



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Las condiciones laborales en el rendimiento laboral dentro del  
almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORES:**

Bolivar Garay, Elias Vuntish (ORCID: 0000-0001-9549-8689)

Monroe Machahua, Maryori Madeleine (ORCID: 0000-0001-5477-1116)

**ASESOR:**

Mgrt. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedicado en primera instancia a Dios por mantenernos actualmente con salud.

A nuestros familiares especialmente, nuestros padres, por habernos brindado su apoyo durante todo este tiempo; muchos de nuestros logros se los debemos a ellos en lo que se incluye este, ya que son nuestra razón de ser, que nos orientan a seguir con nuestras metas propuestas.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo y en especial nuestra facultad de Administración por seleccionar capacitados docentes quienes fueron primordiales para nuestra formación universitaria.

También a nuestros docentes, por su apoyo, motivación y soporte para culminar nuestros estudios profesionales, por su sostén ofrecido a su vez por estimular el crecimiento de nuestro aprendizaje profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Listado de expertos	15
Tabla 2: Coeficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos	16
Tabla 3: Nivel de las condiciones laborales de los trabajadores	18
Tabla 4: Nivel del rendimiento laboral de los trabajadores del almacén	19
Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables en contraste	20
Tabla 6: Coeficiente de relación de la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén en una empresa pañalera	21
Tabla 7: Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén	21
Tabla 8: Coeficiente de relación del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera	22
Tabla 9: Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre el ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén	22
Tabla 10: Coeficiente de relación de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera	23
Tabla 11: Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén	23
Tabla 12: Coeficiente de relación de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera	24
Tabla 13: Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén	25

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021, se realizó un estudio cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional causal. La población fue estudiada en su totalidad, conformada por 40 trabajadores del almacén, empleando como técnica la encuesta, así también se empleó el estadístico SPSS 26 y se determinó la fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach con un 0.941 teniendo un rango aceptable, así mismo para deducir la relación de las variables se empleó el estadígrafo de Pearson con un resultado de 0,538 y un sig. de 0,000 menor a 0,05, lo cual indica que la correlación es positiva moderada, contrastando la hipótesis general con el estadígrafo chi cuadrado de Pearson dando un valor 0,156 y una sig. (bilateral) de 0,000 menor a 0,05, se concluye el nivel de influencia a través del coeficiente de determinación expresado en la regresión lineal R<sup>2</sup> un nivel de influencia 51,4% del nivel de rendimiento laboral en las condiciones laborales de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera.

Palabras clave: condiciones laborales, rendimiento laboral, motivación, planificación.

## **Abstract**

The main objective of the present research was to determine the influence of working conditions on the labor performance of warehouse workers within a diaper company in the district of Santa Clara 2021, a quantitative study of applied type, non-experimental cross-sectional design and of causal correlational scope. The population was studied in its entirety, made up of 40 warehouse workers, using the survey as a technique, thus the SPSS 26 statistic was also used and the reliability of the instrument was determined using Cronbach's Alpha with 0.941 having an acceptable range, thus In order to deduce the relationship of the variables, the Pearson r statistic was used with a result of 0.538 and a sig. 0.000 less than 0.05, which indicates that the correlation is moderately positive, contrasting the general hypothesis with Pearson's chi-square statistic, giving a value of 0.156 and a sig. (bilateral) of 0.000 less than 0.05, the level of influence is concluded through the coefficient of determination expressed in the linear regression R<sup>2</sup> a level of influence 51.4% of the level of work performance in the working conditions of the workers of the warehouse within a diaper company.

Keywords: working conditions, job performance, motivation, planning.

## I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones y medio ambiente laboral se constituyen por un conjunto de elementos que repercuten directa o indirectamente en la seguridad y salud de cada trabajador, siendo este el principal interprete del éxito de la empresa. Por ende, es importante mencionar que la productividad y las condiciones de trabajo que se ofrece, están relacionadas entre sí (Nicolaci, 2008). Hoy en día, las condiciones de trabajo se han visto afectadas a raíz de la coyuntura por la que el mundo atraviesa, las condiciones psicológicas son dañadas debido a la incertidumbre vivida, que ha orillado a diversas empresas al teletrabajo y a un desequilibrio de la jornada laboral (Torres et al., 2021).

En el plano internacional, en España un estudio menciona que, de cada 10 trabajadores, solo 3 están satisfechos con el salario que perciben. Gran cantidad de los españoles, buscan empresas que den mayor protagonismo al salario emocional. Los beneficios sociales más valorados vendrían a ser, el horario flexible, seguro de salud, servicio de bienestar, teletrabajo, formación, entre otros (Corresponsables, 2019).

Mientras tanto, en el Perú, la población económicamente activa tiene una fuerte exposición al ruido, a la radiación solar, a la mala postura y al trabajo rutinario, la mayor parte de los trabajadores reportan que no se identifica ni se evalúa los riesgos laborales en sus puestos de trabajo, siendo estas las causas frecuentes que atacan a la salud de los colaboradores y a su rendimiento. Mencionan que no existe un comité de seguridad y salud ocupacional, por ende, no se les realiza las evaluaciones medicas pertinentes (Sabastizagal et al., 2020).

La compañía en estudio, es una empresa transnacional dedicada a la fabricación y comercialización de productos de higiene personal, cuenta con más de 500 trabajadores y dos plantas en el Perú, en el área de materia prima se evidencian incomodidades por parte de los colaboradores a raíz de las malas decisiones tomada por el coordinador del almacén y a la mala gestión administrativa por parte de los líderes de turno, la relación entre los trabajadores y los encargados de generar el orden y brindar las condiciones necesarias, se vieron afectadas por diferentes factores que determinaron una estrecha



coordinación, algunos de los factores que generan incomodidad entre los participantes del área, es el desinterés por mejorar el sistema de ventilación; ya que en el verano, por ser una estructura metálica, el ambiente se calienta generando cierto malestar y somnolencia entre los trabajadores, el mal estado de las maquinas (equipos y montacargas) y los constantes reportes por averías, manifiestan un desagrado por cumplir sus funciones diarias; ya que estos acontecimientos no brindan seguridad a la hora de cumplir las tareas, los sistemas de pase (puertas levadizas y puertas corta fuego), también son un problema a la hora hacer una tarea, por los constantes reportes realizados por parte de los trabajadores a causa de su mal estado.

Estos diferentes factores traen como consecuencia, las malas condiciones sociales, como la falta de comunicación, descoordinación, falta de confianza, desinterés y la falta de armonía, factores que provocan la inestabilidad de los trabajadores por cumplir sus funciones, y el desagrado para con los líderes y jefes. Los distintos factores que influyen directa o indirectamente al trabajador, tendrían que ser objeto de estudio para los profesionales de recursos humanos, ya que ellos determinarán y/o diseñarán programas que ayuden a evaluar conductas y a elevar el rendimiento de los colaboradores (Gabini, 2017).

Desde este punto de vista, en consecuencia, de la problemática plasmada, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021?, seguido de los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021?, ¿Cuál es la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021?, ¿Cuál es la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021?.

Se justifica esta investigación porque se ahondará sobre las condiciones laborales en el rendimiento laboral. Así mismo las causas del mal rendimiento, las incomodidades que los trabajadores dan a conocer sus líderes y los reclamos

que estos hacen en cuanto a las condiciones del espacio donde desarrollan sus labores y el mal manejo de las decisiones tomadas por los empleadores; y para ello nos enfocamos en analizar distintos trabajos relacionados al tema. Se hayan diversas realidades problemáticas tanto internacionales, nacionales como locales los cuales rescatamos las diferentes teorías que nos ayudaran a entender los distintos puntos de vista de acuerdo a nuestras variables, por ende, se trató de entender cada una de ellas para encontrar posibles soluciones a los problemas que aquejan a los trabajadores del almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara.

Cuyo objetivo general de la presente investigación es: Determinar la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021, mediante el cual los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021. Determinar la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021. Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021.

Por tal motivo se plantea la siguiente hipótesis: las condiciones laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021 y como hipótesis específicas las siguientes: La comunicación efectiva influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021. El ambiente de trabajo influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021. La seguridad y salud ocupacional influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera en el distrito de Santa Clara 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en esta investigación, se recopilaron los estudios internacionales, nacionales y locales como prerrequisito; las siguientes:

Como pioneros internacionales, los autores Grisales y Gallego (2020) emplearon una encuesta realizada por una empresa privada en Pereira, Colombia, investigando la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados, por lo que se consideró que tenía un impacto en el 30% de los trabajadores de la empresa. realizó una encuesta de muestra. Los resultados de la investigación muestran que la satisfacción laboral a menudo tiene una relación efectiva con las condiciones laborales, por lo que el 53,3% de los participantes no está satisfecho con las condiciones ambientales y las herramientas proporcionadas. La conclusión es que las condiciones laborales influyen significativamente en algunos factores que provocan el descontento de los trabajadores, principalmente las condiciones físicas y ambientales.

