



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CONDICIONES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN IMPRENTAS, UNICENTRO
PLAZA UNIÓN (SÓTANO) - LIMA, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

QUINTEROS RUIZ, KEVIN STEVE

ASESOR:

DR. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR DEMETRIO

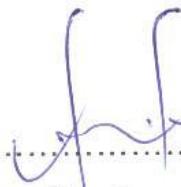
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado



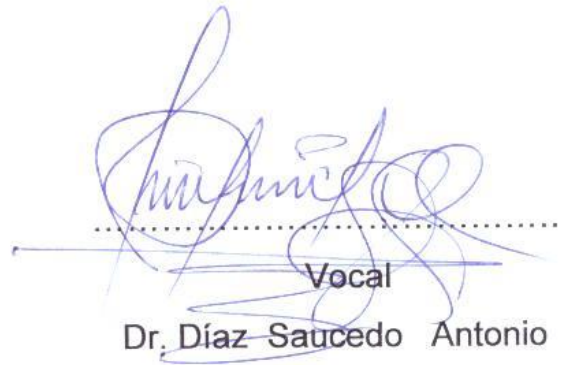
Presidente

Dr. Dávila Arenaza Víctor



Secretario

Dr. León Espinoza Lessner



Vocal

Dr. Díaz Saucedo Antonio

Dedicatoria

A mi dos madres: Teonila Ruiz Díaz y Leonila Cruzado Ramírez y a mis hermanas Evelyn Olórtegui Cruzado y Joselyn Olórtegui Cruzado, por su gran apoyo en todas las etapas de mi vida, por inculcarme valores y sabios consejos y, por enseñarme a ser perseverante para conseguir todas mis metas. Gracias por siempre creer en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme fortaleza para lograr mis objetivos. A toda mi familia y amistades; especialmente a mi gran amigo Nixon Cruzado Bustamante, por su apoyo constante durante todo este tiempo; además a mi asesor de tesis Dr. Dávila Arenaza Víctor por su apoyo y asesoramiento en la tesis.

Declaración de Autenticidad

Yo Kevin Steve Quinteros Ruiz, con DNI N° 72512044, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Julio del 2017



Kevin Steve Quinteros Ruiz

DNI: 72512044

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“Condiciones de Trabajo y su Influencia en el Desempeño del Personal en Imprentas, Unicentro Plaza Unión (Sótano) - Lima, 2017”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración

El Autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	9
I.- INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	11
1.2.1 Internacionales.....	11
1.2.2 Nacionales	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1 Teoría de los dos factores de Herzberg	15
1.3.2. Teoría pirámide de Maslow	16
1.3.3 Condiciones de trabajo	17
1.3.3.1 Definiciones principales.....	17
1.3.3.2 Características de las condiciones de trabajo	18
1.3.3.3 Salud ocupacional, Higiene y Seguridad en el trabajo.....	18
1.3.3.4 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N°29783	19
1.3.4Desempeño laboral.....	20
1.3.4.1 Definiciones principales.....	20
1.3.4.2 Evaluación de Desempeño	21
1.4 Formulación del problema.....	22
1.4.1 Problema general.....	22
1.4.2 Problemas específicos	22
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Objetivos.....	23
1.6.1 Objetivo general.....	23
1.6.2 Objetivos específicos	23
1.7 Hipótesis.....	23
1.7.1 Hipótesis general	23
1.7.2 Hipótesis específicos	23

II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.1.2 Nivel.....	24
2.1.3 Diseño.....	24
2.2 Variables, Operacionalización	25
2.3 Población y muestra	28
2.3.1 Población	28
2.3.2 Muestra.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.4.1 Técnica	29
2.4.2 Instrumento	29
2.4.3Validez.....	29
2.4.4 Confiabilidad	30
2.5 Métodos de análisis de datos.....	31
2.6 Aspectos éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
3.1 Tabla de Frecuencia	32
3.2. Prueba de Hipótesis.....	34
3.3 Contrastación de Hipótesis Específica	36
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES.....	44
5.1. Conclusión respecto al objetivo general	44
5.2. Conclusión respecto al objetivo específico 1	44
5.3. Conclusión respecto al objetivo específico 2.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
6.1. Recomendaciones respecto al objetivo general	45
6.2. Recomendaciones respecto al objetivo 1	45
6.3. Recomendaciones respecto al objetivo 2	45
VII. REFERENCIAS	46
ANEXO 1	50
ANEXO 2	51
ANEXO 3	52

RESUMEN

Este estudio se realizó con el objetivo de determinar la influencia entre las condiciones de trabajo y el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza Unión (sótano) – Lima, 2017, el tipo de investigación es Aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal; utilizando los cuestionarios de Likert, esto fue realizado a 85 trabajadores. Como resultado se obtuvo que si existe una relación de Pearson positiva muy fuerte con 0.977 entre las variables analizadas.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Desempeño del personal, Salud del trabajador y Seguridad del trabajador.

ABSTRACT

This study was carried out with the objective of determining the influence of working conditions and the performance of the personnel in printing press UNICENTRO Plaza Unión (basement) - Lima, 2017, the type of research is Applied, non-experimental, cross-sectional design; Using the Likert questionnaires, this was done to 85 workers. As a result it was obtained that if there is a very strong positive Pearson relation with 0.977 between the variables analyzed.

Keywords: Work conditions, Personnel performance, Worker health and Worker safety.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, la consecuencia que los trabajadores no cuenten con los equipos de protección en las imprentas, son altos los riesgos de contraer alguna enfermedad en la piel, pues están expuestos a las tintas, y a otros insumos durante toda su jornada. Con referencia a lo afirmado, en México, la Dra. Martha Maldonado (Dermatóloga) en el año 2014 nos afirma que las enfermedades de la piel que con más frecuencia afligen a los impresores son las Dermatitis de Contacto, siendo las manos la zona que tiende a ser más afectada. En términos simples, una dermatitis es una inflamación de la piel provocada por el contacto directo con una sustancia, sea ésta irritante o alérgeno, que provoca una reacción que varía en el individuo con el tiempo.

