



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA PLANCOTRI BCJ S.A.C. CHICLAYO, 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor(es):

**Bach. Cabrera Chafloque, Jose Carlos
<https://orcid.org/0000-0002-9275-3602>**

**Bach. Cadenas Soriano, Sugeili Katherine
<https://orcid.org/0000-0002-9822-0663>**

Asesor:

**Dr. Garcia Yovera, Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel - Perú
2022**

TESIS
CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
PLANCOTRI BCJ S.A.C. CHICLAYO, 2021

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Castro Becerra Gladys Roxana
Nombre Completo

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCOTRI BCJ S.A.C. CHICLAYO, 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CABRERA CHAFLOQUE, JOSE CARLOS	76679001	
CADENAS SORIANO, SUGEILI KATHERINE	73812318	

Pimentel, 03 de febrero de 2022

DEDICATORIA

A mis padres y a mi mamita por ser los pilares fundamentales en mi vida, velando por mi bienestar y educación, por todo el amor recibido, por sus consejos, por preocuparse día a día por mi avance y superación, por ser los promotores de mis sueños, por desear siempre lo mejor en mi vida y ayudarme a alcanzarlo con empeño y perseverancia. Es por ellos que soy lo que soy ahora.

A mis hermanos José y Laura por ser parte indispensable e importante en mi vida, por estar presente siempre con sus palabras de aliento, por ser mis mejores amigos, y por su amor incondicional.

A mis sobrinos Nicolle, Valeska, Anghelo, Augusto, Katherine y Valery por ser los pequeños grandes motivos para salir adelante.

Sugeili Katherine Cadenas Soriano

A mis padres Angelita Chafloque y Félix Cabrera que día a día me dieron su apoyo incondicional y constante que me brindaron para así cumplir mis deseos y metas de superación.

A mis hermanos José Cabrera y Diana Cabrera como muestra de superación, y por sus palabras de alientos para seguir adelante.

A mi abuelito Pedro Chafloque y mi tío Tomas Chafloque que desde el cielo me dan fuerzas para cumplir mis objetivos propuestos, y por los consejos que me dijeron para seguir adelante en mis estudios y ser ejemplo para mi familia.

José Carlos Cabrera Chafloque

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, por todas sus bendiciones, porque me permitió iniciar un sueño, por ser mi guía a lo largo de todo el camino y que ahora me da la oportunidad de lograrlo.

A mi madre la Sra. Adela Soriano Pacherez por su amor infinito, por ser mi respaldo, mi motivación, mi empuje, por todo su esfuerzo y sacrificio incondicional, por siempre apoyarme en todo el camino de mi vida, por sus buenas enseñanzas, por inculcarme valores y sobre todo el amor a Dios.

A mi padre el Sr. Jorge Augusto Cadenas Quiroz por luchar día a día para salir adelante, por todos sus sacrificios y fortaleza, por sus consejos, por su ejemplo de superación y entrega para cumplir los sueños.

A mi mamita Esther por estar a mi lado todos los días de mi vida, por su cariño, por su tenacidad, por confiar en mí, por su apoyo sobre todo en los momentos más difíciles, por ayudarme a culminar esta etapa de mi vida y por sus aportes invaluable que me servirán siempre.

Sugeili Katherine Cadenas Soriano

A Dios por darme salud y permitido llegar hasta este punto para lograr mis objetivos, además por bendecirme en cada proyecto y ser mi guía, especialmente por darme sabiduría y la inteligencia para alcanzar este sueño.

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis hermanos que me apoyaron incondicionalmente en la realización de este informe, además a mi abuelo y tío que desde el cielo me dan fuerzas para cumplir mis objetivos planteados, por sus valiosos consejos y amor que me dieron para mi bienestar.

José Carlos Cabrera Chafloque

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	32
1.3.1. Condiciones de trabajo	32
1.3.2. Desempeño laboral	39
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación e importancia del estudio	43
1.6. Hipótesis.....	44
1.7. Objetivos de la investigación.....	44
II. MATERIAL Y MÉTODOS	46
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	46
2.1.1. Tipo de investigación.....	46
2.1.2. Diseño de investigación	46
2.2. Población y muestra	47
2.3. Variables y operacionalización	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	50
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	50
2.5. Procedimiento de análisis de datos	50
2.6. Criterios éticos	51
2.7. Criterios de rigor científico	51
III. RESULTADOS.....	53
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	53

3.1.1. Resultados por indicadores.....	53
3.1.2. Resultados por variables y dimensiones	70
3.1.3. Resultados de la correlación de las variables.....	79
3.2. Discusión de resultados	80
3.3. Aporte científico.....	84
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
4.1. Conclusiones	99
4.2. Recomendaciones	100
REFERENCIAS.....	101
ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Operacionalización variable: Condiciones de trabajo</i>	48
<i>Tabla 2: Operacionalización variable: Desempeño laboral</i>	49
<i>Tabla 3: Criterios éticos de la investigación</i>	51
<i>Tabla 4: Criterios de rigor científico</i>	52
<i>Tabla 5: Importancia de la iluminación en el lugar de trabajo</i>	53
<i>Tabla 6: Adecuado ambiente de trabajo en el que se desenvuelve</i>	54
<i>Tabla 7: Temperatura adecuada en el lugar de trabajo</i>	56
<i>Tabla 8: Valoración de su trabajo es remunerado adecuadamente</i>	57
<i>Tabla 9: Importancia que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato</i>	58
<i>Tabla 10: Adecuada la distribución de las horas de descanso</i>	59
<i>Tabla 11: Condiciones de trabajo relevantes para un buen desempeño</i>	60
<i>Tabla 12: Reconocimiento del supervisor por hacer un buen trabajo</i>	61
<i>Tabla 13: Valoración de los incentivos por desempeño laboral otorgados por la empresa</i>	62
<i>Tabla 14: Importancia de reuniones de confraternidad en la empresa</i>	63
<i>Tabla 15: Valoración de capacitaciones para mejorar sus servicios</i>	64
<i>Tabla 16: Importancia de charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	65
<i>Tabla 17: Existencia competencia interna entre los colaboradores</i>	66
<i>Tabla 18: Existencia de empresas del mismo rubro</i>	67
<i>Tabla 19: Definición de una línea de carrera para los trabajadores</i>	68
<i>Tabla 20: El trabajo contribuye al crecimiento personal</i>	69
<i>Tabla 21: Nivel de condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C-Chiclayo, 2021.</i>	70
<i>Tabla 22: Nivel de la dimensión condiciones ambientales</i>	71
<i>Tabla 23: Nivel de la dimensión condiciones de tiempo</i>	72
<i>Tabla 24: Nivel de la dimensión condiciones sociales</i>	73
<i>Tabla 25: Nivel del desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C – Chiclayo, 2021</i>	74

<i>Tabla 26: Nivel de la dimensión motivación</i>	75
<i>Tabla 27: Nivel de la dimensión formación profesional</i>	76
<i>Tabla 28: Nivel de la dimensión competitividad</i>	77
<i>Tabla 29: Nivel de la dimensión desarrollo personal</i>	78
<i>Tabla 30: Coeficiente de correlación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.-Chiclayo, 2021</i>	79
<i>Tabla 31: Programas de Incentivos</i>	91
<i>Tabla 32: Presupuesto y Cronograma de Actividades</i>	96
<i>Tabla 33: Costo y beneficio de la propuesta</i>	915
<i>Tabla 34: Ficha de evaluación de la propuesta</i>	966

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Importancia de la Iluminación en el lugar de trabajo</i>	53
<i>Figura 2: Adecuado ambiente de trabajo en el que se desenvuelve</i>	55
<i>Figura 3: Temperatura adecuada en el lugar de trabajo.</i>	56
<i>Figura 4: Valoración de su trabajo es remunerado adecuadamente</i>	57
<i>Figura 5: Importancia que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato</i>	58
<i>Figura 6: Adecuada la distribución de las horas de descanso.</i>	59
<i>Figura 7: Condiciones de trabajo relevantes para un buen desempeño.</i>	60
<i>Figura 8: Reconocimiento del supervisor por hacer un buen trabajo</i>	61
<i>Figura 9: Valoración de los incentivos por desempeño laboral otorgados por la empresa</i>	62
<i>Figura 10: Importancias de reuniones de confraternidad en la empresa</i>	63
<i>Figura 11: Valoración de capacitaciones para mejorar sus servicios</i>	64
<i>Figura 12: Importancia de charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	65
<i>Figura 13: Existe competencia interna entre los colaboradores</i>	66
<i>Figura 14: Existencia de empresas del mismo rubro</i>	67
<i>Figura 15: Definición de una línea de carrera para los trabajadores.</i>	68
<i>Figura 16: El trabajo contribuye al crecimiento personal.</i>	69
<i>Figura 17: Nivel de condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.- Chiclayo, 2021</i>	70
<i>Figura 18: Nivel de la dimensión condiciones ambientales.</i>	71
<i>Figura 19: Nivel de la dimensión condiciones de tiempo.</i>	72
<i>Figura 20: Nivel de la dimensión condiciones sociales</i>	73
<i>Figura 21: Nivel del desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.- Chiclayo, 2021</i>	74
<i>Figura 22: Nivel de la dimensión motivación</i>	75
<i>Figura 23: Nivel de la dimensión formación profesional</i>	76
<i>Figura 24: Nivel de la dimensión competitividad</i>	77
<i>Figura 25: Nivel de la dimensión desarrollo personal</i>	78
<i>Figura 26: Actual distribución de áreas de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</i>	87
<i>Figura 27: Distribución propuesta para el área de trabajo de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</i>	88

<i>Figura 28: Iluminación actual de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</i>	89
<i>Figura 29: Propuesta de Iluminación para la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</i>	89
<i>Figura 30: Modelo teórico para optimar el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C</i>	92
<i>Figura 31: Escritorios unidos en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</i>	107
<i>Figura 32: En la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. poca iluminación en los escritorios.</i>	107
<i>Figura 33: Acumulación de documentos en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C</i>	107

RESUMEN

La presente investigación fue realizada en un estudio contable de la ciudad de Chiclayo, el estudio fue realizado con colaboradores de la empresa. El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.-Chiclayo, 2021. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional por lo que permitió la recolección de datos numéricos como situacionales que permitieron mayor objetividad en el estudio, con un diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y para establecer la relación entre las variables se elaboró un instrumento, de tipo Escala Likert, que consistió en un cuestionario de 16 preguntas que nos permitió recabar la percepción de los colaboradores. De acuerdo con los resultados obtenidos nos indican que el 50% de encuestados indica que las condiciones de trabajo son malas, respecto al desempeño laboral un 50% considera que es regular. Así mismo se confirmó mediante el coeficiente de correlación de Pearson una correlación positiva de 0.868 entre ambas variables. Concluyéndose que, si existe una relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.-Chiclayo, 2021. Los resultados demostraron que si se aplica estrategias o mejoramiento de condiciones de trabajo entonces se mejorara el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

Palabras claves: Condiciones de trabajo y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in an accounting study of the city of Chiclayo, the study was carried out with collaborators of the company. The main objective was to determine the relationship between working conditions and job performance in the company PLANCONTRI BCJ SAC-Chiclayo, 2021. The study was descriptive and correlational, which allowed the collection of numerical and situational data that allowed greater objectivity in the study, with a non-experimental design. The survey technique was used and to establish the relationship between the variables, an instrument, of the Likert Scale type, was developed which consisted of a 16-question questionnaire that allowed us to collect the perception of the collaborators. According to the results obtained, they indicate that 50% of respondents indicate that working conditions are bad, with respect to job performance 50% consider it to be regular. Likewise, a positive correlation of 0.868 between both variables was confirmed by Pearson's correlation coefficient. Concluding that, if there is a relationship between working conditions and job performance in the company PLANCONTRI BCJ SAC-Chiclayo, 2021. The results showed that if strategies or improvement of working conditions are applied, then job performance in the company will be improved. PLANCONTRI BCJ SAC.

Key words: Working conditions and work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, nuestro entorno laboral está experimentando notables cambios en los que serían maravillosos o negativos, si se tiene en cuenta que cada institución requiere de fuentes humanas para poder llevar a cabo las funciones y/o labores, donde estos factores son primordiales para el correcto funcionamiento y así lograr el éxito en los objetivos. No obstante, uno de los componentes que en la actualidad están siendo materia de investigación por los investigadores es el desempeño laboral, por lo que, hace referencia a la evaluación de la variedad de habilidades que maneja el grupo de trabajadores en cuanto a las labores que realizan.

Teniendo en cuenta que para que los colaboradores se mantengan involucrados y dispuestos a realizar sus labores, es fundamental ofrecerles condiciones de trabajo excepcionales y autonomía en el desempeño general de los mismos, favoreciendo un entorno favorable, evadiendo conflictos con los colegas y superiores, así como proporcionando formas que los incentiven a desarrollarse en la institución, junto con condiciones de trabajo que incluyan ventajas monetarias y no económicas, así como ambientes seguros y agradables, los cuales hagan su estancia más fina y fuerte; esto ofrecerá seres humanos influenciados y satisfechos en su trabajo, para que crezca su desempeño y la bondad del servicio que prestan.

Internacional

Magisterio (2018) Mencionó que los educadores se encuentran en situaciones operativas muy destructivas en muchos casos, especialmente en consonancia con la importancia de sus labores para la sociedad y en evaluación con otras ocupaciones; por lo tanto, los contratos de duración constante, los bajos salarios y las variedades de contratos con docentes colombianos. Algunos de los aspectos negativos, que se han convertido en un aspecto de estrés laboral. Las corporaciones de trabajo social de los instructores son tan variadas como la sociedad misma. Teniendo en cuenta que hay centros de instrucción, facultades, colegios, universidades, y muchos otros, en cada rincón del país, también hay instructores que tienen que adaptarse al entorno y a las situaciones sociales de la organización. La situación socio-política del país afecta absolutamente a las

condiciones a las que los docentes están expuestos en el día a día, que se evidencia por las presiones coercitivas de los grupos ilegales, las pandillas o incluso los propios estudiantes, que generan un estrés adicional en el rendimiento general del profesor.

Es lamentable la situación de los docentes en algunos países, quienes no son reconocidos ni remunerados de acuerdo a la gran labor que ejercen. Si bien existen frentes y grupos que velan por su integridad, estabilidad laboral y económica no son respetados, sumado a que muchas veces el comportamiento de los estudiantes ante sus maestros es inadecuado debido a un gran grado de rebeldía e inapropiados comportamientos que en ocasiones es incontrolable y generan mortificación en sus maestros, quienes a pesar de toda esta situación deben manejarla con tranquilidad y seguir adelante teniendo un buen desempeño en sus actividades, para la enseñanza hacia sus alumnos.

Liu & Li-Min (2016). Realizaron un estudio titulado "*Fatiga en el trabajo, las condiciones de trabajo y las características personales en la intención de irse de las nuevas enfermeras*" en los hospitales del sur de Taiwán, con el propósito de poder llegar a establecer la relación de las características personales, condiciones de trabajo y la fatiga con el trabajo puedan dar a conocer la intención de poder dejar a los pacientes con las enfermeras nuevas, por lo tanto se realizó un estudio descriptivo transversal, tomando en cuenta una muestra de 162 enfermeras, las cuales están recientemente trabajando, por lo que, se les aplicó una encuesta estructurada, entre los resultados principales se destaca, las condiciones de trabajo, la fatiga relacionada con el trabajo y la salud explican el 65% de la variación en la intención de irse de las enfermeras que empezaron a laborar recientemente; a lo cual concluyeron que se debe enfocar más atención a las estrategias para reducir la fatiga entre las nuevas enfermeras.

Unos de los factores más influyentes que causan molestias en los colaboradores son debido a la fatiga, motivo por el cual empiezan a sentir la falta de energía y de motivación, que en muchos casos se torna como un problema de gran importancia, puesto que los trabajadores hasta piensan u optan en prescindir a sus puestos de trabajo por recuperar su quietud. Es por ello que dentro de una

entidad siempre se debe priorizar que el trabajador pueda sentirse a gusto en su entorno laboral.

Según Izquierdo, (2015). Para controlar y mejorar la situación laboral en las fábricas asiáticas, ha surgido una iniciativa coordinada por medio del Foro Económico Mundial. El concepto es adoptar una versión de "responsabilidad compartida", en la que los gobiernos, las empresas, las instituciones internacionales y los sindicatos del cambio trabajen conjuntamente en este problema. Michael Posner escribe en The Wall Street Journal que, bajo el flamante modelo, todos los actores mencionados tienen que asumir un componente energético en la detección y corrección de las irregularidades en el entorno de funcionamiento, algo que hasta ahora -señala- se convertía en obligación de los fabricantes mundiales, que tenían que vigilar toda la cadena de producción en las fábricas a las que hacían sus pedidos, un mecanismo "policial" que hasta ahora ha resultado ineficaz. La novedad del acuerdo es revelar entre todos los distribuidores que los requisitos de esfuerzo son acreditados durante la cadena de fabricación, junto con los subcontratistas. El objetivo es cosechar más transparencia, con el fin de poder intervenir y ayudar a rectificar lo que sea necesario. Tal vez Posner pase por alto la verdad de que las empresas comerciales suelen ser, de manera indirecta, responsables de las violaciones de los derechos laborales. Esto es así después de que vicen pedidos incumplibles con las fábricas, a no ser que éstas hagan trabajar a su gente hasta la extenuación, más allá de la jornada laboral preestablecida y sin tiempo más allá de la paga reglamentaria.

Se sabe que muchas veces en las fábricas el sueldo y las condiciones hacía los colaboradores son inadecuadas, haciendo falta entidades que resguarden y hagan efectuar las normas de trabajo, reduciendo así la mano de obra barata y evitando que sigan las violaciones hacía los derechos laborales, pues si bien es cierto todos debemos exigir el cumplimiento de buenas condiciones para desarrollar un buen desempeño laboral.

Ahmed M., Sleem W. & Kassem A. (2015). En su trabajo de investigación titulado *“Efecto de las condiciones de trabajo y la fatiga en la actuación de las enfermeras del personal en el Hospital Universitario de Mansoura”* en Egipto, con el objetivo de determinar el efecto de la fatiga en el rendimiento y las condiciones

de trabajo del personal de enfermería, por lo que realizaron un estudio descriptivo; teniendo en cuenta una muestra de 110 enfermeras que trabajaban en todas las unidades médicas y quirúrgicas. Se aplicaron tres cuestionarios: Condiciones de trabajo, escala de recuperación de agotamiento por fatiga ocupacional y la lista de verificación de observación del desempeño de las enfermeras; por lo que, los resultados más relevantes fueron; el rendimiento del personal de enfermería se vio afectado por el grado de trabajo y el nivel de fatiga, concluyeron; que existe la posibilidad de mejorar el rendimiento del personal de enfermería y disminuir su fatiga mediante de la mejora de sus condiciones de trabajo.

En la actualidad hay muchos motivos que aquejan la tranquilidad del personal dentro de una organización, afectando grandemente el desempeño en sus labores, debido a que sus condiciones laborales no son las idóneas, en muchos casos el cansancio, el mal humor y desinterés es causado porque los colaboradores se sienten fatigados y abrumados de sus responsabilidades diarias dentro y fuera de su entorno laboral. Es por ello que se exhorta mejorar la calidad en la estadía de sus trabajadores en las empresas, para mantenerlos firmes y entusiastas de seguir con sus puestos de trabajo.

Sum, M. (2015) Afirma que la motivación es fundamental para el desempeño de las actividades en los empleados, y en consecuencia tener en cuenta la opinión del personal para saber cómo se sienten, de alguna manera, esto permite el desempeño de la tarea. La estrecha relación entre las variables (motivación - rendimiento) es que las personas tienen la tarea propia de su organización. Para lograr una iniciativa real dentro del empleado, tiene que haber una excelente cobertura y estilo de vida organizacional y ahora no ir a la zaga de un buen ambiente de trabajo en constante evolución que favorece el desarrollo de las personas en ese entorno y permite en sacar lo agradable de ellos, así como lo que les permite experimentar feliz en el logro de sus deseos y aspiraciones personales, y pinturas.

Hoy en día la motivación dentro de las entidades alcanza mayor relevancia, ya que es sumamente importante que el colaborador tenga sosiego y buen ánimo para desempeñar sus actividades diarias, asimismo se plantee a nivel personal más objetivos y todo esto englobado repercutirá en un buen desempeño que será notable en sus rendimientos laborales. Por ellos se exhorta a que se brinde

asesorías y seguimiento a los trabajadores ya que es una de las claves más importantes para que una empresa sea exitosa.

Pérez (2015) En su investigación sobre el mejoramiento del servicio prestado por medio de la Policía Nacional de Colombia, se analiza como la motivación se entrelaza en el desempeño humano, dentro de la policía también es un elemento esencial dentro de las acciones de los oficiales para el logro de las metas de protección instalados por medio de sus jefes. Tomando en cuenta la efectividad que logran los empleados luego de ser estimulados dentro de las labores que realizan, se estudian las estrategias de control de talento humano que ha establecido la organización y se hace un sondeo entre los involucrados en la misma, con el fin de percibir lo que está fallando, los motivos y la forma de mejorar este problema que ahora no influye más efectivamente en la policía sino en numerosas empresas cada una de manera especial, por lo que se realiza esta observación buscando hacer un aporte a la mejora de la motivación del personal, Este estudio pretende contribuir al desarrollo de la motivación de los empleados, que les permita obtener un mejor desempeño global en sus funciones y contribuir a la cadena de ventajas que esto conlleva, que incluye un excelente ambiente de trabajo, rendimiento global de sus cuadros, prestación de un mejor servicio de transporte, auge de la noción de seguridad, mejora de la foto de la organización y otras que formarían parte de la cadena, por la razón de que las habilidades humanas es uno de los máximos pilares vitales en los grupos, por lo que las estrategias de control de las habilidades humanas deben ser tratadas con responsabilidad.

Hay que decir que actualmente es vital mantener a las personas motivadas, dado que una actitud ventajosa es favorable para los empleados y además para las agencias, los resultados son sobresalientes, por la razón de que podría haber mejoras en su productividad y rendimiento, con la intención de que al final el proveedor de servicios se beneficie de una manera fantástica con el buen desempeño de sus funciones.

Nacional

Borda, A. (2017), realizó un estudio dentro de la localidad de Lima, cuyo objetivo: determinar las condiciones de trabajo y aptitud de las enfermeras que

operan en los gimnasios de los establecimientos de salud de Lima Metropolitana. Conclusiones: En cuanto a la protección y los accidentes de trabajo, se describe que existen condiciones de riesgo dentro del ambiente de trabajo, tanto en la infraestructura como en el dispositivo, equipos de pintura y máquinas deterioradas, colocando a la fuerza laboral de enfermería expuesta a accidentes de trabajo y a ocasiones de daño dentro de la persona afectada, y al mismo tiempo incrementando la carga de trabajo intelectual.

Es importante e imprescindible que las entidades de salud restablezcan las condiciones de trabajo, así mismo las medidas de seguridad, salubridad y el buen estado físico y mental, para que el desempeño de los colaboradores mejore, y esto termine siendo favorable tanto para el profesional como al paciente, pues los trabajadores responden con un mejor cumplimiento de sus funciones, todo esto es posible de la mano de una apropiada inspección y vigilancia que haga cumplir cabalmente con el bienestar e integridad en el trabajo, para las buenas prácticas de salud.

Perú21 (2016). Mejores condiciones laborales e incremento de sueldo es lo que requieren los trabajadores judiciales, que este miércoles iniciarán un paro de 48 horas en Lima. No descartan radicalizar su medida de fuerza si es que sus reclamos no son atendidos. Luis Sánchez López, secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del Poder Judicial (SUTRAPOJ-Lima), dijo que actualmente existe un abandono presupuestario del sistema de justicia. También afirmó que hay acumulación en las sedes públicas y escaso material de trabajo. Además, denunció que muchos trabajadores del sector laboran más de 8 horas sin que se les reconozca beneficio alguno. Los más afectados —aseguró— son los del régimen CAS, los que ganan poco más del mínimo y soportan excesiva carga procesal.

Si bien se debería de priorizar mejorar las condiciones de trabajo, reorganizar la carga horaria, la remuneración, los elementos con los que se trabaja y reconocer el esfuerzo de los miembros, disminuir el estrés con medidas favorecidas tanto para la entidad como para los colaboradores.

Montoya (2016), realizó un estudio que buscó definir la conexión entre dos variables de extrema significación para el control de los activos humanos:

evaluación del desempeño y el clima organizacional de los trabajadores, el tipo de examen utilizado pasó a ser correlacional go-seccional. Para esta investigación se emplearon técnicas cuantitativas (dispositivos de dimensión) y cualitativas (una organización de conocimiento confirmatorio y entrevistas a los expertos) con todos los trabajadores de la corporación de ofertas turísticas PTS Perú. Las consecuencias del estudio muestran una asociación inmediata entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño general del equipo de trabajadores, además de una datación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño general del trabajo estándar. En conclusión, se podría decir que existe relación inmediata entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la PTS Perú.

Es indispensable para una empresa proporcionar un excelente entorno de funcionamiento para sus empleados, motivándolos constantemente para que mantengan los deseos de montaje y actúen bien en su trabajo. Esto es parte de las condiciones de funcionamiento correctas, para que el empleado sienta la ayuda y la consideración de su entorno de trabajo. En conjunto, esto tendrá un efecto magnífico, ya que podría tener efectos muy ventajosos para todos.

El Ciudadano (2016). La Federación Médica Peruana (FMP), el cual agrupa los médicos de los servicios estatales, inició una marcha hacia el Congreso de ese país para exigir al Ministerio de Salud que mejore la escala salarial y las condiciones laborales de su sector, en el marco del paro nacional que cumplen por 72 horas. El presidente de la federación, Godofredo Talavera, argumentó que el gobierno no ha cumplido la promesa de acrecentar el presupuesto del sector salud en 0,5% del Producto Bruto Interno hasta alcanzar un 7,5% en 2021, y hay déficit de medicamentos y equipamientos en los hospitales. En la víspera, los trabajadores de protección social se enfrentaron a la policía en la zona del parlamento, tras exigir la eliminación de una modalidad de empleo transitoria que los ha dejado sin un puesto fijo durante años. Los sindicatos de la zona pública se han sumado a la notable jornada de protesta para rechazar las políticas impuestas por las autoridades de Pedro Pablo Kuczynski.

La inconformidad salarial es uno de los problemas de las tarifas excesivas que se discuten, en particular dentro de la zona pública, debido a que los trabajadores

no están de acuerdo con los ingresos que obtienen, ni con las situaciones bajo las cuales realizan sus labores, generando caos y malestar, al traspasar las reglas ya existentes para decir mayores bondades que frecuentemente no son atendidas por las autoridades correspondientes.

León (2016) realizó un estudio en Lima donde buscó determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño del proceso de los empleados. Entre las consecuencias, se decidió que los elementos que tienen mayor impacto en el desempeño general de los cuadros son el reconocimiento, las relaciones humanas y el desempeño general típico, la remuneración, el microambiente de los cuadros y la comunicación. Se llegó a la conclusión de que los empleados no olvidan que el componente más esencial del clima organizativo es la motivación, que repercute en su vida deportiva diaria, y que la remuneración, las bendiciones y las ventajas son elementos que aumentan el rendimiento general típico y la productividad, los cambios en el entorno repercuten en el rendimiento general pictórico de las personas, y el clima organizativo afecta sin duda al rendimiento pictórico.