En el caso de Bravo (2019), obtuvo opiniones de talentos gerenciales a través de encuestas y pautas de entrevista al momento de investigar para determinar las condiciones laborales de los trabajadores del departamento de servicio de inserción laboral en Babahoyo Ecuador. Al completar las actividades asignadas para lograr las metas organizacionales, identificar los problemas que enfrentan en el día a día, que describe las condiciones que existen en el departamento, entre los resultados destacables, se concluyó que una de estas condiciones inapropiadas es que la ubicación de la infraestructura de FENEDIF no es la ideal por el ruido, porque la institución no está muy concurrida y frecuentada, y no cuentan con una ubicación estable, por lo que interrumpir las actividades de los trabajadores, provocando muchas molestias e incomodidades.

Por consiguiente, Caiza (2020), El principal objetivo fue determinar el nivel de desempeño de la empresa AROPIA INC S.A. Latacunga-Ecuador, la investigación es un método cuantitativo, utilizando métodos de investigación inductivos, investigación de campo tipo descriptiva, su muestra es de 18 trabajadores, ya que una herramienta de recolección de datos es una encuesta, su principal autor para la variable rendimiento laboral son Caiza et al., (2018). Finalmente se concluyó que la grandiosa parte de los trabajadores no proyectan

debidamente su labor, de modo que en circunstancias no alcanzan efectuarlo en el tiempo y forma conveniente esto ocasiona que los trabajadores ejecuten diversidad de equivocaciones porque no obtienen sus destrezas laborales renovadas, componente que se da primordialmente por el hecho de que la compañía no ha ejecutado los empeños precisos para apreciar e instruir a sus trabajadores, lo cual predomina evidentemente en la productividad de la compañía, es decir que si el rendimiento laboral incrementa la productividad empresarial también de igual manera incrementaría.

Ruiz (2019), Su objetivo principal fue conocer qué factores afectan el desempeño laboral de los colaboradores de Gutlop SA en Babahoyo, Ecuador Utiliza métodos de investigación inductivos y descriptivos La muestra es de 37 colaboradores Como herramienta de investigación utiliza encuestas, los principales autores de las variables de desempeño laboral son Moner y Artilés (2015), lo que nos permite partir de supuestos concretos y descubrir sus propias conclusiones generales que son propicias para la investigación. Por tanto, se concluye que el desempeño laboral de la empresa tiene defectos en las ventas, los cuales también tienen un gran impacto en los empleados y su desempeño. Además, existen irregularidades en las actividades y funciones delegadas, que provocan que los jefes, supervisores y otros sean incorrectos. La organización y dirección de los colaboradores se superan en las actividades laborales de los colaboradores, resultando en un desempeño laboral lamentable y muchas desolaciones que trastocan cada proceso.

Pilligua y Arteaga (2019), Tuvo como objetivo evaluar el clima laboral como factor importante en el desempeño productivo de la empresa Hardepex Cia. Ltda- Colombia, su tipo de investigación es descriptiva y su técnica estadística es analizar cualitativamente una muestra de 87 trabajadores de la empresa, mediante cuestionarios. Una herramienta para la investigación, sus principales autores de la variable rendimiento laboral son Pérez y Merino (2016). Los resultados muestran que el clima de trabajo interno de la empresa no es lo suficientemente bueno, por lo que el desempeño laboral de los colaboradores no es lo suficientemente bueno. Finalmente, hacer algunas sugerencias a la organización de que no importa con qué departamento estén comprometidos o

las tareas que desempeñen, siempre deben tener un buen clima laboral, por lo que resaltar el buen desempeño laboral es influyente.

Por tanto, como antecedente nacional del autor Vásquez (2020), su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación laboral de los socios gestores territoriales del Bajo Mayo en Tarapoto, Perú, método de investigación aplicado y no experimental. Diseño descriptivo y descriptivo. La muestra de investigación está formada por 39 trabajadores, utilizando técnicas de encuesta y cuestionarios como herramienta, El principal autor de condiciones variables de trabajo es Chiavenato (2019). Los resultados obtenidos se vieron confirmados por la significancia de 0,000 y el coeficiente de correlación de 0,837, lo que significa que la motivación está claramente relacionada con las condiciones de trabajo, razón por la cual los empleados están insatisfechos, lo que indica que no están interesados en ser motivados. Realizar el trabajo de la mejor y más eficaz forma La conclusión fue que las condiciones de trabajo presentan defectos en el ambiente físico, ventilación y temperatura ambiente, pero no solo en este aspecto, sino también en aspectos psicológicos.

Hurtado (2019), El objetivo general fue aclarar las condiciones de trabajo con Alemana S.A.C., en la ciudad de Arequipa-Perú. Su investigación fue un estudio de correlación de diseño transversal no experimental, su población es de 89 trabajadores y la muestra da lugar a 80 colaboradores, el uso de cuestionarios como herramienta conduce al uso de métodos de encuesta. Los principales autores teóricos de las variables de condición laboral son Posada y González (2014). Todo lo obtenido por las condiciones laborales débiles o de bajo nivel de la empresa tiene una relación y relación significativa con el nivel de vitalidad, dedicación, enfoque y dedicación de los empleados. La conclusión que se obtuvieron de los resultados es que, Alemana S.A.C. es insuficiente o inadecuada para el buen desempeño de los colaboradores o empleados.

Chamorro (2017), Se expresó como el objetivo de determinar la relación entre la comunicación empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Vega en el área de bodegas de Lima, Perú. Se aplicó métodos de investigación, descriptivo-relevante, no experimental, transversal. -seccional, y

su muestra es de 26 colaboradores, su herramienta de investigación fue la encuesta, El principal autor teórico de su desempeño laboral variable fue Chiavenato (2000), se reconoce su supuesto general, la similitud entre variables es 0.751, por lo que la importancia de obtener es que el tipo y método de comunicación empresarial tengan una correlación positiva considerable Se relaciona al desempeño laboral de los empleados. La conclusión a la que se llegó es que, con base en los productos obtenidos estadísticamente, se determinó que existe un vínculo de prueba fuerte y significativo entre las dos variables mencionadas.

Rodríguez (2018), Su principal objetivo fue determinar la relación entre salario emocional y desempeño laboral en Makro Supermayorista SA en el distrito de Santa Anita, Lima-Perú. El estudio utilizó un método de cruce aplicado, descriptivo, relevante y no experimental. Corte transversal, un total de 180 colaboradores, una muestra de 123 colaboradores, su herramienta de investigación fue la encuesta, el autor principal de sus variables de desempeño laboral fue Chiavenato (2000), quien confirmó la consistencia indispensable entre salario emocional y desempeño laboral a través del diagnóstico, que muestra que el desempeño laboral tiene una relación significativa con oportunidades de desarrollo, vida equilibrada y salud mental. Al final, la conclusión a la que se llegó fue que se comprobó la coherencia con el objetivo general y se valoró la reciprocidad positiva y representativa entre una variable y otra.

En su estudio de Choque (2017), Tuvo como objetivo determinar el nivel de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de MYPE en Comercialización de Muebles Melamínicos Ayacucho, Perú. Los métodos de investigación utilizados son cuantitativos, no experimentales, descriptivos y relevantes, con un total de 2,135 trabajadores. muestra fue de 85 trabajadores, como herramienta de investigación utilizó encuestas, El principal autor teórico de su desempeño laboral variable fue Motowidlo (2013). El trabajo determinó que existe un acuerdo representativo entre la comunicación empresarial variable y el desempeño laboral de los empleados de la empresa, lo que significa que la participación de los empleados, el reconocimiento del

desempeño laboral y la evaluación y el desempeño laboral tienen La relación entre representatividad y notabilidad. A su vez, se encontró un nivel de enlace de demostración de 0.973, lo que indica que la primera variable está estrechamente relacionada con la segunda variable.

