología contribuye de manera positiva el desarrollo del proceso productivo, lo que evidencia que la empresa mantiene condiciones favorables que fortalecen la eficiencia y optimización de sus operaciones. Y en relación con ello Chiavenato (2019) sostiene que la adaptación al cambio y a la tecnología es fundamental para poder mantenerse en el mercado, donde en un mundo globalizado representan un factor muy importante del entorno organizacional, ya que el avance tecnológico ha permitido a las organizaciones adaptar los sistemas de trabajo incorporando la automatización y nuevas plataformas de información; en coherencia con esta idea la implementación de la cinta transportadora en la planta Ica refleja la capacidad de la organización para adaptarse a las exigencias tecnológicas actuales y optimizando los procesos productivos promoviendo un entorno laboral más eficiente y competitivo. Por otro lado, un 19,1% manifestó que solo “a veces” percibe mejoras, mientras que ningún encuestado eligió las opciones de “casi nunca” ni “nunca”. Este grupo minoritario, aunque reducido, refleja que existen trabajadores que no experimenta de forma constante los beneficios de la tecnología, lo cual podría estar relacionado con factores como el mantenimiento de equipo, la capacitación en su uso o la percepción de la equidad en la distribución de la carga laboral. Estos resultados muestran que la percepción sobre los avances tecnológicos aplicados a la cinta transportadora es ampliamente positiva y constituye un factor clave en el rendimiento laboral y la calidad del proceso de producción. No obstante, la existencia de un porcentaje que solo percibe esta mejora de manera ocasional señala la necesidad de fortalecer estrategias de capacitación y gestión tecnológicas orientadas a garantizar un aprovechamiento más uniforme y sostenible de las innovaciones implementadas en la organización.

**Tabla 18.**

*Mejora del proceso productivo con la tecnología*

Está de acuerdo que el proceso de producción ha mejorado con la implementación de la tecnología en la cámara de frío y área de selección.

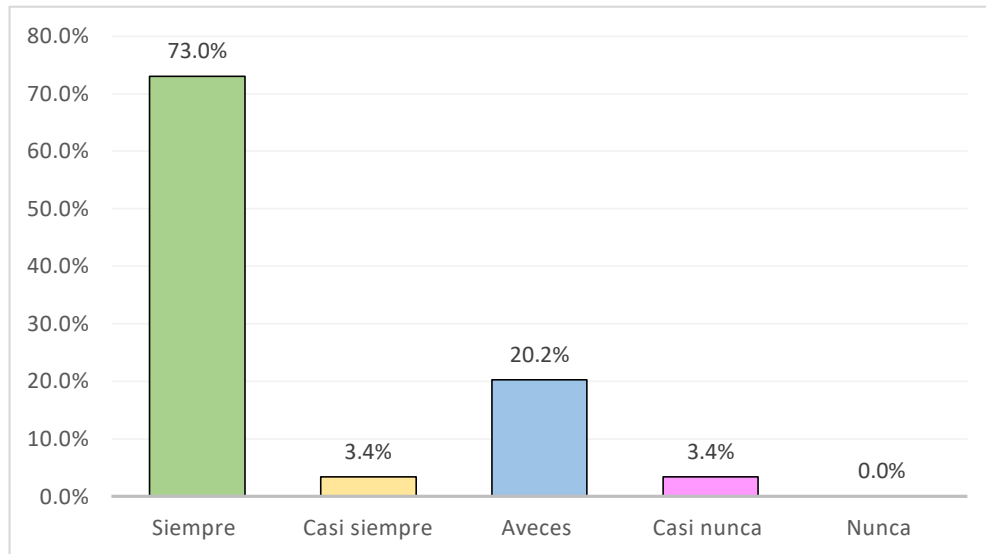
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	65	65	73.0%	73%
<b>Casi siempre</b>	3	68	3.4%	76%
<b>A veces</b>	18	86	20.2%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 21.**

*Optimización del proceso productivo con tecnología*

Está de acuerdo que el proceso de producción ha mejorado con la implementación de la tecnología en la cámara de frío y área de selección.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 18 y la Figura 21 se observa que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que el proceso de producción ha mejorado con la implementación de la tecnología en la cámara de frío y el área de selección. En particular, un 73,0% indicó que “siempre” percibe estas mejoras, mientras un 3,4% señaló “casi siempre”. En conjunto 76,4% reconoce habitualmente un impacto positivo de la tecnología en el proceso productivo, lo que evidencia que la empresa ha logrado avances significativos en la optimización de sus operaciones.

Por otro lado, un 20,2% manifestó que solo “a veces” percibe mejoras mientras que un 3,4% indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario refleja que, aunque el impacto de la tecnología es predominantemente favorable, existen trabajadores que no lo experimentan de manera constante, lo cual podría estar relacionado con factores como la capacitación del uso de los equipos, la adaptación a los cambios tecnológicos o la organización de los procesos. Esto evidencia que la percepción sobre la implementación tecnológica es ampliamente positiva, consolidándose como un factor clave para mejorar la eficiencia y la calidad de un proceso productivo. No obstante, la presencia de un sector que percibe mejora solo de forma ocasional señala la necesidad de fortalecer la capacitación y acompañamiento en el uso de estas herramientas, garantizando que todos los colaboradores experimenten sus beneficios de manera uniforme.

## Cuestionario 2: Variable Rendimiento Laboral

### Dimensión: Productividad

**Tabla 19.**

*Esfuerzo diario por cumplir metas laborales*

Me esfuerzo diariamente por alcanzar o superar las metas que se me asignan en mi trabajo.

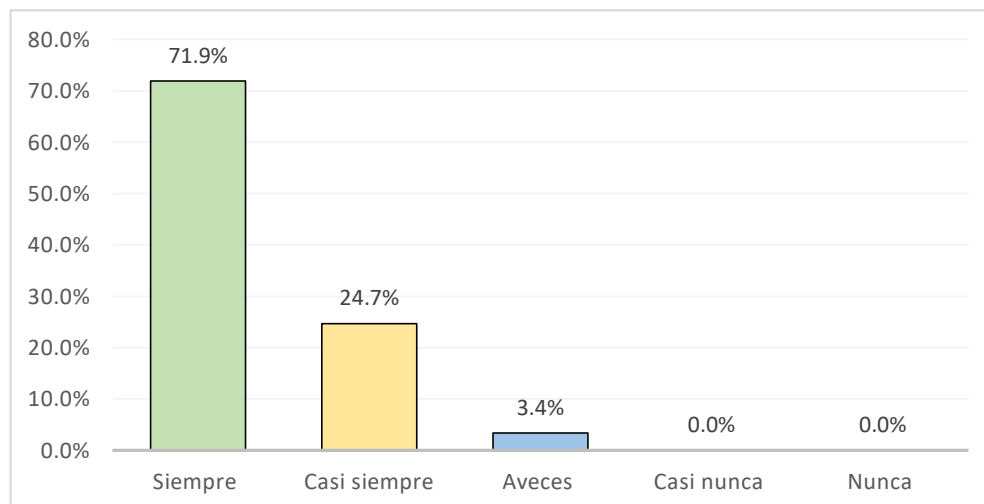
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
Siempre	64	64	71.9%	72%
Casi siempre	22	86	24.7%	97%
A veces	3	89	3.4%	100%
Casi nunca	0	89	0.0%	100%
Nunca	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	<b>89</b>		<b>100,00%</b>	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 22.**

*Compromiso con el logro de objetivos*

Me esfuerzo diariamente por alcanzar o superar las metas que se me asignan en mi trabajo.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 19 y la Figura 22 se observa que la mayoría de los trabajadores manifiesta que se esfuerzan diariamente por alcanzar o superar las metas que se le asignan en su trabajo. En particular, un 71,9%

indicó que “siempre” cumple con este compromiso, mientras que un 24,7% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 96,6% de los encuestados reconoce que habitualmente orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos, lo que evidencia un alto nivel de compromiso y responsabilidad por parte de los colaboradores. En concordancia con lo planteado por (Murphy, 1990) quien define que las conductas y el comportamiento tienen una relación directa el rendimiento laboral; su relación, sobre todo con los objetivos de la organización contribuyen así al logro de las metas que se proponen diariamente en la organización, reflejando de esta manera que las acciones de cada uno de los colaboradores está claramente alineada con los propósitos institucionales.

Por otro lado, un 3,4% manifestó que solo “a veces” se esfuerza por alcanzar las metas, mientras que ningún encuestado eligió las opciones “casi nunca” ni “nunca”. Esta minoría, aunque reducida, refleja que existen casos aislados donde el nivel de esfuerzo no se percibe de manera constante en lo cual podría estar influido por factores como la motivación, las condiciones laborales o la percepción de equidad en la carga del trabajo.

En general estos resultados permiten demostrar que el compromiso hacia el cumplimiento de metas es ampliamente positivo y constituye un factor clave para el rendimiento laboral y la productividad en la organización. No obstante, la existencia de un pequeño porcentaje que no mantiene esta actitud de forma continua señala la importancia de reforzar estrategias de motivación y acompañamiento que asegure todos los colaboradores y se esfuercen de manera sostenida para alcanzar los objetivos institucionales.

**Tabla 20.**

*Claridad de metas laborales diarias*

Conozco claramente que metas debo cumplir diariamente dentro de mi área de trabajo (área administrativa, producción, selección, cámara de frío).

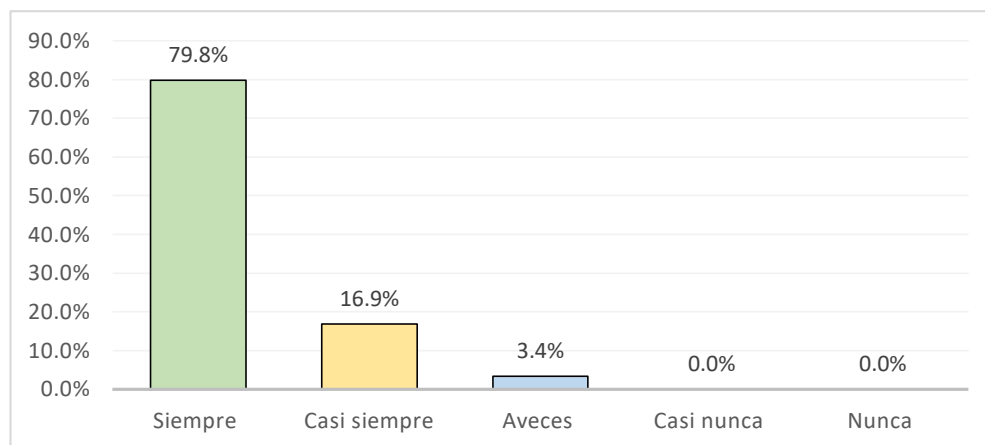
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	71	71	79.8%	80%
<b>Casi siempre</b>	15	86	16.9%	97%
<b>A veces</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 23.**

*Definición de metas diarios en el trabajo*

Conozco claramente que metas debo cumplir diariamente dentro de mi área de trabajo (área administrativa, producción, selección, cámara de frío).



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 20 y la Figura 23 se observa que la mayoría de los trabajadores manifiesta conocer claramente las metas que deben cumplir diariamente dentro de su área de trabajo (administrativa, producción, selección y cámara de frío). En particular un 79,8% indicó que “siempre” tiene claridad sobre sus objetivos y un 16,9% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 96,7% reconoce que habitualmente conoce con precisión las metas establecidas, lo que evidencia una adecuada comunicación y gestión de objetivos dentro de la organización.

Por un lado, un 3,4% manifestó que solo “a veces” conoce claramente las metas, mientras que ningún encuestado eligió las opciones “casi nunca” y “nunca”. Esto refleja que aunque la percepción general exactamente positiva, existe un grupo reducido que no experimente de manera continua esta claridad, lo cual podría deberse a factores puntuales como la rotación de tareas, cambio en los procesos o seguimiento de la transmisión de información.

Se puede así evidenciar que la empresa mantiene un nivel elevado de comunicación respecto a las metas laborales, lo cual contribuye directamente al orden de productividad y la motivación de sus colaboradores. No obstante, la existencia de un porcentaje que percibe claridad solo de manera ocasional señala la necesidad de reforzar los canales de información y retroalimentación, garantizando así que todos los trabajadores mantengan un conocimiento de informe y constante con los objetivos a alcanzar.

**Tabla 21.**

*Autonomía en el cumplimiento de tareas*

Puedo completar mis tareas asignadas diariamente sin necesidad de una supervisión constante.