En cualquier ambiente de trabajo es trascendental y vital contar con un área de trabajo lo suficientemente buena y confortable, que brinde un buen clima organizacional, junto a un increíble noviazgo con los compañeros de trabajo y sobre todo de los estímulos que la alta gerencia general de sus colaboradores para que en conjunto permitan a los colaboradores desarrollar sus capacidades de buena manera, por lo que se incrementan los ingresos de la corporación, reduciendo los gastos, para que los empleados y los empleadores adquieran ganancias.

Carranza, J. (2015) realizó un estudio en la ciudad de Trujillo del tema el clima laboral en el desempeño laboral, el cual se pudo llevar a cabo un estudio de vecindad de tipo correlacional - causal bypass-through-sectional, así como las siguientes estrategias: Inductiva, deductiva, hipotética, analítica-artificial y posteriormente, la recolección estadística se logró mediante la técnica cualitativa (enunciado) y cuantitativa (encuesta), que consistió en veintidós dispositivos con alternativas de respuesta, con una muestra de 15 personas (patrón censal). Los resultados se plasmaron en cuadros estadísticos con cifras absolutas y porcentajes, que arrojaron conclusiones excepcionales, entre las que destacan Los asistentes de operaciones se sienten identificados con la organización y perciben que ésta se

involucra en su formación (53%) y dentro de la evaluación periódica de su desempeño general (60%). Asimismo, existe una relación brillante entre los auxiliares de operaciones y sus superiores (67%), ya que perciben que sus jefes les ofrecen los antecedentes que necesitan para cumplir con sus responsabilidades (60%) y tienen en cuenta sus recomendaciones; también existe un cortejo de admiración (73%) y atención entre los compañeros (60%). Asimismo, la empresa se preocupa por ofrecer formación a los asistentes de operaciones (53%) y por evaluar constantemente su desempeño laboral (60%); en consecuencia, (73%) tiene en cuenta que su trabajo es esencial para la organización. Este legado contribuye a la identidad de las cosas asociadas al rendimiento, una variable de examen en nuestra tesis.

Es vital en una organización que los colaboradores se sientan cómodos y se formen continuamente para soportar las nuevas disposiciones de la entidad, para lograr estabilidad y un clima óptimo, es necesario que exista un muy buen cortejo entre todo el personal, que sus recomendaciones y evaluaciones sean tomadas en cuenta, además de contar con capacitación y actualización permanente que les permita así cumplir con sus responsabilidades y tratar a los clientes de manera agradable y motivada.

Local

En la actualidad en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C está ubicado en el distrito de Chiclayo, dedicado a brindar un servicio de Asesoría Contable, Tributaria, Laboral a micro, pequeñas y grandes empresas. Dicha empresa muestra un problema principal que son las bajas condiciones de trabajo que repercutan en el desempeño laboral de su personal, ocasionado por falta de capacitación y motivación que genera un clima organizacional no propicio para laborar.

Asimismo, existen los ruidos ocasionados por los vehículos y de las personas que concurren en la avenida, ya que la empresa contable se ubica por una avenida donde concurren diversos vehículos y personas, por ello los trabajadores les dificulta el logro de las metas de trabajo.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Mayorga, A. y Sánchez, M. (2017), manifiestan en su investigación sobre las “*Condiciones de trabajo del servicio de cuidados básicos de enfermería de una empresa de atención domiciliaria en salud de un Municipio del Suroccidente Colombiano*”. Pensar sobre las especificidades que representan las casas de primera categoría en las que se presta este servicio. Se han realizado diferentes investigaciones internacionales donde hablan de esta forma de operar y destacan los distintos factores de riesgo en los cuales están expuestos los cuidadores debido a los rasgos ambientales, operativos y organizativos que conforman el servicio de atención domiciliaria. En los estudios, se decidió una prevalencia dentro del empuje ascendente de las discapacidades musculoesqueléticas asociadas a la carrera. Los resultados permitirán la tecnología de consejos de manera que contribuyan a la manipulación y desarrollo de las condiciones de funcionamiento de los auxiliares de enfermería, minimizando los elementos de peligro y el efecto en la aptitud del personal afectado en el cuidado doméstico, produciendo condiciones mínimas para un entorno impresionante que puede ser aplicable a nivel nacional para las organizaciones que ofrecen este tipo de ofertas.

Un punto esencial dentro de cualquier organización es la formación permanente como forma de orientación de las personas, que permite el desarrollo tanto de las condiciones de funcionamiento en mi opinión como del servicio en su conjunto. Si se invierte tanto tiempo como dinero en este punto estratégico, el cortejo trabajador-persona se alegrará y los resultados se pueden ver reflejados en el auge de los precios de los proveedores y la disminución de las demandas.

Atencia, Balaguera y Cantillo (2017), nación de sus estudios sobre "*Grado de Satisfacción laboral y Condiciones de trabajo: Empresa comerciales Santa MARTA*", a partir de la investigación en regalo un grupo de éxito tratan a su grupo de trabajadores como una fuente fundamental de competitividad, debido a que se considera el aspecto humano como un activo más crucial, ahí la necesidad de poder conseguir y contar con el equipo de trabajadores máximo calificado siempre, competitivo y estimulado tanto como sea posible, por la razón de que el control puede ser lo más importante suele reflejar necesariamente inconsideración en la parte estratégica de las fuentes humanas, por la razón de que es millas la ayuda esto se inclina a adquirir coherentemente, consisten y entrada las necesidades y/o

objetivos de una empresa. El objetivo sería; tiene que determinar el grado de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo dentro de los grupos industriales de Santa Marta, que para la recopilación de los hechos los archivos y libros excepcionales se han tomado en consideración, en el que se buscó la similitud con el examen se dio cuenta de que será capaz de esta manera para alimentar la comprensión de que se puede expresar en cada autor.

Se llegó a la conclusión de que el nivel de orgullo de la tarea que el empleado debe revelar está determinado por la misión de las pinturas que la ubicación también podría plantear, la legibilidad del trabajo, los incentivos, la supervisión, estos factores de organización y el tiempo de la carrera de expertos, las expectativas son determinantes esenciales para las satisfacciones laborales. Porque las condiciones de trabajo pueden estar sistemáticamente asociadas a la productividad de una empresa, a los deseos de los trabajadores, a la rotación de personal, a la aptitud corporal y a la máquina de compensación.

Ramírez, M. (2016), afirma en su estudio "*Condiciones laborales del Profesorado Universitario: Viviendo cambios en el contexto laboral*", el objetivo fue evidenciar las percepciones, emociones y comportamientos con los que el equipo de trabajadores de la enseñanza universitaria se enfrenta al contexto actual de alternancia de sus condiciones de funcionamiento. Describe y sistematiza las técnicas de alternancia que se han producido en el contexto sociopolítico y financiero mundial de los nuevos años y sobre las que se construyen las modificaciones en el mundo de la enseñanza. Se presentan las megatendencias del capitalismo mundial, que incluyen el fordismo, la flexibilización laboral y el flamante control público. A partir de este contexto, se analizan las tácticas de subjetivación del trabajo duro a través de la escuela universitaria, basadas enteramente en la noción de que las modificaciones en las situaciones pictóricas tienen un impacto en los significados, sentidos y sentimientos relacionados con la experiencia pictórica y el ocio experto. El entorno educativo universitario actual donde aparece como matriz de estrategias para la resignificación de la obra de arte educativa universitaria y como marco para la revisión de las técnicas en las que los especialistas en formación universitaria desarrollan su carrera y experimentan su grado de bienestar laboral.

El actual contexto de transformación histórica de las situaciones de funcionamiento del grupo de trabajadores de la enseñanza universitaria, prevalece un excesivo grado de incertidumbre y falta de confianza sobre la existencia y el destino de la carrera magisterial y de cuestionamiento sobre los medios y la experiencia de la misma; lo que en consecuencia afecta en el nivel de condiciones laborales percibido por los expertos en la academia.

Gómez, R. (2015), manifestada en su investigación de grado en la Universidad Pública de Navarra en 2015, con el título "*Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?*"; el objetivo se convirtió en investigar los activos criminales más influyentes en las condiciones de trabajo en la moda y, principalmente, dentro del sector de la creación; evaluar los peligros de los trabajos más consultores en las webs de construcción; comprobar la evolución de la carga de coincidencia laboral en los años actuales; e investigar las técnicas y activos utilizados por las diversas administraciones públicas, y con la ayuda de las autoridades equipadas, en la lucha contra la siniestralidad laboral. Estos datos son vitales para el análisis y estudio de las condiciones de trabajo que existen actualmente en las obras de construcción realizadas en el entorno de Extremadura. Una vez finalizados los objetivos, las entrevistas y las observaciones de la zona proyectan las desigualdades que existen dentro de las condiciones trabajo de los roles investigados. De esta forma, los efectos permiten desarrollar propuestas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo con las que interactúan cada día los trabajadores más susceptibles dentro del ámbito de la creación en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Pues bien si un colaborador desarrolla sus actividades en un ambiente atractivo, con un espacio suficiente para poder desenvolver mostrara una actitud objetiva al elaborar sus funciones, aún más si tiene constantemente por parte de un empleador charlas que mejoren la seguridad en su lugar de trabajo, si se promueve el cuidado de la salud, y complementan con actividades de higiene, uso correcto del material y equipos de trabajo, todo ello en conjunto de tal manera que mejorara considerablemente mejorar la productividad de la empresa y ser líder en su rubro.

Carrillo y Martínez (2016). Ambos desarrollaron una tesis bajo el título de “*La motivación en el desempeño laboral de la empresa CELSIUS Ecuador del cantón Quito, provincia de Pichincha*”. El compromiso de las empresas actuales es desarrollar y animar a sus empleados a obtener un estilo de vida laboral excepcional y ventajoso, dándoles la posibilidad de disfrutar de un entorno de trabajo completo y estimulante. La tarea de investigación de vanguardia persigue analizar la ocurrencia de la motivación dentro del desempeño laboral del grupo de los trabajadores dentro de la empresa Celsius Ecuador para despejar la escasez de popularidad, un entorno de pinturas negativo, la inestabilidad y la sobrecarga de trabajo de la actividad que ha impactado negativamente a la empresa de negocios, este documento discute los efectos de la investigación a través de los enfoques de Vroom que durante las frases estándar sigue 3 tipos de relaciones "esfuerzo y el rendimiento general; el rendimiento general y la alabanza, la recompensa y los sueños personales" y en función de estas variables la estructuración de un cuestionario de 13 preguntas aplicadas a un conjunto de 88 seres humanos; Los efectos de la investigación dan como resultado que la empresa Celsius tiene que optimizar las tres categorías descubiertas; dentro de la relación "esfuerzo y rendimiento", sería beneficioso acordar planes de formación de acuerdo con el diseño de los puestos basados y también llevar a cabo una observación de los compromisos de cada puesto con la intención de evitar la duplicación de esfuerzos; en términos de rendimiento y alabanza, mantener la equidad entre los ingresos y el reconocimiento; y, por último, con la admiración a la correlación entre las recompensas y los sueños privados, tener en cuenta los puntos de vista de los empleados, como una forma de crear el empoderamiento para el rendimiento general del proceso más adecuado.

Si bien es cierto que hoy en día el objetivo de cualquier empresa es la estabilidad emocional y de esfuerzo de su personal, que pasa de la mano de la motivación para mejorar el rendimiento dentro de la agencia. Lograr un ambiente armonioso depende de variedades únicas de relaciones que inspiran la motivación regular de los trabajadores, así como la popularidad en sus prácticas exactas y por último, pero no menos importante, los pasatiempos personales de cada uno de sus empleados, ya que esto podría optimizar el desempeño laboral dentro de la

empresa, teniendo personas con un grado de rendimiento general excesivo para satisfacer eficazmente cada trabajo y los deseos personales.

Enríquez, P. (2016) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”*. El motivo de este estudio es determinar la prevalencia entre variables insesgadas y variables dependientes. La investigación es descriptiva, de relevancia y transversal, con 170 personas en el instituto de investigación como muestra, utilizando equipos para acumular registros designados, la primera vez se enfoca en el desempeño laboral, la segunda vez se enfoca en la motivación, de las cuales 48 personas han preguntas y 17 son motivaciones variables. Los resultados de la encuesta confirmaron que la motivación es un predictor del desempeño laboral de los empleados. Finalmente, se concluye que los estándares internos del Instituto tienen buena motivación, mostrando su excelente desempeño laboral y nivel de primer nivel. Podemos inferir que la organización investigada hace un uso completo del Endomarketing y muestra resultados de alta calidad en el desempeño laboral de sus empleados. Las agencias peruanas tienen que seguir esta técnica para poder mejorar su competitividad en el mercado o área en la que operan.

Un factor crítico dentro de cualquier empresa es la formación continua como medio de entrenamiento para el personal, que permite mejorar tanto el desempeño laboral del trabajo duro en mi opinión como el servicio en su conjunto. Si se invierte dinero y tiempo en este factor estratégico, la relación empleado-persona será feliz y los efectos podrán contemplarse como el crecimiento de los precios del servicio y la disminución de las quejas.

Nacional

Alkon, K. (2018), manifiesta en su investigación sobre las *“Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016”*; el objetivo es comprender las condiciones laborales y las percepciones sobre la calidad de vida relacionada con la salud de los educadores escolares en un grupo de instituciones educativas de Lima en 2016. Método: Se aplicó un estudio observacional descriptivo transversal, que incluye un marco de muestreo de 326 trabajadores, probabilidad, de tipo aleatorio y se utilizará un

tamaño de muestra de 177 trabajadores. El mayor porcentaje de factores de riesgo son la postura incómoda, la exposición al sol y el ruido. Creen que su salud es normal. En términos de calidad de vida relacionada con la salud, los problemas de transición son el mayor porcentaje de problemas, lo que indica que, en promedio, los trabajadores están en buen estado de salud y que las condiciones buenas, ergonómicas y psicosociales son las condiciones de mayor riesgo para la muestra.

Muchas veces el desenvolvimiento de los colaboradores en su lugar de trabajo es restringido por distintos factores influyentes, que no permiten ejecutar las destrezas y capacidades en su área, ocasionando que se torne condiciones laborales negativas, pues si no existe la innovación de métodos de trabajo, la manera de trabajar será rutinaria y esto ocasionará un cansancio en el colaborador que repercutirá en sus resultados.

Reyes, A. (2016, p. 18-19), manifiesta en su investigación sobre las *“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*, cuyas conclusiones más importante; existe un asociación positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores con la cifra de correlación de Pearson ,898; esto nos explica que alrededor el ochenta por ciento de la confort de los procesos de los colaboradores es incentivada por ámbito de las situaciones de funcionamiento dentro de la academia. El escalón de situaciones de funcionamiento percibido por atmósfera de los colaboradores fue: 7% trabajadores en media indicaron, las condiciones laborales son "Malas", 22% indicaron que pueden ser "Regulares", así como el 36% indicaron que son "Moderadas", 22% mencionaron que son "Buenas" y nada más 13% colaboradores indicaron que son "Excelentes". En cuanto a la satisfacción laboral 7% de colaboradores en promedio indicaron que estar muy insatisfechos laboralmente, 17% indicaron que están "Insatisfechos", así como el 37% indicaron que están "Neutrales", 28% indicaron que están "Satisfechos" y 12% colaboradores indicaron que están "Muy Satisfechos".

Aunque haya factores que repercutan negativamente en la institución, mantener una permanencia en sus colaboradores va a permitir que suba su

rendimiento sin verse perjudicado por lo que ocurra en su ambiente externo. Por ello siempre el influyente principal será la motivación y la condición laboral, para desarrollar exitosamente el plan estratégico determinado y por ende que se cumpla con una buena atención para los usuarios.

Mendiola (2016). Realizó su tesis acerca del *“Grado de relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los trabajadores del Operador Minero Miguel Mamani Chambí en el Centro Poblado lunar de Oro”*, el objetivo de este estudio es determinar el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los operadores de minas. Se empleó como herramienta un cuestionario tipo Likert. Participaron 24 empleados. El resultado se convirtió en una correlación fantástica entre desempeño laboral y el placer del proceso, por lo que se afirma que, si el diploma de satisfacción aumenta, deberían mejorar el rendimiento laboral de sus deportes diarios.

Una de las dificultades más constantes e interminables es el caos y la irregularidad laboral; y no suficiente con eso causa también que los trabajadores no tengan un buen desempeño en sus ocupaciones, que no haya una buena interrelación entre los colaboradores debido a que la empresa no les brinda los beneficios correspondientes de acuerdo a ley.

Larico (2015), estudió *“La influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”*, concluyendo: haber comprobado la existencia de una amplia relación entre los factores de motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román.

Dentro de cualquier empresa debe haber actividades para inspirar e inspirar a los empleados, porque de esta manera vamos a mantenerlos con una buena mentalidad mientras aparecen sus deportes y como resultado mejorar la relación trabajador-persona.

Local

Falen, P. (2019). En su investigación denominado *“Condiciones Laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- Nueva Sede Principal*

Chiclayo". Cuyo objetivo general del estudio fue determinar las condiciones laborales en las que se desempeñan las damas operadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva oficina primaria de Chiclayo. La presente investigación es de alcance cuantitativo, no experimental, transversal, de tipo descriptivo simple, utilizando como técnica la encuesta, a través de las fórmulas estadísticas Chi Cuadrado y Regresión Ordinal del SPSS. Se concluyó que existen grandes diferencias en las condiciones laborales entre los puestos útiles y el régimen de trabajo que deben ser tomados en consideración porque tienen un efecto en el desempeño laboral de las mujeres. Se han extraído de una muestra de 227 seres humanos, que es el patrón estadísticamente grande para validar los efectos.

La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es y debe ser siempre promovido en todas a las empresas aún más en las que el bienestar físico corre riesgo, de la mano con charlas sobre el buen uso del equipo de trabajo, las posturas correctas, el cuidado de la salud, el manejo un manual de procedimientos y conocimientos técnicos de seguridad en caso ocurra una situación alarmante permitirá estar al 100% preparados y sobre todo protegidos de correos riesgos que impliquen el daño físico de los colaboradores muchas veces irreparables.

Seminario, B. (2019). En su investigación denominado "*Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo*", cuyo objetivo del trabajo de investigación fue observar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los establecimientos educativos del centro de la ciudad de Chiclayo, para lo cual se utilizó la encuesta como instrumento de dimensión. La cual se realizó especialmente con base en la Escala de Clima Laboral CL-SPC propuesta por medio de Palma (2000), la cual cuenta con 50 objetos; y el cuestionario de desempeño Laboral a través de Sotomayor (2013), el cual cuenta con 23 gadgets y evalúa dimensiones como: condiciones de operación, reputación, participación y cortejo con los superiores. Luego de hacer uso del dispositivo y acumular los datos, se utilizaron los paquetes Microsoft Office Professional-Excel y SPSS para su procesamiento y evaluación estadística, lo que me permitió establecer que el clima organizacional tiene un impacto de tamaño completo en el desempeño general organizacional de los establecimientos

académicos I.E.N° 11019, I.E.N° 11015 e I.E.N° 10828 de la localidad de Chiclayo. Donde, el mejor clima organizacional calificado a través de los seres humanos podría incidir en el desempeño laboral de los cuadros de primera clase y eficientes.

Burga y Wesse (2018), manifiestan en su investigación sobre la *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial en la Región de Lambayeque”*. El motivo del estudio fue describir la conexión entre las dos variables. Se tomó como patrón una muestra de 17 personas de la empresa, se empleó el cuestionario como instrumento y se empleó el programa Microsoft Excel 2013 para investigar los resultados, donde los resultados mostraron una amplia correlación con un $(p < \text{cero},05)$. Los estudios concluyeron que, por medio de la retención de la motivación regular dentro de la empresa, mejor es el desempeño laboral, produciendo mayores bendiciones para la empresa y en consecuencia la ganancia de su gente personal. A partir de lo anterior, se reafirma cuyas empresas donde se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, tienen un imaginario único, no sólo para generar orgullo, sino que pretenden ser más competitivas dentro del mercado, entendiendo perfectamente que con el paso del tiempo la competitividad puede ser mayor y para afrontarlo deben tener una tasa de crecimiento.

Existen distintas formas de estar motivados en el centro laboral, algunas más influyentes que otras pero que en conjunto originan un buen desenvolvimiento y una actitud positiva en cuanto al desarrollo de las actividades, una de ellas es el salario incluyendo los bonos y beneficios que se obtienen, como también los reconocimientos a los logros, pero sin duda el ambiente también es un eje primordial ya que si se cuenta con un buen clima organizacional la empresa no tendrá dificultades en el acatamiento de las metas de la compañía más por el contrario ésta será segura y satisfactoria.

Panta (2015). En su investigación titulada *“Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo”*. Manifiesta que las dificultades que se muestra en la enseñanza en nuestra nación en la actualidad son diversas, no obstante, existen cierto número donde solicitan mayor vigilancia de parte de las autoridades

y/o personas que tienen mayor rango en las Instituciones Educativas. Dialogar sobre un buen desempeño laboral por parte de los docentes, es referirse del mismo modo al clima organizacional donde se muestra en las Instituciones Educativas, es decir, la plana educativa se ocupará apropiadamente de ser necesario cuando la organización se inquiete por la tranquilidad de ellos mismos, brindándoles una adecuada confianza, y al mismo tiempo le acceda tener mejorías de progreso a nivel profesional y personal. Por ende, el objetivo del estudio radicó en “conocer si hay concordancia entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo” “TALENTOS”. La indagación elaborada manifestó la poca inquietud por parte de las directivas para que haya un adecuado clima y que su plana docente consiga tener un desempeño eficiente; esto se logró decretar mediante las entrevistas y encuestas que manejaron como técnicas para la recopilación de los datos de los miembros de la organización.

El principal influyente para lograr una estabilidad organizacional en donde prima el buen trato tanto del empleador a sus colaboradores y entre ellos mismos es el clima laboral que exista dentro de la empresa, ya que se concluye que si dentro de una organización se desarrolla las actividades sin una buena comunicación los resultados serán negativos, definitivamente no se puede llegar a obtener buenos fines si no se logra reivindicar este tipo de problemas, como ejecutando actividades de integración y motivación laboral que le permita al colaborador trabajar con una buena actitud e insertando formas de trabajo apropiadas para mejorar el comportamiento de los empleados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Condiciones de trabajo

Condiciones ambientales del trabajo

Chiavenato (2011). El desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones que intervienen en gran disposición en el trabajo como las condiciones ambientales los cuales son el ruido, iluminación, la temperatura, etc. Las condiciones de tiempo que son las horas extras, períodos de descanso, la duración de la jornada y las condiciones sociales hace referencia a una organización informal, estatus, etc. (p. 275-279).

Condiciones ambientales

Iluminación

Chiavenato (2011). La iluminación es primordial para que el individuo pueda realizar sus funciones; a pesar dicha situación no realiza el informe específicamente a la iluminación normal sino a la cantidad de iluminación que concurre en la zona, por ello si existe una iluminación defectuosa esta lograría provocar impotencia en las vistas, a la vez afectara al sistema nervioso, de igual manera es considerado como, causante de una incorrecta calidad laboral y responsable de diversos accidentes; por ende cualquier lugar de trabajo debería tener una buena iluminación, efectuando las consiguientes exigencias de ser apto y repartir la luz de forma uniforme y constante. (p. 275-279).

La distribución de la luz puede ser:

- Iluminación directa: Sencilla y económica para espacios grandes.
- Iluminación indirecta: Cuya luminosidad incurre sobre el espacio que será alumbrada mediante la abstracción en muros y techados, por ello es más cara.
- Iluminación semi-indirecta: Dispone de los dos tipos anteriores con el uso de bombillas nítidas, así hacer brillar la luz en el techado y en las piezas generales del ambiente laboral.
- Iluminación semidirecta: Mayormente la iluminación incurre de modo directa en el área que será alumbrada, y parte de la cantidad de luz la muestran en el techo y paredes.

Ruido

Chiavenato (2011). El ruido se refiere al sonido o estruendo no deseado. El sonido tiene características importantes; la primera es la periodicidad, es decir, el rango de vibraciones en función de $2d$ expresado por el origen del sonido, y se calcula durante periodos en función de $2d$, y la segunda es la profundidad del sonido, que mide en decibelios. Asimismo, la certeza y las

investigaciones demuestran que el ruido no provoca una disminución del rendimiento global de las pinturas. No obstante, el resultado del ruido en la salud del trabajador suele depender de su escucha si es muy eficaz. Por lo tanto, cuanto mayor es el periodo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida auditiva.

Además, la manipulación de los ruidos investiga la exclusión y el descenso de los sonidos no deseados. Los ruidos de fabricación pueden ser incesantes (motores, máquinas o ventiladores), discontinuos (forjas, neumáticas, herramientas, prensas) y variables (materiales, personas que hablan o manejo de herramientas).

Las técnicas más utilizadas para reconocer los ruidos en la producción pueden corresponder a una de las cinco instrucciones siguientes:

- La eliminación del ruido en el componente que lo origina.
- Ausencia del origen del ruido.
- El aislamiento del origen del ruido entre paredes a experimento de ruido.
- Sistema sonoro de los techados, muros y suelos para la absorción de ruidos.
- Los dispositivos de resguardo particular, como el protector auricular.

Temperatura

Chiavenato (2011). Hay responsabilidades cuyo lugar de trabajo está preparado para altas temperaturas, como en el caso de la proximidad de hornos de metal, cerámica y forja. Asimismo, en el extremo alternativo, hay responsabilidades cuyo lugar de trabajo requiere temperaturas muy bajas, tal cual es el caso de los congeladores, donde estas cuestiones excesivas, la insalubridad es función principal de esos entornos de trabajo.

Condiciones de tiempo

Chiavenato (2011). Refiere a la jornada laboral, las horas extraordinarias, los intervalos de descanso y muchos otros. Que el empleado está obligado a pintar de forma justa. Sin embargo, es necesario explicar que la jornada de trabajo y las horas de funcionamiento no son el mismo componente; siendo la jornada de trabajo la variedad de horas que el empleado debe prestar el servicio y las horas de funcionamiento porque la hora de entrada y salida.

Condiciones sociales

Donde interviene el empresario informal, que surge de las relaciones sociales y de las interacciones espontáneas entre seres humanos colocados en posiciones seguras del empresario; las que se conforman a partir de miembros amistosos de la familia o de la aparición de grupos casuales que no están englobados dentro del organigrama empresarial.

Modificación de las condiciones de trabajo

Delgado y Ena (2005). Revela que el contrato de trabajo crea una proporción laboral entre empresa y empleado que extiende a perdurar en el tiempo. Este hecho hace de él un contrato de permanencia prolongada de la cual el beneficio profesional se efectúa de forma sólida y repetida, a igual el empresario prepara sus facultades y efectúa sus necesidades. (p.289)

Modificación sustancial

Tiene la atención de transformaciones esenciales de las condiciones laborales las que afectan, entre si otras materias como la jornada laboral; horario de labor; régimen de trabajo a tiempo; régimen de gratificación, sistema de labor y beneficio.