A través de la teoría de la gestión de las relaciones interpersonales, proporciona una base necesaria para entender a los trabajadores como personas con sentimientos y emociones; como individuos o grupos, las personas que responden a estímulos o impulsos toman decisiones y elecciones racionales a su vez (Omolawal, 2021), por eso, Elton Mayo descubrió que la parte más importante y destacada de una organización o empresa son las personas. Por lo tanto, si tienen una buena relación con la sociedad, la gente se sentirá más realizada y feliz. A favor de las normas dominantes y del ámbito, buscó las relaciones interpersonales para satisfacer las necesidades de las personas y de la sociedad (Rojas & Madero, 2018).

La variable independiente de Condiciones laborales. Según Alarcón et al. (2018) es un área interdisciplinaria coherente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el cargo o empleo.

Dimensión comunicación efectiva: Que tiene un significado importante e indispensable para la integración y la interacción de los colaboradores que conviven en una empresa o compañía, lo que conlleva a tener un vínculo entre ellos y las estrategias operacionales (Traverso et al., 2017).

Sistema interno: Tanto en la comunicación general como en la comunicación organizacional se transmiten mensajes que toman determinada ruta para ser alcanzada por el receptor. A estas direcciones que fluyen el mensaje se les puede definir como redes de la comunicación (Reyes et al., 2017).

Comunicación entre trabajadores: La comunicación entre trabajadores (comunicación horizontal), sirve para una transmisión eficaz e imprescindible de información también para facilitar la comunicación, por lo cual no se ocurrirá inconveniente por carencia de comunicación necesaria por lo tanto la compañía marcha de forma más competente (Owade 2017).

Dimensión ambiente de trabajo: está constituida por factores de riesgo que existe dentro de la empresa (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, etc.) la cual abarca los requerimientos, exigencias y limitaciones del puesto de trabajo (Tomas, 2004).

Recursos materiales: Es el patrimonio de las organizaciones y está conformado por inmuebles, estructura, y materias de consumo, lo cual garantiza el funcionamiento de la operación (Navarro, 2020).

Entorno físico: Es muy relevante y está incluido dentro de los factores más importantes dentro de la compañía, considera al entorno físico como una herramienta y sobre todo señala que las relaciones sociales con los clientes y empleados también forman parte importante de ese entorno (Serrano, 2004).

Dimensión seguridad y salud ocupacional: Es la observación de acontecimientos que puede causar algún daño o lesión, se implementa procedimientos y métodos que ayudan a evaluar y controlar los factores de riesgo y los riesgos que se asocian (Henaó, 2011).

Integridad física: Es la garantía del buen estado del cuerpo o al funcionamiento fisiológico, del mismo modo se pretende conservar dicho estado antes conductas que pretenden dañarlo (Sáenz, 2015).

Bienestar social: Es el valor que damos a las cosas a raíz de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad. Al hablar de bienestar social, se resalta el comportamiento del individuo frente a la sociedad (Della et al., 2017).

Variable rendimiento laboral; serie de conductas o comportamientos que son importantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que el individuo se desempeña (Gabini, 2018).

Dimensión motivación laboral: Está vinculado con el rendimiento y el clima laboral, por lo cual los motivos que pueden impulsar a una persona son abundantes, tales son el tema de los trabajadores habitualmente son expectativas económicas o remunerativas, reconocimiento social, satisfacción personal, seguridad laboral, evolución de retos o deseos de autoridad, por lo cual existen dos tipos de motivos uno de ellas es las intrínsecas que no busca o



pretende ninguna recompensa sino que un fin en sí mismo y el último las extrínsecas que persigue o busca un premio, recompensa, lo cual también puede ser económico (Arrizabala, 2018).

**Incentivos:** Comprende no solo en ideales materiales sino también en ideales morales, y vale como punto primordial para una infinidad de hábitos en las corporaciones actuales y lugares de faena (Ali & Anwar, 2021).

**Oportunidad de desarrollo:** El desarrollo humano es una sucesión en el cual las oportunidades se expanden y permiten tener una vida cómoda, disfrutar de la salud y a una buena educación (Mujica & Gonzales, 2010).

**Dimensión competencia laboral:** Es una capacidad acertada con la finalidad de desarrollar una actividad laboral específica. Se dice que la competencia laboral es la capacidad existente y subjetiva y no una expectativa de éxito al a hora de realizar el trabajo (Ludeña, 2012).

**Capacitaciones:** Es una actividad que se inicia en una organización con el fin de mejorar la actitud, el conocimiento habilidades y conductas del trabajador para su aporte adecuado al trabajo (Cabellos & León, 2018).

**Eficiencia y eficacia:** Se relaciona a la eficacia con el logro de los objetivos, metas logradas, desarrollo de los conocimientos dentro del área de trabajo y la percepción del nivel de la calidad de las labores (Salas & Vega, 2020). Mientras que, a la eficiencia como la relación entre el trabajo útil consumado, por lo cual es una medida de la productividad de una labor donde intervine la velocidad, rapidez, realizar las cosas bien, trabajo duro, los altos rendimientos, entre otros (Nayak, 2017).

**Dimensión planificación:** Es establecer los objetivos e implementar los planes que se puedan concretar en un tiempo determinado. La planificación consiste en determinar un punto de llegada, que se debe hacer para llegar, como se puede hacer, cuando y establecer un orden para lograr los objetivos determinados (Bernal, 2012).

**Organización:** Implica contar con una planificación y prever sucesos no conformes, realizar las actividades de manera ordenada evitando el re trabajo e

implementando procedimientos que ayudaran a lograr los objetivos (Seguí, 2014).

Trabajo en equipo: Implica productividad, competitividad y logro de los objetivos. Es un conjunto de personas que viven en completa coordinación que tienen como enlace la comunicación (Ayoví, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada porque es aquel estudio que se involucra con la utilización de los conocimientos científicos para resolver los problemas prácticos, a su vez está fundamentada en los hallazgos tecnológicos en relación a la teoría del producto a investigar (Morocho et al., 2018).

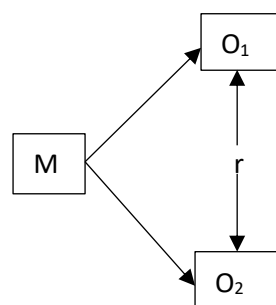
Respecto a la investigación presenta un enfoque cuantitativo donde esta investigación o estudio permite suministrar a diferentes concentraciones determinadas en la población tomando en cuenta poder medir los objetivos en los resultados llegando a determinar la efectividad de investigación del producto a estudiar.

De esta manera de acuerdo al diseño de investigación, el estudio presenta un diseño no experimental porque no se llegará a manipular las variables en ningún momento determinado del estudio, solo se analizarán tal cual.

Es de tipo transversal, ya que no se realiza ninguna intervención del investigador, de esta manera este estudio se desarrollará en un determinado tiempo, lo cual se recolectará la información sin manipular ninguna intervención durante el proceso de la investigación (Mendivelso, 2018).

Por su alcance es correlacional causal, se indagó el grado de asociación entre variables e implicó la explicación de causas, para ello esta secuencia de diseño de investigación busca encontrar el nivel de influencia en las variables puesta contraste en el estudio.

Para ello se presenta el siguiente diagrama de diseño de investigación:



Donde:

M = Trabajadores del almacén de una empresa pañalera.

O<sub>1</sub> = Condiciones laborales.

O<sub>2</sub> = Rendimiento laboral.

r = relación (influencia de variables).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Condiciones laborales

Definición conceptual: Es la variable independiente de categoría cuantitativa. Según Alarcón et al. (2018) es un área interdisciplinaria coherente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el cargo o empleo.

Definición operacional: Las condiciones laborales se dividieron en comunicación efectiva, ambiente de trabajo y seguridad y salud ocupacional, las cuales cuentan con ocho indicadores los cuales permitirán cuantificar las dimensiones, los mismos que van a ser medidos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert.

Dimensiones: Comunicación efectiva, Ambiente de trabajo, Seguridad y salud ocupacional.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Serie de conductas o comportamientos que son importantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que el individuo se desempeña (Gabini, 2018).

Definición operacional: El rendimiento laboral se dividió en motivación laboral, competencia laboral y planificación, las cuales cuentan con ocho indicadores los cuales permitirán cuantificar las dimensiones, los mismos que van a ser medidos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert.

Dimensiones: Motivación laboral, Competencia laboral, Planificación.

Escala de medición: Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La investigación tuvo como finalidad estudiar a los trabajadores del almacén de una empresa pañalera ubicado en Santa Clara cuya población está conformada por 40 trabajadores a quienes se estudiaron en su totalidad en esta investigación.