A nivel nacional, los negocios de servicios de imprenta en Lima, son un negocio atractivo y rentable, pues realizan trabajos rápidos y a bajo costo; pero el apogeo de este comercio ha conllevado en que muchos empresarios de nuestra capital, descuiden las condiciones laborales las cuales pueden afectar el desempeño de sus colaboradores.

Por consiguiente, la Galería Unicentro ubicado por la Plaza Unión, abarca a un gran número de imprentas, y otros negocios; Sin embargo hay algunos empresarios gráficos que no velan por la salud, seguridad ni calidad de vida de sus colaboradores. Un claro ejemplo son aquellas imprentas que fueron clausuradas, debido a que el lugar donde laboraban eran considerado una bomba de tiempo; esta afirmación tiene con referencia al Diario la República en el año 2015 quien informó que el personal de Defensa Civil detectó que los comercios presentaban cables expuestos, ductos rotos, instalaciones eléctricas desprotegidas, medidores de luz con conexiones clandestinas y extintores con fecha de vencimiento caduca. Además carecían de pozo de tierra.

Por otra parte, el caso de colaboradores de imprentas que son prácticamente explotados e incluso no tienen ningún beneficio social; entorno a este suceso el Gerente de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, por medio de América televisión en el año 2014, cuestionó que los propietarios no tendrían en planilla, ni habría asegurado a sus trabajadores y defendió cierre de locales pues no reúnen las condiciones para que la gente trabaje allí sin exponer su salud.

Por último, otro caso que llama la atención de estas imprentas, es el mal manejo de sus desperdicios, en especial el de las tintas, pues pueden traer grandes consecuencias, pues un descuido puede traer consecuencias; por ejemplo un usuario alertó por medio del Whatsapp de El Comercio en el año 2015, que personas que atienden en negocios cercanos (como imprentas) dañan los pocos árboles que se encuentran en el lugar echando agua con tinta en las macetas. Además Eduardo Salinas del Diario La República en el año 2015, sostuvo que un funcionario de la municipalidad de Lima detalló que muchas de estas imprentas utilizan máquinas que emiten altas vibraciones y trabajan y expelen todo el día químicos contaminantes (tintas), lo que pone en riesgo la salud de la población.

1.2 Trabajos previos

Diversos autores nacionales e internacionales han realizado varios estudios, sobre el tema de condiciones laborales y el desempeño laboral. A continuación se presentan algunos de los trabajos consultados, entre ellos se encuentran:

1.2.1 Internacionales

Arratía (2010), en su tesis Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile: Influencias Y Percepciones Desde Los Evaluados. Universidad de Chile. Presentado para obtener el grado de Magister en Ciencias Sociales. En este trabajo la autora tuvo como objetivo general

indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente en Chile. Se utilizó el método descriptivo. Se concluyó que los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente - no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión.

Coello (2014), en su tesis Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Universidad De Guayaquil, Ecuador. Presentado para obtener previo grado de Título de Psicóloga. En este trabajo tuvo como objetivo general identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento. Se utilizó el método descriptivo y explicativo. Se concluyó en primer lugar que las Condiciones Externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores. Por último, queda en evidencia que hay altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones Internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales.

Gonzáles (2014), en sus tesis Estrés y Desempeño laboral (Estudio realizado en ServitecaAltense de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Presentado para obtener el grado de título de Psicóloga Industrial/Organizacional. En este trabajo la autora tuvo como

objetivo general establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de ServitecaAltense S.A. Se utilizó el diseño de investigación explicativo. Se concluyó que el estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño de los colaboradores de ServitecaAltense S.A.; además la investigación demostró que el estrés general y laboral genera en las organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y por lo tanto problemas significativos en la misma, y por último, cuando existe un mal desempeño laboral de parte de los colaboradores uno de los factores que lo produce es el estrés negativo, donde se hace necesario estar alerta a los factores resultantes del problema y tomar en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa con una mayor productividad.

1.2.2 Nacionales

Mayurí (2008), en su tesis Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación – FEBAN. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Presentado para obtener el grado académico de Doctor en Educación. En este trabajo el autor tuvo como objetivo general determinar y evaluar de qué manera un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Se utilizó el diseño de investigación experimental, que requiere, para su interpretación, ser Explicativo- Correlacional. Se concluyó lo siguiente, como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006, además, Como resultado del trabajo de investigación se ha demostrado con el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa.

Silva y Salazar (2014), en su tesis El servicio de mantenimiento y reparación de maquinarias pesada y su relación con las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. Universidad César Vallejo, Perú. Presentado para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública. En este trabajo los autores tuvieron como objetivo general determinar la relación que existe entre el servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. Se utilizó el método descriptivo, el diseño fue no experimental transversal y correlacional. Se concluyó que existe una relación significativa, directa y positiva con un valor Rho de Spearman de ,555 entre la variable Servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y las Condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones.

Ruiz (2014), en su tesis Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Presentado para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. En este trabajo la autora tuvo como objetivo general sustentar de qué manera el Desarrollo del Personal influye en la Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Se utilizó el diseño de investigación no experimental, el diseño descriptivo transeccional (o transversal) y de tipo correlacional (no causal) entre las dos variables de estudio. Este estudio concluyó que la institución presenta debilidades referentes a la Satisfacción Laboral en los trabajadores sin cargos de confianza, estas son: el nivel de satisfacción con variedad de tareas del puesto de trabajo es bajo, falta de reconocimiento de sus superiores, no tienen libertad suficiente para elegir sus propios métodos de trabajo, entre otros; por último demuestra la validez de la hipótesis, en el sentido que el Desarrollo del Personal contribuye de manera positiva en la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de los dos factores de Herzberg

Respecto a la Teoría de Herzberg, autores como Dalton, Hoyle y Watts (2006) afirman que:

En 1959, Frederick Herzberg formuló su teoría (...) luego de entrevistar a 200 contadores e ingenieros sobre lo que en su trabajo les procuraba satisfacción o insatisfacción extrema, llegó a la conclusión de que dos grupos de factores o condiciones inciden en la conducta laboral. Al primer grupo lo llamó factores de higiene y al segundo factores motivacionales.