Motivos: Infiere a la disposición de la ley que permite al empresario afectar lo negociado en el contrato aún hacia la voluntad del colaborador, ya que es una disposición difícil que concurren motivos significativos.

Procedimiento y efecto: Se refiere a la transformación particular o agrupada. Sin embargo, si es particular, el empresario sólo tiene que informar su arbitraje motivada al colaborador, con una anticipación mínima de 30 días, y si es agrupada, el medio es algo más complicado, ya que el empresario tiene que examinar anticipadamente durante un periodo no menor a 15 días.

Seguridad y salud

Riesgos generales

Para González R. (2006), deduce que el riesgo al suceso de un trabajador sufra un daño definitivo originado por el trabajo como son:

Accidente de trabajo

Cualquier lesión que el colaborador sufra en actividad laboral o como consecuencia de las labores que desempeña por cuenta ajena. (art. 115 LGSS).

Por lo tanto, una ocasión o incidente es típicamente el efecto de un agregado de factores psicológicos, profesionales y fisiológicos; pero en sí mismo depende del aparato y del contexto (iluminación, ruido, vibraciones, etc.), así como de la posición del trabajador y el agotamiento pertinente de los cuadros, pero también de situaciones atormentadas por el viaje entre el hogar y el centro administrativo, y otras actividades fuera de las puertas de la empresa, así como el mal humor, las meteduras de pata, la perturbación juvenil y diferentes etapas corporales o intelectuales particulares.(OIT,1996).

Incidente

Para Rodellar (1988). Incidente es cualquier suceso no deseado o no intencionado, que bajo situaciones positivas muy inusuales puede provocar pérdidas a personas, pertenencias o técnicas. (pág. 23)

Sánchez y Toledo (2013). Sin embargo, la fase extra de las situaciones reduce la eficacia de los procedimientos; es decir, una empresa en la que se producen incidentes no siempre es una obra bien formada, al mismo tiempo las actividades pueden descender en accidentes, dolencias, dificultades de fabricación, y muchos otros, por lo que es obligatorio que haya una seguridad extra o bienestar para los seres humanos, las sustancias y los aparatos. (p. 8-16).

Peligro

Para Cortés (2007). “El peligro se describe como algo que puede provocar un daño o un deterioro de la eficacia del hombre o la mujer o de los estilos de vida agrupados de las personas.”. (pág. 32)

Según Sánchez y Toledo (2013). “Explica que puede haber una tendencia a confundir el riesgo con un agente dañino, por ejemplo, cuando los seres humanos se comunican sobre materiales de riesgo, sin embargo, las sustancias no son peligrosas sino dañinas.”. (p. 8-16)

Riesgos laborales

Riesgos físicos

Según Sánchez y Toledo (2013). Pueden ser aquellos riesgos que se deben a las casas corporales de los organismos. Entre los peligros corporales tenemos el ruido, la iluminación, la temperatura, las radiaciones y las vibraciones. (p. 8-16)

Riesgos biológicos

Según Díaz (2008). Sugiere que, a diferencia de los edificios sintéticos y físicos, los edificios orgánicos están formados por entidades vivas que son difíciles de comprender debido a que pueden ser

microscópicas. Además, pueden precisarse en 5 grupos: protozoos, virus, microorganismos, hongos y gusanos parásitos.

Riesgos ergonómicos

Sánchez y Toledo (2013). "Afirmar que los riesgos ergonómicos a la perspectiva de resistir alguna ocasión perjudicial y no deseada (accidente o dolencia) en el curso de la ejecución de algunas actividades, y se restringe a través de componentes de azar ergonómicos.". (p. 8-16)

Técnicas de seguridad

Método de FINE

Según Menéndez (2007). Deduce que se manipula para ejecutar una estimación del peligro y sin importar la verdad que es lejos un método esforzado, sin embargo, su diferencia vital miente que es lejos apenas dentro del ejemplo de la ocasión. Se aconseja utilizar esta técnica en problemas precisos. Además, este enfoque debe tener en cuenta lo siguiente: -Planificar las inspecciones para cada espacio de trabajo. -Ciertas situaciones físicas y sensibles deben ser comunicadas tanto por escrito. -Una lista de estas situaciones que quieren ser probadas tienen que ser publicadas. -Los peligros manifestados deben ser ciertos de acuerdo con el tema o la capacidad de pérdida. -Si la misma intervención se realiza con la ayuda de personal de un grado superior al del área que se investiga, debe entregarse una copia del expediente al oficial al mando. -También es ineludible un método de investigación de partes esenciales.

Para William Fine (2007). "Infiere que este método es una técnica de estudio por tablas en la que se establece el valor de peligrosidad de riesgos de accidente".

Método del Checklist

Es un método de estimación y/o estudio de riesgos más utilizados. También se fundamenta en el manejo de interrogatorios en los que se

deberá declarar una cadena de preguntas o puntos creados anticipadamente.

1.3.2. Desempeño laboral

Definiciones

A continuación, mostraremos las diferentes definiciones según diferentes autores de la organización institucional y qué relación tiene con el desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000) “Es el comportamiento del empleado en la búsqueda de los objetivos propuestos, esto constituye el método estratégico para alcanzar los objetivos”. (p.60)

Según D’Vicente (1997), describe el “desempeño laboral como el grado de ejecución aprehendido por el colaborador dentro del cumplimiento de los deseos dentro de la empresa en un periodo de tiempo preciso. Por lo tanto, el rendimiento global siempre está compuesto por actividades tangibles, perceptibles y medibles, sin embargo, otras pueden derivarse”. (p.22)

En esta línea de pensamiento, Goleman (1999), define el desempeño laboral en lo cual se basa en la gestión estratégica de personas, a continuación, se afirma que:

Para obtener un desempeño universal en todas las labores, y en todas las características, por ello la aptitud emocional es dos veces más significativa que las facultades claramente cognitivas. Por ende, según este sabio, para obtener éxito en los planos más realzados, es decir, en los puestos de liderazgo, gran pieza de la ventaja obedece a la aptitud emocional. Sin embargo, a diferencia del coeficiente científico, el conocimiento emocional se logra a desarrollarse a lo largo de la vida y es ineludible aumentar el contenido personal en cinco esferas: el mando de las emociones, la automotivación, el conocimiento de las propias emociones, el reconocimiento en los demás y el manejo de las relaciones. Por ello estas clases son afines a dos grandiosos temas, como la competencia social y la competencia propia. (p.25)

La Real Academia Española (2009). "Define el desempeño laboral como la relación entre el producto o resultado recibido y la forma utilizada. En otras frases, la productividad aplicada a los activos humanos o al sistema". (p.45)

Morales, A. (2009). "El desempeño en el trabajo es el rendimiento de los cuadros y el rendimiento mostrado por el empleado en la realización de las características primarias y las tareas requeridas por medio de su función dentro del contexto de trabajo preciso, que permite demostrar su idoneidad". (p.32)

Para Robbins (2004), conceptualiza que el desempeño laboral mejora la colocación como uno de los fundamentos predominantes de la psicología del rendimiento global; es decir, es la colocación de objetivos, lo que impulsa el comportamiento y mejora el desempeño laboral, ya que facilita que el individuo centre sus esfuerzos en deseos difíciles, que, aunque las claves son sencillas, son extra difíciles de conseguir. (p.130)

Además, cualquier otro ejemplo crucial sobre el desempeño laboral se define a través de Stoner (1996, p. 510), que testifica:

"El desempeño laboral es el perfil de como los trabajadores de la organización laboran efectivamente, para así lograr las metas habituales, están sujetos a las ordenas esenciales creadas con anticipación".

Basándose en este anuncio "el desempeño laboral se refiere a la realización de las funciones por parte de los trabajadores de una organización de forma eficaz, con el objetivo de lograr las metas planteadas".

Así, en los conceptos aportadas anteriormente, se comprueba que coinciden dentro del éxito de los objetivos particulares de un empresario, siendo crítica para ello la capacidad presente en los participantes del mismo, adquiriendo así resultados de primer orden en cada una de las metas propuestas.

Dimensiones del desempeño laboral

Según la RAE (2009, p.33) y Chiavenato (2000), nos indica a conocer las siguientes dimensiones:

Motivación: se describe como la esencia del cerebro, porque se crea la necesidad para posteriormente tener el impulso y ganar el cese.

Formación profesional: Se refiere a los estudios y enseñanzas orientados a la inclusión, la reinserción y la modernidad profesional, por lo que su objetivo principal es desarrollar y adaptar los conocimientos y habilidades de los colaboradores del don y el destino en algún momento de su vida.

Competitividad: es la capacidad de generar el mayor bienestar de los compradores fijado con un precio y/o el potencial para que ofrezca una tarifa mínima constante a una determinada calidad.

Desarrollo personal: es un vínculo completamente diverso de las propuestas de la psicología notoria, de los conocimientos pseudotecnológicos o de los espiritualistas que desafían a conseguir artilugios que consisten en la modernidad de los poderes humanos (psicológicos y no seculares) que el problema consigue crear más allá de su desarrollo original al paso de la edad.

Indicadores del desempeño laboral

Según Chiavenato (2000, p.60), nos da a conocer algunos indicadores que a continuación precisamos:

Autoestima: “se refiere a un elemento definitivo demostrativo, para sobresalir trastornos degradantes, a la vez con esto quiere indicar que la gran fragilidad dilata a ser relacionada con la elevada muestra de verdaderas emociones”.

Proyecto de vida: La orientación de un individuo marca para su adecuada vida, ya sea en base a sus valores, a la vez un individuo proyecta sus quehaceres que presentará en su presencia con el fin de cumplir sus deseos y metas.

Trabajo en equipo: “nos indica a trabajar integrando las destrezas propias para alcanzar una meta habitual dentro de la organización y aquellos objetivos perfilados a cada integrante”.

Relaciones empáticas: se refiere al potencial cognitivo para descubrir, tanto en un entorno recurrente, lo que algún otro hombre o mujer puede apreciar; esto es, a la afición de ser valioso para diferentes personas buscando, como excelente recompensa, la felicidad de conseguir favorecer el bienestar de los demás.

Aspectos del desempeño laboral

Para Morales, A. (2009), señala lo que en realidad realiza el trabajador, en los principales aspectos tales como; las aptitudes que es la eficacia y el rendimiento con que se desenvuelve las actividades profesionales ordenadas en una etapa definitiva, el comportamiento de la disciplina abarca en el acatamiento de las medidas de protección y salud laboral, y las capacidades personales que se requieren en el rendimiento de fijadas labores o deberes. (p.36)

Métodos para la evaluación del desempeño

Chiavenato (2011), se deben tener en cuenta los siguientes métodos:

Métodos tradicionales: es muy común la instalación de aquellos sistemas de evaluación privada de los directivos y de los empleados por hora. Las técnicas más utilizadas son:

Escalas gráficas: es una forma determinada en un escritorio de doble ingreso en donde filas proyectan el factor de evaluación y las columnas demuestran las calificaciones globales de la evaluación del rendimiento.

Selección forzada: Consiste en comparar el rendimiento global de individuo mediante bloques de frases descriptivas que se centran en los elementos positivos de la conducta.

Investigación de campo: Es una de las estrategias de evaluación del rendimiento general más justas, y se fundamenta principalmente en el principio de responsabilidad de la línea y las características del personal dentro del control habitual de la evaluación del rendimiento. Requiere entrevistas con un profesional de la evaluación y los directivos

para examinar conjuntamente el rendimiento general del personal. La técnica se despliega en 3 niveles: entrevista de evaluación preliminar, evaluación de observación, planificación de movimientos y seguimiento posterior de los resultados.

Métodos de incidentes críticos: es una técnica alternativa espontánea, basada totalmente en rasgos excesivos que simbolizan una actuación global muy golosa y destructiva.

Listas de verificación: Montado en un listado de aditivos de evaluación que deben ser medidos en cada trabajador y estos factores de rendimiento global reciben una evaluación cuantitativa, este enfoque funciona como un recordatorio para que el supervisor evalúe las características principales de un trabajador. (p.207)

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.-Chiclayo 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

El estudio se centra teóricamente en las teorías de Chiavenato (2011) El desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones que influyen gran disposición en el trabajo como las condiciones ambientales los cuales son la iluminación, la temperatura, el ruido, etc., las condiciones de tiempo que es la duración de la jornada laboral, los períodos de descanso, las horas extras y las condiciones sociales se refiere a la organización informal, estatus y para el desempeño laboral utilizaremos las siguientes dimensiones: Motivación, Formación profesional, Competitividad y Desarrollo personal de Chiavenato (2000), lo que nos permitirá profundizar en la investigación y diseñar estrategias orientados a mejorar las condiciones de trabajo y consecuentemente el desempeño laboral de los trabajadores.

Justificación metodológica

Para poder llegar al propósito de la investigación, se realizará el uso de métodos; descriptivo y el estadístico los cuales permitirán un correcto análisis de los datos con el cual se llegará a las conclusiones y recomendaciones que contribuyen a la mejorar de la empresa.

Justificación social

Los resultados y las conclusiones con las que podamos terminar en el presente trabajo de investigación servirán a la empresa y de ser posible otras entidades, puedan mejoren sus rendimientos y conozcan la importancia de las condiciones laborales para desempeñar un buen trabajo.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

H0: No existe relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. – Chiclayo, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de las condiciones de trabajo de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

Determinar el grado de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

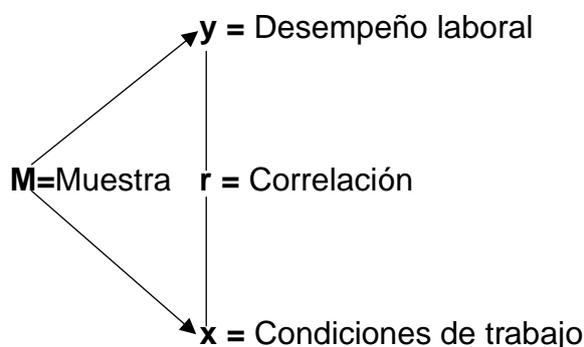
Tipo de investigación sería básica puesto que, tiene como fin adquirir información de ambas variables y colaborar al conocimiento teórico de estas. También es correlacional por lo que se pretendió determinar la relación que existe entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral en un contexto determinado. Basado en un enfoque cuantitativo, en la cual se realizó un análisis estadístico que estableció parámetros de correlación entre ambas variables estudiadas (Hernández, et al., 2014).

La investigación es descriptiva, especifica aquellas características relevantes, el cual demostró con convicción sucesos o situaciones del problema investigado. (Hernández, 2014).

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación es transversal ya que tuvo como principal objetivo ser analítico y descriptivo en un tiempo determinado.

Se realizó mediante un diseño no experimental, se realizó sin la manipulación deliberada de ninguna de las variables, la cual se limitó a la observación de un determinado hecho o fenómeno, en donde se realizó dentro de su ambiente con el fin de alisarlos. (Hernández, 2014).



2.2. Población y muestra

Población

Hernández, Sampieri & Mendoza (2018). Es el conjunto de los casos que están relacionados con una serie de especificaciones. Se tomó como población:

Población 1: La empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C, cuenta con una población de 6 personas.

Población 2: La empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C, cuenta con una cartera de clientes de aproximadamente 60 clientes mensual, distribuyen en la provincia de Chiclayo.

Muestra

Ñaupas, Mejía & Novoa (2014). Nos indica que es la parte más significativa de la población, por el cual se podría seleccionar varios métodos, sabiendo el propósito y la naturaleza de la investigación.

Muestra 1: Debido a que la muestra es finita vamos a tomar el total de la población como muestra, la cual tomaremos los 6 colaboradores que se encuentran laborando actualmente en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variables

Condiciones de trabajo: Chiavenato (2011). El desarrollo del trabajo está contribuido por tres grupos de condiciones que influyen gran disposición en el trabajo como las condiciones ambientales los cuales son el ruido, la iluminación, la temperatura, los períodos de descanso, las condiciones de tiempo (duración de la jornada), las horas extras y las condiciones sociales se refiere a la organización informal, estatus, etc. (p. 275-279)

Desempeño laboral: Chiavenato (2000). Es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye el método estratégico para alcanzar los objetivos. (p.60)

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Condiciones de trabajo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ÍNDICE
CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones ambientales	¿Está de acuerdo con la iluminación de su lugar de trabajo?	Encuesta/Cuestionario	Totalmente en Desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
		¿Cómo calificaría usted el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve?		
	Condiciones de tiempo	¿Está de acuerdo con la temperatura de su lugar de trabajo?		
		¿Considera Usted que el valor de su trabajo es remunerado adecuadamente?		
		¿Considera Usted importante que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato?		
		¿Consideras adecuada la distribución de las horas de descanso?		
Condiciones sociales	¿Considera que las condiciones de trabajo son relevantes para un buen desempeño? ¿Con frecuencia el supervisor le felicita por hacer un buen trabajo?			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable: Desempeño laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ÍNDICE
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación	¿La empresa brinda incentivos por su desempeño laboral?	Encuesta/Cuestionario	Totalmente en Desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
		¿La empresa organiza reuniones de confraternidad?		
	Formación profesional	¿Cuentan con capacitaciones para mejorar sus servicios?		
		¿Les brindan charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		
	Competitividad	¿Considera Usted que existe competencia interna entre los colaboradores en relación al esfuerzo de cada uno? ¿Existe empresas del mismo rubro?		
Desarrollo personal	¿La empresa tiene claramente definida una línea de carrera para sus trabajadores? ¿Considera Usted que su trabajo contribuye a su crecimiento personal?			

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleó en la investigación será nuestra encuesta, donde dicha técnica permite analizar y reunir datos de una determinada muestra, ya que cuenta con procedimientos ya estandarizados el cual permitirá el trabajo óptimo, tomando la muestra como parte de una población ya específica en nuestra investigación. Se pasó a desarrollar la encuesta teniendo en cuenta las consideraciones de nuestras variables, el cual se aplicó a los trabajadores que laboran en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. (Hernández, Sampieri & Mendoza, 2018).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado es el cuestionario; definida por un conjunto de preguntas relacionadas con la variable que será medida, siendo quien investiga el responsable, de la cantidad de preguntas y el tipo de información a recabar (Hernández, Sampieri & Mendoza, 2018).

Para la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual sirvió para analizar las variables de estudio; el cual consta de un total de 16 preguntas en base a la escala Likert, por lo consiguiente 8 de las preguntas están enfocados a nuestra variable condiciones de trabajo y los siguientes 8 restantes estarían relacionada a nuestra variable desempeño laboral.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para el procesamiento de la información obtenida sería primordial el uso de las herramientas y/o programas como Excel 2019 y SPSS 23, así ordenarlos, procesarlos, tabularlos y presentarlos en cuadros y gráficos con sus respectivas descripciones, análisis e interpretación.

2.6. Criterios éticos

Dentro de los principales criterios a considerar tenemos:

Tabla 3

Criterios éticos de la investigación

Criterio	Concepto
Respeto a los sujetos inscritos	Se busca que nuestra población objetiva pueda aceptar la participación en el trabajo de investigación, adicionalmente a ello la información brindada sea confidencial.
Condición de diablo auténtico	Se busca la participación de los colaboradores en la presente investigación, respetando sus derechos a la libre expresión y así poder buscar un beneficio común
Proporción favorable del riesgo beneficio	Se busca minimizar el riesgo a todos los participantes sujetos que intervengan directa e indirectamente en el trabajo de investigación.

Fuente: American Psychological Association, 2010.

2.7. Criterios de rigor científico

Se consideró los siguientes criterios:

Tabla 4*Crterios de rigor científico*

Criterio	Concepto
Consistencia	Permite que este trabajo de investigación se pueda dar por primera vez dentro de la empresa, por lo que permitirá que los resultados que sea punto de referencia para posteriores investigaciones.
Neutralidad	Hace presente que la recolección, procesamiento y análisis de los resultados obtenidos no ha tenido sesgo en el desarrollo del trabajo
Aplicabilidad	Hace referencia a que se pueda aplicar nuestro trabajo de investigación en organizaciones publicas dentro de la Ciudad origen.
Valor de la verdad	Se busca establecer la confianza y veracidad, de los participantes y el contexto relacionado en el presente trabajo de investigación.

Fuente: Hernández. (2014)

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

3.1.1. Resultados por indicadores

Tabla 5: ¿Está de acuerdo con la iluminación de su lugar de trabajo?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	2	33
En desacuerdo	3	50
Totalmente en desacuerdo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

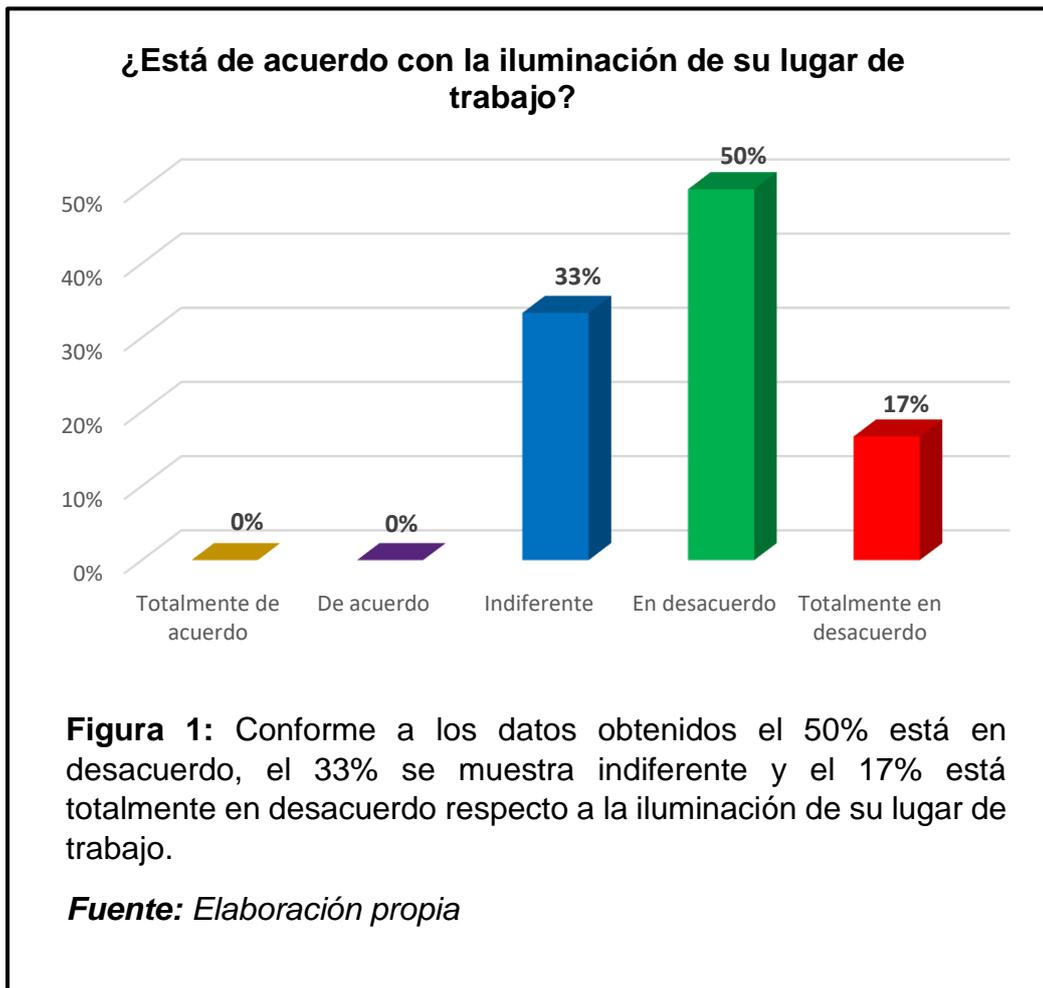


Tabla 6: ¿El ambiente de trabajo en el que se desenvuelve es el adecuado?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	17
Indiferente	2	33
En desacuerdo	3	50
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

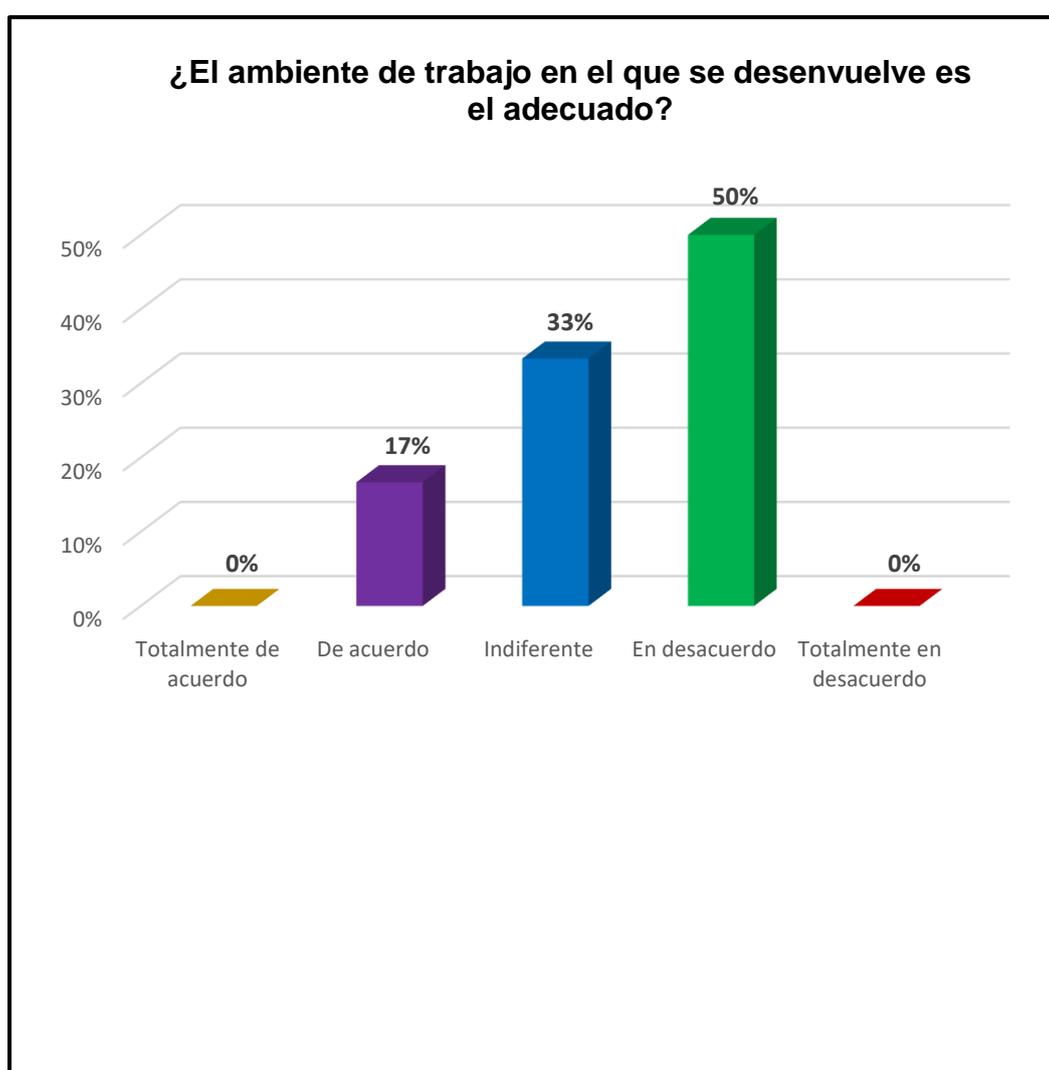


Figura 2: Conforme a los datos obtenidos el 50% está en desacuerdo, el 33% se muestra indiferente y el 17% está de acuerdo respecto al adecuado ambiente de trabajo.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 7: ¿Está de acuerdo con la temperatura de su lugar de trabajo?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	33
Indiferente	2	33
En desacuerdo	2	33
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