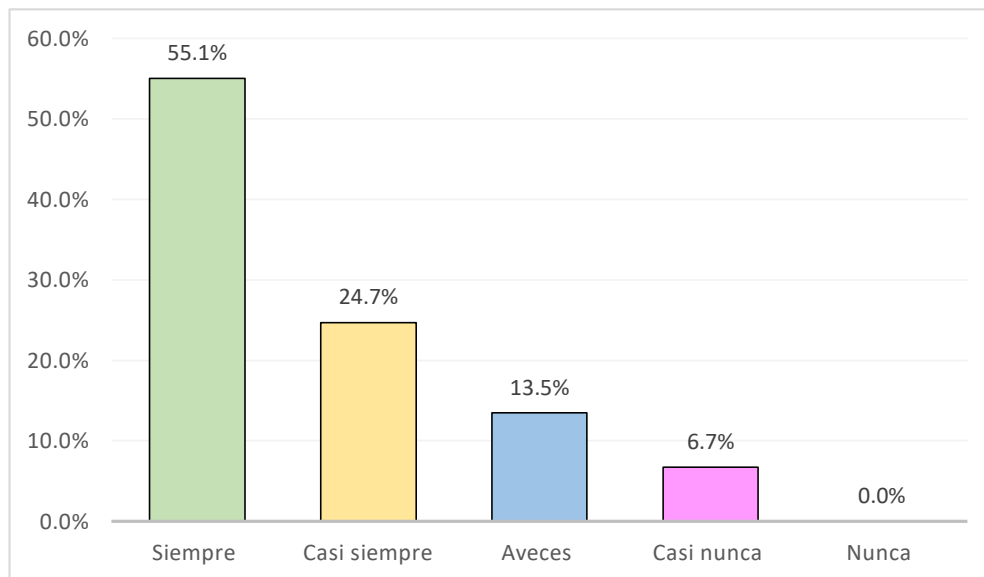
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	49	49	55.1%	55%
<b>Casi siempre</b>	22	71	24.7%	80%
<b>A veces</b>	12	83	13.5%	93%
<b>Casi nunca</b>	6	89	6.7%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 24.**

*Cumplimiento de actividades sin supervisión directa*

Puedo completar mis tareas asignadas diariamente sin necesidad de una supervisión constante.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 21 y la Figura 24, se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que puede completar sus tareas asignadas diariamente sin necesidad de una supervisión constante. En particular un 55,1% indicó que “siempre” logra hacerlo, mientras que un 24,7% señaló que “casi siempre”. En

conjunto, un 79,8% reconoce que habitualmente es capaz de cumplir sus funciones de manera autónoma, lo que evidencia que los colaboradores cuentan con las competencias y responsabilidad necesarias para el desarrollo de sus labores.

Por otro lado, un 13,5% manifestó que solo “a veces” logró completar sus tareas sin supervisión mientras que un 6,7% indicó que “casi nunca” y ningún encuestado eligió elección “nunca”. Esta minoría refleja que, aunque la mayoría trabaja con independencia existe un grupo que requiere apoyo o acompañamiento más frecuente, lo cual podría estar ocasionando factores como la complejidad de las tareas, la experiencia laboral o la necesidad de una mayor capacitación.

De esta forma se puede demostrar que la percepción sobre la capacidad de completar tareas sin supervisión más predominantemente positiva, lo que constituye un indicador de autonomía y confianza en los trabajadores. No obstante, la existencia de un porcentaje que necesita mayor seguimiento señala la importancia de reforzar la capacitación y brindar herramientas que fortalezcan la autogestión con el fin de consolidar un entorno laboral más eficiente y equilibrado.

**Tabla 22.**

*Ritmo de trabajo durante la jornada*

Mantengo un buen ritmo de trabajo durante mi jornada por destajo o por jornal diario.

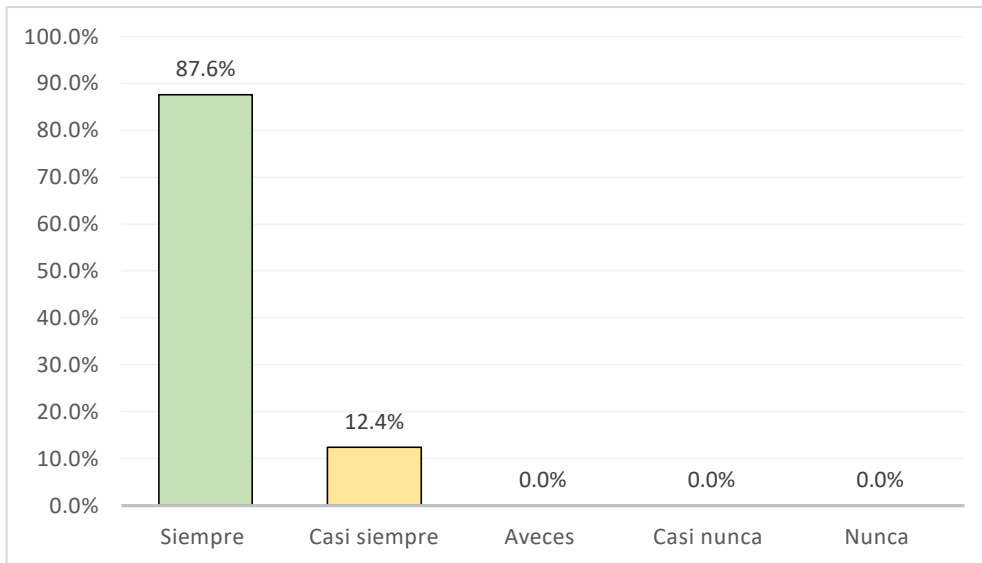
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	78	78	87.6%	88%
<b>Casi siempre</b>	11	89	12.4%	100%
<b>A veces</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 25.**

*Constancia en el ritmo de trabajo diario*

Mantengo un buen ritmo de trabajo durante mi jornada por destajo o por jornal diario.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 22 y la Figura 25 se puede observar que la mayoría de los trabajadores percibe que mantiene un buen ritmo de trabajo durante su jornada por destajo o jornal diario. En particular un 87,6% indicó que “siempre” lo logran, mientras que un 12,4% señaló que “casi siempre”. En conjunto el 100% de colaboradores reconoce que habitualmente conserva un ritmo adecuado en sus labores, lo que refleja un nivel de compromiso y eficiencia elevada en el cumplimiento de las tareas que son asignadas.

Por otro lado, ninguna de las respuestas se concentró en las opciones “a veces”, “casi nunca” o “nunca”, lo que muestra una ausencia total de percepciones negativas respecto al ritmo del trabajo. Esto sugiere que no existen dificultades significativas que afecten la constancia y la productividad de los trabajadores en este aspecto.

Podemos así definir que la percepción sobre el ritmo de trabajo es ampliamente positiva y uniforme, constituyéndose un factor clave para el rendimiento laboral, el cumplimiento de las metas y la permanencia en un entorno organizacional favorable. Asimismo, evidencia que los colaboradores poseen una alta capacidad de organización y adaptación a las exigencias del sistema de trabajo de destajo o jornal diario, lo cual fortalece el rendimiento laboral global de la empresa.

**Tabla 23.**

*Aplicación práctica de conocimientos de capacitación*

Aplico de forma práctica todos los conocimientos que me fueron brindados en las capacitaciones previas para cada una de las áreas dentro de la empresa (área administrativa, producción, selección, cámara de frío).

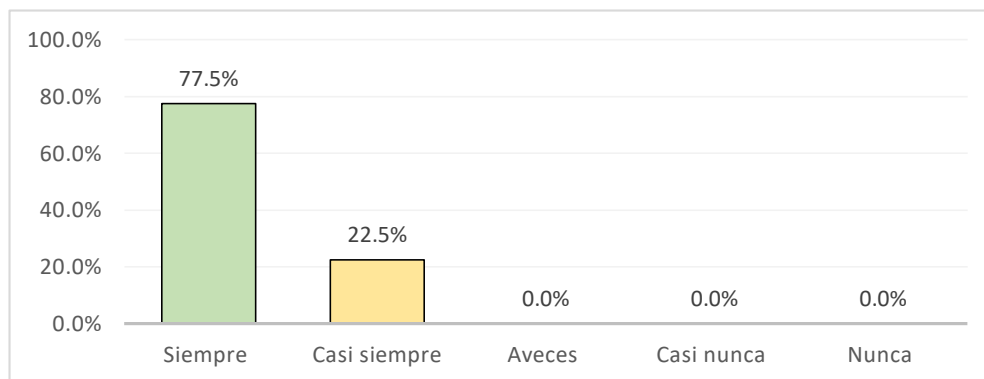
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	69	69	77.5%	78%
<b>Casi siempre</b>	20	89	22.5%	100%
<b>A veces</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 26.**

*Conocimientos aplicados en las áreas de la empresa*

Aplico de forma práctica todos los conocimientos que me fueron brindados en las capacitaciones previas para cada una de las áreas dentro de la empresa (área administrativa, producción, selección, cámara de frío).



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 23 y la Figura 26 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que aplica de forma práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones previas para cada una de las áreas de la empresa (administrativa, producción, selección y cámara de frío). En particular un 77,5 indicó

que “siempre” los aplica mientras que un 22,5% señaló que “casi siempre”. En conjunto el 100% de los colaboradores reconoce que habitualmente lleva a la práctica lo aprendido, lo que evidencia que la capacitación recibida ha sido efectiva y de utilidad para el rendimiento laboral.

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Granda (2006), quien sostiene que los factores entrenamiento va a influir directamente en la preparación del trabajador para cumplir cada una de sus tareas; ya que con una capacitación especializada y constante junto con una instrucción adecuada les va a permitir los trabajadores afrontar los retos del área de trabajo y optimizar el rendimiento laboral. En ese sentido, la alta proporción de los trabajadores que aplica los conocimientos adquiridos demuestran quién empresa se ha logrado desarrollar procesos de formación que fortalecen las competencias técnicas y operativas dentro de su personal.

Por otro lado, ninguna de las respuestas se concentró en las opciones “a veces”, “casi nunca” o “nunca”, lo que muestra una ausencia total de percepciones negativas respecto a la aplicación práctica de los conocimientos. Esto refleja que no existe dificultades significativas que impiden el uso de lo aprendido y en las diferentes áreas de la empresa.

Por lo general, estos resultados nos indican que la percepción sobre la aplicación de los conocimientos altamente positiva y uniforme, constituyéndose en un factor clave para el fortalecimiento del rendimiento laboral y la eficiencia del cumplimiento de las tareas. Asimismo, evidencia que los colaboradores poseen un alto nivel de compromiso, responsabilidad y actuación lo cual favorece tanto a la productividad individual como el desempeño organizacional en su conjunto.

**Tabla 24.**

*Valoración de la inducción en la productividad laboral*

La capacitación que he recibido en la inducción ha tenido un impacto positivo en mi productividad laboral.

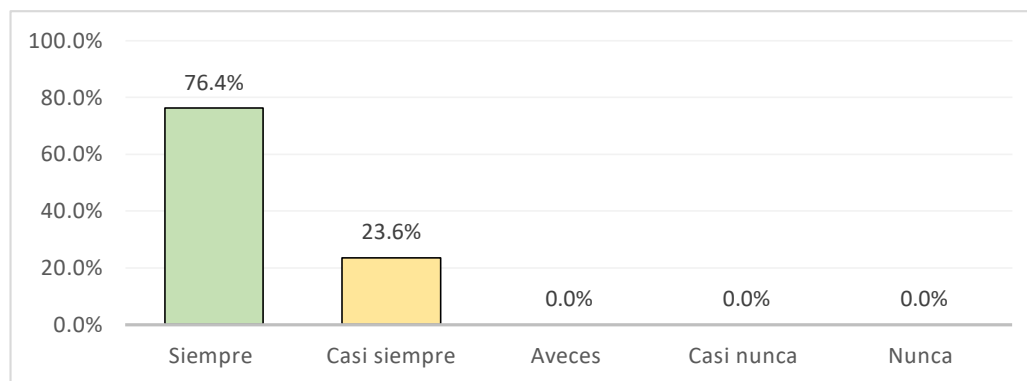
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	68	68	76.4%	76%
<b>Casi siempre</b>	21	89	23.6%	100%
<b>A veces</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 27.**

*Apreciación de los trabajadores respecto a la inducción*

La capacitación que he recibido en la inducción ha tenido un impacto positivo en mi productividad laboral.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 24 y la Figura 27 se aprecia que la mayoría de los trabajadores considera que la capacitación recibida durante la inducción ha influido positivamente en su rendimiento laboral. Específicamente un 76,4% manifestó “siempre” percibir que ha sido de gran ayuda la inducción recibida, mientras el 23,6% señaló “casi siempre”. En conjunto el 100% de los encuestados reconoce que la inducción contribuye a de manera habitual a un mejor rendimiento, lo que demuestra que los programas de formación inicial implementados por la empresa resultan efectivos para potenciar las competencias laborales.

No se registraron respuestas en las opciones “a veces”, “casi nunca” o “nunca” lo cual evidencia la ausencia de percepciones negativas y refleja que todos los colaboradores valoran de manera positiva la capacitación recibida. Esto sugiere que la inducción constituye una herramienta consistente y homogénea que apoya la adaptación y el desempeño eficiente en sus respectivas áreas.

En síntesis, los resultados muestran que la capacitación recibida en la inducción tiene un impacto claramente positivo en el rendimiento laboral, ya que la totalidad de los trabajadores percibe este efecto. Esto indica que la estrategia de inducción hace efectiva y contribuye a que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera eficiente. Además, la percepción uniforme de los encuestados se evidencia que la formación inicial es un factor clave para mantener la motivación y el compromiso laboral.

## Dimensión: Calidad del ttrabajo

Tabla 25.

### Calidad del trabajo en presión

La calidad de mi trabajo es una prioridad siempre incluso en las situaciones de presión o urgencias.

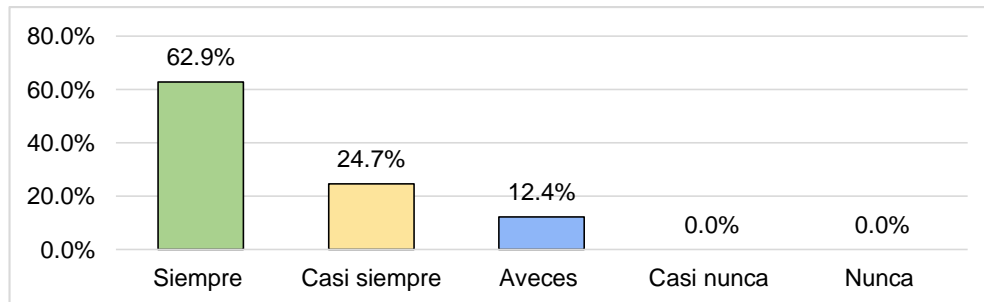
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	56	56	62.9%	63%
<b>Casi siempre</b>	22	78	24.7%	88%
<b>A veces</b>	11	89	12.4%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

Figura 28.