Criterios de inclusión:

Se consideró el tiempo de permanencia en planilla mayor a 1 año, ya que es el tiempo ideal para que el trabajador pueda conocer más a fondo la empresa y por lo tanto las características que la identifica; cuyos rangos de edad fluctúan entre los 21 a 60 años.

Criterios de exclusión:

No se consideró aquellos trabajadores que laboran menos de 1 año y que estén en periodo de prueba, también que sea de edad menor de 21 años.

En función a la muestra del presente estudio, se trabajó con el total de la población por ser tan pequeña según las características de una muestra censal se tomó al total de los 40 trabajadores del almacén de una empresa pañalera, cifra que refiere a la cierta cantidad de trabajadores el mes de setiembre del presente año.

De esta manera se utilizó un muestreo probabilístico donde se centraliza que todos los elementos de la población son seleccionados o presentan toda la probabilidad de ser investigados, esto refiere que solo se estudia a grupos específicos como se presenta en la investigación.

Unidad de análisis que presenta esta investigación es un trabajador del almacén de una empresa pañalera.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica:

La investigación aplico la encuesta para la recolección de datos, dirigida a los trabajadores del área de almacén de una empresa pañalera, el cual nos

será útil para la medición de las variables que se están estudiando como son: condiciones laborales y rendimiento laboral.

Instrumento:

En la investigación se empleó un cuestionario conformado por 24 ítems, donde se utilizó la escala de Likert para estudiar a las variables condiciones laborales y rendimiento laboral, donde cada variable está compuesto por 12 ítems.

Validez:

La validez del instrumento estuvo a cargo de tres profesionales expertos en el tema, quienes validaron cada uno de los enunciados de los cuestionarios y determinaron que nuestro instrumento es aplicable.

Tabla 1

*Listado de expertos.*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Ricardo Iván Vertiz Osos	Aplicable
2	Magister	Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
3	Magister	Yessica Marilú Acuña Romero	Aplicable

*Nota:* elaboración por el investigador del estudio.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Para la confiabilidad de la investigación se utilizó el método estadístico de Alfa de Cronbach con el fin de brindar veracidad, por lo que se realizó una prueba piloto de 10 trabajadores del área de almacén para su utilización y fijación de los coeficientes localizados en el instrumento, lo cual dio como resultado una fiabilidad de 0.941.

Tabla 2

*Coeficientes de Alfa de Cronbach en los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach
Variables Condiciones laborales en el rendimiento laboral.	0,941

*Nota:* elaboración por el investigador del estudio

### **3.5. Procedimientos**

Para la investigación realizada se inició identificando el problema de la empresa, de ahí con el permiso de la empresa pañalera para autorizar a sus trabajadores se aplicó el cuestionario piloto a los trabajadores a fin de afianzar la viabilidad de los instrumentos. Por consiguiente, para el avance de la investigación se procedió a emplear el instrumento de acuerdo con el tamaño de la población establecida, para así posteriormente analizar los datos de la información y obtener las conclusiones, luego de constatar la discusión con los antecedentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En la investigación presente se empleó el análisis de la información a través del uso de la herramienta SPSS versión 26, para así adquirir las tablas de distribución de frecuencias necesarias para el análisis descriptivo. Por otro lado, para el análisis inferencial se empleó la prueba de R de Pearson para la correlación entre las variables y dimensiones a su vez se empleó la R2 Regresión lineal para obtener el nivel de influencia.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación ha sido realizada de acuerdo a los lineamientos definidos en la “Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales”, se realizó la reservación de los autores de las citas de acuerdo a las normas de la

Universidad Cesar Vallejo y de acuerdo al formato APA. Por lo tanto, se respetó los derechos de los autores indagados, consultados y la definición de las respectivas teorías. En base a la encuesta empleada se respetó la autonomía y anonimato de los trabajadores, en lo cual no se mostrará ni se compartirá ningún testimonio que dé a revelar la identidad de los trabajadores para esta investigación.



#### IV. RESULTADOS

De acuerdo a la información recolectada en el campo de estudio del almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara, se presenta los resultados mostrando la veracidad de acuerdo al contexto real que presento los datos obtenidos, respondiendo en función a los objetivos planteados en la investigación.

Análisis descriptivo de las condiciones laborales.

Tabla 3

*Nivel de las condiciones laborales de los trabajadores dentro del almacén.*

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
V1: Condiciones laborales	12	30,0%	11	27,5%	17	42,5%	40	100,0%
D1: Comunicación efectiva	10	25,0%	14	35,0%	16	40,0%	40	100,0%
D2: Ambiente de trabajo	13	32,5%	12	30,0%	15	37,5%	40	100,0%
D3: Seguridad y salud ocupacional	11	27,5%	7	17,5%	22	55,0%	40	100,0%

*Nota:* Aplicación de cuestionario a 40 trabajadores del almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara.

Según demostración de los resultados, se observa que los 40 encuestados expresaron con respecto a las condiciones laborales que tiene un nivel bajo del 30,0% y nivel medio del 27,5%. Así mismo la dimensión de la comunicación efectiva tiene un nivel bajo del 25,0% y nivel medio al 35,0%; también la dimensión del ambiente de trabajo tiene un nivel bajo del 32,5% y nivel medio al 30,0% y para finalizar la dimensión de la seguridad y salud ocupacional tiene un nivel bajo del 27,5% y nivel medio al 17,5%.

## Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral

Tabla 4

*Nivel del rendimiento laboral de los trabajadores del almacén.*

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
V2: Rendimiento laboral	13	32,5%	13	32,5%	14	35,0%	40	100,0%
D1: Motivación laboral	13	32,5%	13	32,5%	14	35,0%	40	100,0%
D2: Competencia laboral	12	30,0%	10	25,0%	18	45,0%	40	100,0%
D3: Planificación	10	25,0%	7	17,5%	23	57,5%	40	100,0%

*Nota:* Aplicación de cuestionario a 40 trabajadores del almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara.

Según demostración de los resultados, se observa que los 40 encuestados expresaron con respecto al rendimiento laboral que tiene un nivel bajo del 32,5% y nivel medio del 32,5%. Así mismo la dimensión de la motivación laboral tiene un nivel bajo del 32,5% y medio al 32,5%; también la dimensión de la competencia laboral tiene un nivel bajo del 30,0% y nivel medio al 25,0% y para finalizar la dimensión de la planificación tiene un nivel bajo del 25,0% y nivel medio al 17,5%.

## **Análisis inferencial de las variables en investigación**

Dado que el tamaño de la muestra de la investigación es menor a 50, se procede a emplear la prueba de Shapiro-Wilks, para así verificar si los datos procesados son paramétricos y no paramétricos, con el objetivo de determinar el estadígrafo a emplear.

Tabla 5

*Prueba de normalidad de las variables en contraste.*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,955	40	,110
Rendimiento laboral	,980	40	,692

*Nota:* Corrección de significación de Lilliefors.

Según la información de la tabla 5 se tuvo 40 encuestados, donde se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra fue menor de 50 encuestados. Los datos de la variable condiciones laborales tienen una significancia de 0,110 mayor a 0,05 y la variable rendimiento laboral tiene una significancia de 0,692 mayor a 0,05; por consiguiente, según la regla de decisión se acepta la hipótesis nula y en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna, ya que los datos de la muestra de las variables poseen una distribución normal.

Por los resultados obtenidos de la prueba de normalidad en la investigación se empleó la estadística paramétrica, a través del estadígrafo R de Pearson para así visualizar si hay una relación entre ambas variables.

**Objetivo específico 1:** Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén en una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021.

Tabla 6

*Coeficiente de relación de la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén en una empresa pañalera.*

		Comunicación efectiva	Rendimiento laboral
Comunicación efectiva	Correlación de Pearson	1	,538**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,538**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 6, existe una relación muy significativa debido al nivel de sig. menor de 0,01. Por lo tanto, se puede decir con un 90% de confianza que existe una correlación positiva media entre la dimensión de comunicación efectiva de la variable condición laboral y la variable rendimiento laboral, porque el estadístico r de Pearson es 0.538.

Tabla 7

*Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Sig.
Objetivo 1	,538 <sup>a</sup>	,290	,271	0.000

*Nota:* Variables predictoras: (Constante), rendimiento laboral.

Como se aprecia el coeficiente de determinación expresado en el R2 señala que el 29,0% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada (influencia) por los niveles de la comunicación efectiva, asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000 < 0.05, entonces se acepta la hipótesis planteada.