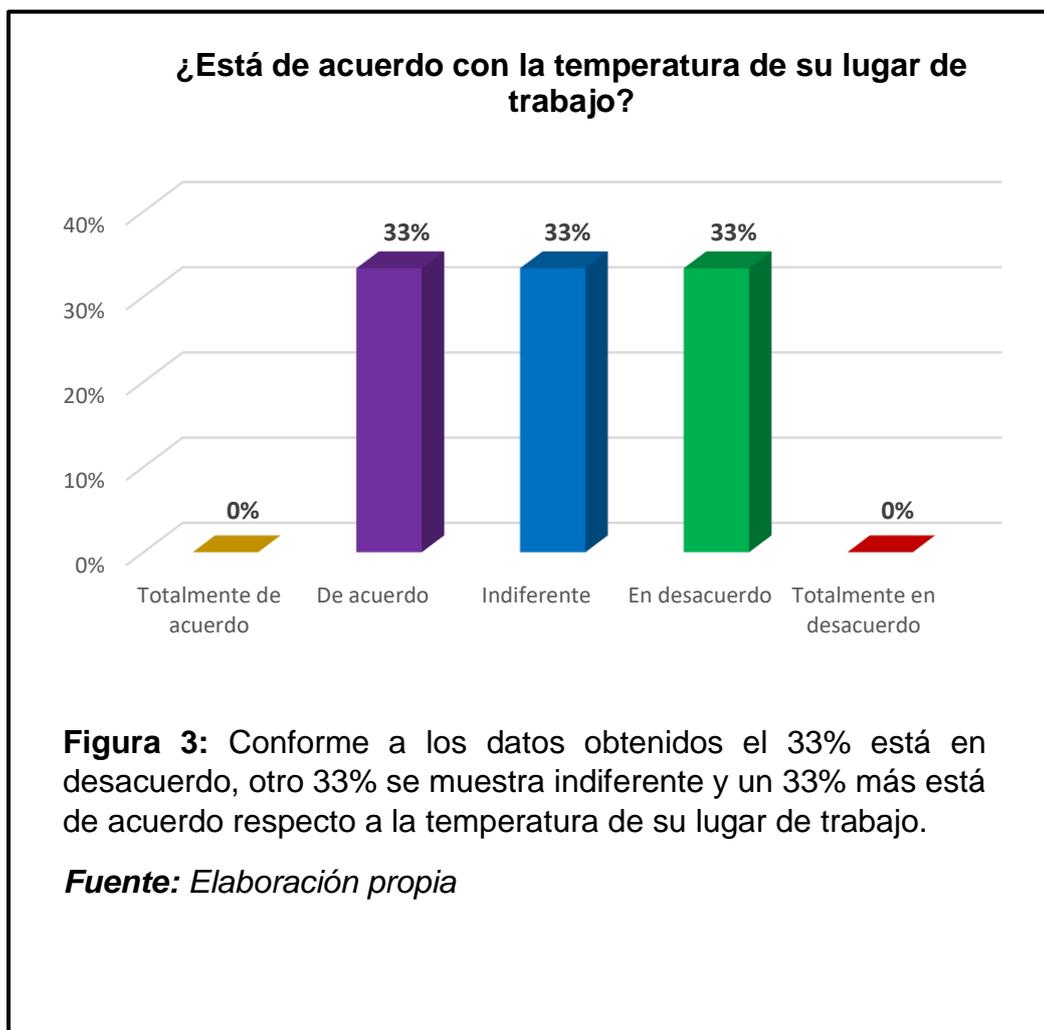


Tabla 8: ¿Considera Usted que el valor de su trabajo es remunerado adecuadamente?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	17
Indiferente	2	33
En desacuerdo	3	50
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

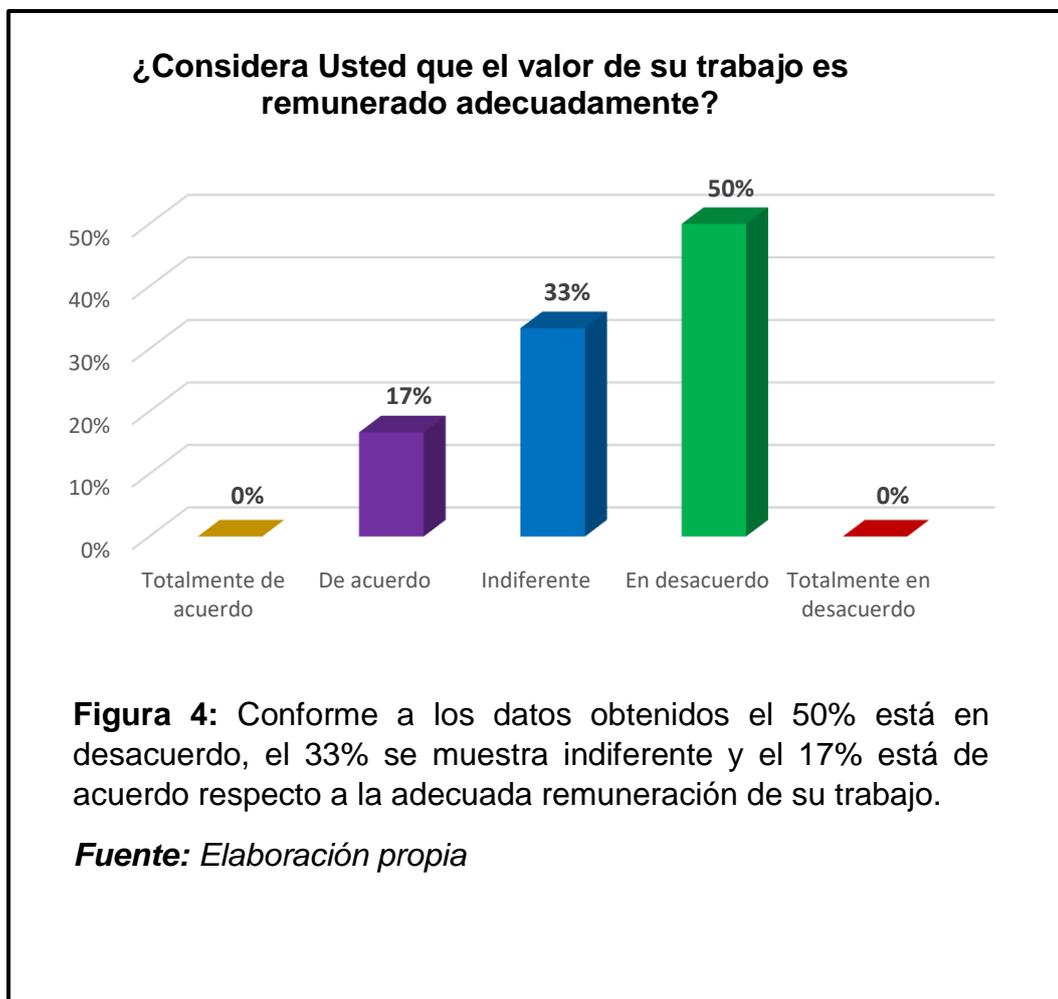


Tabla 9: ¿Considera Usted importante que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	0	0
En desacuerdo	2	33
Totalmente en desacuerdo	4	67
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

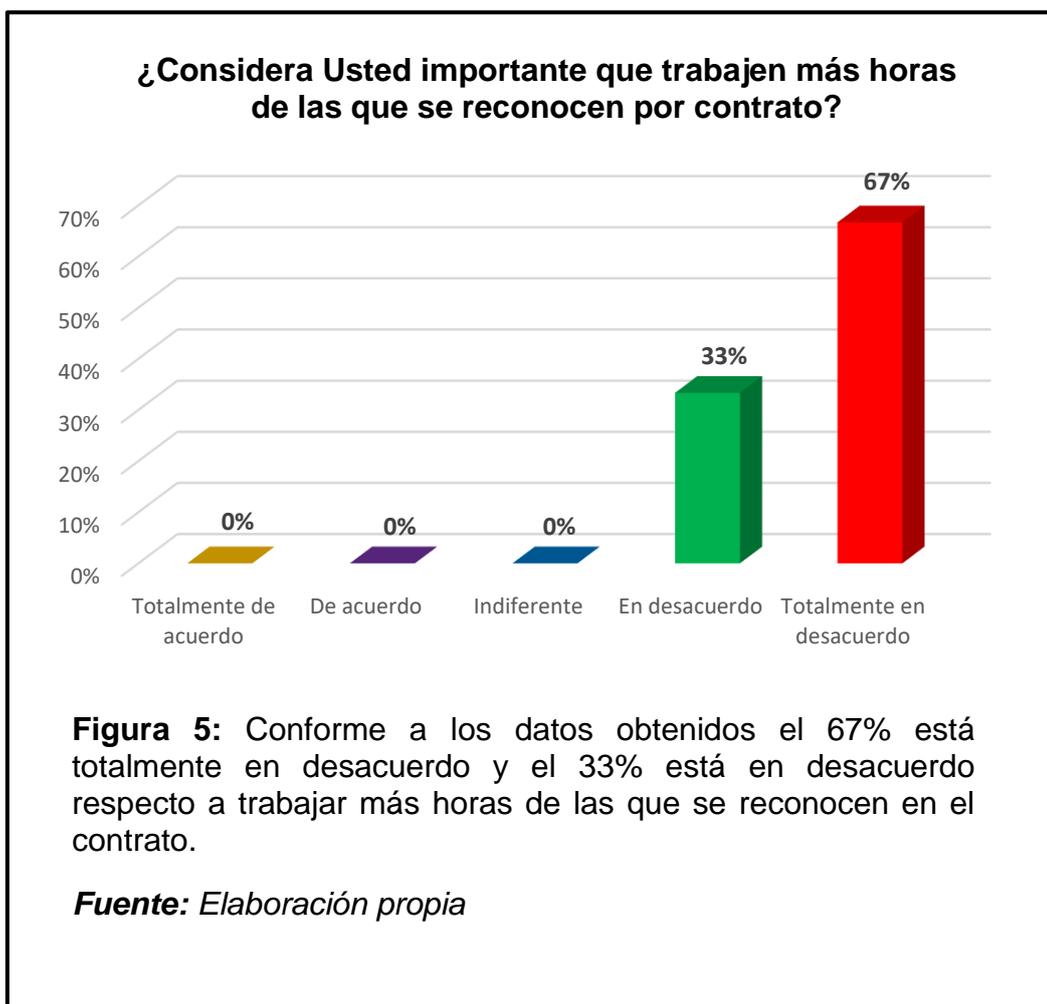


Tabla 10: ¿Consideras adecuada la distribución de las horas de descanso?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	33
Indiferente	1	17
En desacuerdo	2	33
Totalmente en desacuerdo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

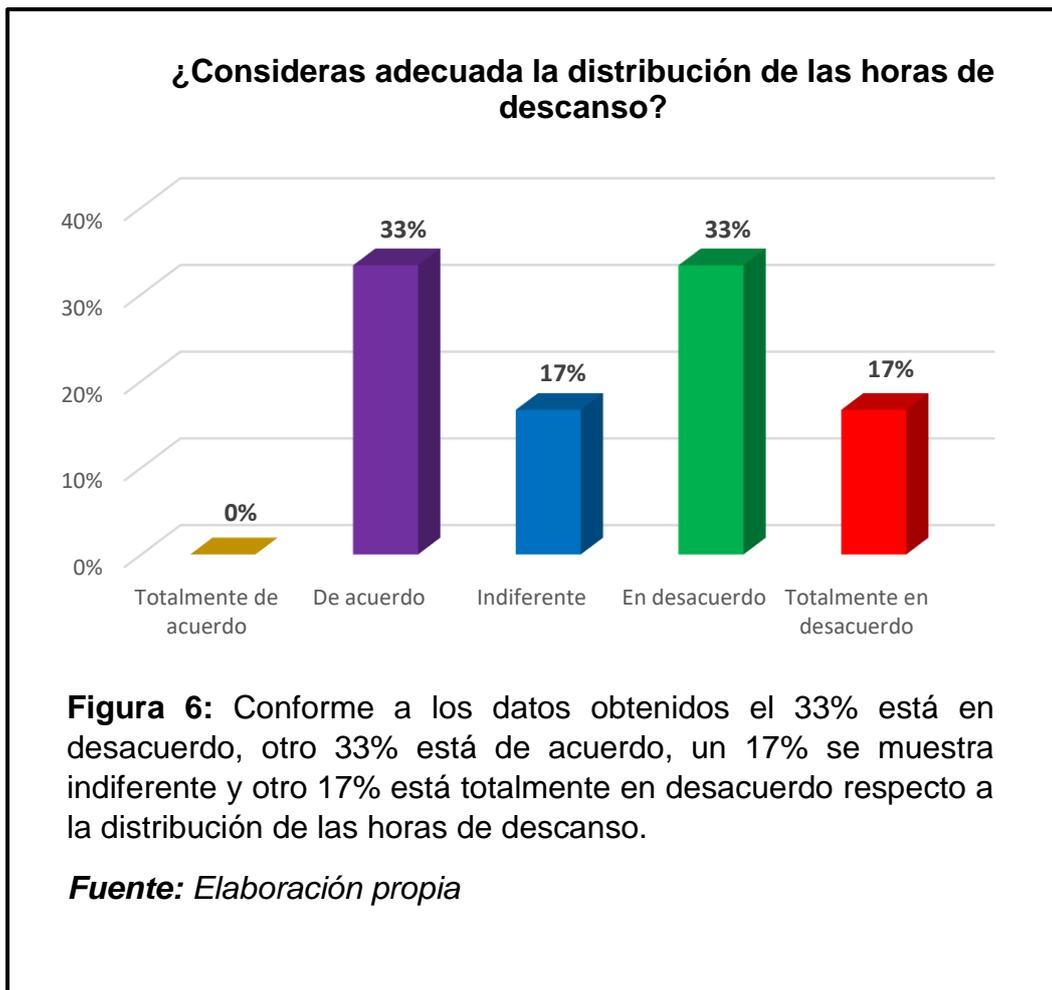


Tabla 11: ¿Considera que las condiciones de trabajo son relevantes para un buen desempeño?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	17
Indiferente	0	0
En desacuerdo	4	67
Totalmente en desacuerdo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

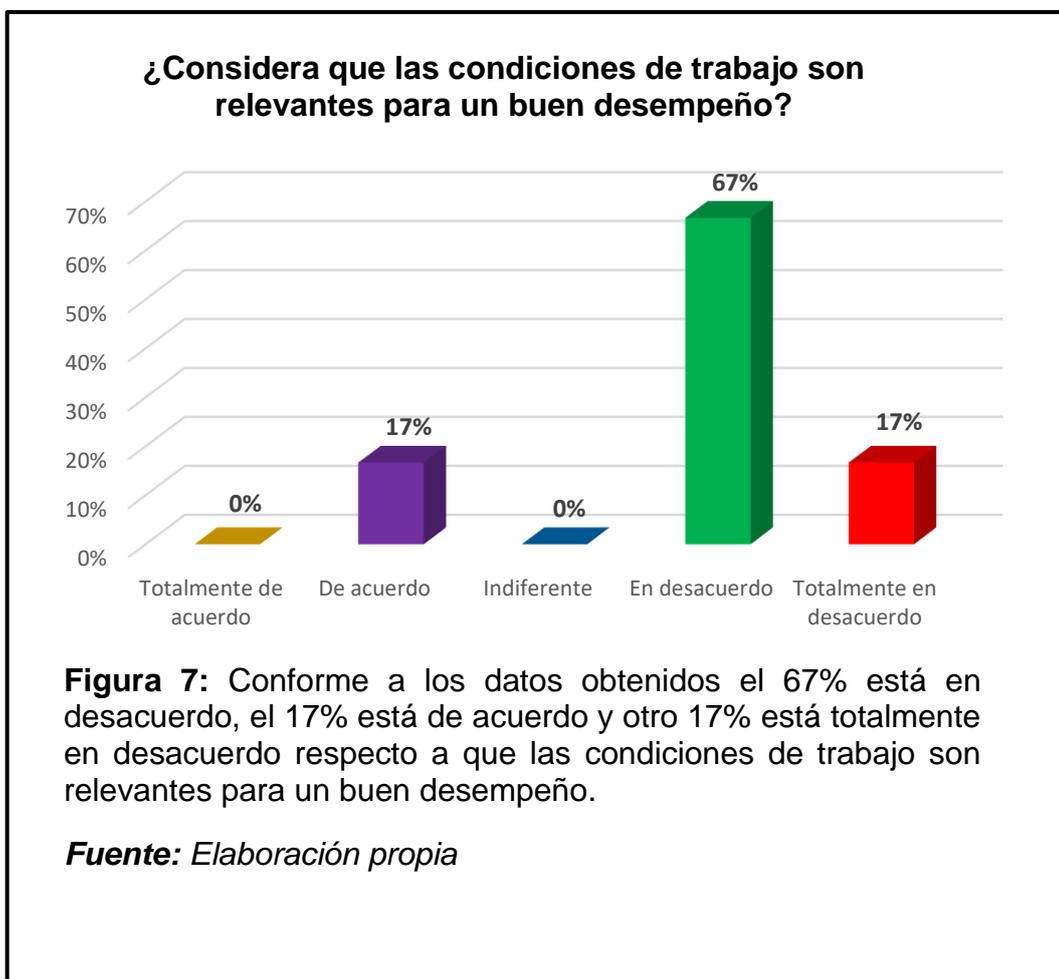


Tabla 12: ¿Con frecuencia el supervisor le felicita por hacer un buen trabajo?

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	17
Indiferente	0	0
En desacuerdo	5	83
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia



Tabla 13: ¿La empresa brinda incentivos por su desempeño laboral?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	1	17
En desacuerdo	3	50
Totalmente en desacuerdo	2	33
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

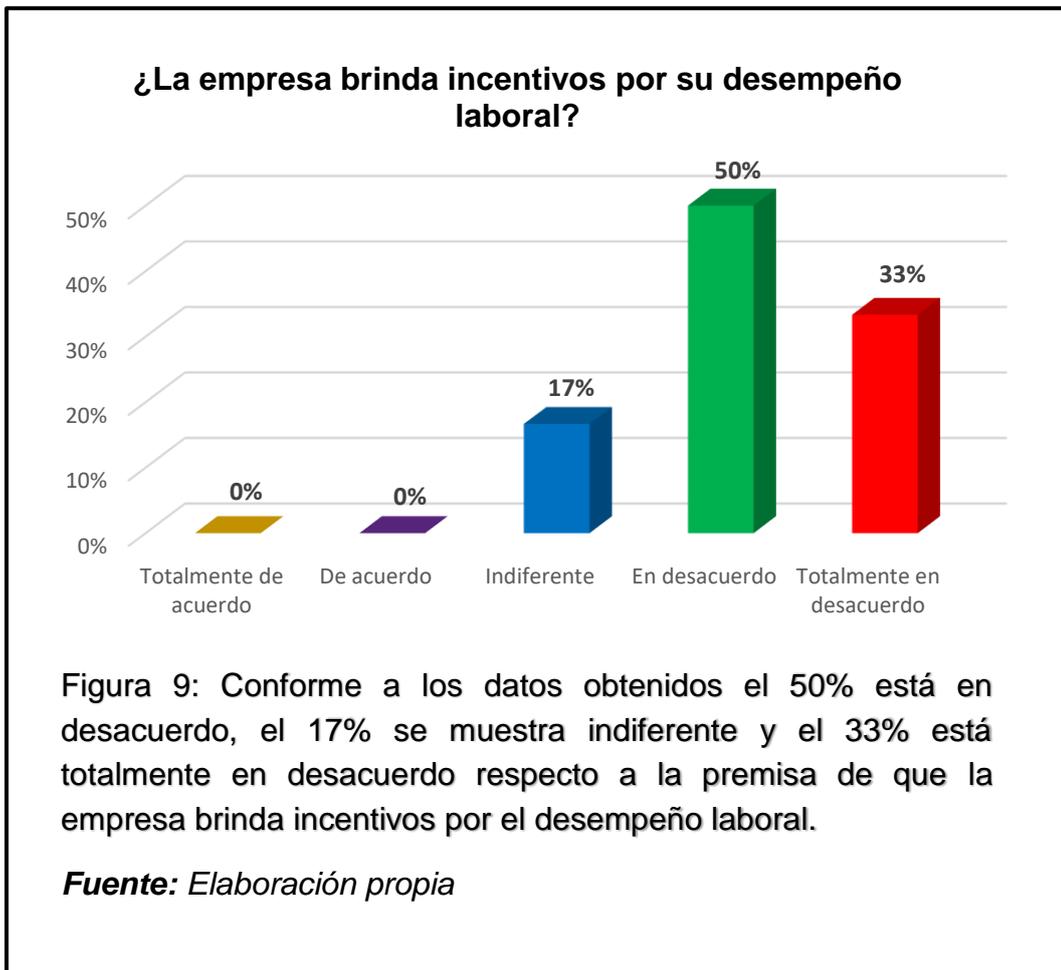


Tabla 14: ¿La empresa organiza reuniones de confraternidad?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	1	17
En desacuerdo	3	50
Totalmente en desacuerdo	2	33
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

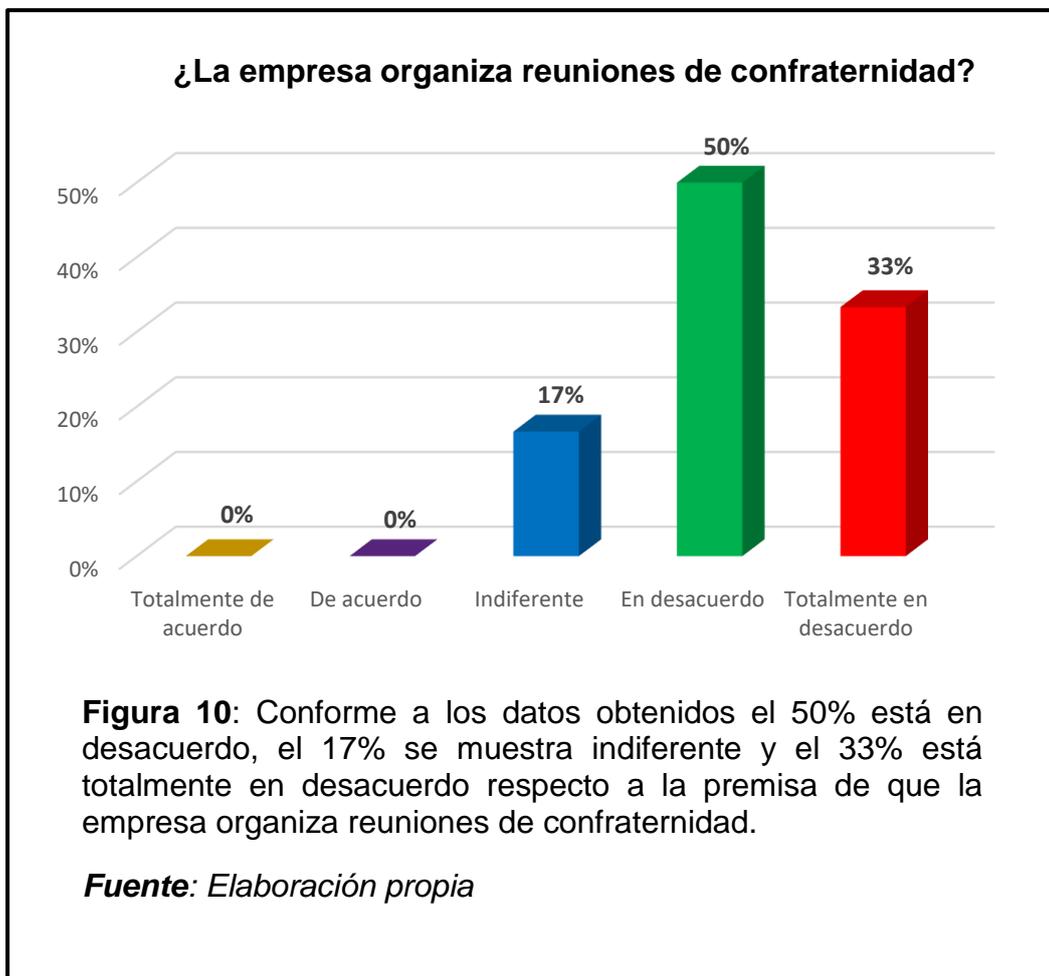


Tabla 15: ¿Cuentan con capacitaciones para mejorar sus servicios?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	1	17
En desacuerdo	4	67
Totalmente en desacuerdo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

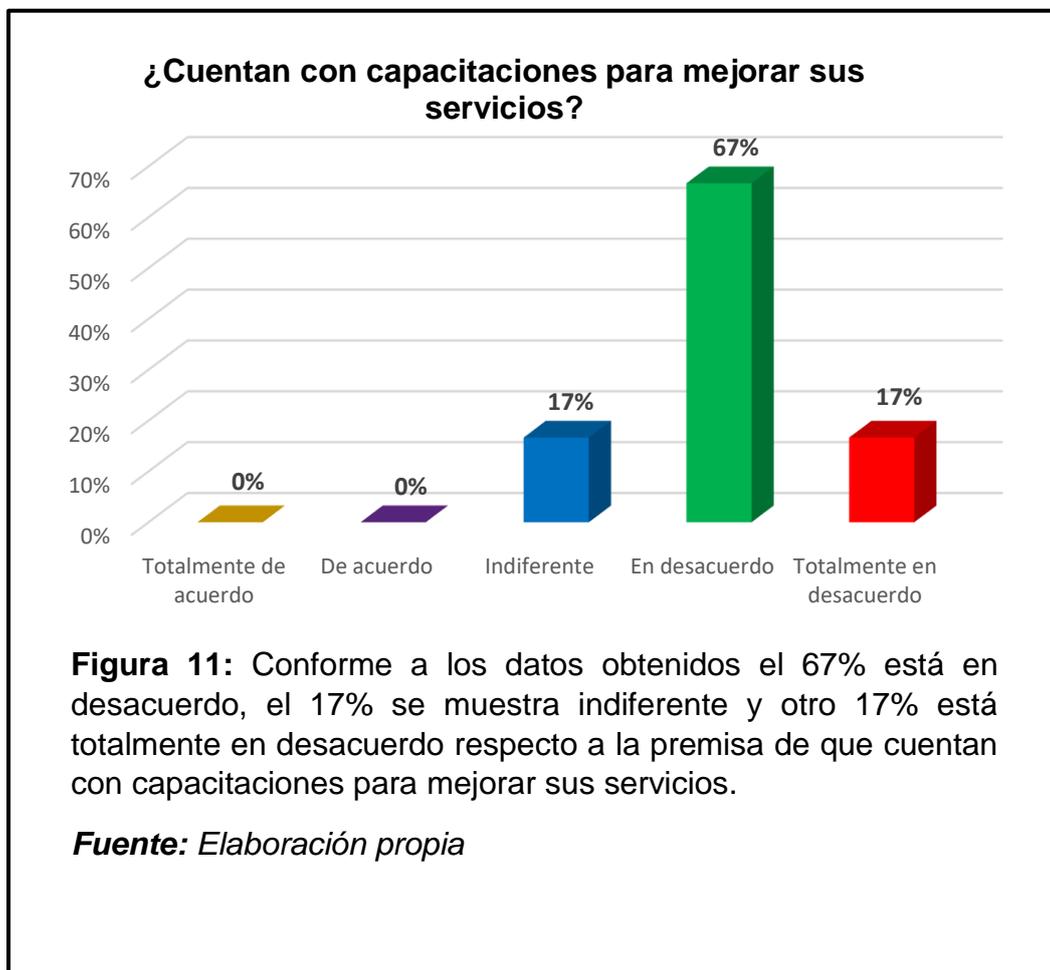


Tabla 16: ¿Les brindan charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	0	0
En desacuerdo	4	67
Totalmente en desacuerdo	2	33
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