El primer factor de Herzberg es la higiene, es por ello que los autores mencionados, afirman que:

Son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción entre los empleados. En esta categoría cae lo siguiente: políticas y procedimientos corporativos, condiciones laborales y seguridad de empleo, sueldo y prestaciones. (...) Generalmente estos factores impiden a los empleados ser infelices en su trabajo.

El segundo factor de Herzberg es motivacional, es por ello que los autores mencionados, afirman que:

Producen altos niveles de motivación y de satisfacción en el trabajo. Incluyen logro, progreso, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo. (...) los empleados con mucha motivación muestran gran tolerancia a la insatisfacción provocada por la ausencia de factores adecuados de mantenimiento (p.63).

Por otro lado, respecto al Factor de Higiene, Chiavenato (2011) sostiene que Herzberg define como:

Las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos,

oportunidades, etcétera. (...) la expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico, e indica que sólo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio.

Y por último, respecto al Factor motivacional, el autor mencionado, sostiene que Herzberg se refiere:

Al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. (...) si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, la reducen (p.45).

1.3.2. Teoría pirámide de Maslow

Abraham Maslow en su teoría de la pirámide de la conducta humana, nos explica el origen de la motivación personal basada en la solución de problemas provenientes por las necesidades, ya que estas a no ser satisfechas, el individuo es impulsado por cumplir ese deseo de satisfacción, ese impulso es la motivación.

Chiavenato (2011) respecto a la teoría pirámide de Maslow afirma que:

Las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias)

Por consiguiente, el autor mencionado anteriormente nos explica las 5 necesidades de la pirámide de Maslow:

- Necesidades Fisiológicas, son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie).

- Necesidades de Seguridad, en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y es ahí donde las acciones gerenciales arbitrarias o las decisiones inconsistentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su continuidad en el trabajo.
- Necesidades de Sociales, la necesidad de dar y recibir afecto es un importante impulsor de la conducta humana cuando se utiliza la administración participativa.
- Necesidades de Aprecio, la satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad.
- Necesidades de Autorrealización, motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida (p.43-44).

1.3.3 Condiciones de trabajo

1.3.3.1 Definiciones principales

Las condiciones de trabajo es un grupo de elementos que involucra directamente al personal dentro de una organización, las cuales el factor riesgo puede influir en la salud y seguridad de los colaboradores.

Por otra parte, en un estudio realizado por Cortés (2007), define condición de trabajo, como “Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p.37).

Las condiciones de trabajo según Henao (2013), se refieren que son “consustanciales con el proceso de trabajo y hacen referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo, como para la empresa” (p.07).

1.3.3.2 Características de las condiciones de trabajo

Según Cortés (2007), las condiciones de trabajo tiene las siguientes características:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador (p.37).

1.3.3.3 Salud ocupacional, Higiene y Seguridad en el trabajo

Según Chiavenato (2009), referente a Salud ocupacional sostiene:

El entorno laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que una definición más amplia de salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace hincapié en las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales. La salud de una persona se puede ver afectada por males, accidentes o estrés emocional (p.475-476).

Otra definición respecto a la salud, autores como Vallejo y Lafuente (2010), afirman:

(...) la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. En este sentido, la salud se configura como eje basilar de la calidad de vida (p.27).

Referente a la higiene en el trabajo según Castro (2004), afirma que es “un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de la salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan” (p.119).

Respecto a la seguridad en el trabajo según Chiavenato (2009), afirma que es el “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas” (p.482).

Por otro lado según Cortés (2007), define seguridad como un “conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección de los accidentes” (p. 36).

1.3.3.4 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N°29783

La ley N°29783 está dirigida y aplicada a todos los sectores económicos y de servicio, y que involucra a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad pública y privada. Esta ley tiene como principio prevenir en que los centros de trabajo garanticen los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, además de que conozcan sus derechos laborales.

Por consiguiente esta ley como medida de prevención la aplica por orden de prioridad, las cuales se debe combatir y controlar los riesgos en su origen; tratar y aislar los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativa; minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro; programar la sustitución de los procedimientos, sustancias y/o productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo para el trabajador; y, por último, facilitar con equipos de protección personal adecuados (Ley 29783,2011, art.21).

Respecto a la utilización de los equipo de protección en el centro de trabajo, el Artículo N°61 manifiesta que “el empleador proporciona a sus trabajadores equipo de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones (...)”.

1.3.4 Desempeño laboral

1.3.4.1 Definiciones principales

El desempeño laboral es la realización de tareas, que son motivadas por los colaboradores a realizar el cumplimiento de objetivos organizacionales de manera eficaz; por consiguiente, el rendimiento de los colaboradores va a depender de la labor y satisfacción dentro de la organización.

Según Alles (2011), define el término desempeño laboral de la siguiente manera:

Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica, y las competencias.

Por otro lado, Chiavenato (2011), respecto al desempeño, afirma que:

Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio (p.202).

1.3.4.2 Evaluación de Desempeño

Chiavenato (2011), define que la evaluación de desempeño “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (p.202)

Es así que el autor mencionado anteriormente afirma la existencia de objetivos y beneficios de la evaluación del desempeño, entre las cuales se encuentran:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su plena utilización.
- Permitir que los recursos humanos se traten como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede desarrollarse, obviamente, según la forma de administración.
- Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, sin olvidar tanto los objetivos organizacionales como los objetivos de los individuos.

Además, entre beneficios de la evaluación de desempeño para la persona, según Chiavenato (2011), son lo siguiente:

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programa de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etcétera)
- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales (p. 207).

La evaluación de desempeño laboral es la medición por el cual una organización aprecia el nivel potencial de su personal en el desarrollo de sus actividades por departamentos o a nivel de toda organización; pues su finalidad es conocer el comportamiento de los colaboradores en base de al desempeño de sus funciones, el cual ayuda a brindarle una autoevaluación y un feedback en cuanto a su desarrollo, habilidades y comportamiento.

1.4 Formulación del problema

El Centro comercial UNICENTRO, ha recibido en estos últimos años a un gran número de empresarios gráficos, que trabajaban en condiciones deplorables en el Centro Histórico de Lima, por tal motivo se plantea las siguientes interrogantes:

1.4.1 Problema general

- ¿Cómo influye las condiciones de trabajo en el desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la seguridad del trabajador en el desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017?
- ¿Cómo influye la salud del trabajador en el desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017?