**Objetivo específico 2:** Determinar la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021.

Tabla 8

*Coeficiente de relación del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera.*

		Ambiente de trabajo	Rendimiento laboral
Ambiente de trabajo	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Los resultados que se muestran en la tabla 8 indican que existe una relación muy significativa debido al nivel de sig. menor de 0,01. Por lo tanto, se puede afirmar un 90% de confianza de que existe una correlación positiva media entre la dimensión ambiente de trabajo de la variable condición laboral y la variable de desempeño laboral, porque el estadístico r de Pearson es 0.574.

Tabla 9

*Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre el ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Sig.
Objetivo 1	,574 <sup>a</sup>	,329	,311	0.000

*Nota:* Variables predictoras: (Constante), rendimiento laboral.

Como se aprecia el coeficiente de determinación expresado en el R2 señala que el 32,9% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada (influencia)

por los niveles del ambiente de trabajo, asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000 < 0.05, entonces se acepta la hipótesis planteada.

**Objetivo específico 3:** Determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021.

Tabla 10

*Coefficiente de relación de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera.*

		Seguridad y salud ocupacional	Rendimiento laboral
Seguridad y salud ocupacional	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Según los resultados mostrados en la tabla 10, existe una relación muy significativa debido al nivel de sig. menor de 0,01. Por lo tanto, se puede expresar con un 90% de confianza que existe una correlación positiva media entre la dimensión de salud y seguridad ocupacional de la variable de condición laboral en la variable rendimiento laboral, porque el valor del estadístico r de Pearson es 0.727.

Tabla 11

*Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Sig.
Objetivo 1	,727 <sup>a</sup>	,529	,517	0.000

*Nota:* Variables predictoras: (Constante), rendimiento laboral.

Como se aprecia el coeficiente de determinación expresado en el R2 señala que el 52,9% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada (influencia) por los niveles de seguridad y salud ocupacional, asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000 < 0.05, entonces se acepta la hipótesis planteada.

**Objetivo general:** Determinar la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera del distrito de Santa Clara 2021.

Tabla 12

*Coeficiente de relación de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera.*

		Condiciones laborales	Rendimiento laboral
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,717**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,717**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Según los resultados mostrados en la tabla 12, existe una relación muy significativa entre las dos variables debido al nivel de sig. menor de 0,01. Por tanto, se puede decir con un 90% de confianza que existe una correlación positiva media entre las dos variables, de acuerdo al estadístico r de Pearson es 0,717.

Tabla 13

*Nivel de influencia y coeficiente de determinación entre las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Sig.
Objetivo general	,717 <sup>a</sup>	,514	,501	0.000

*Nota:* Variables predictoras: (Constante), rendimiento laboral.

Como se aprecia el coeficiente de determinación expresado en el R<sup>2</sup> señala que el 51,4% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada (influencia) por los niveles de las condiciones laborales, asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000 < 0.05, entonces se acepta la hipótesis planteada.



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a este apartado, se expondrá la divergencia y convergencia de la información detallada en función a las variables, donde se realiza las explicaciones en función a los resultados del estudio, lo cual se basa en función a los objetivos planteados en la investigación.

En líneas generales los resultados obtenidos en la presente investigación son de acorde a la naturaleza de los hallazgos de los trabajadores del almacén de una empresa pañalera, debido a la mala decisión del coordinador de almacén y la gestión administrativa inadecuada del jefe de turno, la relación entre los trabajadores y el personal responsable de generar los pedidos y brindar las condiciones necesarias se vio afectada por diferentes factores, que determinaron una estrecha coordinación, lo que generó malestar entre los participantes.

Ahora bien, se procederá realizar la integración entre los antecedentes, resultados y el fundamento que fortalece a las variables de estudio, tratando de profundizar la investigación, desde la situación descriptiva a continuación en función a los objetivos del estudio:

De acuerdo a la influencia de la comunicación efectiva en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera, existe una correlación positiva baja entre la dimensión de comunicación efectiva de la variable condición laboral y la variable desempeño laboral, porque el estadístico  $r$  de Pearson es 0.379, de esta manera de acuerdo al coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 29,0% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada (influencia) por los niveles de la comunicación efectiva. Estos resultados concuerdan con lo expresado en la investigación realizada por Chamorro (2017), en su estudio llega concluir, con base en los productos obtenidos estadísticamente, se ha determinado que existe un vínculo de prueba fuerte y significativo entre las dos variables mencionadas.

Así también el estudio de Choque (2017), donde indican que existe una coherencia representativa entre la comunicación empresarial y el desempeño laboral de los empleados de la empresa, es decir, la relación entre la participación de los empleados, el reconocimiento del desempeño laboral, la

evaluación del trabajo y el desempeño es representativa y significativa. A su vez, se encontró un nivel de enlace de demostración de 0.973, lo que indica que la primera variable está estrechamente relacionada con la segunda variable. Haciendo hincapié a la teoría de Navarro (2020), señalando que se compone de factores de riesgo que existen dentro de la empresa. Otros factores se enumeran como los factores más importantes dentro de la empresa. Considera el entorno físico como una herramienta, donde lo más importante es que muestra que la relación social con clientes y empleados también es una parte importante.

Con respecto a la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera, existe una correlación moderadamente positiva entre la dimensión de ambiente de trabajo de la variable condición laboral y la variable de desempeño laboral, porque el estadístico  $r$  de Pearson es 0.509, para ello el coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 32,9% de la variación del nivel de rendimiento laboral está explicada (influencia) por los niveles del ambiente de trabajo. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Rodríguez (2018), quien confirmó la consistencia indispensable entre salario emocional y desempeño laboral a través del diagnóstico, que muestra que el desempeño laboral tiene una relación significativa con oportunidades de desarrollo, vida equilibrada y salud mental. Al final, la conclusión a la que se llegó fue que se comprobó la coherencia con el objetivo general y se valoró la reciprocidad positiva y representativa entre una variable y otra.

Así también se reafirma con el estudio de Chamarro (2017), donde reconocieron la relación de acuerdo al contexto general entre variables es 0.751, por lo que la importancia de obtener el coeficiente de correlación entre la comunicación empresarial, con el desempeño laboral de los empleados, a lo que se llega es que, con base en los productos obtenidos estadísticamente, se ha determinado que existe un vínculo de prueba fuerte y significativo entre las dos variables. De acuerdo al estudio presentado se puede corroborar con la teoría de Traverso et al., (2017), señalando que tiene un significado importante e indispensable para la integración y la interacción de los colaboradores que

conviven en una empresa o compañía, lo que conlleva a tener un vínculo entre ellos y las estrategias operacionales.

Para ello, se determinó la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera, existe una correlación moderadamente positiva entre la dimensión de salud y seguridad ocupacional de la variable de condición laboral en la variable desempeño laboral, porque el valor del estadístico  $r$  de Pearson es 0.588. para ello de acuerdo al coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 52,9% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada (influencia) por los niveles de seguridad y salud ocupacional. Estos resultados concuerdan con lo expresado en la investigación realizada por Vásquez (2020), donde mostro de acuerdo a los resultados obtenidos se ven confirmados por la significancia de 0,000 y el coeficiente de correlación de 0,837, lo que significa que la motivación está claramente relacionada con las condiciones de trabajo, razón por la cual los empleados están insatisfechos, lo que indica que no están interesados en ser motivados.

Esta investigación también se puede corroborar con el trabajo de investigación de Choque (2017), donde indican que existe una coherencia representativa entre la comunicación empresarial y el desempeño laboral de los empleados de la empresa, es decir, la relación entre la participación de los empleados, el reconocimiento del desempeño laboral, la evaluación del trabajo y el desempeño es representativa y significativa. A su vez, se encontró un nivel de enlace de demostración de 0.973, lo que indica que la primera variable está estrechamente relacionada con la segunda variable. De esta manera tratando de profundizar según el fundamento de Della et al., (2016), refiere que es la observación de eventos que puedan ocasionar daños o lesiones, y la implementación de procedimientos y métodos que ayuden a evaluar y controlar los factores de riesgo y riesgos relacionados para asegurar el buen estado del organismo o función fisiológica, y de igual manera la tiene la intención de dañarlo.

Respecto a la influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera, existe una correlación positiva moderadamente entre las dos variables, de acuerdo al

estadístico  $r$  de Pearson es 0,538, a sí mismo a través del coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 51,4% de la variación del nivel de rendimiento laboral esta explicada influencia por los niveles de las condiciones laborales.