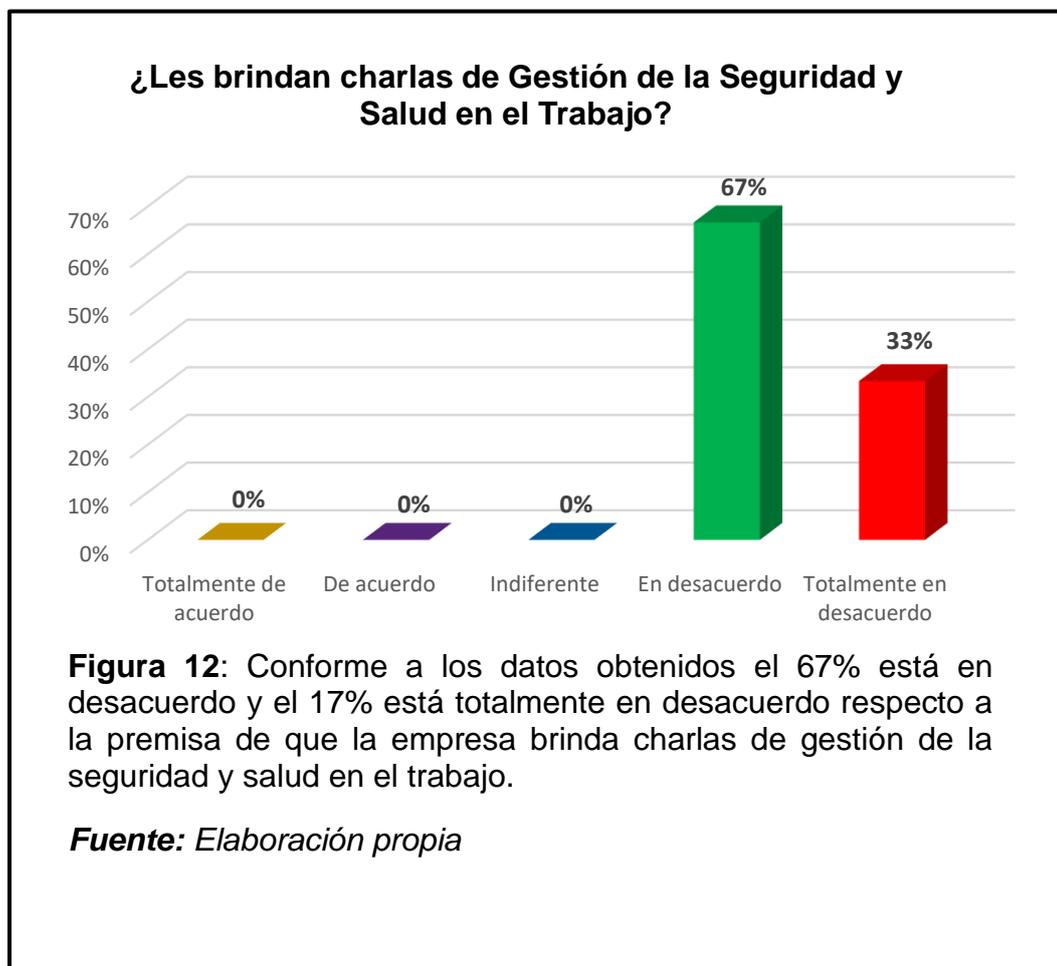


Tabla 17: ¿Considera Usted que existe competencia interna entre los colaboradores en relación al esfuerzo de cada uno?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	33
Indiferente	3	50
En desacuerdo	1	17
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

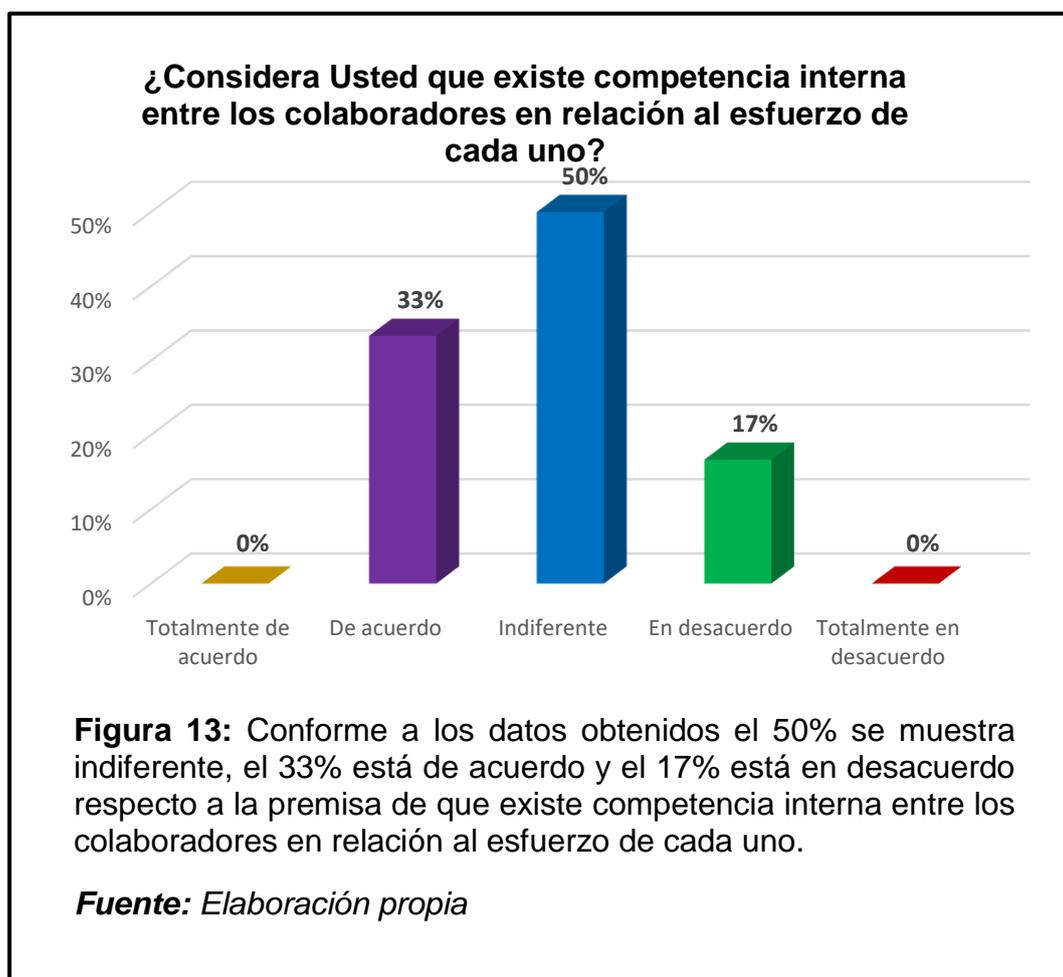


Tabla 18: ¿Tiene conocimiento de la existencia de empresas del mismo rubro?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	5	83
De acuerdo	1	17
Indiferente	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

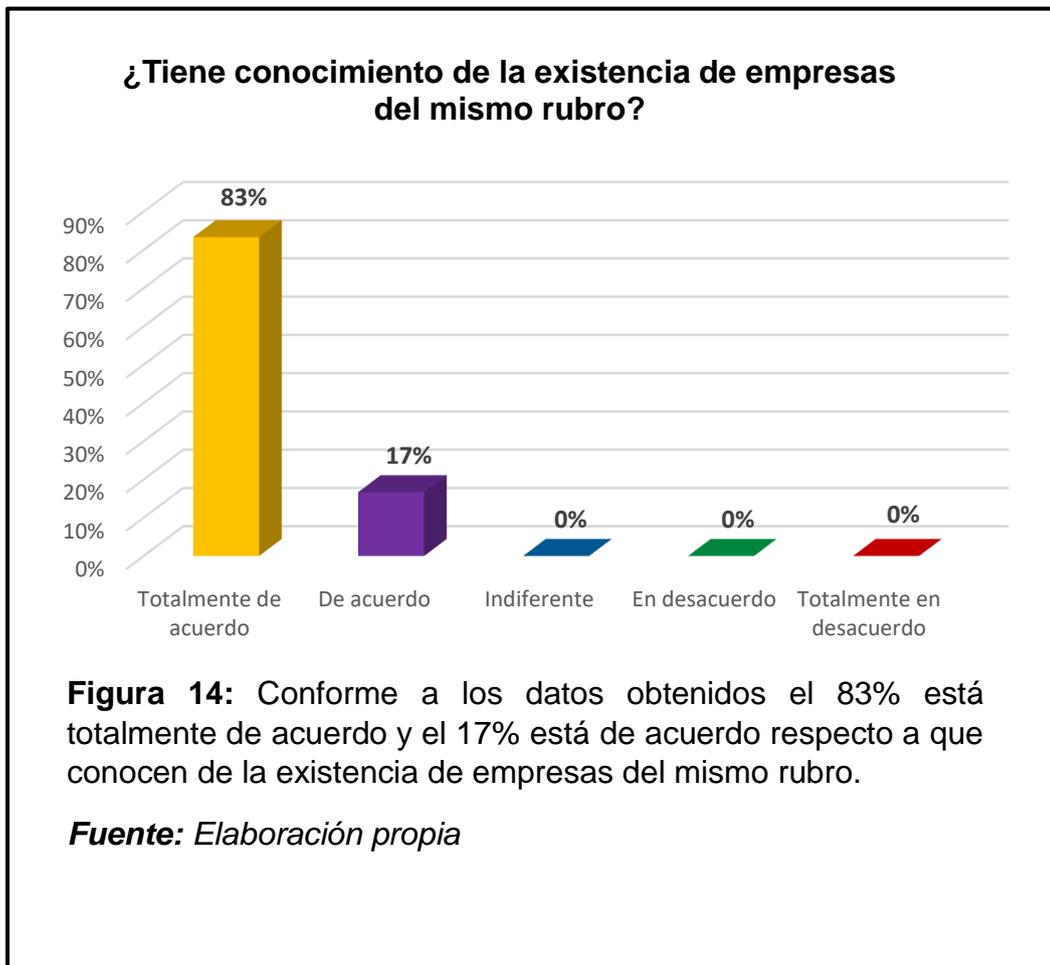


Tabla 19: ¿La empresa tiene claramente definida una línea de carrera para sus trabajadores?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	17
Indiferente	3	50
En desacuerdo	2	33
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

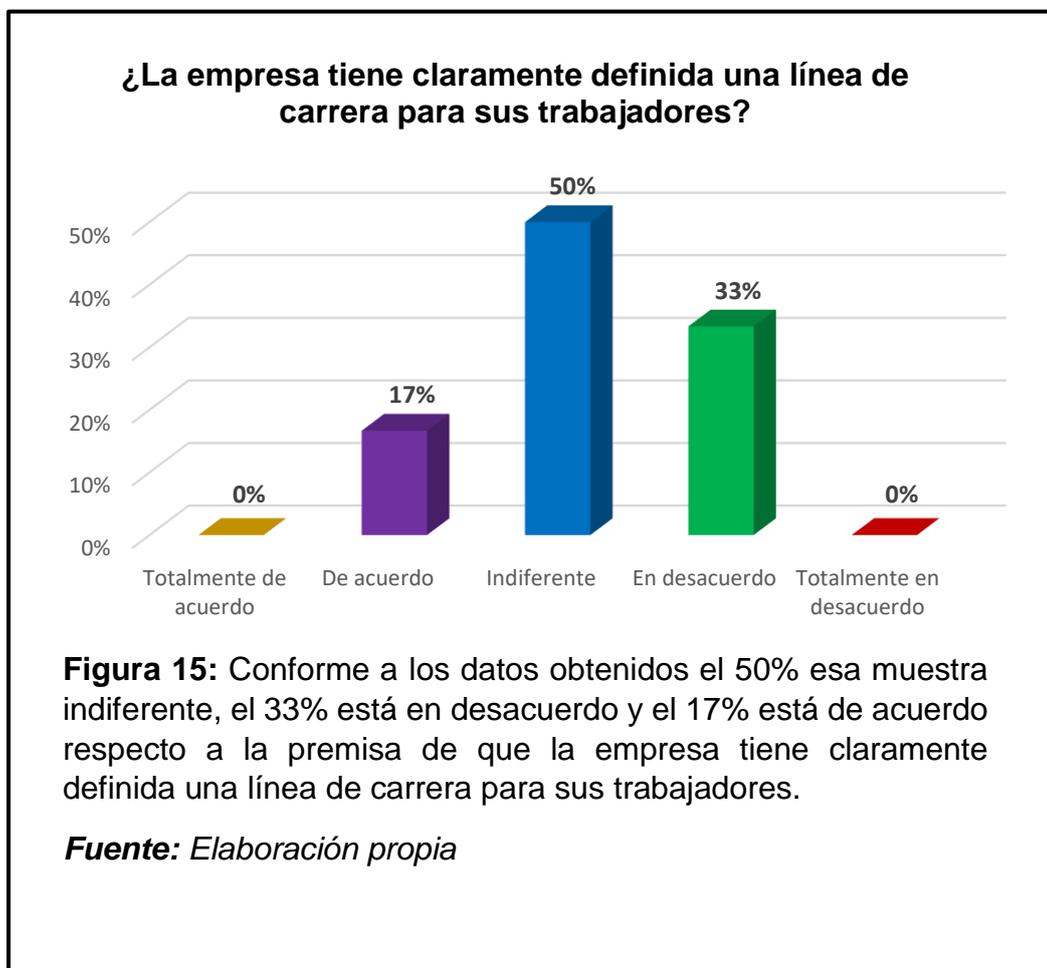
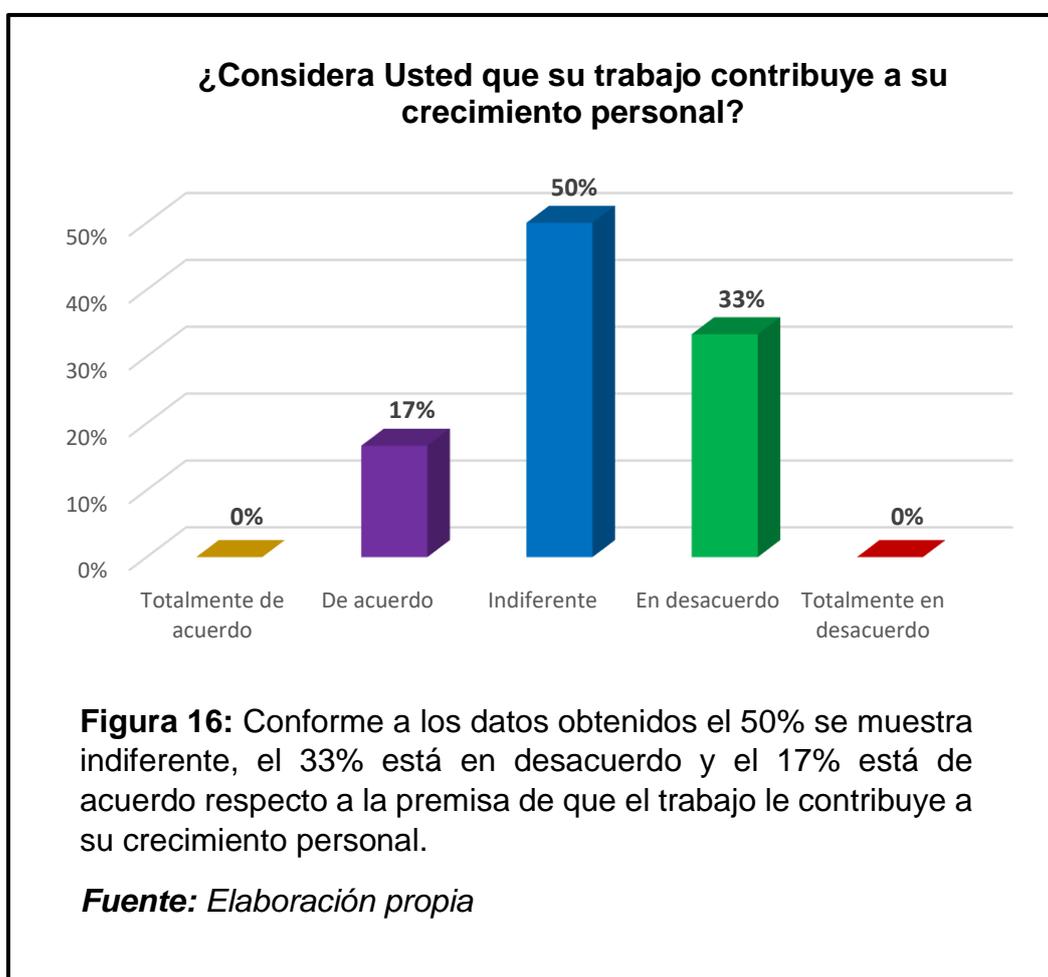


Tabla 20: ¿Considera Usted que su trabajo contribuye a su crecimiento personal?

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	17
Indiferente	3	50
En desacuerdo	2	33
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia



3.1.2. Resultados por variables y dimensiones

Tabla 21: Nivel de condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C-Chiclayo, 2021.

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	1	17
Malo	3	50
Muy malo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

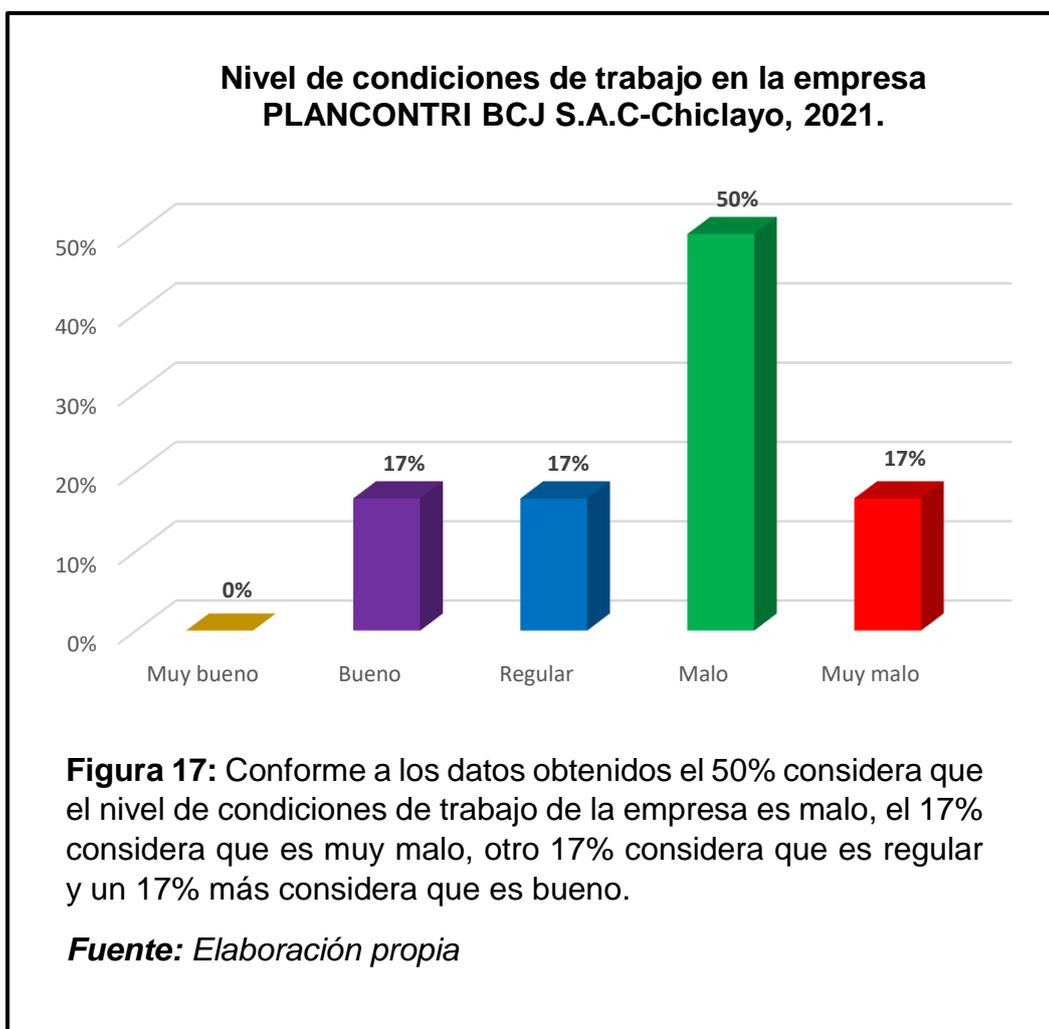


Tabla 22: Nivel de la dimensión condiciones ambientales

Condiciones ambientales	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	2	33
Malo	3	50
Muy malo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

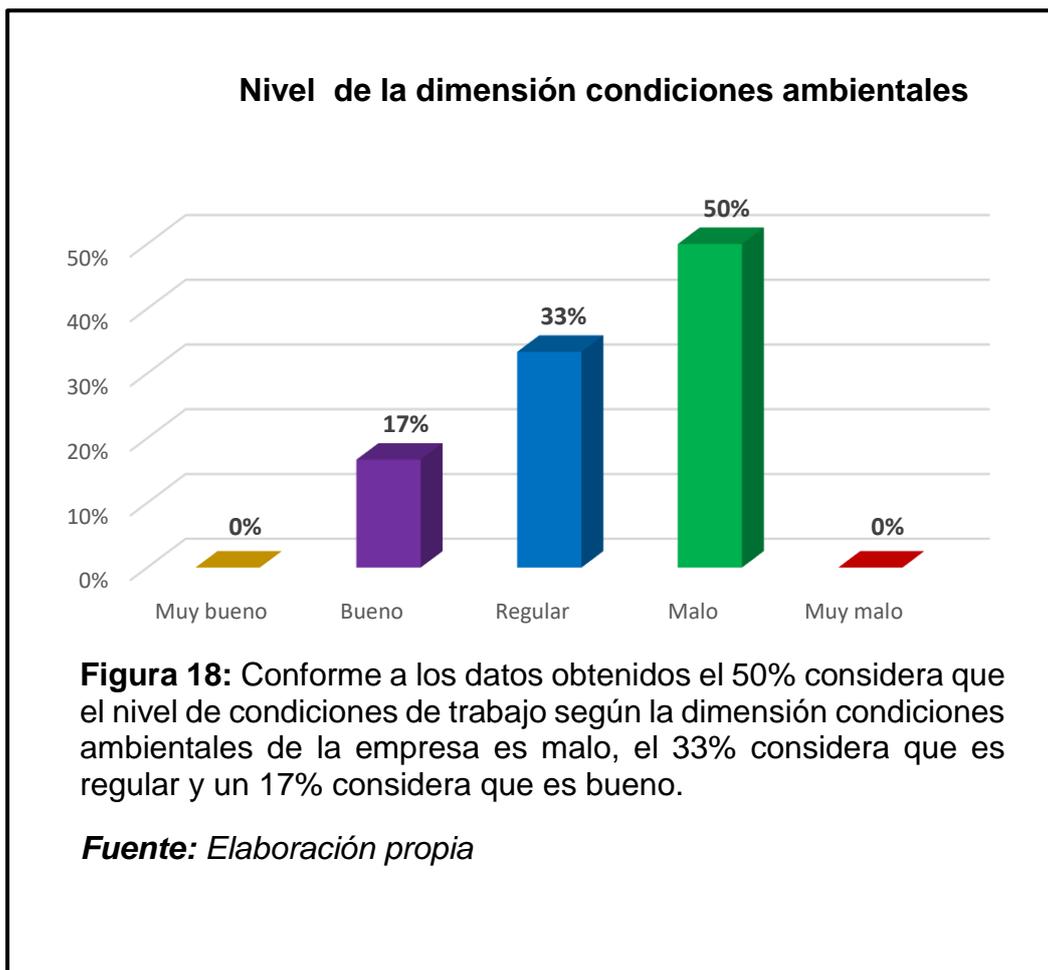


Tabla 23: Nivel de la dimensión condiciones de tiempo

Condiciones de tiempo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	1	17
Malo	3	50
Muy malo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