### Prioridad de la calidad en urgencias

La calidad de mi trabajo es una prioridad siempre incluso en las situaciones de presión o urgencias.



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 25 y la Figura 28 se observa que la mayoría de los trabajadores considera que la calidad de su trabajo es una prioridad incluso en situaciones de presión o urgencias. En particular un 62,9% indicó que “siempre” mantiene la calidad en su trabajo, mientras que un 24,7% señaló que lo hace “casi siempre”. En conjunto, un 87,6% de los encuestados asegura que habitualmente prioriza la calidad, lo que evidencia un fuerte compromiso del personal con los estándares de la organización incluso en contextos exigentes. Por otro lado, un 12,4% manifestó que “a veces” prioriza la calidad de su trabajo mientras que ningún encuestado indicó “casi nunca” o “nunca”. Esta minoría, aunque pequeña refleja que existen situaciones puntuales en las que la presión o las urgencias pueden afectar la percepción o la práctica de mantener la calidad de manera constante. Del análisis se desprende que

la mayoría del personal mantiene un alto nivel de compromiso con la calidad, lo cual contribuye a la productividad y al buen desempeño de la organización. No obstante, la existencia y un porcentaje que es solo prioriza la calidad de manera ocasional indica la oportunidad de fortalecer mecanismos de apoyo y capacitación para garantizar que todos los colaboradores puedan mantener los estándares de calidad de forma consciente, incluso bajo presión.

**Tabla 26.**

*Conocimiento de los estándares de calidad para exportación*

Conozco cuáles son los estándares de calidad para le exportación de espárragos que se han establecidos por la organización.

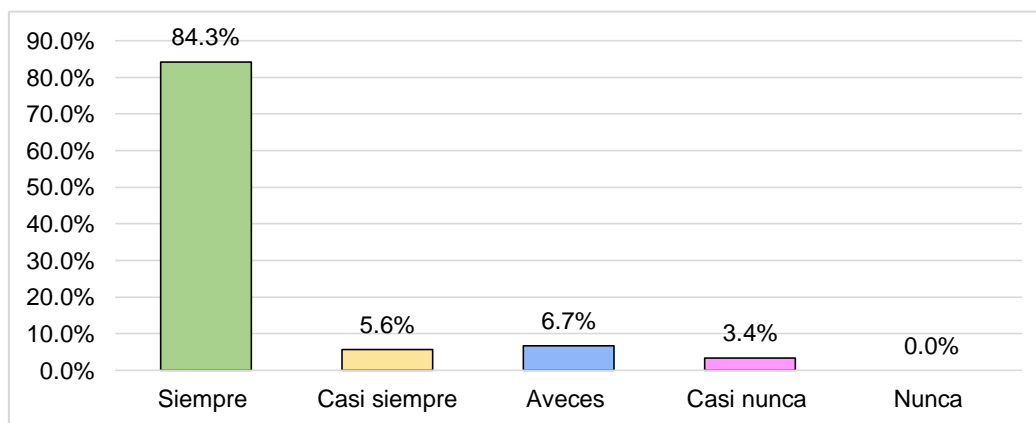
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	75	75	84.3%	84%
<b>Casi siempre</b>	5	80	5.6%	90%
<b>A veces</b>	6	86	6.7%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 29.**

*Aplicación de normas de calidad en la organización*

Conozco cuáles son los estándares de calidad para le exportación de espárragos que se han establecidos por la organización.



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 26 y la Figura 29 se observa que la mayoría de los trabajadores conoce claramente los estándares de calidad para la exportación de espárragos establecidos por la organización. En particular un 84,3% indicó que “siempre” está al tanto de estos estándares, mientras que un 5,6% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 89,9% de los encuestados reconoce que habitualmente tiene claridad sobre los estándares de calidad, lo que evidencia que la empresa mantiene procesos de comunicación y capacitación efectivos que permiten que los colaboradores se desempeñen en su trabajo de manera alineada con los objetivos de calidad.

Por otro lado, un 6,7% manifestó que solo “a veces” conoce los estándares, y un 3,4% indicó “casi nunca” mientras que ningún trabajador respondió “nunca”. Esta minoría, aunque pequeña, refleja que existen oportunidades de mejora en la difusión o reforzamiento de los estándares de calidad, asegurando que todos los colaboradores tengan información completa y constante.

Del análisis se desprende que la percepción sobre el conocimiento de los estándares de calidad es ampliamente positiva, lo cual favorece al cumplimiento de los procesos de exportación y contribuye a mantener una productividad y la calidad de la organización. No obstante, la presencia de un porcentaje que solo percibe este conocimiento de forma ocasional sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de capacitación y seguimiento para garantizar que todos los trabajadores estén completamente alineados con los estándares establecidos.

**Tabla 27.**

*La supervisión en la calidad del desempeño*

La supervisión que recibo por parte de los jefes de línea contribuye a mejorar la calidad en mi desempeño diario.

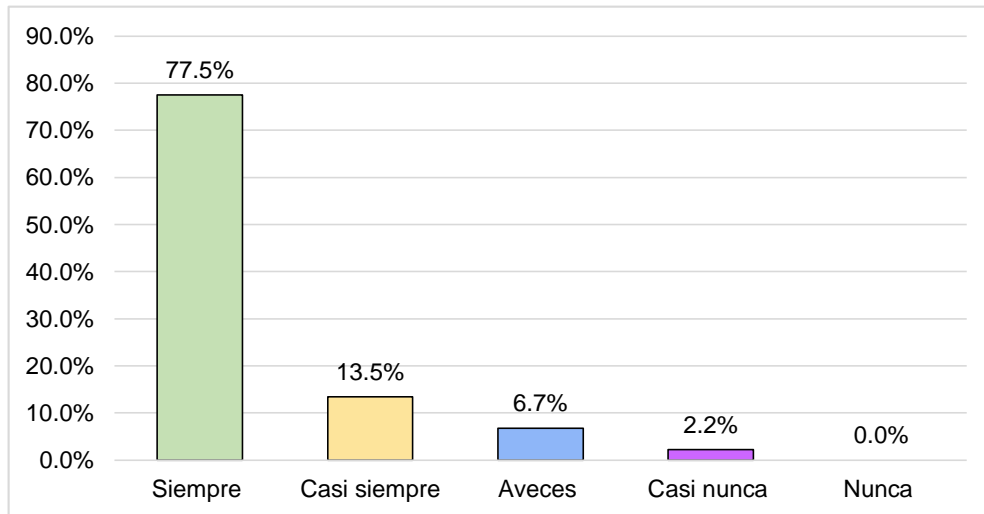
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	69	69	77.5%	78%
<b>Casi siempre</b>	12	81	13.5%	91%
<b>A veces</b>	6	87	6.7%	98%
<b>Casi nunca</b>	2	89	2.2%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 30.**

*Apoyo de los jefes de línea en la mejora diaria*

La supervisión que recibo por parte de los jefes de línea contribuye a mejorar la calidad en mi desempeño diario.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 27 y la Figura 30 se observa que la mayoría de los trabajadores Percibe que la supervisión que recibe por parte de los jefes de línea contribuyen a mejorar la calidad en su desempeño diario. En particular, un 77,5% indicó que “siempre” recibe este apoyo, mientras un 13,5% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 91% reconoce que habitualmente la supervisión recibida impacta positivamente en su trabajo, lo que evidencia que la empresa mantiene un seguimiento efectivo que favorece la mejora continua y la calidad en el rendimiento de los colaboradores.

Por otro lado, un 6,7% manifestó que “a veces” percibe este aporte, mientras que un 2,2% indicó que “casi nunca” y ningún encuestado eligió “nunca”. Esto minoría refleja que, aunque la supervisión es mayormente efectiva, existen casos aislados donde podrías ser más consistente, lo que podría estar relacionado con la disponibilidad de los jefes de línea, la carga de trabajo en la comunicación interna. Se puede con estos resultados demostrar que la supervisión por parte de los jefes de línea es un factor ampliamente positivo que contribuye a la calidad del desempeño laboral. No obstante, la presencia de un pequeño porcentaje que percibe este apoyo de manera ocasional señala la necesidad de reforzar estrategias de supervisión más homogéneas, orientadas a garantizar que todos los colaboradores se benefician de un acompañamiento constante y efectivo.

**Tabla 28.**

*Supervision orientada a mantener la calidad*

De acuerdo con su percepción la supervisión en su organización se enfoca en el cumplimiento de los estándares de calidad propuestos.

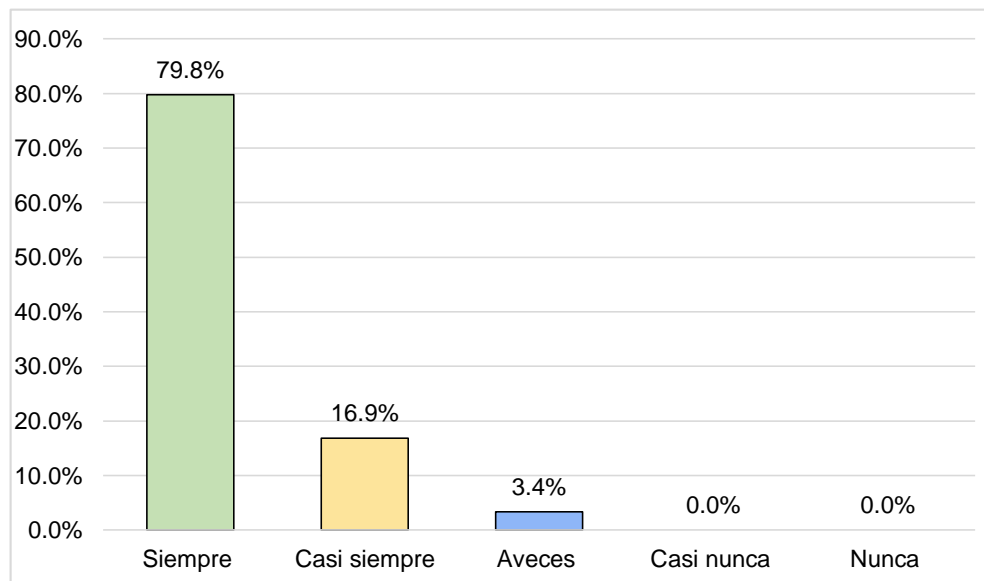
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	71	71	79.8%	80%
<b>Casi siempre</b>	15	86	16.9%	97%
<b>A veces</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 31.**

*Control de calidad mediante supervisión*

De acuerdo con su percepción la supervisión en su organización se enfoca en el cumplimiento de los estándares de calidad propuestos.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 28 y la Figura 31 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que la supervisión en su organización se fue en el cumplimiento de los estándares de calidad propuestos. En particular un 79,8% indicó que “siempre” y un 16,9% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 96,7% reconoce que habitualmente la supervisión se orienta al cumplimiento de dichos estándares, lo que evidencia una gestión de control favorable y orientada a la calidad.

Por otro lado, un 3,4% manifestó que solo “a veces” percibe esta orientación, mientras que ningún encuestado eligió las opciones “casi nunca” ni “nunca”. Esta minoría, aunque reducida refleja que existen casos aislados en los que la supervisión de percibida de manera consciente, lo cual podría estar relacionado con diferentes estilos de liderazgo, comunicación o aplicación de normas en ciertas áreas.

Se puede con estos resultados demostrar que la supervisión en la organización es percibida de manera ampliamente positiva, siendo un factor clave para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad, fortalecer la eficiencia en los procesos y consolidar la confianza de los trabajadores en la gestión organizacional.

**Tabla 29.**

*Retroalimentación de supervisores y mejora del desempeño*

La retroalimentación o propuestas de mejora que recibo por parte de los supervisores me ayuda a mejorar en mi desempeño.

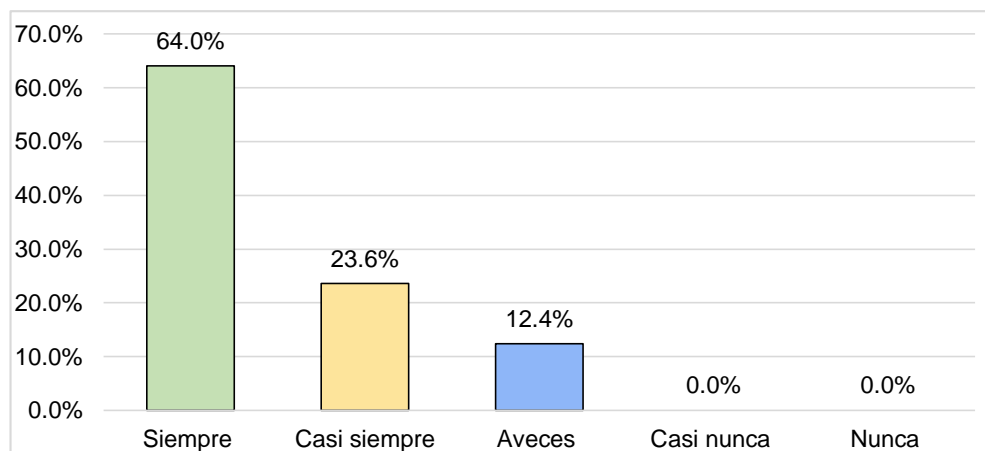
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	57	57	64.0%	64%
<b>Casi siempre</b>	21	78	23.6%	88%
<b>A veces</b>	11	89	12.4%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 32.**

*Mejora del trabajo diario mediante sugerencias de supervisión*

La retroalimentación o propuestas de mejora que recibo por parte de los supervisores me ayuda a mejorar en mi desempeño.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 29 y la Figura 32 Se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que la retroalimentación o propuestas de mejora percibidas por parte de los supervisores contribuyen positivamente en su rendimiento. En particular, un 64,0% indicó que “siempre” recibe este apoyo y un 23,6% señaló “casi siempre”. En conjunto, un 87,6% reconoce que habitualmente la retroalimentación de sus supervisores favorece la mejora en su rendimiento laboral, lo que evidencia que la organización mantiene prácticas efectivas de acompañamiento y orientación.