A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Grisales y gallego (2020) en estudio llegaron a concluir que las condiciones laborales influyen significativamente en algunos factores que provocan el descontento de los trabajadores, principalmente las condiciones físicas y ambientales. Así también Pilligua y Arteaga (2019), en su estudio donde resaltan algunas sugerencias a la organización de que no importa con qué departamento estén comprometidos o las tareas que desempeñen, siempre deben tener un buen clima laboral, por lo que resaltar el buen desempeño laboral es influyente. A esto se suma el fundamento de Arrizabala, (2018), hace referencia a una habilidad exitosa para desarrollar actividades laborales específicas. La capacidad de trabajo se refiere a la capacidad subjetiva existente al realizar el trabajo, no a la expectativa de éxito.

## VI. CONCLUSIONES

De las evidencias anteriores ya explicadas, se tomará en cuenta para poder determinar las conclusiones de la siguiente manera:

1. El nivel de influencia está determinado por el coeficiente de determinación expresado en la regresión lineal  $R^2$ , un nivel de variación de 29,0% del nivel de rendimiento laboral influye en los niveles de la comunicación efectiva, asimismo, se tiene un nivel sig. = 0,000 < 0.05, donde se acepta la hipótesis específica planteada.
2. Se determinó el nivel de influencia a través del coeficiente de determinación expresado en la regresión lineal  $R^2$  un nivel de influencia 32,9% de la variación del nivel de rendimiento laboral influye en los niveles del ambiente de trabajo, donde, se tiene un nivel sig. = 0,000 < 0.05, aceptando la hipótesis específica.
3. El nivel de influencia está determinado por el coeficiente de determinación expresado en la regresión lineal  $R^2$ , un nivel de variación de 52,9% del nivel de rendimiento laboral influye en los niveles de seguridad y salud ocupacional, donde se obtuvo un nivel sig. = 0,000 < 0.05, aceptando la hipótesis específica planteada.
4. Se determinó el nivel de influencia a través del coeficiente de determinación expresado en la regresión lineal  $R^2$  un nivel de influencia 51,4% del nivel de rendimiento laboral en las condiciones laborales de los trabajadores del almacén dentro de una empresa pañalera, donde presenta un nivel sig. = 0,000 < 0.05, aceptando la hipótesis planteada.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general de la empresa de pañales fortalezca los aspectos internos de las condiciones laborales para dar respuesta a las necesidades de los empleados, brindar servicios de salud e involucrar a los empleados en actividades integradas, lo que fortalecerá los vínculos en un ambiente armónico para realizar las actividades en un entorno adecuado y relevante.
2. Se recomienda al gerente general de la empresa de pañales evalúe el desempeño constantemente a los empleados e informe sobre los resultados para corregir sus posibles debilidades con el fin de lograr un nivel de rendimiento laboral eficiente, efectivo y satisfactorio; comprendiendo completamente el propósito de la organización y la importancia de mejorar la organización.
3. Se recomienda al gerente general de la empresa de pañales supervise el cumplimiento obligatorio de todos los acuerdos de seguridad del personal, desde la ropa hasta sus herramientas de trabajo, equipo y entorno. Además, los empleados deben estar capacitados para manejar equipos y materiales en buenas condiciones.
4. Se recomienda al gerente general de la empresa de pañales mejore las condiciones de trabajo físicas, ambientales, psicológicas y organizativas relacionadas con el entorno del trabajador, lo que conducirá al cumplimiento de las funciones establecidas de esta manera mostrará que cada trabajador tiene un mejor rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Alarcón, D., Gaytán, C., y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.  
<https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. doi: <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Arrizabala, N. (2018). *Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO)*. Madrid: Editorial CEP S.L.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nWFRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=info:F9ZXiRI4c3UJ:scholar.google.com/&ots=gvWYkm3HKX&sig=5NBMd8EqVyYhyIVsrxrhttelavBw#v=onepage&q&f=false>
- Ayovi, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Revista científica Economicas y empresariales* 4(10). Recuperado el 06 de agosto de 2021, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Bernal, M. (2012). *La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso*. Universidad Santa María, Políticas de Planificación y Supervisión Educativa.  
<https://nikolayaquirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccic3b3n-a-la-planificacic3b3n1.pdf>
- Bravo, M. (2019). *Condiciones Laborales de los empleados del departamento de Servicio de Integración Laboral Fenedif Babahoyo*. Repositorio de la Universidad Técnica de Babahoyo. Recuperado el 2 de junio de 2021, de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6548>
- Cabellos, C., y León, K. (2018). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mi Banco, agencia Virú, 2017*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado el 04 de julio de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13012>

- Caiza, L. (2020). Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIA INC S.A. Repositorio de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Recuperado el 11 de abril de 2021, de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5927>
- Chamorro, L. (2017). La comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores del grupo Vega del área almacén, Lima, 2017. Repositorio Institucional de la universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 11 de abril de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23948>
- Choque, C. (2017). Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de las MYPES comercializadoras de muebles de Melamine, Huamanga – Ayacucho, 2016 – 2017. Repositorio Institucional de la ULADECH católica. Recuperado el 11 de abril de 2021, de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8071>
- Corresponsables. (2019). ODS8. ¿Cuáles son las condiciones laborales mejor valoradas por los empleados españoles? Corresponsables en España. Recuperado el 18 de mayo de 2021, de <https://www.corresponsables.com/actualidad/ods8-condiciones-laborales-mejor-valoradas-empleados-espanoles>
- Della, M. y Domingo, P. (2017). El Bienestar Social asociado a los Valores Humanos en usuarios de transporte público de la Zona Sur del Gran Buenos Aires. Recuperado el 06 de agosto de 2021, de <https://doi.org/10.34096/rtt.i18.4938>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata. Recuperado el 06 de julio de 2021, de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- Grisales, M., y Gallegos, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Repositorio de la Universidad San Buenaventura. Recuperado el 02 de junio de 2021, de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>



- Henao, F. (2011). Seguridad y salud en el trabajo conceptos básicos. Ecoe Ediciones, 3. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-3ra-edici%C3%B3n.pdf>
- Hurtado, M. (2019). Condiciones laborales y el Engagement en los trabajadores del área de ventas de la fábrica de embutidos la alemana S.A.C. Repositorio de la Universidad de San Agustín de Arequipa. Recuperado el 02 de junio de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10536>
- Jáuregui, J. (2018). El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud San Miguel, 2018. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 11 de abril de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19994>
- Ludeña, L. (2012). Guía metodológica de identificación y normalización de competencias coneaces. Sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calida educativa. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/Guia-de-Identificacion-y-Normalizacion-de-Competencias-.pdf>
- Morocho, Á., Vinueza, S., Andrade, C., & Quevedo, M. (2018). Evaluación del uso de técnicas aplicadas en la investigación. Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias, 2(3), 722-738. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/137/139>
- Morón, G. (2014). La organización como clave del éxito empresarial. Repositorio de la universidad internacional de la Rioja. Recuperado el 06 de agosto de 2021, de [https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma\\_Moron\\_Molina\\_B.pdf](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma_Moron_Molina_B.pdf)
- Mujica, N. y Rincón, S. (2010). El concepto de desarrollo: posiciones teóricas más relevantes. Revista venezolana de gerencia. 15(50). Recuperado el 06 de agosto de 2021, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842010000200007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000200007)

- Navarro, D. (2020). Open government: transparency and access to information in the administration of material resources. Repositorio de la universidad de Sonora. Recuperado el 06 de agosto de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-55452020000100169&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-55452020000100169&script=sci_arttext)
- Nayak, A. (2017). Efficiency, Effectiveness and Sustainability: The Basis of Competition and Cooperation. Vilakshan: The XIMB Journal of Management, 14(1), 111-118.
- Nicolaci, M. (2018). Condiciones y medio ambiente de trabajo. Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ – 2 (8). [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf)
- Omolawal, S. (2021). Human relations theory: implications for effective human resource management. Ilorin Journal of Human Resource Management, 5(1). <http://ejournals.unilorin.edu.ng/journals/index.php/ijhrm/article/view/451/163>
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación: Métodos Para El Diseño Urbano – Arquitectónico. Universidad de Atlántico. Recuperado el 18 de junio de 2021, de <https://www.researchgate.net/publication/326905435>
- Owade, E. (2017). The Role of Horizontal Communication in Enhancing Customer Satisfaction in Organizations. Repositorio Dspace University Maasai Mara. Recuperado el 10 de julio de 2021, de <http://41.89.101.166:8080/handle/123456789/10931>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Prado, M. (2019). Condiciones laborales que fomentan la rotación del personal asesor telefónico de la empresa MDY BPO S.A.C, 2017. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado el 02 de junio de 2021, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4526>