1.5 Justificación del estudio

En el aspecto social, los trabajadores de las imprentas de Unicentro serían los más beneficiarios, ya que se les estarían respetando sus derechos laborales, pero a la vez los mismos empresarios gráficos tendrían a sus colaboradores motivados, el cual la producción será eficiente.

En el aspecto económico, los empresarios gráficos ya no estarían trabajando informalmente en lugares inapropiados, arriesgando su negocio, la vida de sus trabajadores y de sus clientes; ya que estableciéndose en galerías, su proceso de producción mejoraría y sus ventas aumentarían, además convirtiéndose más competitivos.

Po ello, la razón por la cual me conlleva a realizar la presente investigación se fundamenta en determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño del personal en las imprentas ubicadas en el centro comercial UNICENTRO; gracias a ello los empresario gráficos verán la gran importancia es cuidar a su capital humano y así podrán tomar medidas constructivas si fuera el caso.

1.6 Objetivos

Han sido identificados los propósitos de la investigación; el general y los específicos, estos últimos derivados de las interrogantes planteadas.

1.6.1 Objetivo general

- Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

- Determinarla influencia de la seguridad del trabajador en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.
- Determinar la influencia de la salud del trabajador en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

1.7 Hipótesis

Las hipótesis planteadas se derivarán del planteamiento del problema, de las interrogantes básicas y del propósito de la investigación.

1.7.1 Hipótesis general

- Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

1.7.2 Hipótesis específicos

- La seguridad del trabajador influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.
- La salud del trabajador influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El tipo de investigación del presente proyecto es Aplicada.

Según Rodríguez (2005), afirma que “la investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica (...). Aquí se aplica la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a una utilización inmediata y no al desarrollo de teorías” (p. 23).

2.1.2 Nivel

El nivel de investigación del presente proyecto es Explicativo – Causal.

Respecto al nivel explicativo, Bernal (2010), afirma que “las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas” (p.115).

Sobre el nivel causal, Hernández (2014), sostiene:

Los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales (p.157).

2.1.3 Diseño

El Diseño de investigación del presente proyecto es No experimental y transversal.

Respecto al diseño no experimental, autores como Toro y Parra (2006), afirman que:

Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p.158).

Sobre el diseño transversal, Hernández (2014), afirman que: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable independiente: Condiciones de trabajo

Cortés (2007), define condición de trabajo, como “Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p.37).

– Seguridad del trabajador

Chiavenato (2009), define como “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente” (p.482).

– Salud del trabajador

Chiavenato (2009), afirma que son “las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales. La salud de una persona se puede ver afectada por males, accidentes o estrés emocional” (p.475-476).

2.2.2 Variable dependiente: Desempeño del personal

Chiavenato (2011), afirma que “varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción (...) determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer” (p.202).

– Percepción salarial

Alles (2011), define como “paga o remuneración regular que recibe el trabajador. Generalmente es una cifra fija por un periodo de un mes o quincena” (p.375)

– Productividad del trabajador

Álvarez,Bozada y Osejos(2017), afirman que es la “relación que existe entre la cantidad de bienes y servicios que se producen con la cantidad de recursos que se utiliza; por medio de esta es posible determinar el rendimiento de unapersona o grupo de trabajo” (p.51)

2.2.3 Matriz de Operacionalización

	Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Items	Escala de Medición
Variable Independiente	Condiciones de trabajo	Cortés (2007) define por condición de trabajo a “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p.37).	Las condiciones de trabajo que toda organización debe brindarles a sus colaboradores es la seguridad en el lugar donde laboran (infraestructura), en la manipulación de maquinaria e insumos, y cumplir con las normas de protección; además cuidar la salud a sus colaboradores frente a los ruidos, el tipo de iluminación, la higiene y la prevención de posibles enfermedades.	Seguridad del trabajador	Infraestructura	1	Ordinal Razón
					Maquinaria	2 - 3	
					Insumo	4	
					Protección	5	
				Salud del trabajador	Ruido	6	
					Iluminación	7	
					Higiene	8	
					Prevención	9	
					Enfermedad	10	

Fuente: Elaboración propia

	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Items	Escala de Medición
Variable Dependiente	Desempeño del personal	Chiavenato (2011), respecto al desempeño, afirma que: Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio (p.202).	El desempeño laboral es la motivación que impulsa a los colaboradores en la realización de sus funciones para cumplir los objetivos organizacionales según sus competencias; las cuales los factores que involucran a motivarles es respecto al salario, los incentivos, el reconocimiento, según sea el caso de la persona.	Percepción Salarial	Salario	11	Ordinal Razón
					Incentivo	12	
					Beneficio	13	
				Productividad del trabajador	Motivación	14-15	
					Reconocimiento	16-17	
					Competencia	18	
						19 20	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Carrasco (2005), la población es el “conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p.236).

Por consiguiente la población de la investigación se considerará a las 109 personas que trabajan en las distintas imprentas del sótano de la Galería UNICENTRO - Plaza Unión.

2.3.2 Muestra

Según Bernal (2010), la muestra es la “parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.161).

Para hallar la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

N: Población (109)

Z: Nivel de confianza 1.96

P: probabilidad de acierto (0.5)

E: Error es 0.05 (5% error máximo)

N: número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)} = \frac{(1.96)^2 (0.5) * (1-0.5) 109}{(0.05)^2 (109-1) + (1.96)^2 (0.5) * (1-0.5)}$$

n= 85

Por consiguiente, la muestra está constituida por 85 trabajadores de las imprentas de UNICENTRO.

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

2.4.1 Técnica

La encuesta

Según Carrasco (2005), “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

2.4.2 Instrumento

El cuestionario

Según Bernal (2010), define el término cuestionario como:

Conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación (p.250).

2.4.3 Validez

El instrumento de investigación fue sometido a juicio de expertos quienes fueron: MBA. David Fernando Aliaga Correa, Mg. Pedro Costilla Castillo y la Mg. Edith Rosales Domínguez. Quienes se encargaron de revisar detalladamente el contenido del instrumento y posteriormente con su firma dieron la conformidad de la validez del cuestionario.