Este hallazgo se relaciona con lo planteado por Campbell et. al. (1993) quien sostiene que el rendimiento laboral está vinculado estrechamente con la motivación y que dependerá del grado de esfuerzo del individuo y lo que está dispuesto a invertir en el cumplimiento de cada una de sus tareas, fortaleciendo de esta manera la retroalimentación y siendo de suma importancia de manera oportuna para actuar como un refuerzo que impulsa el esfuerzo continuo fortaleciendo así la disposición del trabajador hace una mejora en su rendimiento laboral.

Por otro lado, un 12,4% manifestó que solo “a veces” percibe dicha orientación como un aporte a su desempeño, mientras que ningún encuestado eligió las opciones “casi nunca” ni “nunca”. Este grupo minoritario aunque reducido, refleja que aún existen trabajadores que no experimentan de manera continua la retroalimentación, lo cual podría estar relacionado con la frecuencia de supervisión, la claridad de los mensajes o la oportunidad en que se brindan las sugerencias.

Del análisis se desprende que la percepción sobre la retroalimentación de los supervisores es ampliamente positiva, constituyéndose en un factor clave para el aprendizaje, la mejora continua y el rendimiento laboral. No obstante, la presencia de un grupo que solo percibe estas condiciones de forma ocasional señala la necesidad de fortalecer estrategias de comunicación y seguimiento que aseguren un acompañamiento uniforme para todos los colaboradores.

**Tabla 30.**

*Cultura organizacional orientada a la mejora continua*

La cultura organizacional promueve la mejora continua constante a través de la retroalimentación.

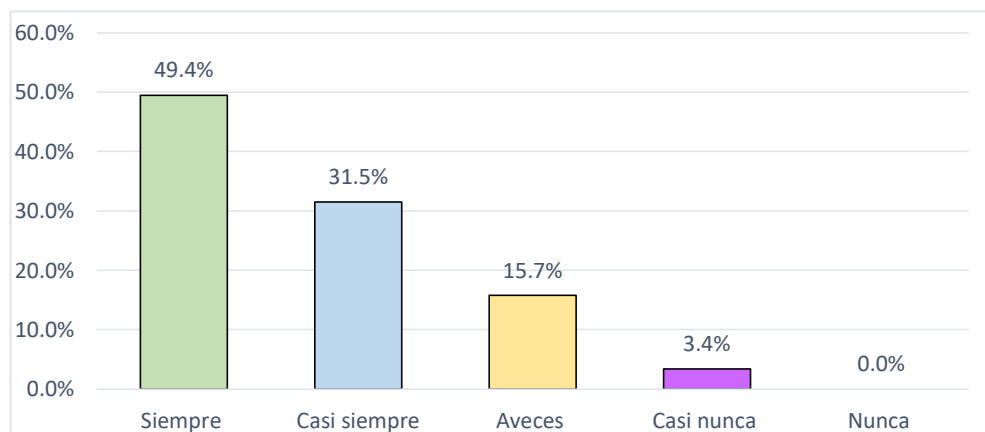
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	44	44	49.4%	49%
<b>Casi siempre</b>	28	72	31.5%	81%
<b>A veces</b>	14	86	15.7%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 33.**

*Retroalimentación como motor de mejora en la organización*

La cultura organizacional promueve la mejora continua constante a través de la retroalimentación.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 30 y la Figura 33 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que la cultura organizacional promueve la mejora continua constante otra vez la retroalimentación. En particular, un 49.4% indicó que “siempre” lo considera así, mientras que un 31,5% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 80,9% reconoce que habitualmente la organización fomenta la retroalimentación parte de la mejora continua, lo que evidencia un entorno favorable para el aprendizaje y el fortalecimiento del desempeño.

Por otro lado, un 15,7% manifestó que solo “a veces” percibe este impulso hacia la mejora constante, mientras que es un 3,4% indicó “casi nunca” y ningún trabajador eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario, aunque reducido, refleja que no todos los colaboradores experimentan la retroalimentación de manera constante, lo cual podría estar asociado a factores como la frecuencia de supervisión, la calidad de la comunicación o la aplicación de prácticas de las sugerencias.

Se puede con estos resultados demostrar que la percepción sobre la cultura organizacional es ampliamente positiva, pues la mayoría de los trabajadores reconoce la existencia de mecanismos de retroalimentación que promueven la mejora continua. No obstante, la presencia de un porcentaje que solo percibe las prácticas de forma ocasional señala la necesidad de reforzar estrategias de comunicación y acompañamiento para garantizar que todos los colaboradores se benefician de un proceso de rehabilitación más homogéneo y sostenido.

### **Dimensión Satisfacción laboral**

**Tabla 31.**

#### *Oportunidades de desarrollo de habilidades en el puesto laboral*

El puesto de trabajo en el que actualmente me encuentro me brinda las oportunidades necesarias para poder desarrollar mis habilidades.

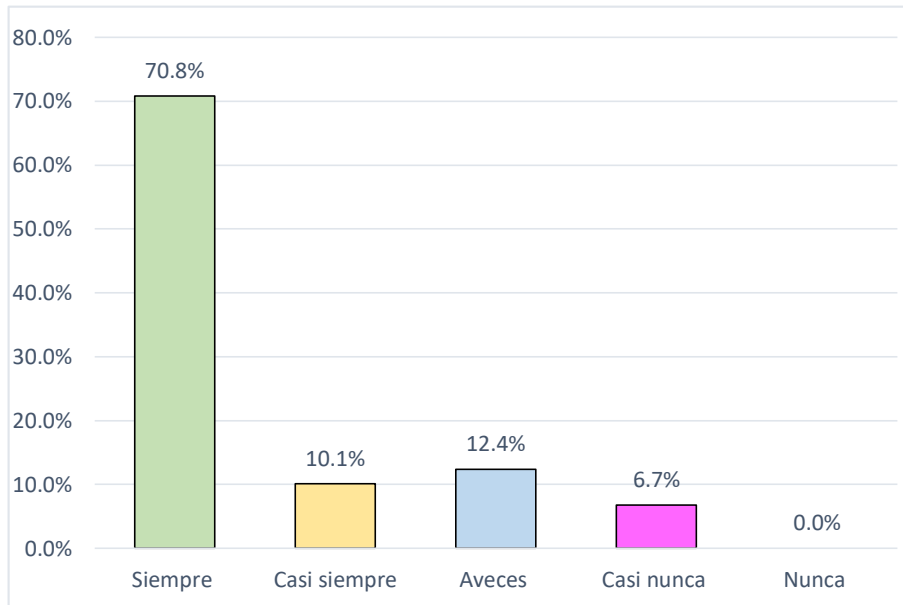
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	63	63	70.8%	71%
<b>Casi siempre</b>	9	72	10.1%	81%
<b>A veces</b>	11	83	12.4%	93%
<b>Casi nunca</b>	6	89	6.7%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 34.**

*Potencial de crecimiento brindado en el puesto de trabajo*

El puesto de trabajo en el que actualmente me encuentro me brinda las oportunidades necesarias para poder desarrollar mis habilidades.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 31 y la Figura 34 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que su puesto de trabajo les brinda las oportunidades necesarias para desarrollar sus habilidades. En particular, un 70,8% indicó que “siempre” lo considera así, mientras que un 10,1% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 80,9% reconoce que su puesto facilita habitualmente el desarrollo de sus capacidades, lo que evidencia que la empresa genera condiciones que favorecen el crecimiento profesional de los colaboradores. Por otro lado, un 12,4% manifestó que solo “a veces” percibe estas oportunidades mientras que un 6,7% e indicó “casi nunca” y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Esta minoría, aunque reducida cómo refleja que existen trabajadores que no experimentan de manera continua las condiciones necesarias para potenciar sus habilidades, lo cual podría estar vinculado a limitaciones en los programas de capacitación, la distribución de funciones o la disponibilidad de recursos en sus áreas de trabajo. Del análisis se desprende que la percepción sobre las oportunidades de desarrollo de habilidades es simplemente positiva y constituye un factor clave para la motivación y el rendimiento laboral. No obstante, la existencia de un porcentaje que solo percibe estas condiciones de manera ocasional señala la necesidad de fortalecer estrategias internas que aseguren un acceso equitativo a oportunidades de formación y desarrollo para cada uno de los colaboradores.

**Tabla 32.**

*Correspondencia entre tareas asignadas y expectativas iniciales*

Considera que las tareas que realiza en su puesto (administrativa, producción, selección, cámara de frío) se ajustan a lo que esperaba al ingresar a la empresa.

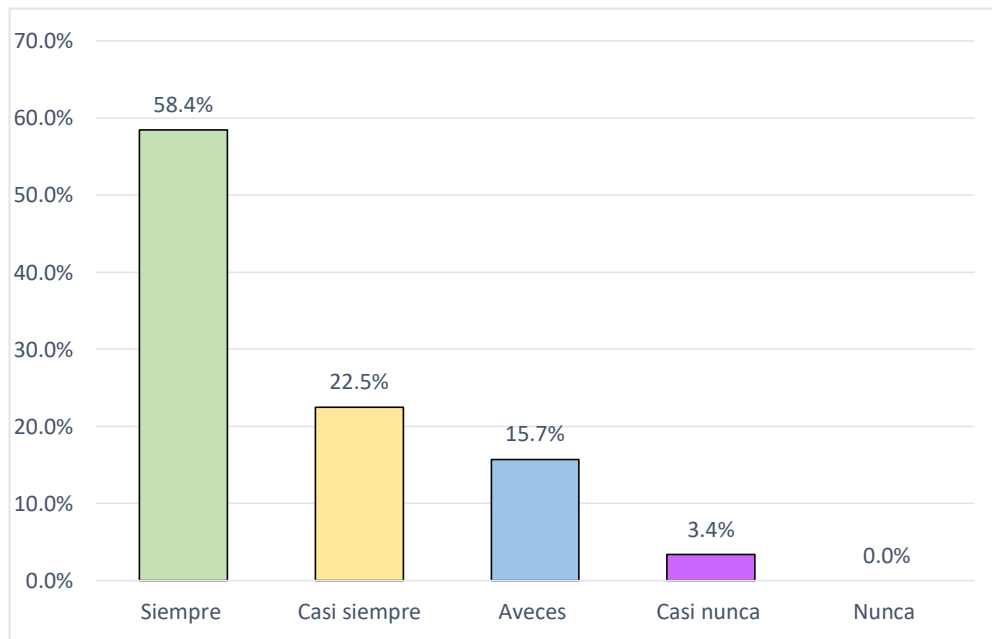
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	52	52	58.4%	58%
<b>Casi siempre</b>	20	72	22.5%	81%
<b>A veces</b>	14	86	15.7%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 35.**

*Alineación del puesto laboral con lo esperado al ingresar*

Considera que las tareas que realiza en su puesto (administrativa, producción, selección, cámara de frío) se ajustan a lo que esperaba al ingresar a la empresa.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 32 y la Figura 35 Se observa que la mayoría de los trabajadores considera que las tareas que realiza en su puesto (administrativa, producción, selección y cámara de frío) se ajustan a lo que esperaban al ingresar a la empresa. En particular, un 54,8% indicó que “siempre” percibe esta correspondencia, mientras que un 22,5% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 77,3% reconoce que las funciones laborales cumplen con sus expectativas iniciales, lo que evidencia que la empresa mantiene claridad en la asignación de roles y responsabilidades, generando satisfacción a los colaboradores. Por otro lado un 15,7% manifestó que solo “a veces” percibe esa adecuación de tareas, mientras que un 3,4% indicó “casi nunca” y ningún trabajador eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario refleja que, aunque en términos generales las tareas se ajustan a lo esperado, existen colaboradores que podrían ser cierta discrepancia entre las funciones asignadas y sus expectativas, posiblemente vinculadas a la carga del trabajo, la rotación de actividades o la definición de funciones específicas.

En general, estos resultados permiten concluir que la percepción sobre la adecuación de sus tareas es ampliamente positiva, lo que constituye un factor clave para la satisfacción, la motivación y la permanencia en la organización. No obstante, la existencia de un grupo que percibe esta correspondencia de manera no positiva, señala la necesidad de fortalecer procesos de inducción y comunicación interna a fin de garantizar la alineación más homogénea con la entre las expectativas y las funciones desempeñadas.

**Tabla 33.**

*Participación en decisiones y su efecto en el rendimiento*

Considera que el ser incluido en cada una de las decisiones que se toman en el área donde laboral mejora su rendimiento laboral.