- Reyes, W. Paredes, M. Teran, P. & Lema, L. (2017). Comunicación organizacional.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Rivadeneira, E. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación. In *Crescendo. Institucional*, 8(1), 115-121. doi:  
<https://doi.org/10.21895/incres.2017.v8n1.1>
- Rodríguez, H. (2018). Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 11 de abril de 2021, de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31899>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018 de 2018). Diseño de Investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. doi:  
<https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rojas, N., y Madero, S. (2018). La Responsabilidad Social Corporativa: Contexto Histórico y Relación con las Teorías Administrativas. *Revista Conciencia Tecnológica* No. 55, 29-38.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839145>
- Ruiz, T. (2019). Rendimiento laboral en la empresa Gutlop de la ciudad de Babahoyo. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Badahoyo. Recuperado el 11 de abril de 2021, de  
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6594>
- Sabastizagal, I., Astete, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. doi: <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, T., y Vega, A. (2019). Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto, año 2018. Repositorio de la Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto. Recuperado el 06 de julio de 2021, de <http://hdl.handle.net/11458/3764>

- Serrano, A. (2004). El entorno físico del trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (4), 16. <http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>
- Tomás, M. Taboada, M. y Toledo, M. (2004). Las condiciones y medio ambiente de trabajo en empresas estatales y sus efectos sobre la salud de la población. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy*, (22).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18502223>
- Torres, L., Molero L., y Venegas, A. (2021). Working conditions in Micro Small and Medium Enterprises. Decent Work Challenge in a Pandemic Economy. *Working papers FNGS*, 2 (2).  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/ngs/article/view/2191/2077>
- Traverso, P. Williams, B. y Palacios, I. (2017). La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios. Universidad Ecotec – departamento de publicaciones. <https://www.ecotec.edu.ec/books/la-comunicacion-efectiva-como-elemento-de-exito-en-los-negocios/>
- Vásquez, R. (2020). Condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 02 de junio de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53899>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Operacionalización de variables

**Tabla**

*Matriz de operacionalización de las variables Condiciones laborales y Rendimiento laboral.*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Determinan a un área interdisciplinaria coherente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el cargo o empleo (Alarcón et al., 2018).	Las condiciones laborales se dividieron en comunicación efectiva, ambiente de trabajo y seguridad y salud ocupacional, las cuales cuentan con ocho indicadores los cuales permitirán cuantificar las dimensiones, los mismos que van a ser medidos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert.	Comunicación efectiva	Sistema interno Comunicación entre trabajadores	Ordinal Tipo Likert
			Ambiente de trabajo	Recursos materiales Entorno físico	
			Seguridad y salud ocupacional	Integridad física Bienestar social	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja (Gabini, 2018).	El rendimiento laboral se dividió en motivación laboral, competencia laboral y planificación, las cuales cuentan con ocho indicadores los cuales permitirán cuantificar las dimensiones, los mismos que van a ser medidos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert.	Motivación laboral	Incentivos Oportunidades de desarrollo	Ordinal Tipo Likert
			Competencia laboral	Capacitaciones Eficiencia y eficacia	
			Planificación	Organización Trabajo en equipo	5. Siempre

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para la variable condiciones laborales

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Comunicación efectiva</b>	5	4	3	2	1
Es posible la intercomunicación con personas de mayor jerarquía.					
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
La comunicación entre compañeros se da de manera empática.					
Se programan reuniones semanales para la difusión de los resultados obtenidos en la producción.					
<b>Dimensión 2: Ambiente de trabajo</b>					
La empresa brinda al colaborador las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.					
La empresa realiza mantenimiento frecuente a los equipos de trabajo (maquinarias).					
La empresa se preocupa por el mantenimiento constante de sus instalaciones.					
El área de trabajo se adapta a un entorno físico adecuado para desarrollar las labores de manera eficiente.					
<b>Dimensión 3: Seguridad y salud ocupacional</b>					
La empresa está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro del desarrollo de las actividades laborales.					
La empresa cumple con brindar evaluaciones medicas periódicas a todos sus trabajadores.					
La empresa realiza campañas de salud para lograr el bienestar social de la comunidad en el entorno laboral.					
La empresa otorga todos los beneficios que exige el ministerio de trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

## Cuestionario para la variable rendimiento laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Motivación laboral</b>	5	4	3	2	1
De acuerdo a los resultados de las metas trazadas se evalúa aumentos salariales					
La empresa brinda incentivos económicos por alcanzar los objetivos.					
La empresa promociona al personal que destaque en las tareas asignadas.					
La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
<b>Dimensión 2: Competencia laboral</b>					
Las capacitaciones realizadas brindan la información necesaria para el desarrollo de las actividades.					
Cuando se implementan nuevos mecanismos, la empresa proporciona la información necesaria.					
Se generan estrategias que ayuden a reforzar la eficiencia de los recursos.					
Se definen indicadores para evaluar la eficacia de los colaboradores.					
<b>Dimensión 3: Planificación</b>					
Se cuenta con acciones específicas destinadas a la mejora continua en las actividades laborales.					
La estrategia de la compañía es compartida con los trabajadores.					
El líder del área designa tareas en grupo para reforzar el trabajo en equipo.					
Los miembros del equipo se brindan comentarios oportunos entre sí.					

¡Muchas gracias por su participación!



### Anexo 3: Base de datos del SPSS encuesta piloto con cálculo de la fiabilidad del instrumento

\*Untitled1 [DataSet0] - IBM SPSS Statistics Data Editor

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3
2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	3
4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
6	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
9	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4
10	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	24

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Anexo 4: Base de datos de toda la población

\*DATA ENCUESTA 40 COL.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor


	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	4	5	3	5	5	4	2	3	3	3	5	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	1	2	5	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	1	2
3	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	4	5	5	5	2	5	5	3	3
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
8	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
10	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
12	2	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
13	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
14	3	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	3	1	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4
15	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3
16	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4
17	3	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3
18	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	3	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	5	3	1	1	2	4	3	3	4	3	3	4	4
22	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	5	2	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4
24	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
27	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
31	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
33	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	2	4	3	3	1	4	4
34	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	1	1	3	3	4	4	3	4	2	3	4
35	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3
36	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3
37	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4
38	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	9
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	17

## Anexo 5: Fichas de validaciones de contenido del instrumento por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES

Definición de la variable: Determinan a un área interdisciplinaria coherente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el cargo o empleo (Alarcón et al., 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación efectiva	Sistema interno	Es posible la intercomunicación con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	
		Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación entre trabajadores	La comunicación entre compañeros se da de manera empática.	1	1	1	1	
		Se programan reuniones semanales para la difusión de los resultados obtenidos en la producción.	1	1	1	1	
Ambiente de trabajo	Recursos materiales	La empresa brinda al colaborador las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.	1	1	1	1	
		La empresa realiza mantenimiento frecuente a los equipos de trabajo (maquinarias).	1	1	1	1	
	Entorno físico	La empresa se preocupa por el mantenimiento constante de sus instalaciones.	1	1	1	1	
		El área de trabajo se adapta a un entorno físico adecuado para desarrollar las labores de manera eficiente.	1	1	1	1	
Seguridad y salud ocupacional	Integridad física	La empresa está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro del desarrollo de las actividades laborales.	1	1	1	1	
		La empresa cumple con brindar evaluaciones medicas periódicas a todos sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Bienestar social	La empresa realiza campañas de salud para lograr el bienestar social de la comunidad en el entorno laboral.	1	1	1	1	
		La empresa otorga todos los beneficios que exige el ministerio de trabajo.	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de las condiciones laborales
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de las condiciones laborales.
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Iván Vértiz Osoreo
Documento de identidad	40841949
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente tiempo completo
Número telefónico	961367409
Firma	
Fecha	20 / 10 / 2021