Experto	Opinión	Observaciones
MBA. David Fernando Aliaga Correa	Aplicable	Existe suficiencia
Mg. Pedro Costilla Castillo	Aplicable	Existe suficiencia
Mg. Edith Rosales Domínguez	Aplicable	Existe suficiencia

2.4.4 Confiabilidad

Según Bernal (2010),” la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247).

La confiabilidad del instrumento se determinará a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Por consiguiente, para las variables “Condiciones de trabajo” y “Desempeño del personal”, la encuesta fue en base a 20 preguntas bajo la escala de Likert, dirigida 85 trabajadores, para ello buscamos la fiabilidad de dicho cuestionario a través del método de Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	20

Coficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.90 a 1.00	Muy alta

Fuente: Valderrama, S. (2013, P.228)

En el presente estudio, el Alfa de Cronbach, tiene un valor de 0,954 por tanto es muy alta a 0.9 según la tabla. Es decir que existe un grado de Confiabilidad del 95.4% de la relación entre las dimensiones de la presente investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24, para el procesamiento de la información y se presentará los datos mediante cuadros y gráficos para realizar el respectivo análisis, de tal manera que se puede llegar a las conclusiones sobre la situación planteada.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación se respeta la propiedad intelectual de los autores de los libros y tesis consultados, de tal forma esta investigación es únicamente para fines de interés académico.

Así mismo, todo resultado e información del instrumento será estrictamente privada y por ende no se revelará los nombres de las personas que participaron en la encuesta.

III. RESULTADOS

3.1 Tabla de Frecuencia

Tabla 1

Seguridad del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente en desacuerdo	21	24,7	24,7	24,7
á En desacuerdo	23	27,1	27,1	51,8
I Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	2	2,4	2,4	54,1
i De acuerdo	3	3,5	3,5	57,6
d Totalmente de acuerdo	36	42,4	42,4	100,0
o Total	85	100,0	100,0	

Tabla 1. De los 85 encuestados el 42,4% está totalmente de acuerdo, en tanto el 27,1% en desacuerdo con la dimensión seguridad del trabajador, por otro lado el 24,7% está totalmente en desacuerdo, el 3,5% está de acuerdo, el 2,4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo tanto se concluye que se está totalmente de acuerdo con la dimensión seguridad del trabajador.

Tabla 2

Salud del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente en desacuerdo	8	9,4	9,4	9,4
á En desacuerdo	26	30,6	30,6	40,0
I Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	10	11,8	11,8	51,8
i De acuerdo	4	4,7	4,7	56,5
d Totalmente de acuerdo	37	43,5	43,5	100,0
o Total	85	100,0	100,0	

Tabla 2. De los 85 encuestados el 43,5% está totalmente de acuerdo, en tanto el 30,6% en desacuerdo con la dimensión salud del trabajador, por otro lado el 11,8% ni de acuerdo/ni en desacuerdo, el 9,4% está de totalmente en desacuerdo, y el 4,7% está de acuerdo, por lo tanto se concluye que se está totalmente de acuerdo con la dimensión salud del trabajador.

Tabla 3*Percepción Salarial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente en desacuerdo	5	5,9	5,9	5,9
á En desacuerdo	5	5,9	5,9	11,8
I Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	18	21,2	21,2	32,9
d De acuerdo	11	12,9	12,9	45,9
o Totalmente de acuerdo	46	54,1	54,1	100,0
s Total	85	100,0	100,0	

Tabla 3. De los 85 encuestados el 54,1% está totalmente de acuerdo, en tanto el 21,2% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la dimensión percepción salarial, por otro lado el 12,9% está de acuerdo y el 5,9% está de totalmente en desacuerdo, y el 5,9% está en desacuerdo, por lo tanto se concluye que se está totalmente de acuerdo con la dimensión percepción salarial.

Tabla 4*Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente en desacuerdo	5	5,9	5,9	5,9
á En desacuerdo	19	22,4	22,4	28,2
I Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	19	22,4	22,4	50,6
d De acuerdo	16	18,8	18,8	69,4
o Totalmente de acuerdo	26	30,6	30,6	100,0
s Total	85	100,0	100,0	

Tabla 4. De los 85 encuestados el 30,6% está totalmente de acuerdo, en tanto el 22,4% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la dimensión productividad, el 22,4% está en desacuerdo, por otro lado el 18,8% está de acuerdo y el 5,9% está de totalmente en desacuerdo, por lo tanto se concluye que se está totalmente de acuerdo con la dimensión productividad.

3.2. Prueba de Hipótesis

Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305)

a) Prueba de Hipótesis General: Las condiciones de trabajo si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H0: Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: Las condiciones de trabajo si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

a) SigE<0.05; Entonces se rechaza H0

b) SigE> 0,05; Entonces se acepta la H1

Correlaciones

		CONDICIONES DE TRABAJO	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación R Pearson	1,000	,977**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Correlación R Pearson	,977**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

Interpretación: La Prueba de la Hipótesis General, en la cual se busca determinar si Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO, se ha tomado como resultado que el coeficiente de correlación de Pearson de valor 0.977 lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, y con un valor de significancia de 0.000 por lo tanto se concluye que se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis Nula.

b) Prueba de influencia

H0: Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: Las condiciones de trabajo si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,957^a	,916	,914	2,725

a. Variables predictoras: (Constante), CONDICIONES DE TRABAJO

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Interpretación: El 91.6% de la variación de la variable dependiente que es desempeño del personal ocurre por efectos de la variable independiente que es Condiciones de trabajo.