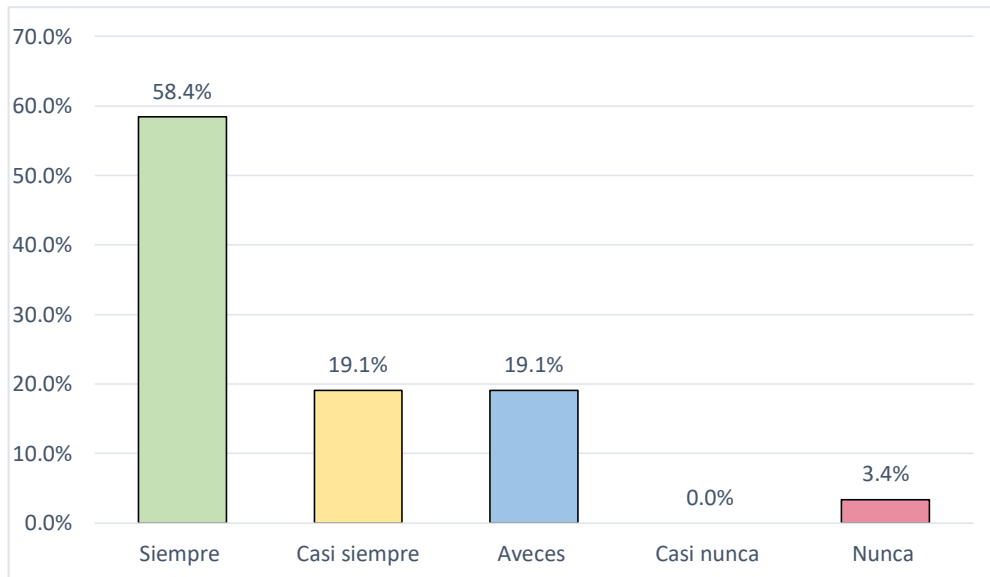
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	52	52	58.4%	58%
<b>Casi siempre</b>	17	69	19.1%	78%
<b>A veces</b>	17	86	19.1%	97%
<b>Casi nunca</b>	0	86	0.0%	97%
<b>Nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 36.**

*Inclusión en decisiones del área y mejora del desempeño*

Considera que el ser incluido en cada una de las decisiones que se toman en el área donde laboral mejora su rendimiento laboral.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 33 y la Figura 36 se observa que la mayoría de los trabajadores considera que ser incluidos en las decisiones que se toman en su área de trabajo mejoran su rendimiento laboral. En particular un 58,4% indicó que “siempre” lo percibe así, mientras que un 19,1% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 77,5% reconoce que la participación en la toma de decisiones influye favorablemente su desempeño, lo que evidencia que la empresa fomenta un entorno de inclusión que potencia la productividad y su motivación.

Por otro lado, un 19,1% señaló que solo “a veces” percibe este beneficio mientras que un 3,4 señaló “nunca” y ningún encuestado eligió la opción “casi nunca”. Este grupo minoritario refleja que, aunque la mayoría valora positivamente su inclusión, aún existe un sector que no experimenta de manera constante este impacto, lo cual podría estar relacionado con la limitación en la comunicación interna o con la centralización de ciertas decisiones.

Del análisis se desprende que la inclusión en la toma de decisiones es vista mayormente como un factor que impulse el rendimiento laboral. No obstante, la presencia de un porcentaje que percibe este aspecto de forma esporádica o nula señala la necesidad de fortalecer estrategias participativas que aseguren la implicación de todos los colaboradores en los procesos de gestión.

**Tabla 34.**

*Espacios formales de participación en la toma de decisiones*

De acuerdo con su percepción, considera que hay espacios formales (reuniones, comités) para que usted participe en las decisiones que se toman en la empresa.

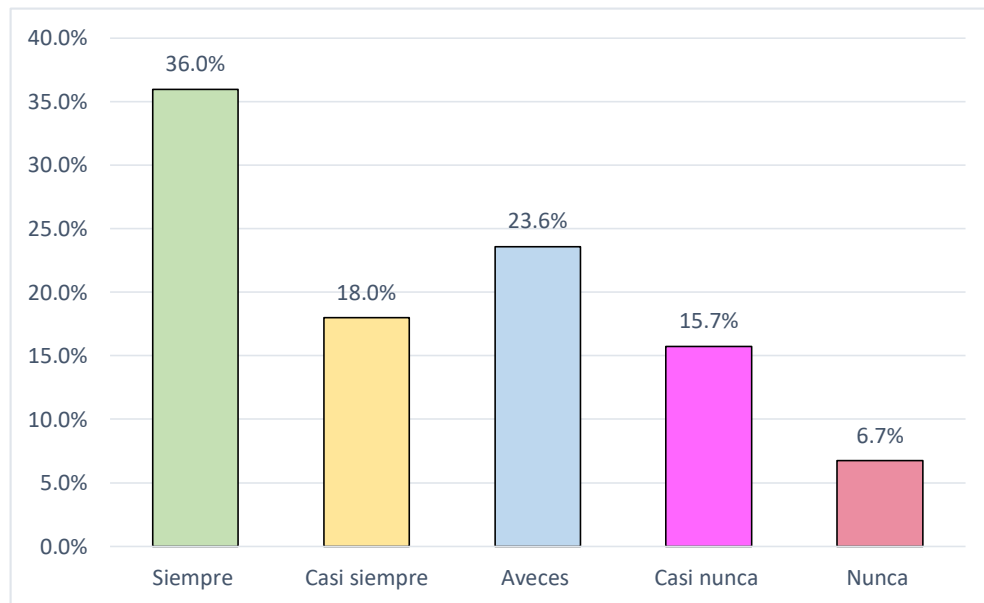
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	32	32	36.0%	36%
<b>Casi siempre</b>	16	48	18.0%	54%
<b>A veces</b>	21	69	23.6%	78%
<b>Casi nunca</b>	14	83	15.7%	93%
<b>Nunca</b>	6	89	6.7%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 37.**

*Reuniones y comités como medios de inclusión laboral*

De acuerdo con su percepción, considera que hay espacios formales (reuniones, comités) para que usted participe en las decisiones que se toman en la empresa.



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 34 y la figura 37 se observa que una parte importante de los trabajadores percibe que la empresa brinde espacios formales, como reuniones o comités, para participar en la toma de decisiones. En particular, un 36,0% indicó que “siempre” cuenta con dichos espacios, mientras que un 18,0% señaló que “casi siempre”. En conjunto, un 54,0% reconoce que habitualmente existen mecanismos de participación formal, lo que evidencia que la organización mantiene una apertura para involucrar a los colaboradores en procesos decisionales.

Por otro lado, un 23,6% manifestó que solo “a veces” recibe estos espacios, mientras que un 15,7% indicó “casi nunca” y un 6,7% “nunca”. Este grupo minoritario, aunque representativo, refleja que aún persisten limitaciones en inclusión de los trabajadores en instancias formales de decisión, lo cual podría estar asociado a la frecuencia de reuniones, el alcance de los comités o el nivel de participación efectiva que se les otorga.

En general, estos resultados permiten concluir que, si bien existe una tendencia positiva hacia la creación de espacios formales de participación, todavía es necesario fortalecer los mecanismos de inclusión y toma de decisiones compartidas, con el fin de consolidar un clima organizacional más democrático y participativo que potencia la motivación, el compromiso y la identificación de los trabajadores con la empresa.

**Tabla 35.**

*Apoyo de compañeros y jefes en situaciones laborales*

Me siento apoyado de mis compañeros y de mi jefe de línea cuando tengo alguna dificultad en lo que respecta a mi trabajo.

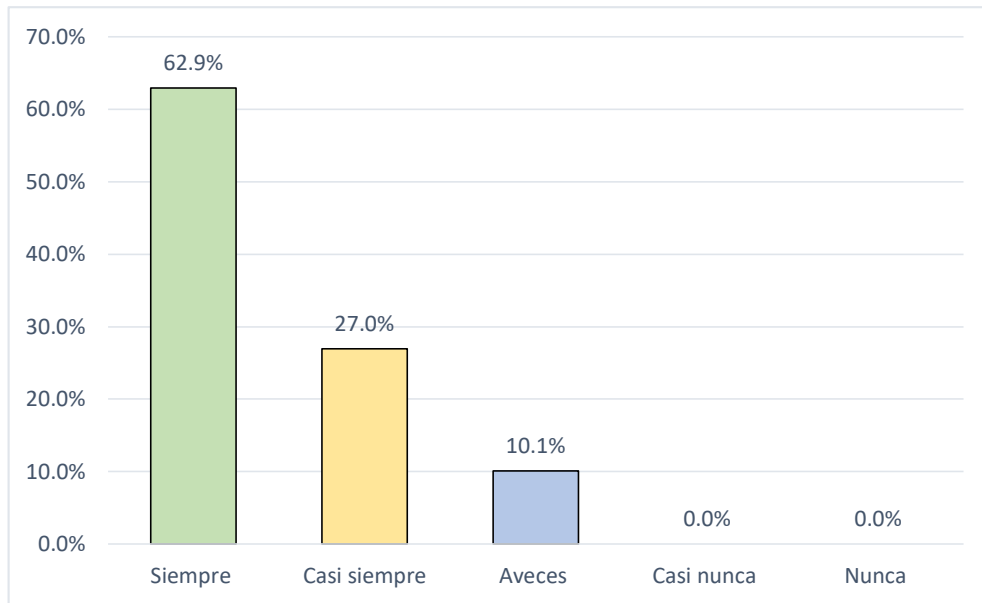
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	56	56	62.9%	63%
<b>Casi siempre</b>	24	80	27.0%	90%
<b>A veces</b>	9	89	10.1%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 38.**

*Respaldo recibido ante dificultades en el trabajo*

Me siento apoyado de mis compañeros y de mi jefe de línea cuando tengo alguna dificultad en lo que respecta a mi trabajo.



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 35 y la figura 38 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe sentirse apoyado por sus compañeros y su jefe en línea cuando enfrentan alguna dificultad en su trabajo. En particular, un 62,9% indicó que “siempre” cuenta con ese respaldo mientras que un 27,0% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 89,9% reconoce habitualmente recibir apoyo, lo que evidencia que la empresa mantiene relaciones laborales colaborativas que refuerzan la confianza y el trabajo en equipo. Por otro lado, un 10,1% manifestó que solo “a veces” percibe este apoyo, mientras que ningún trabajador eligió las opciones “casi nunca” o “nunca”. Este grupo minoritario, aunque reducido, refleja que ciertos casos el acompañamiento no se experimenta de forma continua, lo cual podría estar asociado a factores como la disponibilidad del jefe inmediato, la comunicación interna o las dinámicas de cooperación entre compañeros.

Se puede con estos resultados demostrar que la percepción del apoyo laboral es ampliamente positiva y constituye un elemento clave para la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, dado que el respaldo en momentos de dificultad fomenta la confianza, la integración y la productividad dentro de la organización. No obstante, la existencia de un porcentaje que solo la percibe de forma ocasional

señala la necesidad de reforzar estrategias de liderazgo y cohesión grupal orientadas a garantizar un acompañamiento homogéneo y sostenido para cada uno de los trabajadores.

**Tabla 36.**

*Compañerismo en el cumplimiento de tareas por área*

En su área (administrativa, producción, selección, cámara de frío) considera que existe el compañerismo mutuo entre todos para cumplir con las tareas.

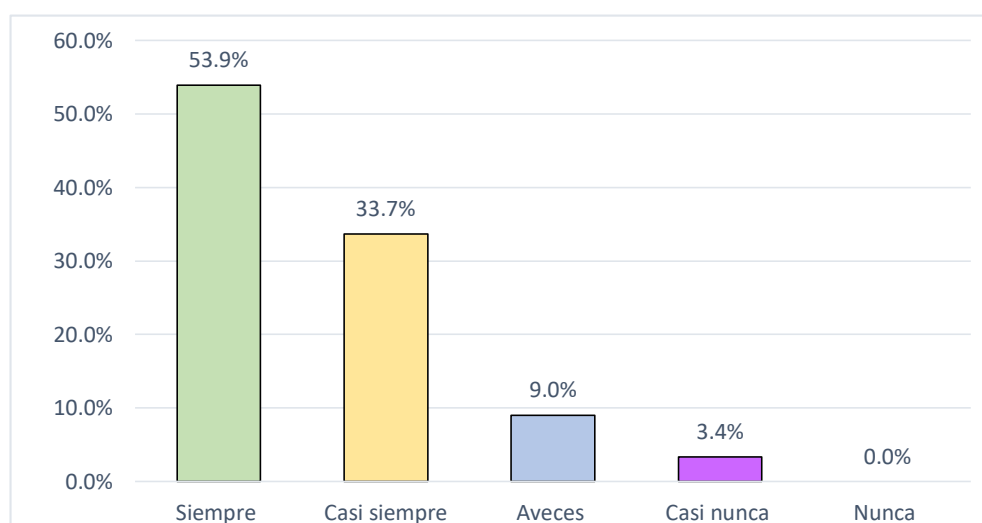
Respuesta	fo	Fa	h%	H%
<b>Siempre</b>	48	48	53.9%	54%
<b>Casi siempre</b>	30	78	33.7%	88%
<b>A veces</b>	8	86	9.0%	97%
<b>Casi nunca</b>	3	89	3.4%	100%
<b>Nunca</b>	0	89	0.0%	100%
<b>Total</b>	89		100,00%	

Fuente: Datos de encuesta. Elaborado por el tesista.

**Figura 39.**

*Colaboración mutua dentro del equipo*

En su área (administrativa, producción, selección, cámara de frío) considera que existe el compañerismo mutuo entre todos para cumplir con las tareas.



*Nota.* Elaboración propia.