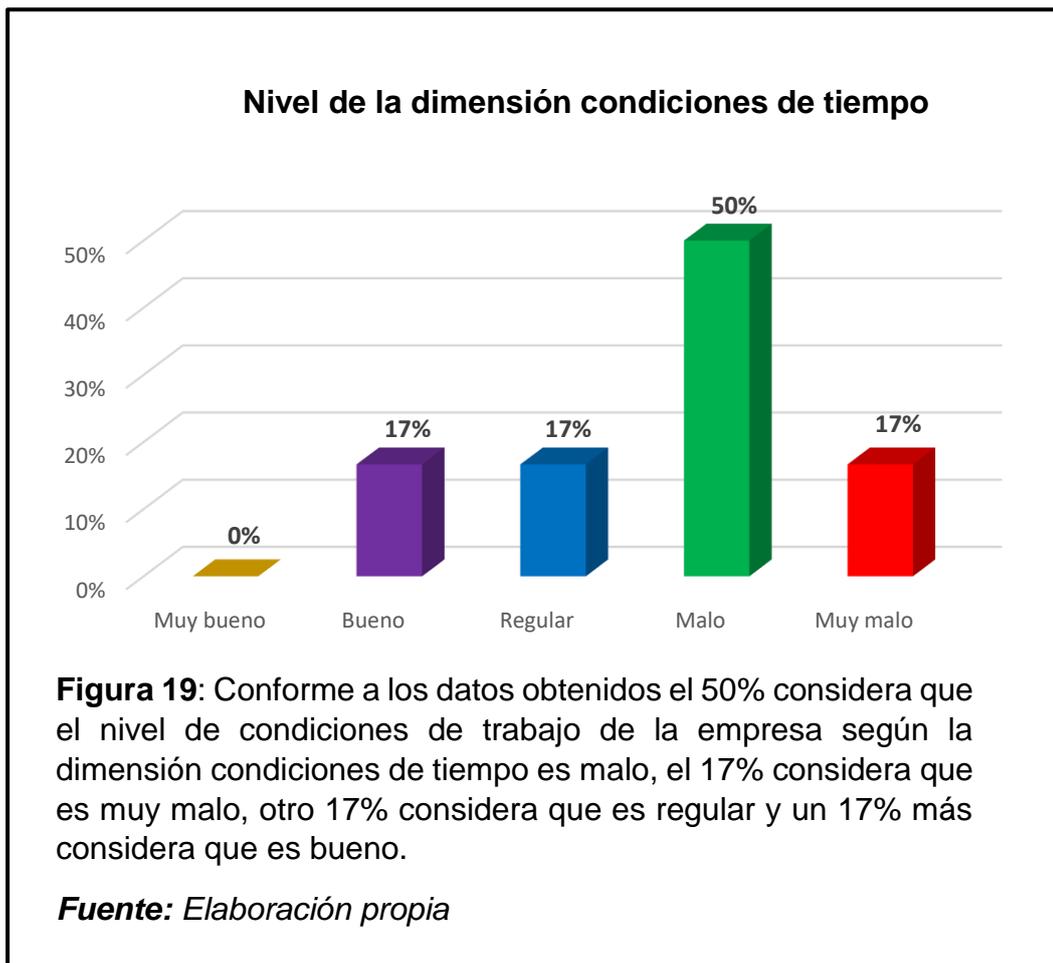


Tabla 24: Nivel de la dimensión condiciones sociales

Condiciones sociales	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	0	0
Malo	4	67
Muy malo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

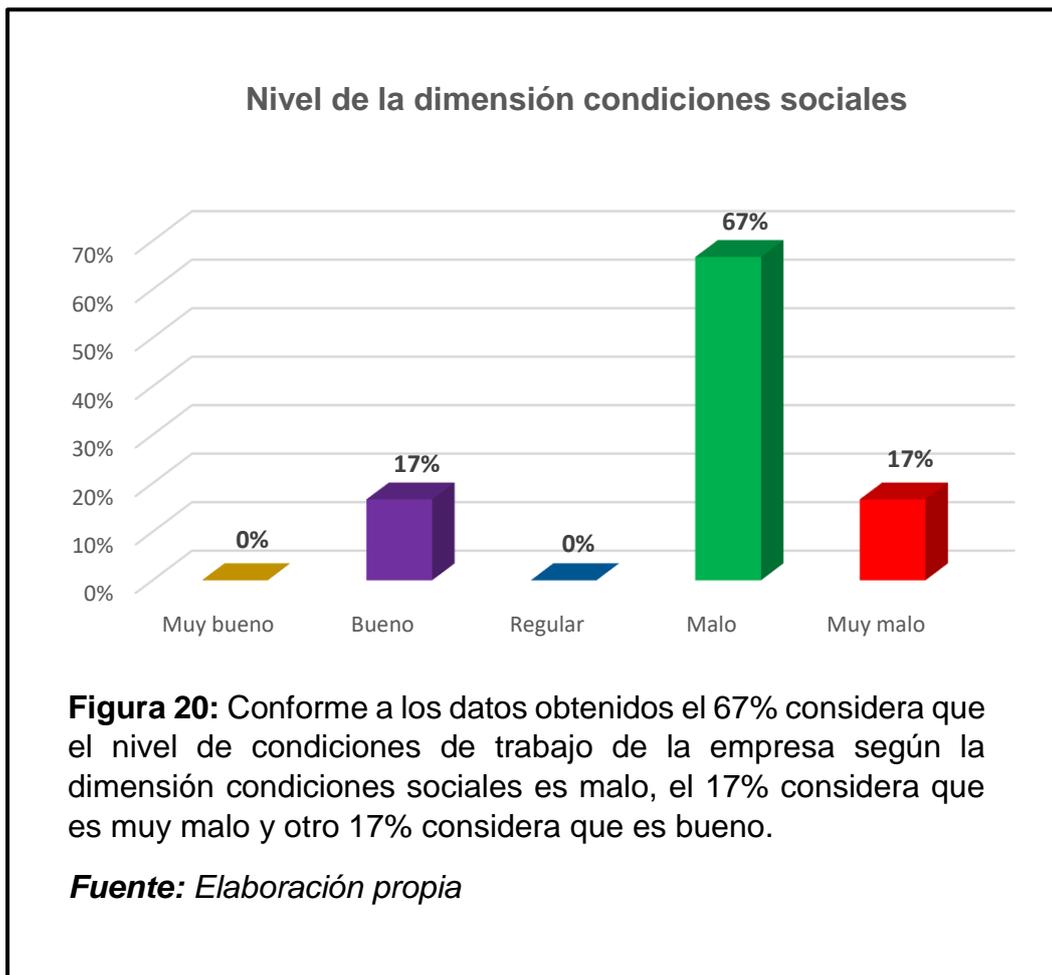


Tabla 25: Nivel del desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C – Chiclayo, 2021

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	3	50
Malo	2	33
Muy malo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

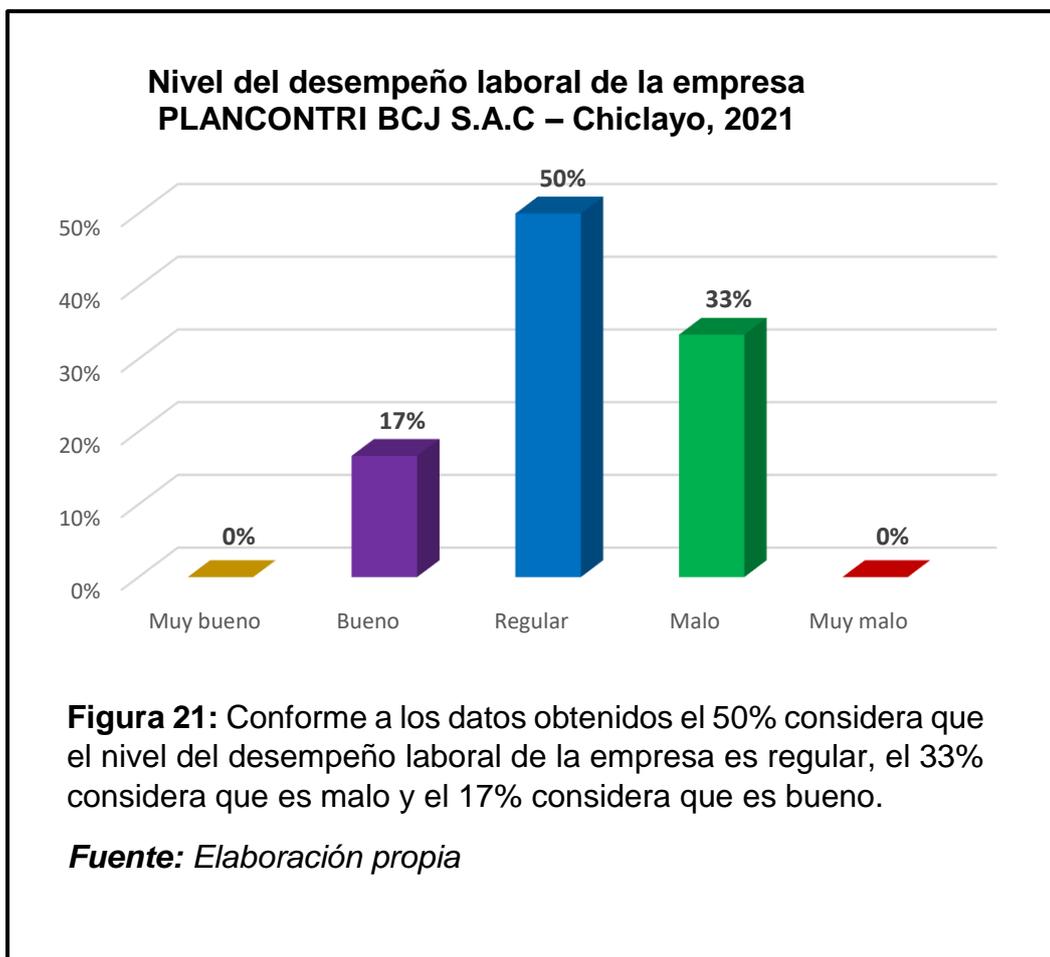


Tabla 26: Nivel de la dimensión motivación

Motivación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	0	0
Regular	1	17
Malo	3	50
Muy malo	2	33
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

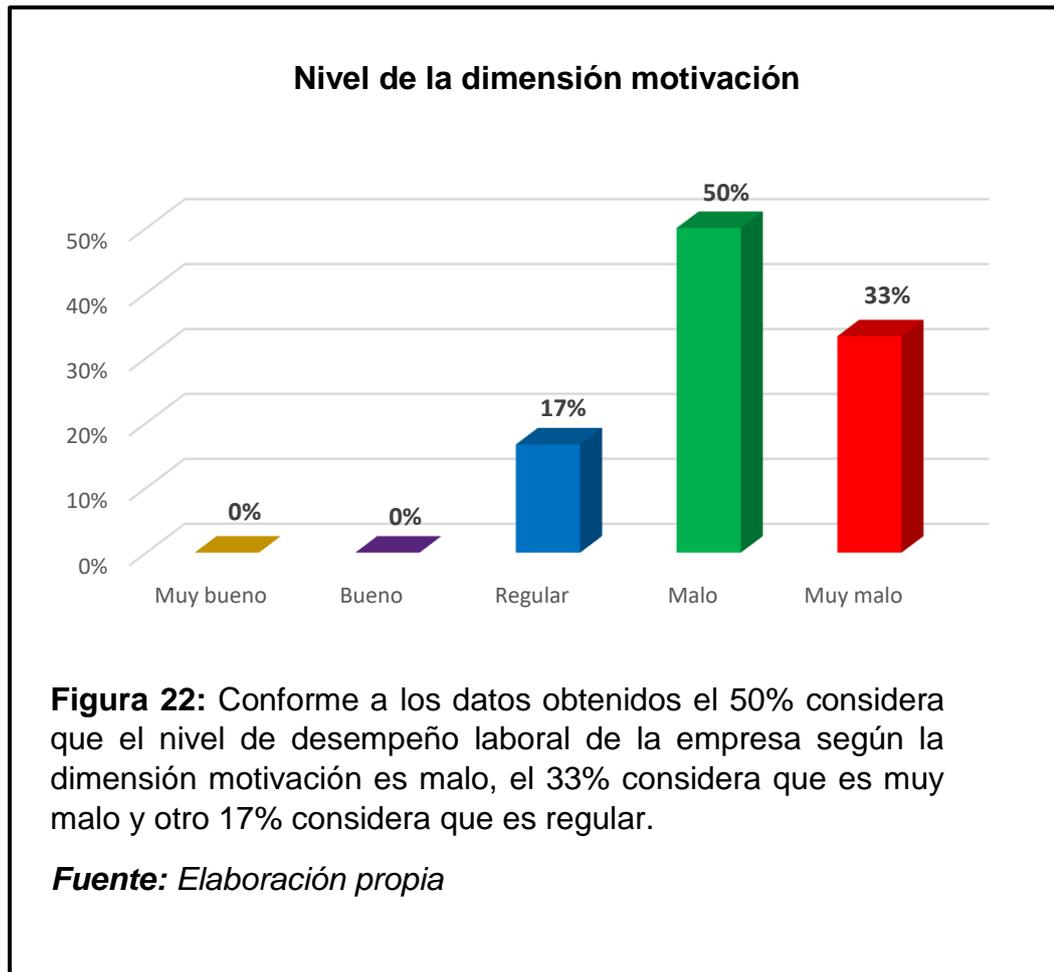


Tabla 27: Nivel de la dimensión formación profesional

Formación profesional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	0	0
Regular	2	33
Malo	3	50
Muy malo	1	17
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

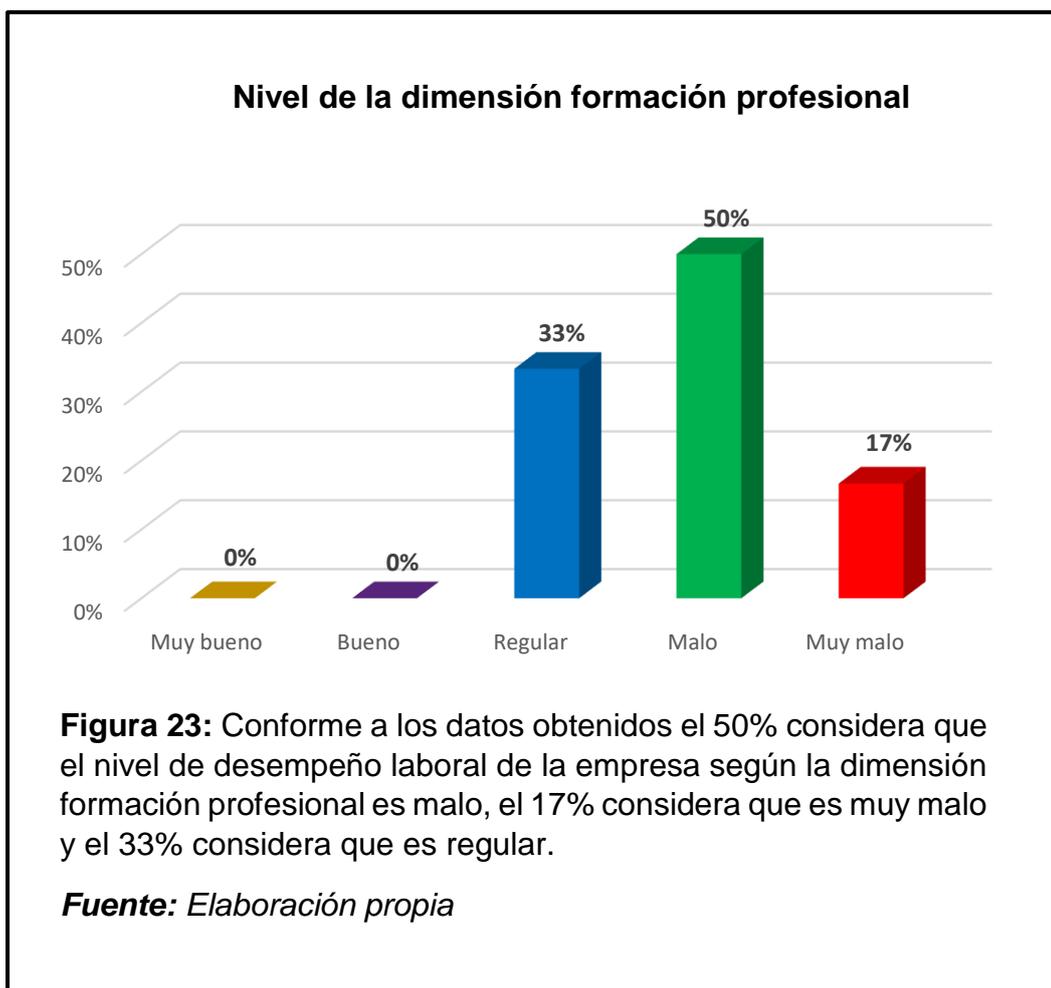


Tabla 28: Nivel de la dimensión competitividad

Competitividad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	3	50
Malo	2	33
Muy malo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia

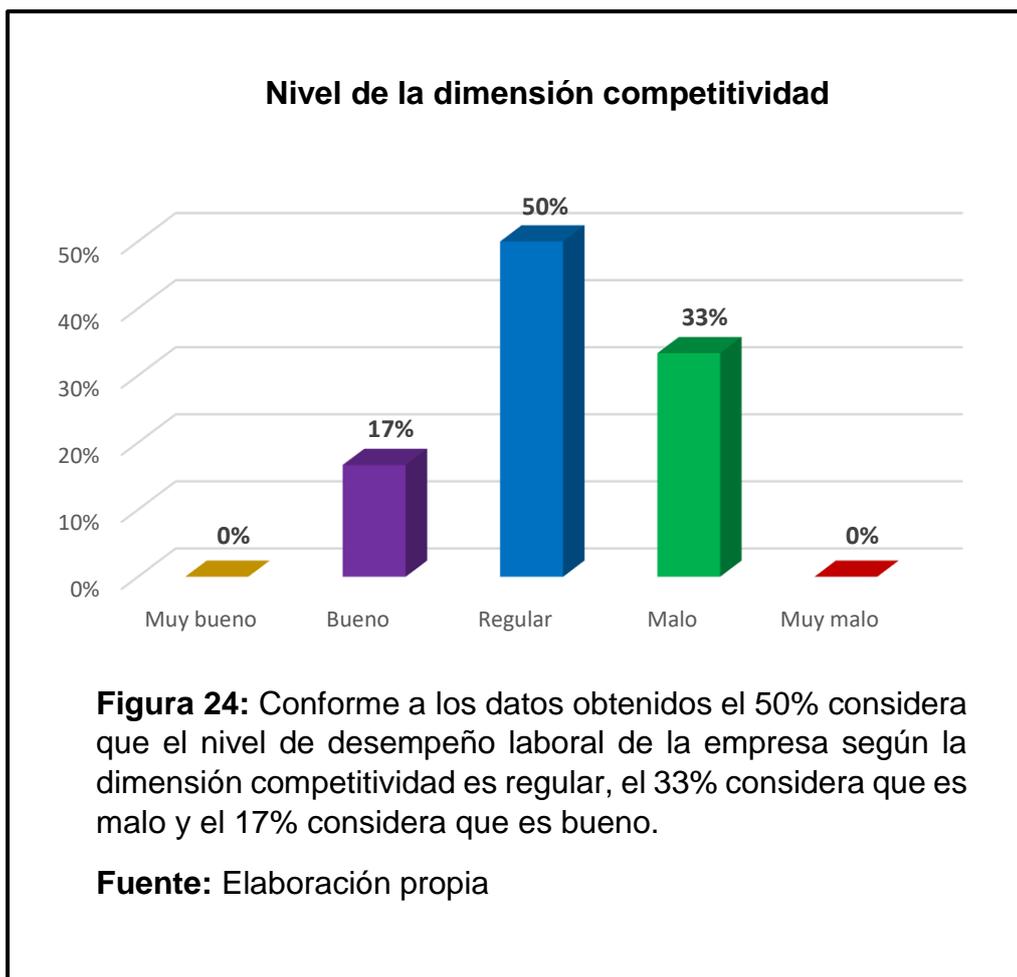
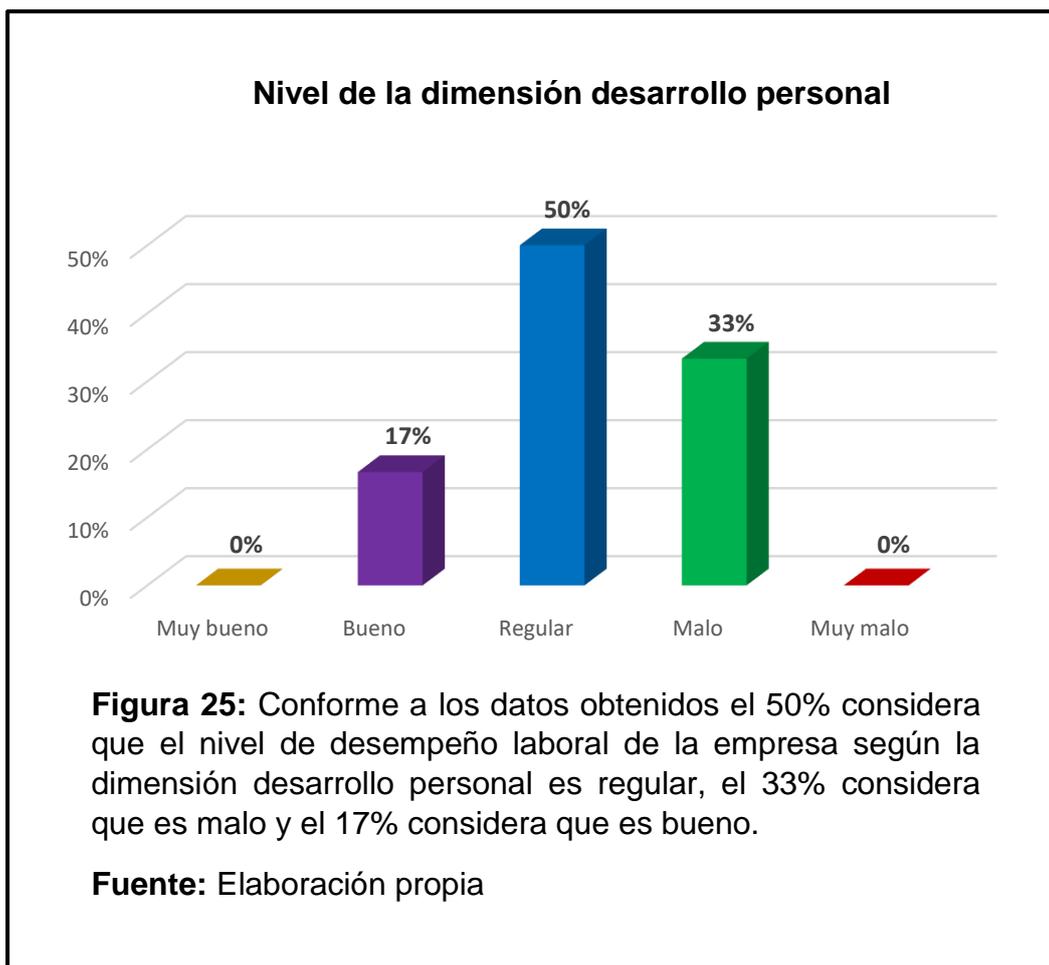


Tabla 29: Nivel de la dimensión desarrollo personal

Desarrollo personal	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bueno	0	0
Bueno	1	17
Regular	3	50
Malo	2	33
Muy malo	0	0
Total	6	100

Fuente: Elaboración propia



3.1.3. Resultados de la correlación de las variables

Tabla 30

Análisis de correlación de la variable condiciones de trabajo y desempeño laboral

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
n		Sig. (bilateral)		,000
		N	6	6
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	6	6

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 30 se observa la correlación entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral según el coeficiente Rho Spearman es de 0.868 con una significancia de $p=0.000$ que es menor a 0.05 que de acuerdo a las escalas de correlaciones es considerada una correlación positiva alta.

3.2. Discusión de resultados

Se analizaron los resultados conseguidos por dimensiones de la variable Condiciones de trabajo donde se observó en la dimensión condiciones ambientales (Figura 18) el 50% considera mala la iluminación, que existe mucho ruido por ser una zona de mutro tránsito vehicular y que la temperatura de las instalaciones no son las adecuadas. Mientras que el 33% considera que es regular y un 17% considera que tanto la iluminación, ruido y temperatura de la oficina es bueno y que no influye en sus labores. Guarda relación con la teoría de Chiavenato (2011) difiere, la iluminación es primordial para que todo individuo pueda realizar sus funciones; donde dicha situación no realiza el informe específicamente a la iluminación normal sino a la cantidad de iluminación que concurre en la zona, por ello si existe una iluminación defectuoso esta lograría provocar impotencia en las vistas, a la vez afectara al sistema nervioso, de igual manera es considerado principal motivo de la incorrecta calidad laboral y responsable de diversos accidentes; por lo tanto, el lugar de trabajo debe tener buena iluminación, efectuando las consiguientes exigencias de ser apto y poder así distribuir la luz de forma uniforme y constante.

De acuerdo a la dimensión condiciones de tiempo (Figura 19) el 50% considera mala la distribución de las horas de trabajo y de las horas de descanso, mientras que el 17% considera que es muy malo, otro 17% considera que es regular y un 17% más considera que es buena la distribución de las horas laborales y de descanso. En contraste con la teoría de Chiavenato (2011) quien dice que las condiciones de tiempo hacen referencia a las horas extraordinarias, jornada laboral, los intervalos de descanso y muchos otros. Que el empleado está obligado a realizar de forma justa. Sin embargo, es necesario explicar que la jornada de trabajo y las horas de funcionamiento no son el mismo componente; donde la jornada de trabajo la variedad de horas que el empleado debe prestar servicio y las horas de funcionamiento.

Po lo cuanto en la dimensión condiciones sociales (Figura 20) el 67% considera mala las condiciones personales o de compañerismo dentro de la empresa y que la convivencia con los jefes y trabajadores es solo laboral. Mientras que el 17% considera que es muy malo y otro 17% considera que es bueno. En

contraste con lo expresado por Chiavenato (2011) quien dice que las condiciones sociales son donde interviene la organización de manera informal, que surge de las relaciones sociales y de las interacciones espontáneas entre seres humanos colocados en posiciones seguras dentro de la institución; las que se conforman a partir de miembros amistosos de la familia o de la aparición de grupos casuales que no están englobados dentro del organigrama empresarial.

Los resultados reflejados tanto en las dimensiones de la variable condiciones de trabajo: tiempo, condiciones ambientales y sociales nos permitieron determinar que el 50% considera que el nivel de condiciones de trabajo de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. de la ciudad de Chiclayo es malo, tanto en las condiciones ambientales, de tiempo y sociales, mientras que el 17% considera que es muy malo, otro 17% considera que es regular y un 17% más considera que es bueno. De acuerdo con Chiavenato (2011). El desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones que influyen gran disposición en el trabajo como las condiciones ambientales los cuales son la iluminación, la temperatura, el ruido, las condiciones de tiempo, las horas extras, los períodos de descanso y las condiciones sociales se refiere a la organización informal, estatus, etc.

Respecto al análisis de las dimensiones de la variable desempeño laboral se encontró, los resultados de la dimensión motivación (Figura 22) el 50% considera que es malo, puesto que indican que no reciben incentivos por su trabajo y que la empresa no organiza reuniones para confraternizar y motivar al personal, mientras que el 33% considera que es muy malo y otro 17% considera que es regular. Esto tendría relación con el trabajo de investigación realizada por Enríquez, P. (2016), en su trabajo de investigación de la motivación y el desempeño laboral, donde el objetivo fue definir la relación entre la variable independiente y la variable de base. El trabajo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional y transversal, se tomaron como patrón 170 personas del instituto, se utilizaron dos instrumentos para obtener la información requerida, donde se planteó el desempeño laboral y la motivación, con 48 interrogantes y 17 interrogantes para la variable incentivo. Los resultados mostraron, la motivación es predictora del desempeño laboral de los trabajadores. En contraste con lo dicho por Chiavenato (2011) quien describe a la

motivación como la esencia del cerebro, porque crea la necesidad, posteriormente tener el impulso y lograr la meta.

En cuanto a la dimensión formación profesional (Figura 23) el 50% considera que es malo, puesto que indican que no reciben capacitación para mejorar sus servicios y que tampoco reciben charlas sobre gestión de salud y la seguridad en el trabajo, mientras que el 17% considera que es muy malo y el 33% considera que es regular. En contraste con la teoría de Chiavenato (2011) donde infiere que el desarrollo profesional se refiere a todos los estudios y enseñanzas orientados a la inclusión, la reinserción y la modernidad profesional, por lo que su objetivo principal es desarrollar y adaptar los conocimientos y habilidades de los colaboradores del don y el destino en algún momento de su vida.