H0: Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: Las condiciones de trabajo si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	6611,619	2	3305,810	445,346	,000^b
1 Residual	608,687	82	7,423		
Total	7220,306	84			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), CONDICIONES DE TRABAJO

Interpretación:

Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables están linealmente relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	-10,393	1,978		-5,256	,000
1 CONDICIONES DE TRABAJO	2,343	,156	,929	14,989	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Las Condiciones de Trabajo influyen en forma positiva y aporta con un 2,343

Esta prueba genera una ecuación econométrica, basado en las Dimensiones:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Desempeño Laboral = -10.393 + 2.3430 * Condiciones de trabajado

3.3 Contrastación de Hipótesis Específica

A) Prueba de Hipótesis Específica 1: La Seguridad del trabajador si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H0: La Seguridad del trabajador no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: La Seguridad del trabajador si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,917^a	,910	,903	2,235

a. Variables predictoras: (Constante), SEGURIDAD DEL TRABAJADOR,

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Interpretación: El 91% del cambio de la Variable dependiente que es el Desempeño del personal ocurre por efectos de la Dimensión Seguridad del trabajador.

H0: La Seguridad del trabajador no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: La Seguridad del trabajador si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	61,613	2	3305,810	445,346	,000^b
¹ Residua	68,687	82	7,423		
Total	120,306	84			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables están linealmente relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,393	1,978		2,256	,000
1 SEGURIDAD DEL TRABAJADOR	1,243	,156	,929	14,989	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

La dimensión Seguridad del trabajador influye en forma positiva y aporta con un 1.243

Esta prueba genera una ecuación econométrica, basado en las Dimensiones:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Desempeño Laboral = 1.393 + 1.243 * Seguridad del trabajador

B) Prueba de Hipótesis Específica2: La Salud del Trabajador si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H0: La Salud del Trabajador no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: La Salud del Trabajador si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,927 ^a	,922	,911	2,125

a. Variables predictoras: (Constante), SALUD DEL TRABAJADOR,

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

Interpretación: El 92.2% del cambio de la Variable dependiente que es el Desempeño del personal ocurre por efectos de la Dimensión Salud del trabajador.

H0: La Salud del Trabajador no influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

H1: La Salud del Trabajador si influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

ANOVA^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	11,619	2	3305,810	445,346	,000^b
1 Residua	68,687	82	7,423		
Total	80,306	84			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), SALUD DEL TRABAJADOR

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables están linealmente relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Coeficientes^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	0,393	1,978		-5,256	,000
1 SALUD DEL TRABAJADOR	1,331	,156	,929	14,989	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

La dimensión Salud del Trabajador influye en forma positiva y aporta con un 1.331.

Esta prueba genera una ecuación econométrica, basado en las Dimensiones:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Desempeño Laboral = 0.393 + 1.331 * Salud del trabajador

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión respecto al objetivo general, teorías y antecedentes.

La tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017, y de acuerdo a los resultados obtenidos se determina que existe relación significativa entre Condiciones de Trabajo y Desempeño del Personal.

Dichos resultados tienen coherencia con la Teoría científica, dentro del cual Herzberg nos menciona la teoría de dos factores (higiene y motivacionales) respecto al trabajo en conjunto para el logro de las metas mediante la búsqueda de la satisfacción o insatisfacción extrema; como es el caso de la aplicación sobre las verdaderas condiciones de trabajo dentro de la empresa, para así lograr un nivel de satisfacción entre empleados. Y la Teoría Maslow, que nos manifiesta los cinco niveles de necesidades de la persona, haciendo hincapié la motivación que son impulsados para lograr satisfacer sus deseos o necesidades que tiene en este caso los colaboradores dentro de su hábito laboral para su desempeño.

Así mismo también los resultados tienen coherencias con los trabajos de investigación, en la tesis internacional de Arratia (2010), "*Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile: Universidad de Chile*". La autora tuvo como objetivo general indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales. El cual concluyó que las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión. Por tal motivo comparando con mi trabajo de investigación mediante la prueba de regresión se determino que existe una correlación moderada entre las variables, como se indicó en la tesis analizada: El $R^2=0.914$ por lo cual, se estima que las condiciones del trabajador influyen en el 91.4% sobre el desempeño del personal.

4.2. Discusión al objetivo específico 1.

El objetivo específico 1 ha sido determinar la influencia de la seguridad del trabajador en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017, de acuerdo al procesamiento de los datos se obtenidos se determina que existe relación significativa entre la dimensión Seguridad del trabajador y la variable Desempeño del Personal.

Dichos resultados tienen coherencia con la Teoría de dos factores de Herzberg, el cual la seguridad se encuentra relacionada en el factor higiene cuyo factor es necesario para conservar un nivel razonable de satisfacción. Y la Teoría Maslow, nos manifiesta los cinco niveles de necesidades de la persona, el tema de seguridad se encuentra ubicado dentro en el segundo nivel de la pirámide de necesidades, ya que los trabajadores dependen de la organización para su desempeño de sus funciones.

Así mismo también los resultados tienen coherencias con los trabajos de investigación, en la tesis nacional de Silva y Salazar (2014), “El servicio de mantenimiento y reparación de maquinarias pesada y su relación con las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones”. Los autores tuvieron como objetivo general determinar la relación que existe entre el servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. El cual concluyeron que existe una relación significativa, directa y positiva entre la variable Servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y las Condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. Por tal motivo comparando con mi trabajo de investigación en base a la seguridad del trabajador en las maquinarias que son manipulados en las imprentas y el mantenimiento que deben tener estas para su mejor desempeño y condición laboral adecuada; por ello el 42% están totalmente de acuerdo con la dimensión seguridad en las imprentas de UNICENTRO.

4.3. Discusión al objetivo específico 2.

El objetivo específico 2 determinar la influencia de la salud del trabajador en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017, de acuerdo al procesamiento de los datos se obtenidos se determina que existe relación significativa entre la dimensión Salud del trabajador y la variable Desempeño del Personal.

Dichos resultados tienen coherencia con la Teoría de dos factores de Herzberg, el cual el tema de salud se encuentra relacionada en el factor higiene cuyo factor refleja de carácter preventivo en las condiciones físicas y ambientales del empleo. Y la Teoría de Maslow, nos manifiesta los cinco niveles de necesidades de la persona, el cual la salud del trabajador se encuentra ubicado dentro del primer nivel de la pirámide, ya que es una necesidad fisiológica en que involucra el aseo personal, la buena alimentación, el sueño y el reposo y por último el abrigo (contra el frío y el calor) de acuerdo el ambiente en donde realiza sus funciones laborales.