En la Tabla 36 y la Figura 39 se observa que la mayoría de los trabajadores percibe que en su área (administrativa, producción, selección y cámara de frío) existe un compañerismo mutuo entre todos para cumplir con las tareas asignadas. En particular un 53,9% indicó que “siempre” lo percibe, mientras que un 33,7% señaló que “casi siempre”. En conjunto un 87,6% reconoce que habitualmente existe colaboración entre compañeros lo que evidencia que la empresa mantiene un entorno de trabajo solidario y cooperativo.

Por otro lado, un 9,0% manifestó que solo a veces percibe compañerismo, mientras que un 3,4% indicó “casi nunca” y ningún cuestionado eligió la opción “nunca”. Este grupo minoritario, aunque reducido refleja que no todos los trabajadores que experimenta de forma constante dicha colaboración, lo cual podría estar relacionada a factores como la carga del trabajo, la diferencia en la comunicación o estilos de liderazgo dentro de las áreas.

Se puede con estos resultados demostrar que la percepción sobre el compañerismo mutuo es ampliamente positiva y constituye un factor clave para el clima laboral y el cumplimiento de las tareas, dado que la cooperación fomenta la confianza, la integración y la productividad. No obstante, la existencia de un pequeño porcentaje que no percibe las condiciones de manera continua señala la necesidad de favorecer estrategias internas orientadas a fortalecer la cohesión y el apoyo entre colaboradores.

### **3.2. Constatación de hipótesis**

#### **3.2.1. Comprobación de hipótesis general**

##### **Hipótesis general (H<sub>1</sub>)**

El entorno organizacional impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

##### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

El entorno organizacional no impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

Para comprobar la hipótesis de acuerdo con los resultados arribados, se tendrá en consideración un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, aplicaremos la técnica del CHI-CUADRADO:

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$f_0 =$  *valor observado*

$f_e =$  *valor esperado*

### Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación = 0.05

$$Grados\ de\ libertad\ (GL) = (filas - 1)(columnas - 1)$$

Reemplazando:

$$GL = (filas - 1)(columnas - 1)$$

$$GL = (36 - 1)(5 - 1)$$

$$GL = 140$$

Se acepta la suposición nula si el valor de  $X^2$  es inferior al valor de  $X^2$  encontrado en la tabla = 168.6130.

### Aplicación del Chi-cuadrado en función a los resultados arribados.

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$f_0$  = valor observado

$f_e$  = valor esperado

**Tabla 37.**

*Aplicación del Chi Cuadrado para la Hipótesis General.*

	1			2			3			4			5		
	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2
1	57	53.72	0.20	14	18.44	1.07	15	13.64	0.14	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
2	54	53.72	0.00	21	18.44	0.35	14	13.64	0.01	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
3	63	53.72	1.60	11	18.44	3.00	15	13.64	0.14	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
4	39	53.72	4.03	30	18.44	7.24	17	13.64	0.83	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
5	57	53.72	0.20	17	18.44	0.11	15	13.64	0.14	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
6	58	53.72	0.34	19	18.44	0.02	12	13.64	0.20	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
7	33	53.72	7.99	24	18.44	1.67	29	13.64	17.30	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
8	39	53.72	4.03	15	18.44	0.64	32	13.64	24.72	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
9	35	53.72	6.52	23	18.44	1.13	23	13.64	6.43	8	2.72	10.23	0	0.47	0.47
10	35	53.72	6.52	18	18.44	0.01	33	13.64	27.48	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
11	31	53.72	9.61	21	18.44	0.35	24	13.64	7.87	5	2.72	1.91	8	0.47	120.00
12	35	53.72	6.52	31	18.44	8.55	17	13.64	0.83	6	2.72	3.95	0	0.47	0.47
13	66	53.72	2.81	11	18.44	3.00	3	13.64	8.30	9	2.72	14.48	0	0.47	0.47
14	52	53.72	0.06	17	18.44	0.11	14	13.64	0.01	6	2.72	3.95	0	0.47	0.47
15	37	53.72	5.21	22	18.44	0.69	24	13.64	7.87	6	2.72	3.95	0	0.47	0.47
16	46	53.72	1.11	23	18.44	1.13	20	13.64	2.97	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
17	58	53.72	0.34	14	18.44	1.07	17	13.64	0.83	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
18	65	53.72	2.37	3	18.44	12.93	18	13.64	1.39	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
19	64	53.72	1.97	22	18.44	0.69	3	13.64	8.30	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47

20	71	53.72	5.56	15	18.44	0.64	3	13.64	8.30	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
21	49	53.72	0.42	22	18.44	0.69	12	13.64	0.20	6	2.72	3.95	0	0.47	0.47
22	78	53.72	10.97	11	18.44	3.00	0	13.64	13.64	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
23	69	53.72	4.34	20	18.44	0.13	0	13.64	13.64	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
24	68	53.72	3.79	21	18.44	0.35	0	13.64	13.64	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
25	56	53.72	0.10	22	18.44	0.69	11	13.64	0.51	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
26	75	53.72	8.43	5	18.44	9.80	6	13.64	4.28	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
27	69	53.72	4.34	12	18.44	2.25	6	13.64	4.28	2	2.72	0.19	0	0.47	0.47
28	71	53.72	5.56	15	18.44	0.64	3	13.64	8.30	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
29	57	53.72	0.20	21	18.44	0.35	11	13.64	0.51	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
30	44	53.72	1.76	28	18.44	4.95	14	13.64	0.01	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
31	63	53.72	1.60	9	18.44	4.84	11	13.64	0.51	6	2.72	3.95	0	0.47	0.47
32	52	53.72	0.06	20	18.44	0.13	14	13.64	0.01	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
33	52	53.72	0.06	17	18.44	0.11	17	13.64	0.83	0	2.72	2.72	3	0.47	13.53
34	32	53.72	8.78	16	18.44	0.32	21	13.64	3.97	14	2.72	46.72	6	0.47	64.71
35	56	53.72	0.10	24	18.44	1.67	9	13.64	1.58	0	2.72	2.72	0	0.47	0.47
36	48	53.72	0.61	30	18.44	7.24	8	13.64	2.33	3	2.72	0.03	0	0.47	0.47
	1934		118.11	664		81.59	491		192.27	98		137.10	17		213.82

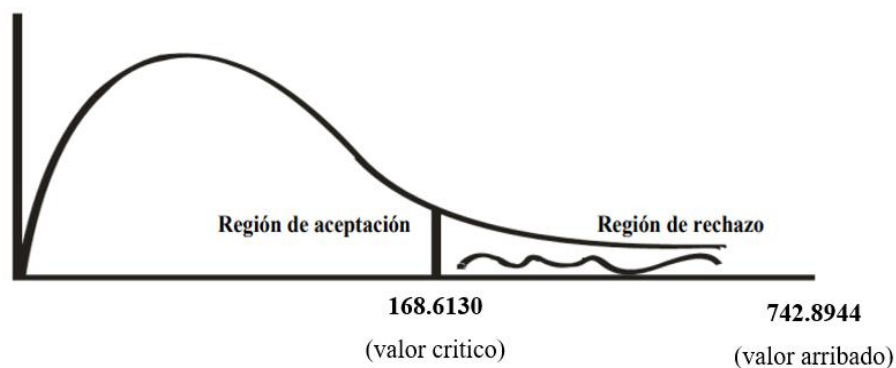
$$X^2 = 118.11 + 81.59 + 192.27 + 137.10 + 213.82$$

$$X^2 = 742.8944$$

El valor 742.8944 supera al valor crítico de 168.6130, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, la cual nos dice que el entorno organizacional impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

**Figura 40.**

*Región de aceptación y rechazo de Hipótesis general*



*Nota.* Elaboración propia.

### 3.2.2. Comprobación de las hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. en el año 2024.

#### Hipótesis nula

La gestión del talento humano no impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. en el año 2024.

#### Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación = 0.05

$$\text{Grados de libertad (GL)} = (\text{filas} - 1)(\text{columnas} - 1)$$

Reemplazando:

$$GL = (\text{filas} - 1)(\text{columnas} - 1)$$

$$GL = (10 - 1)(5 - 1)$$

$$GL = 36$$

Se acepta la suposición nula si el valor de  $X^2$  es inferior al valor de  $X^2$  encontrado en la tabla = 50.9985.

#### Aplicación del Chi-cuadrado en función a los resultados arribados.

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$f_0$  = valor observado

$f_e$  = valor esperado

**Tabla 38.**

*Aplicación del Chi cuadrado para la hipótesis específica 1*

	1			2			3			4			5		
	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2
<b>1</b>	57	51.60	0.57	14	19.90	1.75	15	14.30	0.03	3	2.30	0.21	0	0.90	0.90
<b>2</b>	54	51.60	0.11	21	19.90	0.06	14	14.30	0.01	0	2.30	2.30	0	0.90	0.90
<b>3</b>	63	51.60	2.52	11	19.90	3.98	15	14.30	0.03	0	2.30	2.30	0	0.90	0.90
<b>4</b>	39	51.60	3.08	30	19.90	5.13	17	14.30	0.51	3	2.30	0.21	0	0.90	0.90
<b>5</b>	57	51.60	0.57	17	19.90	0.42	15	14.30	0.03	0	2.30	2.30	0	0.90	0.90
<b>6</b>	58	51.60	0.79	19	19.90	0.04	12	14.30	0.37	0	2.30	2.30	0	0.90	0.90

33	52	51.60	0.00	17	19.90	0.42	17	14.30	0.51	0	2.30	2.30	3	0.90	4.90
34	32	51.60	7.44	16	19.90	0.76	21	14.30	3.14	14	2.30	59.52	6	0.90	28.90
35	56	51.60	0.38	24	19.90	0.84	9	14.30	1.96	0	2.30	2.30	0	0.90	0.90
36	48	51.60	0.25	30	19.90	5.13	8	14.30	2.78	3	2.30	0.21	0	0.90	0.90
	516		15.71	199		18.54	143		9.38	23		73.96	9		41.00

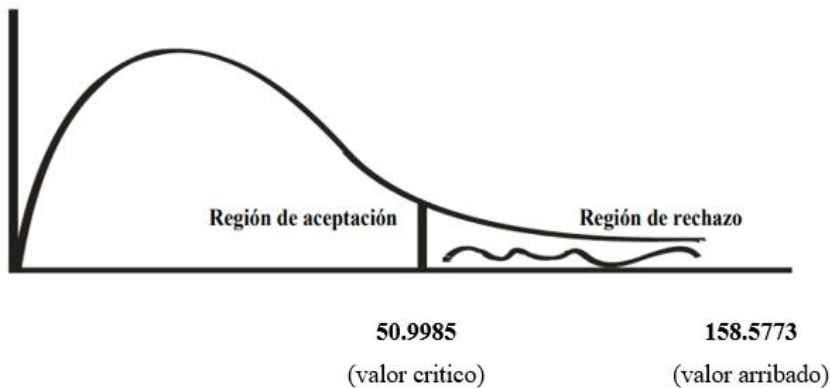
$$X^2 = 15.71 + 18.54 + 9.38 + 73.96 + 41$$

$$X^2 = 158.5773$$

El valor 158.5773 supera al valor crítico de 50.9985, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica, la cual nos dice que la gestión del talento humano impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. en el año 2024.

**Figura 41.**

*Región de aceptación y rechazo de Hipótesis específica 1*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Hipótesis específica 2**

Las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

### **Hipótesis nula**

Las condiciones socioeconómicas no impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

### Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación = 0.05

$$\text{Grados de libertad (GL)} = (\text{filas} - 1)(\text{columnas} - 1)$$

Reemplazando:

$$GL = (\text{filas} - 1)(\text{columnas} - 1)$$

$$GL = (10 - 1)(5 - 1)$$

$$GL = 36$$

Se acepta la suposición nula si el valor de  $X^2$  es inferior al valor de  $X^2$  encontrado en la tabla = 50.9985.

### Aplicación del Chi-cuadrado en función a los resultados arribados.

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$f_0$  = valor observado

$f_e$  = valor esperado

**Tabla 39.**

*Aplicación del chi cuadrado para la hipótesis específica 2*

	1			2			3			4			5		
	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2
7	33	42.40	2.08	24	21.00	0.43	29	20.80	3.23	3	4.00	0.25	0	0.80	0.80
8	39	42.40	0.27	15	21.00	1.71	32	20.80	6.03	3	4.00	0.25	0	0.80	0.80
9	35	42.40	1.29	23	21.00	0.19	23	20.80	0.23	8	4.00	4.00	0	0.80	0.80
10	35	42.40	1.29	18	21.00	0.43	33	20.80	7.16	3	4.00	0.25	0	0.80	0.80
11	31	42.40	3.07	21	21.00	0.00	24	20.80	0.49	5	4.00	0.25	8	0.80	64.80
12	35	42.40	1.29	31	21.00	4.76	17	20.80	0.69	6	4.00	1.00	0	0.80	0.80
29	57	42.40	5.03	21	21.00	0.00	11	20.80	4.62	0	4.00	4.00	0	0.80	0.80
30	44	42.40	0.06	28	21.00	2.33	14	20.80	2.22	3	4.00	0.25	0	0.80	0.80
31	63	42.40	10.01	9	21.00	6.86	11	20.80	4.62	6	4.00	1.00	0	0.80	0.80
32	52	42.40	2.17	20	21.00	0.05	14	20.80	2.22	3	4.00	0.25	0	0.80	0.80
	424		26.57	210		16.76	208		31.52	40		11.50	8		72.00

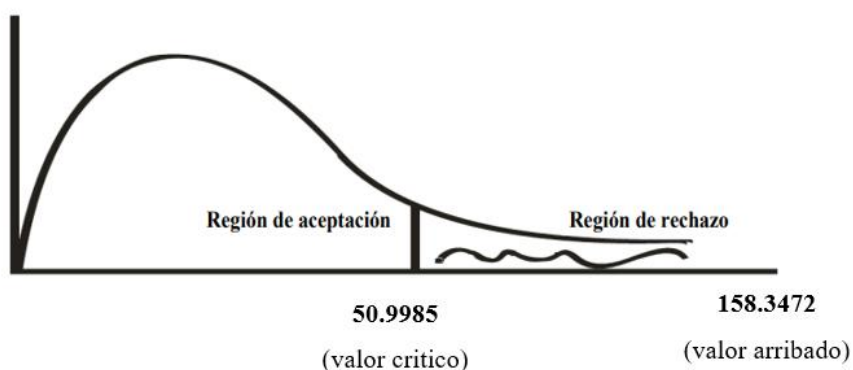
$$X^2 = 26.57 + 16.76 + 31.52 + 11.50 + 72$$

$$X^2 = 158.3472$$

El valor 158.3472 supera al valor crítico de 50.9985, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica, la cual nos dice que las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

**Figura 42.**

*Región de aceptación y rechazo de Hipótesis específica 2*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Hipótesis específica 3**

La tecnología y automatización impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. en el año 2024.