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
CONDICIONES LABORALES**

Definición de la variable: Determinan a un área interdisciplinaria coherente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el cargo o empleo (Alarcón et al., 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación efectiva	Sistema interno	Es posible la intercomunicación con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	
		Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación entre trabajadores	La comunicación entre compañeros se da de manera empática.	1	1	1	1	
		Se programan reuniones semanales para la difusión de los resultados obtenidos en la producción.	1	1	1	1	
Ambiente de trabajo	Recursos materiales	La empresa brinda al colaborador las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.	1	1	1	1	
		La empresa realiza mantenimiento frecuente a los equipos de trabajo (maquinarias).	1	1	1	1	
	Entorno físico	La empresa se preocupa por el mantenimiento constante de sus instalaciones.	1	1	1	1	
		El área de trabajo se adapta a un entorno físico adecuado para desarrollar las labores de manera eficiente.	1	1	1	1	
Seguridad y salud ocupacional	Integridad física	La empresa está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro del desarrollo de las actividades laborales.	1	1	1	1	
		La empresa cumple con brindar evaluaciones medicas periódicas a todos sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Bienestar social	La empresa realiza campañas de salud para lograr el bienestar social de la comunidad en el entorno laboral.	1	1	1	1	
		La empresa otorga todos los beneficios que exige el ministerio de trabajo.	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de las condiciones laborales
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de las condiciones laborales.
Nombres y apellidos del experto	Yessica Marilú Acuña Romero
Documento de identidad	16760534
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefa de prácticas del PFA- Chiclayo
Número telefónico	Reservado
Firma	
Fecha	19 /10 / 2021

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
CONDICIONES LABORALES**

Definición de la variable: Determinan a un área interdisciplinaria coherente con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el cargo o empleo (Alarcón et al., 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación efectiva	Sistema interno	Es posible la intercomunicación con personas de mayor jerarquía.	1	1	1	1	
		Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
	Comunicación entre trabajadores	La comunicación entre compañeros se da de manera empática.	1	1	1	1	
		Se programan reuniones semanales para la difusión de los resultados obtenidos en la producción.	1	1	1	1	
Ambiente de trabajo	Recursos materiales	La empresa brinda al colaborador las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.	1	1	1	1	
		La empresa realiza mantenimiento frecuente a los equipos de trabajo (maquinarias).	1	1	1	1	
	Entorno físico	La empresa se preocupa por el mantenimiento constante de sus instalaciones.	1	1	1	1	
		El área de trabajo se adapta a un entorno físico adecuado para desarrollar las labores de manera eficiente.	1	1	1	1	
Seguridad y salud ocupacional	Integridad física	La empresa está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro del desarrollo de las actividades laborales.	1	1	1	1	
		La empresa cumple con brindar evaluaciones medicas periódicas a todos sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Bienestar social	La empresa realiza campañas de salud para lograr el bienestar social de la comunidad en el entorno laboral.	1	1	1	1	
		La empresa otorga todos los beneficios que exige el ministerio de trabajo.	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario de las condiciones laborales
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia de las condiciones laborales.
Nombres y apellidos del experto	Fernández Bedoya, Víctor Hugo
Documento de identidad	44326351
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	Reservado
Firma	 <b>Victor Hugo Fernández Bedoya</b> Investigador en Ciencias Empresariales
Fecha	 19/10/2021

Validación N° VHFB-2021-0156

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
RENDIMIENTO LABORAL**

Definición de la variable: Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja (Gabini, 2018).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación laboral	Incentivos	De acuerdo a los resultados de las metas trazadas se evalúa aumentos salariales.	1	1	1	1	
		La empresa brinda incentivos económicos por alcanzar los objetivos.	1	1	1	1	
	Oportunidad de desarrollo	La empresa promueve al personal que destaque en las tareas asignadas.	1	1	1	1	
		La empresa proporciona oportunidad de desarrollo para la vida profesional.	1	1	1	1	
Competencia laboral	Capacitaciones	Las capacitaciones realizadas brindan la información necesaria para el desarrollo de las actividades.	1	1	1	1	
		Cuando se implementan nuevos mecanismos, la empresa proporciona la información necesaria.	1	1	1	1	
	Eficiencia y eficacia	Se generan estrategias que ayuden a reforzar la eficiencia de los recursos.	1	1	1	1	
		Se definen indicadores para evaluar la eficacia de los colaboradores.	1	1	1	1	
Planificación	Organización	Se cuenta con acciones específicas destinadas a la mejora continua en las actividades laborales.	1	1	1	1	
		La estrategia de la compañía es compartida con los trabajadores.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	El líder del área asigna tareas en grupo para reforzar el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
		Los miembros del equipo se brindan comentarios oportunos entre sí.	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario del rendimiento laboral.
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia del rendimiento laboral.
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Iván Vértiz Osorio
Documento de identidad	40841949
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente tiempo completo
Número telefónico	961367409
Firma	
Fecha	20 / 10 / 2021

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
RENDIMIENTO LABORAL**

Definición de la variable: Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja (Gabini, 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación laboral	Incentivos	De acuerdo a los resultados de las metas trazadas se evalúa aumentos salariales.	1	1	1	1	
		La empresa brinda incentivos económicos por alcanzar los objetivos.	1	1	1	1	
	Oportunidad de desarrollo	La empresa promociona al personal que destaque en las tareas asignadas.	1	1	1	1	
		La empresa proporciona oportunidad de desarrollo para la vida profesional.	1	1	1	1	
Competencia laboral	Capacitaciones	Las capacitaciones realizadas brindan la información necesaria para el desarrollo de las actividades.	1	1	1	1	
		Cuando se implementan nuevos mecanismos, la empresa proporciona la información necesaria.	1	1	1	1	
	Eficiencia y eficacia	Se generan estrategias que ayuden a reforzar la eficiencia de los recursos.	1	1	1	1	
		Se definen indicadores para evaluar la eficacia de los colaboradores.	1	1	1	1	
Planificación	Organización	Se cuenta con acciones específicas destinadas a la mejora continua en las actividades laborales.	1	1	1	1	
		La estrategia de la compañía es compartida con los trabajadores.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	El líder del área asigna tareas en grupo para reforzar el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
		Los miembros del equipo se brindan comentarios oportunos entre sí.	1	1	1	1	


Nombre del instrumento	Cuestionario del rendimiento laboral.
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia del rendimiento laboral.
Nombres y apellidos del experto	Yessica Marilú Acuña Romero
Documento de identidad	16760534
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefe de prácticas PFA- Chiclayo
Número telefónico	Reservado
Firma	
Fecha	19 /10 / 2021



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
RENDIMIENTO LABORAL**

Definición de la variable: Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja (Gabini, 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación laboral	Incentivos	De acuerdo a los resultados de las metas trazadas se evalúa aumentos salariales.	1	1	1	1	
		La empresa brinda incentivos económicos por alcanzar los objetivos.	1	1	1	1	
	Oportunidad de desarrollo	La empresa promueve al personal que destaque en las tareas asignadas.	1	1	1	1	
		La empresa proporciona oportunidad de desarrollo para la vida profesional.	1	1	1	1	
Competencia laboral	Capacitaciones	Las capacitaciones realizadas brindan la información necesaria para el desarrollo de las actividades.	1	1	1	1	
		Cuando se implementan nuevos mecanismos, la empresa proporciona la información necesaria.	1	1	1	1	
	Eficiencia y eficacia	Se generan estrategias que ayuden a reforzar la eficiencia de los recursos.	1	1	1	1	
		Se definen indicadores para evaluar la eficacia de los colaboradores.	1	1	1	1	
Planificación	Organización	Se cuenta con acciones específicas destinadas a la mejora continua en las actividades laborales.	1	1	1	1	
		La estrategia de la compañía es compartida con los trabajadores.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	El líder del área delega tareas en grupo para reforzar el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
		Los miembros del equipo se brindan comentarios oportunos entre sí.	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario del rendimiento laboral.
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia del rendimiento laboral.
Nombres y apellidos del experto	Fernández Bedoya, Víctor Hugo
Documento de identidad	44326351
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	Reservado
Firma	
Fecha	 <b>Victor Hugo Fernández Bedoya</b> Investigador en Ciencias Empresariales UCA 19/10/2021





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MONROE MACHAHUA MARYORI MADELEINE, BOLIVAR GARAY ELIAS VUNTISH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LAS CONDICIONES LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DEL ALMACÉN EN UNA EMPRESA PAÑALERA DEL DISTRITO DE SANTA CLARA 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ELIAS VUNTISH BOLIVAR GARAY <b>DNI:</b> 47980564 <b>ORCID</b> 0000-0001-9549-8689	Firmado digitalmente por: EBOLIVARG el 12-12-2021 11:24:27
MARYORI MADELEINE MONROE MACHAHUA <b>DNI:</b> 70043988 <b>ORCID</b> 0000000154771116	Firmado digitalmente por: MMONROEM22 el 12-12- 2021 11:38:18

Código documento Trilce: TRI - 0219482