Así mismo también los resultados tienen coherencias con los trabajos de investigación, en la tesis internacional de *González (2014)*, “*Estrés y Desempeño laboral (Estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)*”. El autor tuvo como objetivo general establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. El cual concluyó que el estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño de los colaboradores de Serviteca Altense S.A.; además que el estrés produce una disminución de la productividad en el personal. Por tal motivo comparando con mi trabajo de investigación en base a la salud del trabajador en las imprentas de UNICENTRO tiene mucha importancia ya que influye en el desempeño laboral debido a que el estrés perjudica a la salud del trabajador si no es manejado y controlado correctamente; por ello el 44% están totalmente de acuerdo con la dimensión Salud en las imprentas de UNICENTRO.

4.4. Discusión respecto a la Hipótesis General.

La hipótesis general que se planteó en la investigación fue si las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017. De acuerdo a la correlación de hipótesis utilizando el estadístico de Pearson, se determinó que existe relación entre la variable independiente condiciones de trabajo y a variable dependiente desempeño laboral con un valor de 0.977, y de valor un significativo de 0.000, donde se percibe que es menor al Alfa 0.05. Por lo tanto se acepta la Hipótesis Alterna y se rechaza la Hipótesis Nula.

Mediante la prueba de la Hipótesis Especifica 1 se ha comprobado que la dimensión seguridad del trabajo tiene una correlación directamente proporcional con la variable dependiente desempeño laboral, la cual han obtenido un valor de 0.903, para corroborar la correlación se ha obtenido un resultado de la significancia de 0.00, es decir menor al nivel de significancia 0.05. Por lo tanto se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alterna.

Mediante la prueba de la Hipótesis Especifica 2 se ha comprobado que la dimensión desarrollo salud del trabajador tiene una considerable correlación con la variable dependiente potencial desempeño laboral, la cual se ha obtenido un valor de 0.911, para corroborar la correlación se ha obtenido un resultado de la significancia de 0.000 es decir menor al nivel de significancia 0.05. Por lo tanto se acepta la Hipótesis Alterna y se rechaza la Hipótesis Nula.

V. CONCLUSIONES

El trabajo de investigación, ha sido realizado y cumplido con la estructura y la metodología seguida para dar resultados, los cuales han sido analizados e interpretado con la información que manejamos, conjuntamente con las pruebas estadísticas realizadas

5.1. Conclusión respecto al objetivo general

Se concluye con respecto al objetivo general en que se determina que existe influencia significativa entre la variable independiente condiciones de trabajo y la variable dependiente desempeño del personal.

5.2. Conclusión respecto al objetivo específico 1

Se concluye con respecto al objetivo específico 1 en que se determina que existe influencia significativa entre la dimensión Seguridad del trabajador y la variable dependiente desempeño del personal.

5.3. Conclusión respecto al objetivo específico 2

Se concluye con respecto al objetivo específico 2 en que se determina que existe influencia significativa entre la dimensión Salud del trabajador y la variable dependiente desempeño del personal.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones respecto al objetivo general

Considerando que las condiciones laborales son necesarias en el desempeño del personal, recomiendo a los empresarios gráficos dedicar importancia en este tema ya que brindarle buenas condiciones laborales aumentara la productividad de sus colaboradores y aumentos en las ventas y servicios además de ser reconocidos como empresas que velan por la calidad de vida de sus colaboradores.

6.2. Recomendaciones respecto al objetivo 1

Considerando que la Seguridad de los trabajadores es necesaria en el desempeño del personal, recomiendo a los empresarios gráficos dedicar importancia en este tema con un plan de prevención contra accidentes, logrando que sus colaboradores se sientan seguros en la realización de sus funciones y que sus vidas no corran riesgos en el medio donde laboran; cumpliendo con la ley N° 29783 (Seguridad y Salud en el trabajo), normativas Municipales y de Defensa Civil.

6.3. Recomendaciones respecto al objetivo 2

Considerando que la Salud de los trabajadores es necesaria en el desempeño del personal, recomiendo según a mi experiencia laboral en que los empresarios gráficos deben de tener botiquines de emergencia ante alguna eventualidad dentro de la imprenta, además solicitar conjuntamente con todos los empresarios gráficos en crear una área de tópico para la atención de un accidente dentro de la Galería UNICENTRO tanto para los colaboradores como para los clientes. Por otra parte solicitar a las instituciones de salud en que realicen visitas para el chequeo de los colabores ante el constante contacto con elementos químicos entre otros.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Argentina: Ediciones Granica.
- Álvarez, Bozada, Pionce, Osejos, Quiñonez y Soledispa (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo SL.
- América Tv (2014). Gerente de Fiscalización dijo que imprentas deben salir del Centro de Lima. Recuperado de <http://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/gerente-fiscalizacion-imprentas-deben-salir-centro-lima-n150849>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile: Influencia y Percepciones desde los Evaluados*. (Tesis de Magister en Ciencias Sociales). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ra ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2005). "Metodología de investigación científica" Perú: San Marcos.
- Castro, L. (2004). *Gestión de recursos humanos*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ra ed.). México: McGraw hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humano*. (9na ed.). México: Mc Graw hill.
- Coello, V. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). (Tesis de Psicóloga). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Congreso del Perú. (20 de agosto 2011) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Ley 29783, 2011] Recuperado de <http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDDSALUDTRABAJO-29783.pdf>
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. (9na ed.) Madrid: EditoracialTebar.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2006). *Relaciones humanas*. (3ra ed.). México: LengageLearning Editores.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Colombia: Ediciones Uninorte.
- González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral (estudio Realizado en servitecaaltense De quetzaltenango)*. (Tesis de Psicóloga Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Henao, F. (2013). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw hill.