### **Hipótesis nula**

La tecnología y automatización no impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. en el año 2024.

### **Nivel de significación y regla de decisión**

Nivel de significación = 0.05

$$\text{Grados de libertad (GL)} = (\text{filas} - 1)(\text{columnas} - 1)$$

Reemplazando:

$$GL = (\text{filas} - 1)(\text{columnas} - 1)$$

$$GL = (16 - 1)(5 - 1)$$

$$GL = 64$$

Se acepta la suposición nula si el valor de  $X^2$  es inferior al valor de  $X^2$  encontrado en la tabla = 83.6753.

**Aplicación del Chi-cuadrado en función a los resultados arribados.**

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$f_0$  = valor observado

$f_e$  = valor esperado

**Tabla 40.**

*Aplicación del chi cuadrado para la hipótesis específica 3*

	1			2			3			4			5		
	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2	fo	fe	x2
13	66	62.13	0.24	11	15.94	1.53	3	8.75	3.78	9	2.19	21.22	0	0.00	0.00
14	52	62.13	1.65	17	15.94	0.07	14	8.75	3.15	6	2.19	6.64	0	0.00	0.00
15	37	62.13	10.16	22	15.94	2.31	24	8.75	26.58	6	2.19	6.64	0	0.00	0.00
16	46	62.13	4.19	23	15.94	3.13	20	8.75	14.46	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
17	58	62.13	0.27	14	15.94	0.24	17	8.75	7.78	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
18	65	62.13	0.13	3	15.94	10.50	18	8.75	9.78	3	2.19	0.30	0	0.00	0.00
19	64	62.13	0.06	22	15.94	2.31	3	8.75	3.78	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
20	71	62.13	1.27	15	15.94	0.06	3	8.75	3.78	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
21	49	62.13	2.77	22	15.94	2.31	12	8.75	1.21	6	2.19	6.64	0	0.00	0.00
22	78	62.13	4.06	11	15.94	1.53	0	8.75	8.75	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
23	69	62.13	0.76	20	15.94	1.04	0	8.75	8.75	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
24	68	62.13	0.56	21	15.94	1.61	0	8.75	8.75	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
25	56	62.13	0.60	22	15.94	2.31	11	8.75	0.58	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
26	75	62.13	2.67	5	15.94	7.51	6	8.75	0.86	3	2.19	0.30	0	0.00	0.00
27	69	62.13	0.76	12	15.94	0.97	6	8.75	0.86	2	2.19	0.02	0	0.00	0.00
28	71	62.13	1.27	15	15.94	0.06	3	8.75	3.78	0	2.19	2.19	0	0.00	0.00
	994		31.42	255		37.45	140		106.63	35		61.46	0		0.00

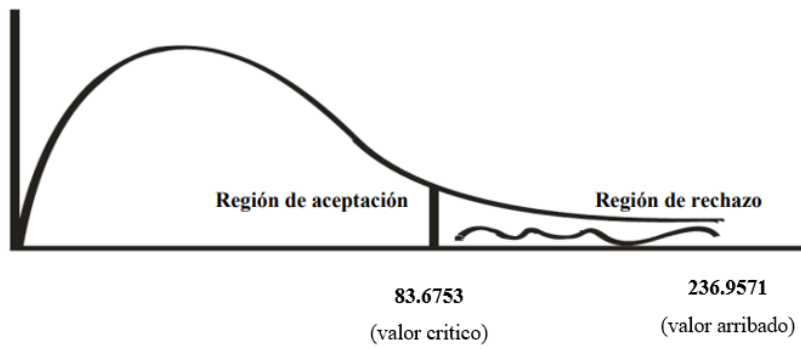
$$X^2 = 31.42 + 37.45 + 106.63 + 61.46 + 0$$

$$X^2 = 236.9571$$

El valor 236.9571 supera al valor crítico de 86.6753, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica, la cual nos dice que las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024.

**Figura 43.**

*Región de aceptación y rechazo de Hipótesis específica 3*



*Nota.* Elaboración propia.

*Nota.* Elaboración propia.

#### IV. DISCUSIÓN.

Los resultados obtenidos en la presente investigación sobre el impacto del entorno organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. – Planta Ica evidencian una tendencia marcada: la mayoría de los colaboradores percibe un entorno organizacional favorable, caracterizado por un buen clima laboral, adecuado apoyo del supervisor, condiciones socioeconómicas reguladas y una incorporación efectiva de la tecnología y la capacitación. Estas percepciones positivas encuentran correspondencia directa con los altos niveles de rendimiento laboral identificados en las dimensiones de productividad, autonomía, ritmo de trabajo y calidad de las tareas.

Al contrastar estos hallazgos con los antecedentes, se observa un patrón consistente que respalda los resultados de esta investigación. Por ejemplo, el estudio de Ramírez-Hernández y Comas-Rodríguez (2023) sostiene que el clima organizacional es un determinante directo del desempeño laboral, mostrando una correlación significativa ( $r=0.713$ ). De manera semejante, en IQF del Perú la percepción positiva del clima laboral —reflejada en porcentajes superiores al 65% en reconocimiento, motivación, ambiente y apoyo— se alinea con los altos niveles de esfuerzo diario, ritmo de trabajo y cumplimiento de metas reportados por los trabajadores. Esto refuerza la idea de que un entorno afectivo y motivador constituye la base para un rendimiento óptimo.

En el caso de Chanatasig y Quimuña (2021), quienes concluyeron que factores como la comunicación, la moral laboral, la adaptabilidad y la toma de decisiones inciden significativamente en el desempeño, se aprecia una coincidencia con lo observado en la empresa IQF. En las encuestas, los trabajadores destacan claridad en las metas, autonomía para ejecutar tareas, y confianza en la estabilidad laboral, elementos que reflejan un ambiente comunicacional eficiente y un soporte estructural adecuado. Tales coincidencias remarcan la influencia de la cultura interna en el rendimiento, reafirmando que los comportamientos organizacionales positivos repercuten directamente en la calidad y productividad del personal.

Del mismo modo, los hallazgos de Falcones (2020), quien evidenció que la misión, la participación y la adaptabilidad dentro de la cultura organizacional favorecen el desempeño laboral, guardan relación con los resultados de esta investigación. En IQF, la implementación tecnológica (más del 80% reconoce mejoras por la automatización y el uso de la faja transportadora), así como la actualización continua en herramientas digitales y la capacitación permanente, reflejan una organización alineada con procesos de mejora continua y adaptabilidad, lo cual fortalece el rendimiento global del personal.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Salcedo (2023) documenta una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento, destacando el papel del liderazgo y el estilo de supervisión como elementos motivadores clave. Estos factores se ven reflejados en la percepción de los colaboradores de IQF, donde más del 80% señala que la motivación y supervisión de los jefes influye positivamente en la calidad de su desempeño. La convergencia entre ambas investigaciones evidencia que el liderazgo cercano y orientado al reconocimiento es un reforzador directo del rendimiento laboral.

Asimismo, Chaoyang (2021) determinó una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño, señalando que dimensiones como valores, comunicación y motivación se vinculan directamente con el rendimiento. Este patrón es comparable a lo hallado en IQF, donde los trabajadores reportan claridad en metas, autonomía, compromiso con el ritmo de trabajo y uso efectivo de capacitaciones, indicadores que demuestran un entorno interno organizado, comunicacionalmente sólido y orientado al logro, lo cual es coherente con lo evidenciado por la autora.

Por su parte, Estrada (2024) concluyó que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño en Mypes agroexportadoras, resaltando la importancia de condiciones adecuadas, supervisión efectiva y reconocimiento laboral. Los porcentajes elevados sobre motivación, apoyo del supervisor y satisfacción con los beneficios en IQF corroboran este planteamiento, reforzando que el clima laboral es un componente esencial para la calidad del desempeño en organizaciones del sector agroindustrial.

En el ámbito local, Wilman (2023) y Jiménez (2022) también demostraron relaciones positivas entre el clima laboral y el desempeño, destacando la relevancia de la supervisión, la comunicación, la motivación y la estabilidad laboral. Estos elementos encuentran correspondencia directa en la presente investigación, donde los trabajadores reconocen en su mayoría sentirse estables, valorados y motivados por su entorno laboral, factores que se reflejan en los elevados resultados de productividad y autonomía en el cumplimiento de tareas.

Finalmente, el análisis estadístico del Chi cuadrado en esta investigación confirma la existencia de una relación significativa entre el entorno organizacional y el rendimiento laboral, lo cual converge con los resultados estadísticos de los antecedentes mencionados, quienes también reportaron relaciones significativas mediante pruebas correlacionales o pruebas de independencia.

Esta comparación revela una alta coherencia entre los resultados de esta investigación y la evidencia recopilada en estudios previos, tanto internacionales como nacionales y locales, lo que refuerza la validez de los hallazgos obtenidos en la empresa IQF del Perú S.A. – Planta Ica.

## V. CONCLUSIONES

1. Los resultados estadísticos permitieron analizar cómo la gestión del talento humano impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. en el año 2024. Este hallazgo quedó respaldado por un valor calculado de 158.5773, el cual superó ampliamente el valor crítico de 50.9985. Asimismo, se confirma que una gestión humana coherente y orientada al desarrollo del trabajador fortalece la disposición, la disciplina operativa y la calidad de los resultados diarios.
2. A través del análisis de Chi-cuadrado, se demostró que las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024. Con un valor estadístico de 158.5773, superior al valor crítico de 50.9985, se validó esta hipótesis. De igual modo, se evidencia que cuando los trabajadores perciben seguridad y equilibrio entre sus expectativas laborales y su realidad económica, muestran mayor constancia, responsabilidad y orientación hacia el logro.
3. Los resultados permitieron analizar como la tecnología y automatización impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024. Esta relación se evidenció con un valor calculado de 236.9571, superando notablemente el valor crítico de 83.6753. Además, la incorporación de herramientas tecnológicas modernas impulsa una mayor precisión operativa, facilita las tareas y contribuye a un trabajo más ágil y menos propenso a errores.
4. De manera general, los hallazgos de este estudio permitieron determinar cómo el entorno organizacional impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A en el año 2024. Este resultado se corroboró mediante un valor estadístico de 742.8944, ampliamente superior al valor crítico de 168.6130, validando la hipótesis general planteada. Se evidencia así que un entorno integralmente favorable —que articula clima laboral, relaciones humanas, tecnología, procesos y gestión interna— potencia el desempeño y asegura condiciones que sostienen la eficiencia productiva de la organización

## VI. RECOMENDACIONES

1. Dado que la gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento laboral, se recomienda que el Departamento de Recursos Humanos implemente un programa estructurado de fortalecimiento del liderazgo dirigido a supervisores y jefes de línea. Este programa debe incluir talleres de comunicación efectiva, desarrollo de habilidades blandas, retroalimentación constructiva, resolución de conflictos y estrategias de reconocimiento laboral. De igual modo, se sugiere institucionalizar un sistema de retroalimentación mensual que permita identificar avances, dificultades y necesidades de los equipos, con el fin de garantizar una supervisión más coherente y homogénea en todas las áreas. Con ello, la organización podrá consolidar un estilo de liderazgo alineado con los objetivos empresariales y capaz de potenciar el compromiso y el desempeño de los trabajadores en todas las unidades operativas.
2. Dado que las condiciones socioeconómicas influyen directamente en el rendimiento laboral, se recomienda que el Área de Administración y Finanzas, en coordinación con Recursos Humanos, realice una evaluación anual de la estructura salarial, beneficios adicionales y modelos de compensación. Esta evaluación debe considerar tanto el contexto económico del sector agroindustrial como las expectativas de los trabajadores y los indicadores internos de productividad. Asimismo, se sugiere diseñar un plan de incentivos que no solo contemple beneficios económicos, sino también oportunidades de crecimiento, acceso a capacitaciones certificadas y mecanismos de reconocimiento público. Estas medidas permitirán fortalecer la percepción de equidad y bienestar, factores que impactan positivamente en la motivación, la permanencia y la eficiencia operativa del personal.
3. Considerando que la tecnología y la automatización inciden de manera significativa en el rendimiento laboral, se recomienda que el Departamento de Producción, junto con el Área de Innovación Tecnológica, amplíen y sistematicen los programas de capacitación tecnológica dirigidos a todos los trabajadores operativos y administrativos. Dichos programas deben enfocarse en el uso correcto de maquinaria automatizada, herramientas digitales de trabajo, protocolos de seguridad tecnológica y mantenimiento preventivo básico. También se propone implementar sesiones prácticas periódicas y simulaciones de procesos, de modo que los colaboradores mantengan un dominio operativo actualizado. Con ello, la empresa no solo

reducirá errores y tiempos improductivos, sino que promoverá una cultura de adaptación constante, reforzando la eficiencia y la calidad del proceso productivo.