Con respecto a la dimensión competitividad (Figura 24) el 50% considera que es regular, que, si bien la competencia interna entre colaboradores por mejorar es un hecho, no es una política dentro de la empresa, en cuanto a la competencia empresarial es un desafío aun, aunque van en buen camino al respecto ya que ofrecen un servicio de calidad que los mantiene en el mercado. Mientras que el 33% considera que es malo y el 17% considera que es bueno. En contraste con lo expresado por Chiavenato (2011) quien nos dice que la competitividad es la capacidad de generar el mayor bienestar de los compradores fijado con un precio y/o el potencial para que ofrezca una tarifa mínima constante a una determinada calidad.

De acuerdo a la dimensión desarrollo personal (Figura 25) el 50% considera que es regular, en cuanto a que la empresa les dé una oportunidad de hacer línea de carrera y que el trabajo realizado contribuye en mediana medida a su crecimiento personal, donde puedan desarrollar habilidades personales y sus propios potenciales, para que se pueda mejorar la calidad de vida, poder construir capital humano y alcanzar metas y sueños. Del mismo modo el 33% considera que es malo y el 17% considera que es bueno en cuanto a esta dimensión. Esto en contraste con la teoría de Chiavenato (2011) quien indica que el desarrollo personal es un vínculo completamente diverso de las propuestas de la psicología notoria, de los conocimientos pseudotecnológicos o de los espiritualistas que desafían a

conseguir artilugios que consisten en la modernidad de los poderes humanos (psicológicos y no seculares) que el problema consigue crear más allá de su desarrollo original al paso de la edad, como realizar sueños, aspiraciones y alcanzar un gran nivel de vida.

Los resultados obtenidos en las cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral: motivación, formación profesional, competitividad y desarrollo personal; nos permiten determinar el 50% considera que el nivel del desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. de la ciudad de Chiclayo es regular, el 33% considera que es malo y el 17% considera que es bueno, y de acuerdo a Morales. (2009), el desempeño laboral es el rendimiento de los cuadros y el rendimiento mostrado por el empleado en la realización de las características primarias y las tareas requeridas por medio de su función dentro del contexto de trabajo preciso, que permite demostrar su idoneidad. En contraste con el estudio realizado por Burga y Wesse (2018) quienes manifiestan que, al mantener la motivación constante en la organización, el desempeño laboral será mayor, produciendo mayores bendiciones para la empresa y, en consecuencia, la ganancia de sus propios trabajadores.

Respecto a la correlación de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. de la ciudad de Chiclayo según el coeficiente Rho Spearman es de 0.868 con una significancia de $p=0.000$ que es menor a 0.05 que de acuerdo a las escalas de correlaciones es considerada una correlación positiva alta, donde se determina la existencia de una correlación significativamente alta entre las variables. Por consiguiente, se estaría descartando la hipótesis nula y se estaría aceptando la hipótesis alterna.

3.3. Aporte científico

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C.

Los resultados logrados en este trabajo de investigación, permitieron extender el estudio hacia el diseño de la propuesta donde brinde la solución al problema expuesto en este estudio realizado en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C., el cual no cuenta con estrategias formales y eficientes para mejorar las condiciones de trabajo y en consecuencia el desempeño laboral de sus empleadores. Cuyos resultados obtenidos, corroboran que las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral ya que si se plantean estrategias que se gestionen de forma eficiente los resultados serían más que beneficiosos para el desempeño de la empresa y los colaboradores.

3.3.1. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Proponer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y consecuentemente el desempeño laboral del personal de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

Objetivos específicos

- Diseñar un modelo basado en estrategias para mejorar las condiciones de trabajo.
- Diseñar un modelo basado en estrategias para el fortalecimiento del desempeño laboral.

DIRIGIDO A: La empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

3.3.2. Desarrollo de las estrategias

- a. Modelo basado en estrategias para mejorar las condiciones de trabajo**

- Diseño práctico de puestos y lugares de trabajo

Un puesto de trabajo es el ambiente que ocupa un trabajador cuando elabora una actividad. Por ello cada lugar de trabajo debe diseñarse pensando en las necesidades del trabajador, en los equipos, herramientas y materiales que manipulará.

Asimismo, se deberá adecuar las herramientas convenientes ya que una mala posición corporal conlleva prontamente a la fatiga y a posibles lesiones, no obstante, las actividades ejecutadas con el torso inclinado hacia adelante o bien girando el cuerpo hacia un costado ocasionarán posiblemente dolencias en la espalda y el trabajador tendrá mayores posibilidades de sufrir accidentes.

Mejorar el bienestar laboral mediante la adquisición de herramientas de seguridad y el incremento de los espacios de trabajo, esto permitirá que los trabajadores laboren de una manera más sólida, donde se sientan conformes y puedan dar óptimos resultados.

- Medidas prácticas en condiciones de tiempo

Implantar un método de pago que vaya de acuerdo con el trabajo ejecutado, por ende, permitirá beneficiar al máximo las potencialidades de los colaboradores.

Acordar apropiadamente las horas de descanso y la jornada laboral, esto permitirá que los colaboradores tengan una calidad vida satisfactoria y lleguen con más ganas y motivados a trabajar.

- Medidas prácticas para un control ambiental

Limpieza adecuada y regularmente

El polvo procede de los diferentes ambientes de trabajo y del exterior, por ello el polvo acrecienta el deterioro de los equipos y materiales, solicitando un mayor mantenimiento.

Instale ventiladores apropiados o aire acondicionado

De manera adicional los ventiladores situados en el lugar de trabajo, se puede utilizar en el tiempo de calor, pero además para eliminar las sustancias tóxicas como el humo vehicular.

Deberán utilizar al máximo la luz natural

La luz natural es la excelente fuente de iluminación y más económica, a menudo las empresas no la manejan plenamente. De la misma forma deberán seleccionar en una pintura y terminación bien designada para el techo y sus paredes, ya que esto ayudará a promover óptimos ambientes de trabajo y un entorno de trabajo agradable y alegre.

Utilicen dispositivos y artefactos de iluminación adecuados

Por ello el consumo de electricidad y calidad de iluminación, son afectados según el tipo de iluminación utilizado. Hoy en día las lámparas fluorescentes son las más utilizadas porque originan más luz por vatio de electricidad y tienen vida más larga.

Actual distribución de áreas de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C

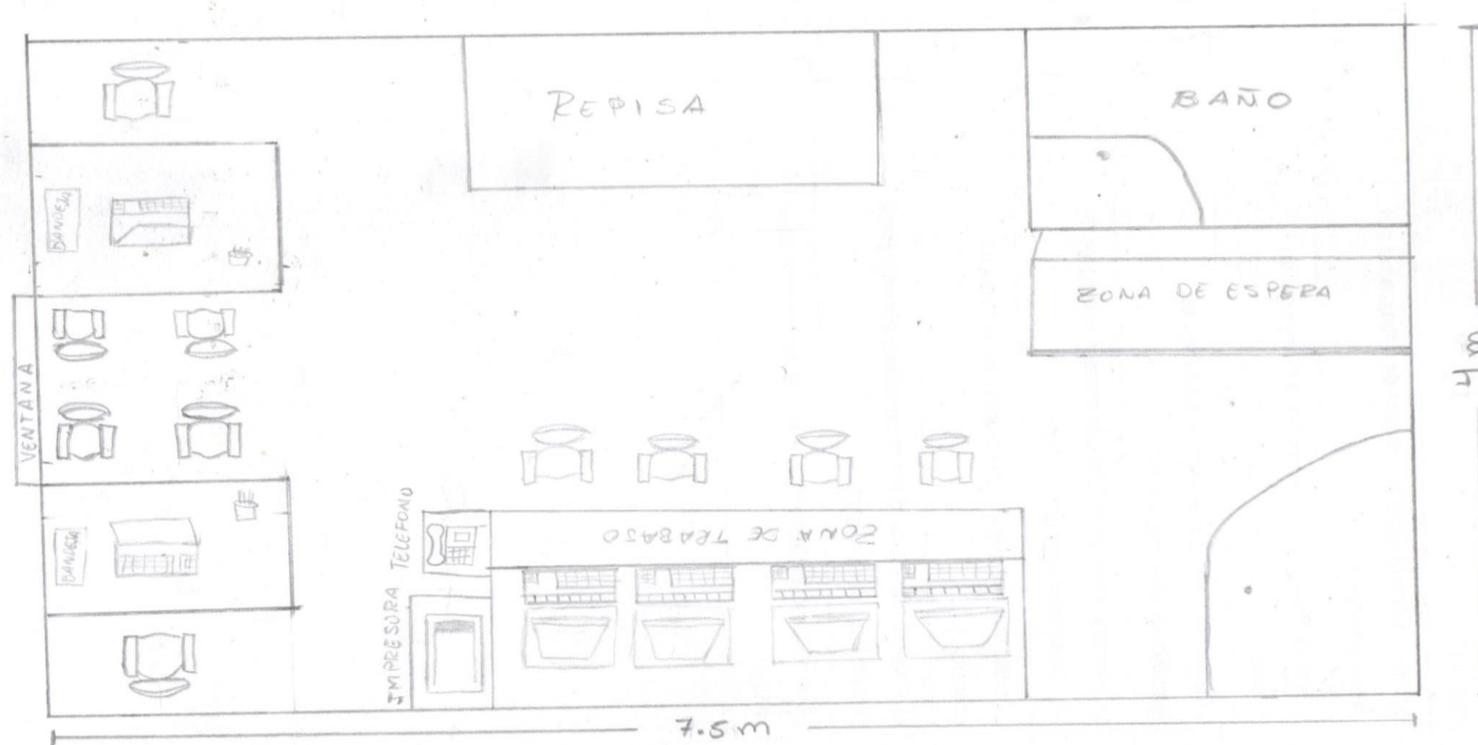


Figura 26: Actualmente la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C, no está adecuadamente distribuida sus áreas de trabajo para sus colaboradores, por ello no pueden desempeñar bien su labor.

Fuente: Elaboración propia

Distribución propuesta para las áreas de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C

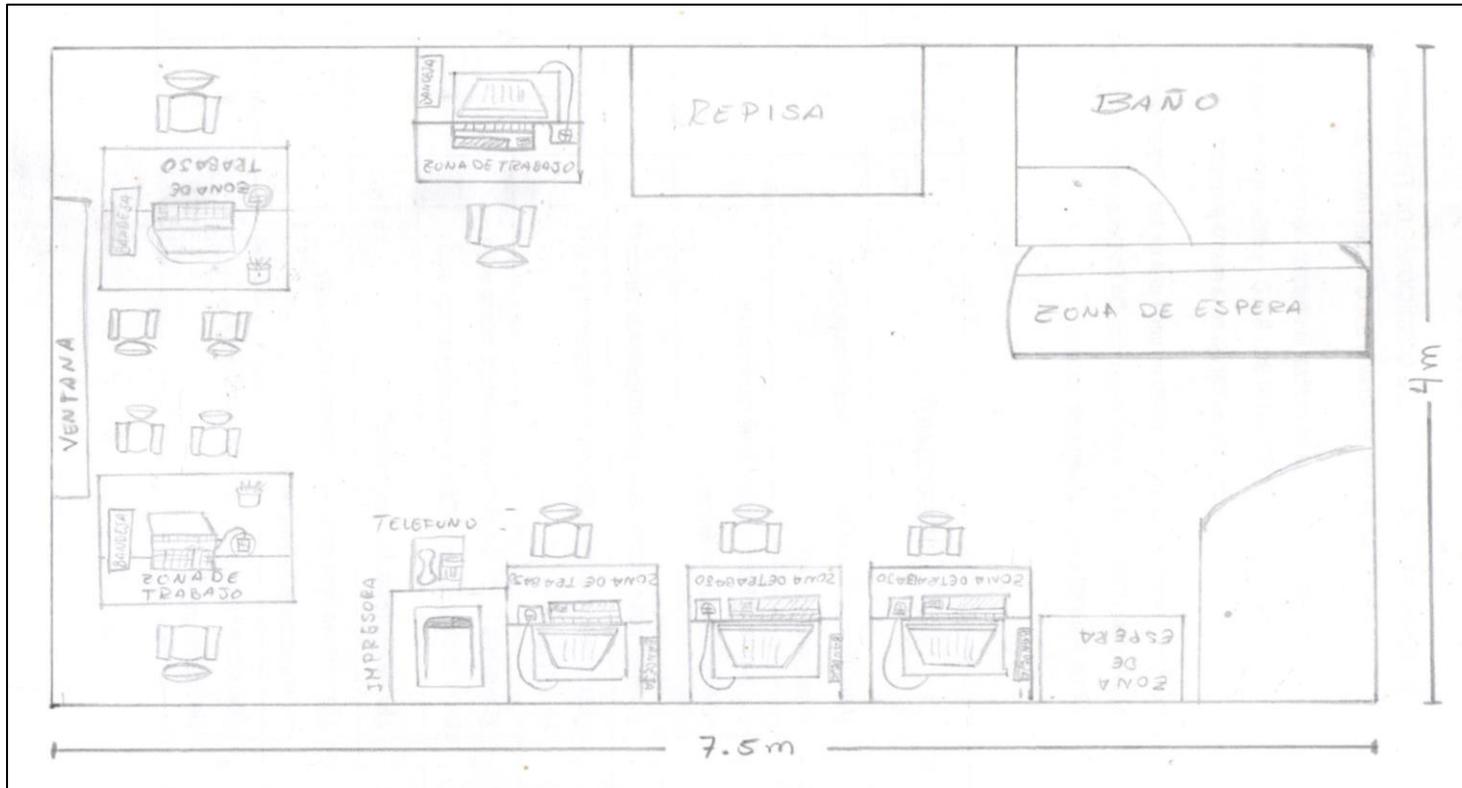


Figura 27: Diseñamos y proponemos una mejor distribución para las áreas de trabajo de sus colaboradores en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C., así puedan desempeñarse eficientemente.

Fuente: Elaboración propia

Iluminación actual

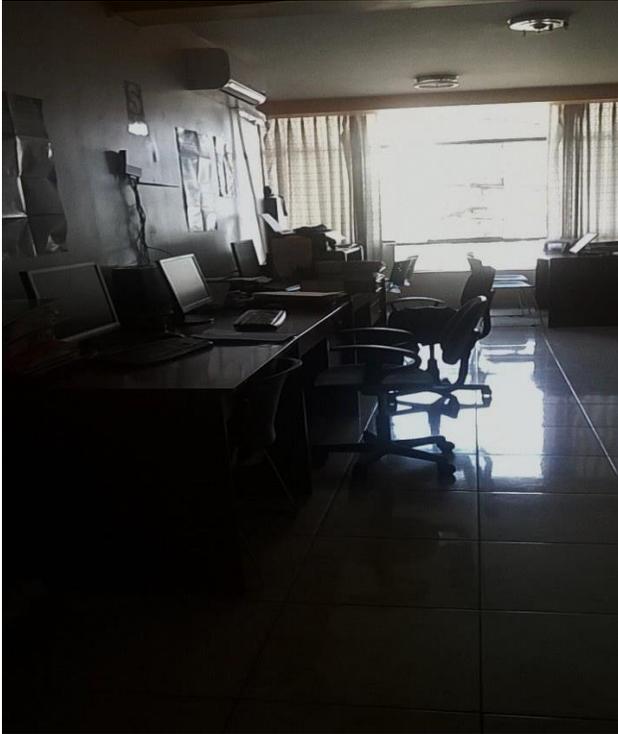


Figura 29: La empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C., tiene deficiencia en la iluminación para sus colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Propuesta de Iluminación

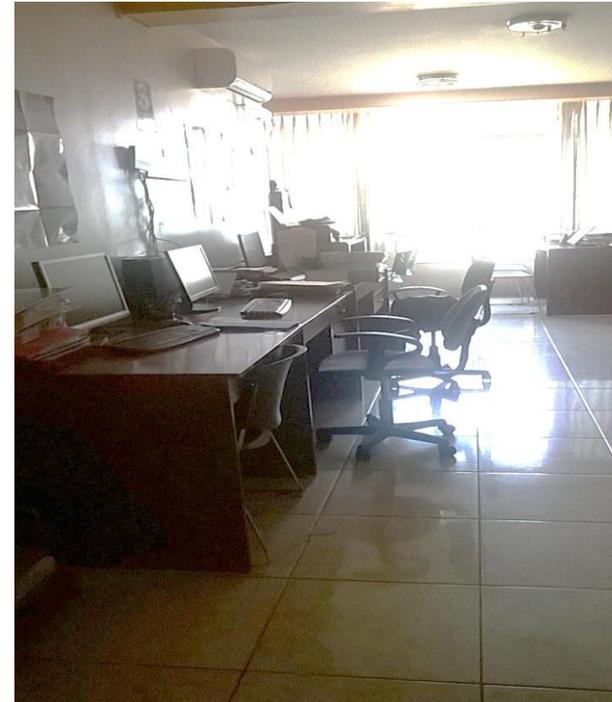


Figura 28: Proponemos que adecuen fluorescentes para una mejor iluminación en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

b. Modelo basado en Estrategias para el fortalecimiento del desempeño laboral

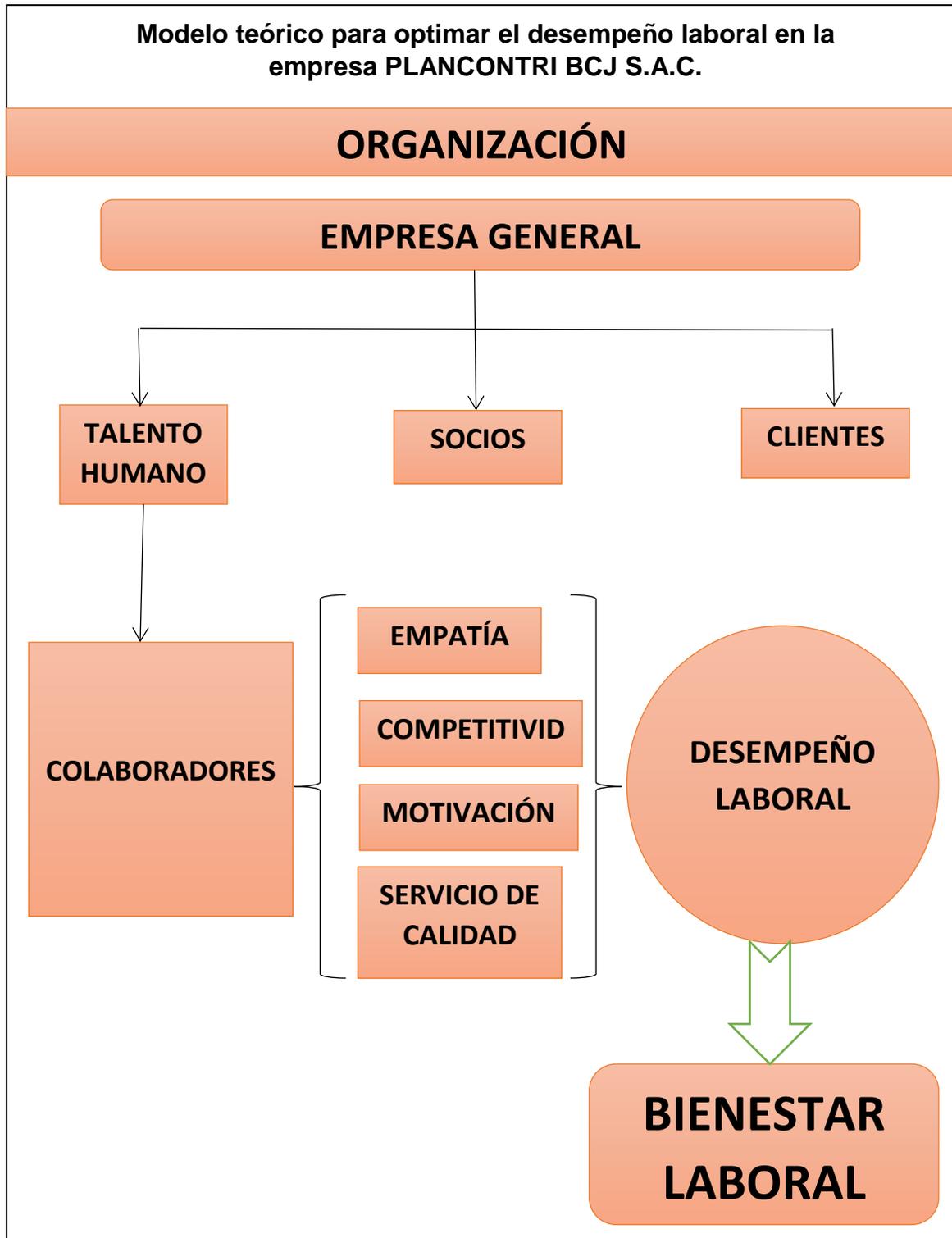
- Analizar la situación actual de los trabajadores, con una evaluación mediante encuesta de desempeño.
- Desarrollo de capacitaciones para mejorar el desempeño y resolver problemas, por ello se deberá contratar especialistas de acuerdo a problemas encontrados y formar convenios con posibles instituciones.
- Establecer nuevos sistemas de estimulación, esto permitirá acrecentar la motivación y la productividad del trabajo.
- Instaurar un sistema de capacitación interno, ayudara a disminuir los índices de fluctuación de los colaboradores.
- Incitar más a los jefes para incentivar a los colaboradores, en si ayudara a maximizar la motivación y el grado de empeño en sus actividades.
- Evaluar el desempeño, esto permitirá felicitar al colaborador cuando realiza una buena gestión.
- Desarrollar actividades que puedan complementar el desarrollo profesional y personal, en si ayudara a fomentar que los colaboradores participen.
- Establecer un entorno independiente donde la comunicación fluya, por ende, esto permitirá que lo colaboradores consigan compartir sus problemas, experiencias y conocimientos.

Tabla 31*Programa de incentivos*

No Monetarios	Actividad o Merito	Monetarios	Actividad o Merito
Horarios flexibles	Debe adecuarse a los horarios de trabajo y después de 3 meses laborando se puede modificar.	Bonificaciones	Atraer nuevos clientes.
Viajes	Laborar 8 meses en la empresa.	Vales	Llegar o superar (>3) la atención de clientes.
Tiempo libre	Laborar 2 meses consecutivos para asignar 15 días libres.	Regalos y premios económicos.	Evaluación mediante tu desempeño.
Reconocimientos	Debe realizar bien sus funciones asignadas y lograr llegar a sus metas.	Cooperativas de consumos.	Recompensa el trabajo del grupo en función del resultado obtenido.
Recreación	Para celebrar a la empresa por aniversario.	Aumentos.	Para el colaborador que ha desempeñado su función notablemente.

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 30



Fuente: Elaboración propia

Fundamentación teórica

La formación

Representa el proceso general de la persona, la adquisición de la comprensión, el fortalecimiento de la persona, el área y la adquisición de todas las habilidades que se pueden requerir para el desempeño global de los puestos o responsabilidades.

La formación del empleado incluye una cadena de tareas cuya razón es mejorar su rendimiento global actual y de destino. El crecimiento de su capacidad a través del progreso en su información, habilidades y actitudes.

La capacitación

Su objetivo número uno es ofrecer información dentro de los aspectos técnicos de las labores. Promover y hacer crecer la pericia y los talentos importantes para el desempeño de su trabajo, a través de una dirección de enseñanza-aprendizaje bien deliberada. Normalmente se asigna a los colaboradores, gerentes y personal en común cuya tarea tiene un ángulo científico, capacitándolos para desempeñarse eficientemente; en síntesis, atestiguaremos que cada empresa o entidad necesita alinear la "capacitación para la excepcionalidad y la productividad" con la "educación para la calidad y la productividad".

La especialización

Su propósito es aumentar y optimizar la comprensión competente de los colaboradores con instrucción avanzada, es decir, activos humanos con conciencia experta. La voluntad crea nuevas modificaciones, mayor operatividad y eficacia, a través de la enseñanza y entrenamiento pedagógica del profesional.

Diagnostico situacional

Misión

Ofrecer a nuestros usuarios un servicio de buena calidad, eficiente, eficaz, puntual y comprometida en nuestro asesoramiento contable, auditorías financieras y en control tributario, con la finalidad de obtener la satisfacción del cliente brindándole información de manera oportuna y confiable para la correcta toma de decisiones y el cumplimiento de sus obligaciones.

Visión

Ser el ESTUDIO CONTABLE reconocido en el ámbito de Consultoría y Asesoramiento Financiero con una trayectoria de mejora a nivel de resultados en los negocios por nuestra capacidad de brindar soluciones completas que generan beneficios para nuestros usuarios.

Análisis FODA

Fortalezas

- ✓ Personal con experiencia contable
- ✓ Talento Joven
- ✓ Cuenta con equipos modernos
- ✓ Ubicación céntrica de la ciudad
- ✓ Buena comunicación

Oportunidades

- ✓ Obtener experiencia laboral
- ✓ Logro de metas a nivel profesional y personal

Debilidades

- ✓ Falta de capacitación al personal
- ✓ Colaboradores desmotivados
- ✓ Ambiente externo ruidoso
- ✓ Iluminación inadecuada
- ✓ Espacio reducido

Amenazas

- ✓ Existen empresas del mismo rubro
- ✓ Falta de motivación al personal
- ✓ Empresas de la competencia que capturan el talento humano

Tabla 32*Presupuesto y cronograma de actividades de la propuesta*

ACTIVIDADES	ENTIDAD	PARTICIPANTES	DURACIÓN	MONTO	2021				
					Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diseñar el lugar laboral de los colaboradores	Particular		1 día	S/. 100.00					
Ampliación del lugar de trabajo	Particular		15 días	S/. 400.00					
Compra e instalación de ventiladores	SODIMAC		2 días	S/. 50.00					
Instalación y compra de lámparas fluorescentes	SODIMAC		2 días	S/. 50.00					
Mantenimiento de equipos	SLUCIONES RUBARB		1 día	S/. 500.00					
Examen médico	Clínica Giuseppe Moscati-Salud Ocupacional-Chiclayo	6	6 hrs.	S/. 600.00					
Herramientas y accesorios	Tai Loy	6	1 día	S/. 150.00					
Actividades recreativas	El Mirador	7	8 hrs.	S/. 200.00					
Planillas de observación y ficha de evaluación	Particular	6	2 hrs.	S/. 60.00					
Curso de especificación de Ley N° 29783-Ley de seguridad y salud en el trabajo	Escuela de Especialización y Postgrado de la U.N.P.R.G.	1 colaborador	3 hrs.	S/. 150.00					
Capacitación de Gestión Tributario	ELG Asesores Perú	6	6 hrs.	S/. 300.00					
Curso de Excel Financiero	ABACO	6	3 hrs.	S/. 360.00					
Curso de Office avanzado	ABACO	6	3 hrs.	S/. 360.00					
TOTAL				S/. 3,280.00					

Fuente: Elaboración propia

Costo/beneficio de la propuesta

La implementación de las diferentes estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. tendrá un costo aproximado de S/. 3,280.00 soles, el cual será financiado íntegramente por la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. Esta inversión permitirá mejorar y optimizar todos los procesos del negocio el cual está orientado y pensado en el bienestar de los empleadores, la empresa en general, el cual reducirá costos, reducirá tiempos en los procesos y aumentará la eficiencia en el desempeño de los trabajadores.