- Mayuri, J. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. (Tesis de Doctorado en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. (10ma ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Ruiz, J. (2014). Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Salinas, E. (20 de febrero de 2015). Clausuran 140 imprentas informales en el Centro de Lima. *La república*. Recuperado de: <http://larepublica.pe/20-02-2015/clausuran-140-imprentas-informales-en-el-centro-de-lima>
- Silva, D. y Salazar, N. (2014). El Servicio de mantenimiento y reparación de maquinarias pesada y su relación con las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos
- Vallejo, R. y Lafuente, V. (2010). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. España: Universidad de Zaragoza.
- Visión Digital (2014). *Las afecciones del impresor*. Recuperado de <http://vision-digital.com.mx/2014/11/01/las-afecciones-del-impresor/>

Whatsapp de El Comercio (2015). *WhatsApp: comerciantes del Cercado echan tinta a los árboles*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/whatsapp/sucesos/whatsapp-locales-centro-lima-echan-tinta-arboles-noticia-1848156>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Condiciones de Trabajo y su Influencia en el Desempeño del Personal en Imprentas, Unicentro Plaza Unión (Sótano) – Lima, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
General	General	General
¿Cómo influye las condiciones de trabajo en el desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017?	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.	Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.
Específicos	Específicos	Específicos
¿Cómo influye la seguridad del trabajador en el desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017?	Determinar la influencia de la seguridad del trabajador en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.	La seguridad del trabajador influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.
¿Cómo influye la salud del trabajador en el desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017?	Determinar la influencia de la salud del trabajador en el desempeño del personal en imprentas UNICETRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.	La salud del trabajador influyen significativamente en el desempeño del personal en imprentas UNICENTRO Plaza unión (sótano) – Lima, 2017.

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DE IMPRENTAS DE UNICENTRO Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “**Condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño del personal en Imprentas, UNICENTRO Plaza Unión (Sótano) - Lima, 2017**”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Total mente en desacuerdo	4 En desacuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 De Acuerdo	1 Totalmente De acuerdo
VARIABLE I: CONDICIONES DE TRABAJO					
Dimensión: Seguridad del Trabajador					
01.- ¿Considera usted que su lugar de trabajo es un ambiente seguro (infraestructura)?					
02.- ¿Considera usted que los elementos móviles de las maquinas (cuchillas, troqueles, etc) están protegidos en la imprenta donde labora?					
03.- ¿Considera usted que las máquinas disponen de interruptores u otros sistemas de emergencia ante una eventualidad de riesgo en la imprenta donde labora?					
04.- ¿Considera usted que los materiales (insumos) están etiquetados y almacenados en un lugar seguro y adecuado en la imprenta donde labora?					
05.- ¿Considera usted que las maquinas que producen altas vibraciones y ruido están aisladas para reducir dichos factores?					
Dimensión: Salud del Trabajador					
06.- ¿Considera usted que las herramientas de protección de riesgo (uniforme, protectores auditivos, mascarillas, guantes y lentes) son las adecuadas en la imprenta donde labora?					
07.- ¿Considera usted que la iluminación del lugar donde realiza sus labores son las correctas y necesarias en la imprenta donde labora?					
08.- ¿Considera que se realiza una buena higiene luego de utilizar tintas u otras sustancias en la imprenta donde labora?					
09.- ¿Considera que en la imprenta donde labora disponen de señalización de riesgo y de emergencia?					
10.- ¿Considera usted que la falta de protección de insumos tóxicos en la imprenta donde labora le genere alguna enfermedad?					
VARIABLE II: DESEMPEÑO DEL PERSONAL					
Dimensión: Percepción Salarial					
11.- ¿Considera usted que el salario que recibes en la imprenta donde labora recompensa tu trabajo realizado?					
12.- ¿Considera usted que ha recibido algún incentivo en la imprenta donde labora por tu trabajo realizado?					
13.- ¿Considera usted que está de acuerdo con los beneficios sociales que la imprenta le otorga?					
Dimensión: Productividad del trabajador					
14.- ¿Considera usted que se siente motivado en tu trabajo para tu desempeño laboral en la imprenta donde labora?					
15.- ¿Considera usted que el dueño de la imprenta donde laboras se preocupa por el bienestar de sus colaboradores?					
16.- ¿Considera usted que su jefe directo reconoce su esfuerzo en la imprenta donde labora?					
17.- ¿Considera usted que sus horas extras son reconocidas adecuadamente en la imprenta donde labora?					
18.- ¿Recibe usted capacitaciones para ser más competente en sus funciones en la imprenta donde labora?					
19.- ¿Te facilitan en la imprenta donde laboras los recursos necesarios para el desarrollo competente de tus labores?					
20.- ¿Considera usted que la imprenta donde labora fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?					

Fuente: El investigador

ANEXO 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

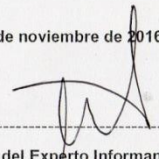
Apellidos y nombres del juez validador: COSIUS CASMICO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de noviembre de 2016 .


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

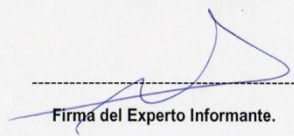
Apellidos y nombres del juez validador: RODOLFO G. ROSALES DOMINGUEZ DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de noviembre de 2016


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador: MBA. ALIAGA CORREA DAVID FERNANDO DNI: 2768879

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de noviembre de 2016


Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CONDICIONES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN IMPRENTAS, UNICENTRO
PLAZA UNIÓN (SÓTANO) – LIMA, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

QUINTEROS RUIZ, KEVIN STEVE

ASESOR:

DR. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR DEMETRIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN IMPRENTAS, UNICENTRO
PLAZA UNIÓN (SÓTANO) - LIMA, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
QUINTEROS RUIZ, KEVIN STEVE
ANSDRE:
DR. VÍCTOR DÁVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
2017





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, VICTOR DÁVILA ARENAZA docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional DE ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Condiciones de Trabajo y su influencia en el Desempeño del personal en imprentas, UNICENTRO Plaza Unión (setano) - Lima, 2017"

del (de la) estudiante Kevin Steve Quinteros Ruiz, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.0% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 27 de Junio del año 2017

Firma

VICTOR DÁVILA ARENAZA

Coordinador del Área de investigación de la Escuela Profesional de Administración

DNI: 08467692

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo QUINTEROS RUIZ KEVIN STEVE, identificado con DNI N° 72512044, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CONDICIONES DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN IMPRENTAS, UNICENTRO PLAZA UNIÓN (SÓTANO) – LIMA, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Kevin Steve Quinteros Ruiz

FIRMA

DNI: 72512044

FECHA: 14 de JUNIO del 2018

Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	------------------------------