4. Dado que el entorno organizacional influye en el rendimiento laboral de manera integral, se recomienda que la Gerencia General, en coordinación con Recursos Humanos y el Comité de Bienestar Laboral, diseñe un plan estratégico de mejora del clima organizacional que abarque acciones en comunicación interna, relaciones interpersonales, bienestar emocional, ergonomía y cultura de reconocimiento. Este plan debe incluir la implementación de espacios de diálogo participativo, encuestas internas semestrales de percepción, actividades que fortalezcan la integración entre áreas, y un sistema transparente de resolución de problemas laborales. Asimismo, se sugiere desarrollar campañas internas de valor organizacional que refuercen el compromiso, la pertenencia y la cohesión. Un entorno laboral fortalecido permitirá sostener y elevar el rendimiento, asegurando la competitividad y la estabilidad de la empresa a largo plazo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F. J. (1967). *Scanning the Business Environment* (1 ed.). New York, Estados Unidos: Macmillan Company.
- Alaminos, A. (1998). *Teoría y práctica de la encuesta. Aplicación en los países en vías de desarrollo*. Editorial Club Universitario - Cedeal.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, J. L., & Gallardo, M. C. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Lima: Enfoques Consulting EIRL.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Betancourt, B. (2011). *Entorno organizacional, análisis y diagnóstico*. Colombia: Programa Editorial, Universidad del Valle.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chanatasig, M. F., & Quimuña, V. B. (2021). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de la florícola MILROSE S.A* [Tesis, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional, Latacunga, Ecuador.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8837>
- Chaoyang, X. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4276>
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ª ed.). McGraw-Hill (Interamericana de España S.L.).
- Daft, R. (2021). *Teoría y diseño de la organización*. (13ª, Ed.)
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3 ed.). España: McGraw-Hill Interamericana. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%2520gesti%25C3%25B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%2520C%2520Valle%2520C%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf>

- Estrada, I. D. (2024). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una mype agroexportadora de San Juan de Lurigancho, 2023* [Tesis de Administración, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/22154>
- Falcones, B. L. (2020). *Cultura organizacional en las pymes agrícolas de Santo Domingo; diagnóstico y relación del desempeño laboral* [Artículo científico, Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES"]. Repositorio Digital UNIANDES, Santo Domingo, Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14506>
- Gabini, S. (2018). *POTENCIALES PREDICTORES DEL RENDIMIENTO LABORAL*. Buenos Aires: Teseo.
- García, M., Alvira, F. R., Alonso, L. E., & Escobar, M. (2016). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (Cuarta ed.). España: Alianza.
- Granda, E. (2006). *La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Lima. Quipukamayoc.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baaptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México: McGraw Hill.
- Jiménez, C. A. (2022). *Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional, Ica, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4149>
- Johnson, G., Scholes, K., Whittington, R., & Whittington, R. (2011). *Exploring Strategy: Text and Cases* (9<sup>a</sup> ed.). Harlow, Inglaterra: Pearson Education Limited. [https://uomustansiriyah.edu.iq/media/attachments/183/183\\_2022\\_03\\_25%2106\\_23\\_15\\_PM.pdf](https://uomustansiriyah.edu.iq/media/attachments/183/183_2022_03_25%2106_23_15_PM.pdf)
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (s.n.). *Investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). McGraw-Hil.
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc. <https://archive.org/details/PrinciplesOfTopologicalPsychology/>
- Luna Martínez, D., Manzano Peña, L., & Sanchez Iturbide, S. (2019). *Teorías Clásicas de la Administración*. México: Universidad Intercontinental A.C.

- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (2025). *Boletín Estadístico Mensual "EL AGRO EN CIFRAS" - MAYO 2025*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8403777/6573082-boletin-mensual-el-agro-en-cifras-mayo-2025%282%29.pdf?v=1753395777>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2016). *Manual para la Elaboración de Cuadros y Gráficos Estadísticos*. San José: Dirección General de Planificación del Trabajo.
- Mintzberg, H. (1984). *Estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel S.A.
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. En W. Borman, D. Ilgen, & R. Klimoski (Edits.), *andbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. Wiley.
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. En *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Porter, M. (1991). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. (M. A. de la Campa Pérez Sevilla, Trad.) Argentina: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
- Posada, G. J. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Luis Amigó.
- Ramírez-Hernández, Y., & Comas-Rodríguez, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 448-466. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Salazar Larraín, L. (1993). *La dirección del personal*. Lima: Túpac Amaru.
- Salcedo, V. G. (2023). *Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023* [Tesis de Administración, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10482>
- Sidney Humphrey, A. (2005). *SWOT Analysis for Management Consulting* (SRI Alumni Association Newsletter ed.). <https://alumni.sri.com/newsletters/2005/AlumNews-Dec-2005.pdf>
- Triola, M. F. (2009). *Estadística* (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Vásquez, A. A., Guanuchi, L. M., Cahuana, R., Vera, R., & Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>
- Von Bertalanffy, L. (1986). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Wexley, K., & Yukl, G. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (2.ª ed.). R. D. Irwin.
- Wilman, S. A. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chincha, 2020* [Tesis de

Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional,  
Chincha, Ica, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.14441/2220>

## VIII. ANEXOS

**UNIVERSIDAD “SAN LUIS GONZAGA”**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**  
**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**IMPACTO DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN EL RENDIMIENTO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IQF DEL PERU S.A. –  
PLANTA ICA, EN LA CIUDAD DE ICA - 2024**

**CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instrucciones:** Estimado Trabajador de la Empresa IQF del Perú Planta Ica a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al entorno organizacional y el rendimiento laboral, son 36 preguntas para marcar de acuerdo a como usted actúa en su contexto. Lea cuidadosamente cada proposición y escriba una (x) en la mejor alternativa. Conteste todas las proposiciones. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas.

1. ¿Mi supervisor de línea felicita al grupo cuando llegan a la meta planteada en la jornada diaria?  
a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
2. ¿Consideras que la motivación que recibes a diario en tu centro laboral por parte de tu supervisor de línea te motiva a seguir esforzándote y dar lo mejor de ti?  
a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
3. ¿Consideras importante que el ambiente laboral dentro de la Planta Ica, donde realizas cada una de tus actividades te motiva a dar lo mejor de sí en su puesto laboral?  
a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
4. ¿El apoyo que recibo por parte de mis compañeros de área contribuye a que me sienta motivado en mi centro de labores?  
a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
5. ¿Consideras que el ambiente laboral dentro de la Empresa IQF del Perú – Planta Ica impacta positivamente en su motivación?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

6. ¿De acuerdo a la percepción personal consideras que el ambiente laboral en su área (administrativa, producción, selección, cámara de frío) donde realiza su trabajo es agradable?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

7. ¿Siente usted que la organización valora económicamente el trabajo que realiza diariamente?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

8. ¿El salario que recibo es un factor que lo motiva a usted a permanecer en la organización y a participar en cada una de las campañas que anualmente se realizan en la empresa?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

9. ¿Los beneficios adicionales que recibo (seguro, bonos, alimentación, etc) considero que complementan el salario que recibe mensualmente?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

10. ¿Actualmente me siento satisfecho con los beneficios que la organización me brinda?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

11. ¿Considera que la estabilidad en lo que respecta a su contrato (por tiempo determinado o indeterminado) va a influir directamente en el rendimiento laboral?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

12. ¿Confía en la estabilidad y la continuidad de su puesto laboral dentro de la empresa?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

13. ¿La capacitación tecnológica (área de empaque o selección) que recibió dentro de la empresa le permite desempeñar mejor sus funciones?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

14. ¿Dentro de la organización se fomenta lo que es el aprendizaje continuo en las actuales herramientas digitales como por ejemplo nuevos instrumentos en el área de empaque?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

15. ¿Considera usted que la reducción algunas tareas repetitivas dentro del área de selección han mejorado su productividad?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

16. ¿Centrándonos en lo que corresponde a la simplificación de tareas repetitivas, eso ha contribuido a mejorar el equilibrio entre lo que es su vida laboral y personal?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

17. ¿Considera usted que los avances tecnológicos específicamente en la cinta transportadora de selección (faja) han mejorado el proceso de producción?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

18. ¿Está de acuerdo que el proceso de producción ha mejorado con la implementación de la tecnología en la cámara de frío y área de selección?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

19. ¿Me esfuerzo diariamente por alcanzar o superar las metas que se me asignan en mi trabajo?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

20. ¿Conozco claramente que metas debo cumplir diariamente dentro de mi área de trabajo (área administrativa, producción, selección, cámara de frío)?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

21. ¿Puedo completar mis tareas asignadas diariamente sin necesidad de una supervisión constante?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

22. ¿Mantengo un buen ritmo de trabajo durante mi jornada por destajo o por jornal diario?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

23. ¿Aplico de forma práctica todos los conocimientos que me fueron brindados en las capacitaciones previas para cada una de las áreas dentro de la empresa (área administrativa, producción, selección, cámara de frío) ?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

24. ¿La capacitación que he recibido en la inducción ha tenido un impacto positivo en mi productividad laboral?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

25. ¿La calidad de mi trabajo es una prioridad siempre incluso en las situaciones de presión o urgencias?

a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca

26. ¿Conozco cuáles son los estándares de calidad para la exportación de espárragos

- que se han establecidos por la organización?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
27. ¿La supervisión que recibo por parte de los jefes de línea contribuye a mejorar la calidad en mi desempeño diario?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
28. ¿De acuerdo a su percepción la supervisión en su organización se enfoca en el cumplimiento de los estándares de calidad propuestos?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
29. ¿La retroalimentación o propuestas de mejorar que recibo por parte de los supervisores me ayuda a mejorar en mi desempeño?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
30. ¿La cultura organizacional promueve la mejora continua constante a través de la retroalimentación?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
31. ¿El puesto de trabajo en el que actualmente me encuentro me brinda las oportunidades necesarias para poder desarrollar mis habilidades?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
32. ¿Considera que las tareas que realiza en su puesto (administrativa, producción, selección, cámara de frío) se ajustan a lo que esperaba al ingresar a la empresa?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
33. ¿considera que el ser incluido en cada una de las decisiones que se toman en el área donde laboral mejora su rendimiento laboral?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
34. ¿De acuerdo a su percepción, considera que hay espacios formales (reuniones, comités) para que usted participe en las decisiones que se toman en la empresa?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
35. ¿Me siento apoyado de mis compañeros y de mi jefe de línea cuando tengo alguna dificultad en lo que respecta a mi trabajo?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca
36. ¿En su área (administrativa, producción, selección, cámara de frío) considera que existe el compañerismo mutuo entre todos para cumplir con las tareas?
- a) Siempre   b) Casi siempre   c) A veces   d) Casi nunca   e) Nunca

**Matriz de consistencia**

**Título de Proyecto:**

**IMPACTO DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

**IQF DEL PERU S.A. – PLANTA ICA, ICA 2024**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>			
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el entorno organizacional impacta en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú SA – Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1. ¿De qué manera la gestión del talento humano impacta en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?</p> <p>PE2. ¿De qué manera las condiciones socioeconómicas impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> O.G. Determinar como el entorno organizacional impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú SA – Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1. Analizar como la gestión del talento humano impacta de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p> <p>OE2. Demostrar cómo las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El entorno organizacional impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A – Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1. La gestión del talento humano impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p> <p>H.E2. Las condiciones socioeconómicas impactan significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta</p>	<p><b>Independiente</b></p> <p>Entorno organizacional</p>	<p>Gestión del talento humano</p>	<p>Reconocimiento de supervisores.</p> <p>Motivación.</p> <p>Calidad del ambiente laboral</p>			
				<p>Condiciones socioeconómicas</p>	<p>Competitividad salarial.</p> <p>Beneficios adicionales.</p> <p>Estabilidad contractual</p>			
				<p>Tecnología y automatización</p>	<p>Capacitación en el uso de la tecnología.</p> <p>Simplificación de tareas repetitivas (trabajadores).</p> <p>Inversión constante en innovación tecnológica.</p>			
						<p><b>Dependiente</b></p> <p>Rendimiento laboral</p>	<p>Productividad</p>	<p>Cumplimiento de metas.</p> <p>Eficiencia.</p> <p>Mejora de capacidad post capacitación</p>
							<p>Calidad de trabajo</p>	<p>Adherencia a estándares de calidad.</p>

<p>PE3. ¿De qué manera la tecnología y automatización impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024?</p>	<p>trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p>	<p>Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p>		<p>Supervisión de estándares de calidad.</p>	
				<p>Retroalimentación para mejora continua.</p>	
	<p>OE3. Analizar como la tecnología y automatización impactan de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p>	<p>HE3. La tecnología y automatización impacta significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica, en la ciudad de Ica, en el año 2024.</p>		<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Alineamiento del puesto con expectativas profesionales.</p>
					<p>Inclusión en decisiones relevantes.</p>
				<p>Calidad de relaciones interpersonales.</p>	

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental.</p>	<p><b>Población:</b> 89 personas entre personal administrativo y de servicio operacional de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 89 personas entre personal administrativo y de servicio operacional de la empresa IQF del Perú S.A. - Planta Ica.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Se elaborarán tablas y figuras en relación a las dimensiones y variables de estudio.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se aplicará la prueba estadística del Chi Cuadrado.</p>