Internamente se verán mejoras en el rendimiento del personal, en cuanto a los procesos de atención y de relación con los clientes, compañeros y jefes. Externamente la empresa en su rubro estará mejor posicionada, obteniendo una ventaja competitiva frente a sus competidores directos. Asimismo, esto influirá como antecedente para que otros negocios del mismo rubro se animen a invertir en mejorar sus condiciones de trabajo y en el bienestar de su capital humano.

Tabla 33

Costo y beneficio de la propuesta

Estrategias	Acciones	Costo	Meta	Beneficio empresarial
Estrategias para mejorar las condiciones de trabajo	Ampliación y rediseño del lugar de trabajo	S/. 1,100	Incremento en un 70% en las condiciones ambientales del lugar de trabajo.	Financieramente la empresa obtendrá mayor rentabilidad y disminuirá los costos y tiempos de todos sus procesos al dar un servicio.
	Compra, instalación y mantenimiento de equipos nuevos	S/. 600	Incremento en un 50% en los tiempos de entrega de los trabajos, el primer trimestre.	
Estrategias para fortalecer el desempeño laboral	Cursos de capacitación para el personal	S/. 1,170	Disminución en un 80% del estrés y el agotamiento del personal. 100% de empleados capacitados durante el primer trimestre.	La empresa contará con el mejor personal calificado para

Programa de evaluación de desempeño	S/. 300	Incremento en un 60% en la calidad de atención a los clientes durante el segundo trimestre.	garantizar un servicio de calidad.
Programa de incentivos	S/. 100	Incremento en un 80% en la eficiencia del personal en el segundo trimestre.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34

Ficha de evaluación de propuesta

EVALUACIÓN DE PROPUESTA						FICHA - 1
FECHA		EVALUADOR				
CÓDIGO	ÍTEMS	EVALUACIÓN			PRINCIPALES PROBLEMAS RESUELTOS	PRINCIPALES PROBLEMAS NO RESUELTOS
		BIEN	REGULAR	MAL		
A	Puesto de trabajo					
B	Ambiente de trabajo					
C	Herramientas de trabajo					
D	Distribución del trabajo					
E	Ejecución de tareas					
F	Desempeño del trabajo					
G	Relaciones sociales					
H	Estilo de trabajo					
I	Individuo y grupo					
J	PESO					

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34 se muestra una ficha que permitirá evaluar el impacto de la aplicación de la propuesta en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C., con la finalidad de realizar mejoras de la misma. Es indispensable que los resultados de dicha evaluación sean discutidos con personas externas al grupo de análisis para un mejor diagnóstico.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Mediante los resultados analizados de la variable condiciones de trabajo se determinó que el 50% de los encuestados manifiesta que las condiciones de trabajo son malas, un 17% considera que es muy mala, otro 17% lo considera en un nivel regular y un 17% más considera que las condiciones de trabajo son buenas; lo que implica que la mayoría de los trabajadores muestra una disconformidad con las condiciones ambientales, de tiempo y sociales de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. de la ciudad de Chiclayo.

Sobre la variable desempeño laboral se determinó mediante los resultados obtenidos, el 50% de los trabajadores encuestados considera que, el nivel del desempeño laboral es regular, el 33% considera malo y el 17% considera que es bueno. Lo que indica que los trabajadores, pese a su regular desempeño, no se sienten del todo motivados o sientan que dentro de la empresa puedan crecer tanto profesional como personalmente.

El análisis de la correlación entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. - Chiclayo, 2021 determinan que hay una correlación según el coeficiente Rho Spearman de 0.868 con una significancia de $p=0.000$ que es menor a 0.05 no obstante a las escalas de correlaciones es considerada una correlación positiva alta.

Por consiguiente, se definió que habría una relación positiva de 0.868 entre la variable condiciones de trabajo y desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. - Chiclayo, 2021. Por lo que se deduce que si se mejoran las condiciones de trabajo el nivel del desempeño laboral de los trabajadores será más óptimo, esto da entender que al asociar ambas variables que están siendo materia de estudio, se rechazaría la hipótesis nula y se estaría aceptando la hipótesis alterna.

4.2. Recomendaciones

A los jefes se recomienda adecuar un ambiente apropiado dentro de la empresa para optimizar las condiciones de trabajo de acuerdo a las necesidades del trabajador, es decir proporcionando las herramientas convenientes, permitiendo que los trabajadores laboren de manera más sólida, donde se sientan conformes y puedan dar óptimos resultados mejorando su desempeño laboral.

Se recomienda a la empresa que trabajen con una iluminación idónea de ser el caso luz natural o blanca y prevenir a los colaboradores de ruidos excesivos del entorno externo tomando las medidas necesarias para evitar la perturbación del personal.

Se recomienda a la organización y jefes encargados del personal establezca reconocimientos ya sea mensualmente para felicitar a los colaboradores por haber realizado eficazmente sus funciones, asimismo debe implementar incentivos motivacionales ya sea psicológico o económico, la menos costosa sería la motivación verbal ya que esto beneficiará a toda la organización e incrementará la autoestima del colaborador y por otro lado está la motivación económica que es una herramienta efectiva.

En la empresa se debe ejecutar planes de capacitación y preparación, como medio de desarrollo constante a nivel profesional y personal de los colaboradores, incrementando así sus competencias y conocimientos, del mismo modo es importante que el empleador realice reuniones de confraternidad para la integración social entre los colaboradores, como actividades recreativas, que permitirá tener un buen ambiente de trabajo en la empresa; además de implementar nuevas formas de motivación para llegar al 100% y por ende cumplir con cada trabajador y la empresa en lo que respecta a sus necesidades individuales.

Es preciso ejecutar estrategias dentro de la empresa para optimizar las condiciones de trabajo, como proporcionar un ambiente laboral con iluminación adecuada, prevención de ruidos excesivos, asimismo diseñar un programa de incentivos económico y no económico, reconocimientos a los colaboradores y construir planes de capacitación y preparación constante al personal para el buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Ahmed M, Sleem W, Kassem A. *Effect of working Condition and Fatigue on Performance of Staff Nurses at Mansoura University Hospital. Journal of Nursing and Health Science*. 2015; 4(3): p. 83 - 91.
- Alkon, K. (2018). Tesis “*Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016*”. Extraído de: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- American Psychological Association - APA (2010). APA Style Guide to Electronic References. <http://www.apastyle.org/manual/>.
- Aquichan (2012, p.264-275). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Consultado en: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pd>
- Atencia, J. Balaguera, Y. & Cantillo, S. (2017). Tesis “*Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Empresa comerciales Santa MARTA*”. Extraído de: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EMPRESA%20EN%20SANTA%20MARTA.pdf>
- Bartra, F. (2008). *Método deductivo e inductivo*. Universidad Nacional de Ingenieros. Extraído de <http://fillerbartra.blogspot.pe/2008/04/metodo-deductivo-e-inductivo.html>
- Borda, A. (2017). Tesis “*Condiciones de trabajo y de Salud de Enfermeras que laboran en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de Lima metropolitana- 2016-2017*”. Lima: Comité de Salud Ocupacional del Colegio de Enfermeros del Perú: s.n., 2017). Extraído de: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6362/Condiciones_AlvaradoCamonas_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burga, G. & Wiese, S. (2018). Tesis “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial en la Región de Lambayeque*”. Extraído de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEs la vaSandra.pdf.pdf

- Carranza, M. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño laboral de las auxiliares de operaciones de la Caja Trujillo, sede institucional, 2014*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recopilado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4626/carranzaquezada_mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, M. (2016). Tesis “*La motivación en el desempeño laboral de la empresa CELSIUS Ecuador del cantón Quito, provincia de Pichincha*”. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23592/1/Mart%C3%ADnez%20Carranza%20Mar%C3%ADa%20Cristina.pdf>
- Chiavenato, I. (2011, p. 275-279). *Administración de Recursos Humanos. 9na Edición. Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736. Código:CH548/2011/EJ.5*
- Chiavenato, I. (2000). *El desempeño laboral*. Extraído de: <http://www.revistanegotium.org.ve/A7229C08-7BCC-44B4-84B0-4AE5E544C47C/FinalDownload/DownloadId-23B8BC3246E218EF395BC12C5EC4F38B/A7229C08-7BCC-44B4-84B0-4AE5E544C47C/pdf/9/Art2.pdf> (p.60)
- Delgado, S. y Ena, B. (2005, p.289). *Recursos Humanos. 2da. Edición. Código: 658.3/D53/2005*
- El Ciudadano (2016). *Perú: Médicos protestan contra condiciones de trabajo en salud pública*. Extraído de: <http://www.elciudadano.cl/2016/11/10/337978/peru-medicos-protestan-contra-condiciones-de-trabajo-en-salud-publica2016/>
- El Universal (2014). *Revelan terribles condiciones laborales en fábrica China*. Extraído de: <http://archivo.eluniversal.com.mx/el-mundo/2014/revelan-terribles-condiciones-laborales-en-fabrica-de-apple-1064111.html/>
- Enríquez, P. (2016). Tesis “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*”. Extraído de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx>
- Falen, P. (2019). Tesis “*Condiciones Laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- Nueva Sede Principal Chiclayo*”. Extraído de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31917>

- Gómez, R. (2015). *Tesis “Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?”*. Extraído de: <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición). México, D.F: McGraw-Hill Education.
- Izquierdo, P. (2015). *Las condiciones laborales en Asia*. Extraído de: <http://www.eldiarioexterior.com/las-condiciones-laborales-en-asia-47113.htm>
- La revista electrónica Redacción Estratégica & Negocios (2012). *El buen desempeño laboral*.
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014 (Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca-Perú)*. Recuperado el 30 de noviembre de 2018, de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- León, S. (2016). *Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi Vivienda S.A. - Lima 2015*. Lima. Extraído de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%c3%a9n.pdf
- Liu Y, Li-Min W. (2016). *The Influence of Work-Related Fatigue, Work Conditions, and Personal Characteristics on Intent to Leave Among New Nurses*. *Journal of Nursing Scholarship*. 2016; 48(1): p. 66 – 73.
- Malave, N. (2007). *Modelo para enfoques de investigación acción participativa*. Instituto universitario de tecnología Jacinto Navarro Vallenilla - Venezuela. Recuperado de <http://uptparia.edu.ve/documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Like>
- Magisterio (2018). Obtenido de: <https://www.magisterio.com.co/articulo/analisis-de-los-factores-deriesgo-ocupacional-en-los-docentes-de-colombia.pdf>

- Mayorga, A. y Sánchez, M. (2017). Tesis acerca de las “*Condiciones de trabajo del servicio de cuidados básicos de enfermería de una empresa de atención domiciliaria en salud de un Municipio del Suroccidente Colombiano*”. Extraído de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10535>
- Mendiola (2016). Tesis acerca del “*Grado de relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los trabajadores del Operador Minero Miguel Mamani Chambí en el Centro Poblado lunar de Oro*”. Extraído de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/765/TESIS%20DNI%20N%20BA%2046500612.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya, A. (2016). “*Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*”.
- Norena, A., Alcaraz, N., Rojas, J. & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación*. Vol. 12 (Nº 3). Colombia.
- Ñaupas, P., Mejía, M., Novoa, R. y Villagómez, P. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3ra edición). Perú: Editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú)*. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/631>
- Pérez, R. (2015). *La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia. Investigación para obtener el título especialista en alta gerencia. Universidad militar Nueva Granada, Colombia*. Extraído de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perú21 (2016). *Trabajadores judiciales acatarán paro de 48 horas en Lima*. Extraído de: <http://peru21.pe/actualidad/trabajadores-judiciales-realizaran-paro-48-horas-lima-2261741>
- Ramírez, M. (2016). Tesis “*Condiciones laborales del Profesorado Universitario: Viviendo cambios en el contexto laboral*”. Extraído de:

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes, A. (2016, p. 18-19). *Tesis “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”*. Extraído de: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, C. & Toledo, G. (2013, p.8-16). *Investigación sobre “Estudio, análisis y evaluación de la siniestralidad laboral en las empresas del sector construcción”*. Extraído de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4908/SANCHEZ_CARMEN_SINIESTRALIDAD_LABORAL_SECTOR_CONSTRUCCION.pdf;jsessionid=B7254B225AC9473E39B70E7EF74DAEB5?sequence=1

Seminario, B. (2019). *Tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo”*. Extraído de: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/2121/TL_SeminarioCabrejosBelen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stoner, J. (1996). *Administración*. (6° edición) México: Editorial Pearson Education.

Mazariegos, I. (2015) *“Motivación y Desempeño Laboral” tesis de grado. Universidad Rafael Landívar*. Extraído de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, O. (2006). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Editorial Pax México.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ? S.A.C-Chiclayo 2021?</p>	Objetivo General	Hipótesis Alternativa			Condiciones ambientales
	<p>Determinar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C – Chiclayo, 2021</p>	<p>H1: Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Condiciones de Tiempo</p> <p>Condiciones Sociales</p>
	Objetivos Específicos	Hipótesis Nula			
	<p>OE1: Determinar el nivel de las condiciones de trabajo de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>	<p>HO: No existe relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Motivación</p> <p>Formación Personal</p> <p>Competitividad</p> <p>Desarrollo Personal</p>
	<p>OE2: Determinar el nivel del desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>				
	<p>OE3: Determinar el grado de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>				

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C – CHICLAYO, 2021

El propósito de esta encuesta es analizar el nivel de condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C, y determinar la situación del desempeño laboral en la misma empresa.

Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes: (TD= Totalmente en Desacuerdo D= En Desacuerdo I= Indiferente A= De Acuerdo TA= Totalmente en Acuerdo)

N°	INTERROGANTE	1	2	3	4	5
		TD	D	I	A	TA
1	¿Está de acuerdo con la iluminación de su lugar de trabajo?					
2	¿El ambiente de trabajo en el que se desenvuelve es el adecuado?					
3	¿Está de acuerdo con la temperatura de su lugar de trabajo?					
4	¿Considera Usted que el valor de su trabajo es remunerado adecuadamente?					
5	¿Considera Usted importante que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato?					
6	¿Consideras adecuada la distribución de las horas de descanso?					
7	¿Considera que las condiciones de trabajo son relevantes para un buen desempeño?					

8	¿Con frecuencia el supervisor le felicita por hacer un buen trabajo?					
9	¿La empresa brinda incentivos por su desempeño laboral?					
10	¿La empresa organiza reuniones de confraternidad?					
11	¿Cuentan con capacitaciones para mejorar sus servicios?					
12	¿Les brindan charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?					
13	¿Considera Usted que existe competencia interna entre los colaboradores en relación al esfuerzo de cada uno?					
14	¿Tiene conocimiento de la existencia de empresas del mismo rubro?					
15	¿La empresa tiene claramente definida una línea de carrera para sus trabajadores?					
16	¿Considera Usted que su trabajo contribuye a su crecimiento personal?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO N° 03
Carta de Aceptación



PLANCONTRI<sup>S.
A.
C.</sup>
PLANEAMIENTO Y CONTROL TRIBUTARIO BCJ

Chiclayo, Abril del 2021

Señor(a):

Dra. Janet Cubas Carranza
Directora de la Escuela de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
PRESENTE. -

De mi mayor consideración:

Mediante la presente es grato dirigirme a Usted a fin de saludarle muy cordialmente a nombre de la empresa PLANEAMIENTO Y CONTROL TRIBUTARIO BCJ S.A.C.; y a la vez informar la aceptación respectiva para realizar el desarrollo del siguiente proyecto:

"CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C – Chiclayo, 2021", a los estudiantes Cabrera Chafloque, José Carlos y Cadenas Soriano, Sugeili Katherine, de la Escuela de Administración, en quienes depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Agradeciendo su atención a la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

PLANCONTRI BCJ S.A.C.



Chafloque Gómez Benjamín

AV. JOSE LEONARDO ORTIZ N.º 144 2do Piso - Chiclayo – Lambayeque Teléf. 074-603842

ANEXO N° 04

Declaración Jurada

  **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Cabrera Chafloque José Carlos

Apellidos y nombres

76679001 2121817801 Presencial

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Cadenas Soriano Sugeili Katherine

Apellidos y nombres

73812318 2121819797 Presencial

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo

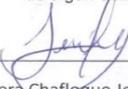
DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Proyecto de investigación Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado
Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. - Chiclayo, 2017.
La misma que presento para optar el grado de:
Licenciado en Administración
2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


Cabrera Chafloque José Carlos
DNI N° 76679001




Cadenas Soriano Sugeili Katherine
DNI N° 73812318



ANEXO N° 05

Formato T1 – Autorización del Autor



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 22 de Octubre 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Sugeli Katherine Codenas Soriano con DNI 73812318
José Carlos Cabrera Chafloque con DNI 76679001

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la Empresa
PLANCONTRI BCI S.A.C. - Chiclayo 2021

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de
Licenciado en Administración de la Facultad de
Administración, Programa Académico de
ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Codenas Soriano Sugeli Katherine	73812318	
Cabrera Chafloque José Carlos	76679001	

ANEXO N° 06

Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0538-FACEM-USS-2021

Pimentel, 26 de junio de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0156-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/06/2021, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 25/06/2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes"

Que acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable, Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la constitución política del estado y de ley Universitaria N° 30220

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Que, según Oficio N°0156-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, solicita actualización por caducidad, del título de proyecto de tesis de los egresados que se detallan en la parte resolutive, aprobados con Resolución N°1793-FACEM-USS-2016 de fecha 21 de diciembre de 2016.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Dejar sin efecto la Resolución N°1793-FACEM-USS-2016 de fecha 21 de diciembre de 2016, numeral 21.

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR, la actualización por caducidad, del título de proyecto de tesis de los egresados de la Escuela Profesional de Administración, según el cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	- CABRERA CHAFLOQUE, JOSÉ CARLOS - CADENAS SORIANO, SUGEILI KATHERINE	CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C – CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIALY EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Celia Angélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO N° 07

Instrumento de validación por Juicio de Expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>RAFAEL ANGEL OLAYA LEON</i>
	PROFESIÓN	<i>LIC. EN ADMINISTRACIÓN</i>
	ESPECIALIDAD	<i>ADMINISTRACIÓN</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>22 AÑOS</i>
	CARGO	<i>DOCENTE - INDEPENDIENTE</i>
CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C. – CHICLAYO, 2017		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
AUTORES	Cabrera Chafloque José Carlos	
	Cadenas Soriano Sugeili Katherine	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Analizar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. – Chiclayo, 2017	
	ESPECÍFICOS Analizar las condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. Determinar los factores de mayor influencia de las condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. Analizar el nivel de desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. Determinar los factores de mayor influencia en el desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.	

	Proponer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y consecuentemente el desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.
--	---

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

<p>¿Está de acuerdo con la iluminación de su lugar de trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
---	---

<p>¿Cómo calificaría usted el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
--	---

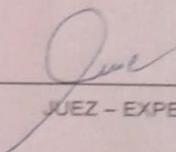
<p>¿Está de acuerdo con la temperatura de su lugar de trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
---	---

<p>¿Considera Usted que el valor de su trabajo es remunerado adecuadamente?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera Usted importante que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Consideras adecuada la distribución de las horas de descanso?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera que las condiciones de trabajo son relevantes para un buen desempeño?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Con frecuencia el supervisor le felicita por hacer un buen trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Está de acuerdo que les brinden incentivos por su desempeño laboral?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>¿Considera Usted que deben tener reuniones de confraternidad en la empresa?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cuentan con capacitaciones para mejorar sus servicios?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Les brindan charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera Usted que existe competencia interna entre los colaboradores en relación al esfuerzo de cada uno?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe empresas del mismo rubro?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa tiene claramente definida una línea de carrera para sus trabajadores?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

¿Considera Usted que su trabajo contribuye a su crecimiento personal? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>16</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Cristhian Sandoz Uruste</i>
	PROFESIÓN	<i>Lic. en Administración</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Mg. en Gestión del Talento Humano</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>05 años y 04 meses</i>
	CARGO	<i>Punto a Tiempo Perceal</i>
EL DESEMPEÑO LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL ESTUDIO CONTABLE BCJ ASESORES Y CONSULTORES – CHICLAYO, 2017		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
AUTORES	Cabrera Chafloque José Carlos Cadenas Soriano Sugeili Katherine	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Analizar el desempeño laboral y las condiciones de trabajo del ESTUDIO CONTABLE BCJ ASESORES Y CONSULTORES – Chiclayo, 2017	
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de desempeño laboral del personal del Estudio Contable BCJ Asesores y Consultores. Determinar los factores de mayor influencia en el desempeño laboral del personal del Estudio Contable BCJ Asesores y Consultores. Analizar las condiciones de trabajo del Estudio Contable BCJ Asesores y Consultores. Determinar los factores de mayor influencia de las condiciones de trabajo del Estudio Contable BCJ Asesores y Consultores.	

	<p>Proponer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y consecuentemente el desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>¿Está de acuerdo con la iluminación de su lugar de trabajo? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>¿Cómo calificaría usted el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>¿Está de acuerdo con la temperatura de su lugar de trabajo? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>¿Considera Usted que el valor de su trabajo es remunerado adecuadamente?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera Usted importante que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Consideras adecuada la distribución de las horas de descanso?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera que las condiciones de trabajo son relevantes para un buen desempeño?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Con frecuencia el supervisor le felicita por hacer un buen trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Está de acuerdo que les brinden incentivos por su desempeño laboral?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>¿Considera Usted que deben tener reuniones de confraternidad en la empresa?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cuentan con capacitaciones para mejorar sus servicios?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Les brindan charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera Usted que existe competencia interna entre los colaboradores en relación al esfuerzo de cada uno?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe empresas del mismo rubro?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa tiene claramente definida una línea de carrera para sus trabajadores?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>16</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

Cristhian Sánchez

JUEZ - EXPERTO

Mg. Cristhian Sánchez Uribe

CLAD - 07620

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Emma Verónica Ramos Farroñán
PROFESIÓN	Licenciada en Administración	
ESPECIALIDAD	Mg. en Educación y Doctora en Educación	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 años	
CARGO	DTC / JEFE de Coordinación	
CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C – CHICLAYO, 2017		
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
AUTORES	Cabrera Chafloque José Carlos Cadenas Soriano Sugeili Katherine	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL: Analizar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C– Chiclayo, 2017</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Analizar las condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C</p> <p>Determinar los factores de mayor influencia de las condiciones de trabajo en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C</p> <p>Determinar los factores de mayor influencia en el desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.</p>	

Proponer estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y consecuentemente el desempeño laboral del personal en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

¿Está de acuerdo con la iluminación de su lugar de trabajo?

TA TD ()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

¿Cómo calificaría usted el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve?

TA TD ()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

¿Está de acuerdo con la temperatura de su lugar de trabajo?

TA TD ()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

<p>¿Considera Usted que el valor de su trabajo es remunerado adecuadamente?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera Usted importante que trabajen más horas de las que se reconocen por contrato?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Consideras adecuada la distribución de las horas de descanso?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera que las condiciones de trabajo son relevantes para un buen desempeño?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Con frecuencia el supervisor le felicita por hacer un buen trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Está de acuerdo que les brinden incentivos por su desempeño laboral?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

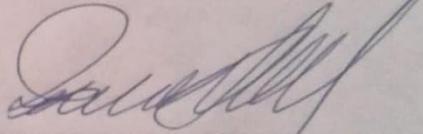
<p>¿Considera Usted que deben tener reuniones de confraternidad en la empresa?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Cuentan con capacitaciones para mejorar sus servicios?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Les brindan charlas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera Usted que existe competencia interna entre los colaboradores en relación al esfuerzo de cada uno?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe empresas del mismo rubro?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa tiene claramente definida una línea de carrera para sus trabajadores?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

¿Está de acuerdo con el horario de trabajo establecido? a) S b) CS c) AV d) CS e) N	TA(✓) TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>15</u> N° TD _____
-----------------------	-----------------------------

2. COMENTARIO GENERALES

3. OBSERVACIONES



JUEZ - EXPERTO
404430

ANEXO N°8

REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCOTRI BCJ S.A.C. CHICLAYO, 2021

AUTOR

Jose Carlos Cabrera Chafloque

RECuento DE PALABRAS

16355 Words

RECuento DE CARACTERES

88655 Characters

RECuento DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.0MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 8, 2023 9:25 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 8, 2023 9:26 AM GMT-5

● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ANEXO N°9
ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0538-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, CABRERA CHAFLOQUE, JOSE CARLOS y CADENAS SORIANO, SUGEILI KATHERINE, con su tesis Titulada **CONDICIONES DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PLANCONTRI BCJ S.A.C. - CHICLAYO, 2021.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de febrero del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

ANEXO N°10
EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN

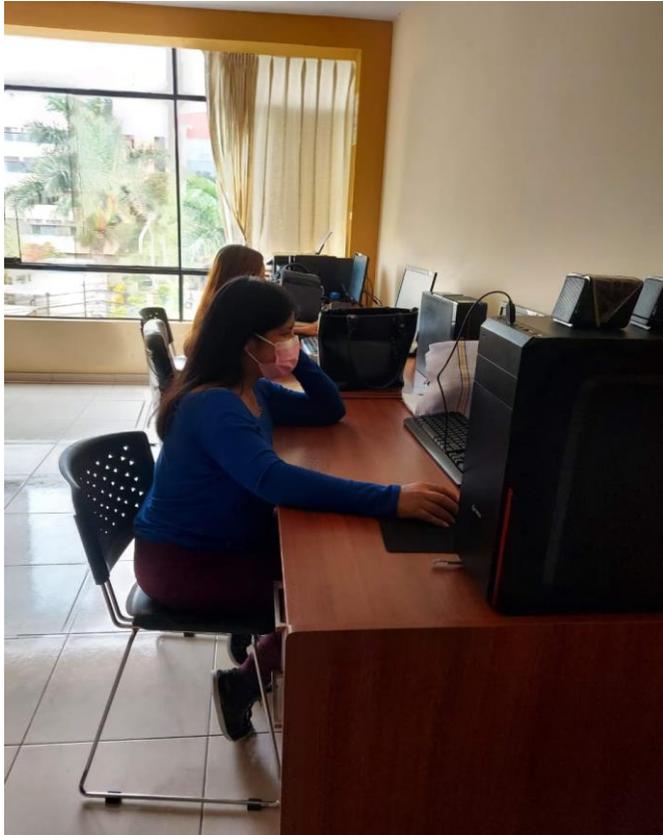


Figura 32: Observamos en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C., los escritorios se encuentran unidos no hay mucho espacio para las condiciones de trabajo.

Fuente: *Elaboración propia*



Figura 31: Vemos en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C., poca iluminación en cada escritorio de los trabajadores.

Fuente: *Elaboración propia*



Figura 33: Observamos la acumulación de documentos valiosos en la empresa PLANCONTRI BCJ S.A.C. por ende origina daños.

Fuente: Elaboración propia