



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA MCDONALD'S -
INDEPENDENCIA, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

ANALY FIORELLA PEREZ CRUZ

ASESOR

Mg. MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ

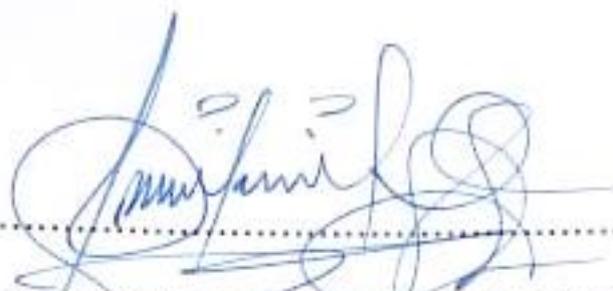
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA -PERÚ

2016

PAGINA DEL JURADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Diaz Saucedo', written over a horizontal dotted line.

DR. DÍAZ SAUCEDO CEFERINO ANTONIO
PRESIDENTE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rey Cordova', written over a horizontal dotted line.

DR. REY CORDOVA NERIDA
SECRETARIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'MG. Rodriguez Rodriguez', written over a horizontal dotted line.

MG. RODRIGUEZ RODRIGUEZ MARIBEL
VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado en primer lugar a Dios por permitirme vivir, a mis padres, que siempre han estado a mi lado apoyándome, dándome ese aliento de no rendirme para así lograr mi objetivo y seguir creciendo profesionalmente y a mis hermanos por ayudarme en la búsqueda de información para la realización de mi trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis agradezco a Dios por bendecirme, cuidarme y hacer realidad este sueño anhelado, le doy gracias a mi familia por estar siempre a mi lado apoyándome, y por haberme dado la oportunidad de tener una privilegiada educación y ser una gran profesional.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Analy Fiorella Pérez Cruz Con DNI N° 70307513, 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 de ADMINISTRACION, 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, Diciembre del 2016



Analy Fiorella Pérez Cruz

70307513

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Condiciones Laborales y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa McDonald’s, Independencia-2016” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de ADMINISTRACIÓN.

La Autora

INDICE

Página del	2
jurado.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Declaración de autenticidad.....	6
Presentación.....	7
Índice.....	9
Resumen.....	9
Abstract.....	
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1 Teorías de Condiciones laborales.....	18
1.3.2 Teorías del Desempeño Laboral.....	21
1.4. Formulación del problema.....	21
1.4.1 Problema General.....	21
1.4.2 Problema Especifico.....	21
1.5. Justificación del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	22
1.6.1 Hipótesis General.....	22
1.6.2 Hipótesis Específicos.....	23
1.7. Objetivos.....	23
1.7.1 Objetivo General.....	23
1.7.2 Objetivos Específicos.....	
II. MÉTODO	23
2.1. Diseño de investigación.....	24
2.1.1 Tipo de Investigación.....	24
2.1.2 Nivel de Investigación.....	24
2.1.3 Enfoque o Forma.....	24

2.2.	Variables, Operacionalización.....	26
2.3.	Población y muestra.....	26
2.3.1	Población.....	26
2.3.2	Muestra.....	26
2.3.3	Muestreo.....	27
2.4.	Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27 27
2.4.1	Validez.....	28
2.4.2	Confiabilidad.....	28
2.5.	Métodos de análisis de datos.....	29
2.6.	Aspectos éticos.....	
		29
III.	RESULTADOS	36
3.1	Tablas de Contingencias.....	39
IV.	DISCUSIÓN	41
V.	CONCLUSIÓN	42
VI.	RECOMENDACIÓN.	43
VII.	REFERENCIAS	46
	ANEXOS	
	✓ Instrumentos	
	✓ Validación de los instrumentos	
	✓ Matriz de consistencia	

RESUMEN

El presente proyecto de investigación de tesis tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's. La técnica de investigación empleada para el total de la población que son 60 colaboradores, fue la encuesta tipo Likert, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, y el análisis de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS 22, de esta manera se obtiene los resultados que nos permitirán conocer el problema general. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de observación para las políticas de gestión y dirección dentro de esta organización que está en constante crecimiento, y a su vez permita desarrollar los procedimientos internos de desempeño laboral.

ABSTRACT

The present projects of investigation of thesis had as purpose determine the relation that exists between the working conditions and the labor performance of the collaborators of the company McDonald's. The technology of investigation used for the total of the population that they are 60 collaborators, was the survey type Likert, the instrument of compilation of information was the questionnaire, and the analysis of information was realized using the statistical program SPSS 22, hereby there are obtained the results that will allow us to know the general problem. There is claimed that the present thesis serves as an instrument of observation for the policies of management and direction inside this organization that is in constant growth, and in turn allow to develop the internal procedures of labor performance.

Palabras Clave: Condiciones laborales, Desempeño Laboral, Colaboradores.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, es una realidad que las empresas busquen la manera de utilizar todos sus recursos de forma eficiente, para que puedan tratar de lograr los objetivos planteados ya sea a corto, mediano y largo plazo de todas sus áreas funcionales con la única finalidad de que la empresa logre generar rentabilidad y posteriormente beneficios para toda una organización.

La empresa McDonald's es una cadena de restaurantes dedicada a la venta de comida rápida y que dentro de ello existen colaboradores con aspiraciones personales y a la vez personas con más nivel de rango que buscaran ser los líderes en dicho sector, tenemos que tener en cuenta que para poder lograr los objetivos planteados, los colaboradores deberán sentirse cómodos y satisfechos, es por eso que la empresa deberá contar con todas las medidas necesarias para que los trabajadores puedan ejercer sus labores de manera eficiente a la hora de producir los productos.

Si la empresa le da más importancia a este factor, se logrará la satisfacción plena de sus colaboradores, a la vez influirá en el desempeño de cada integrante de la empresa ya que gracias a ello podrán realizar su trabajo con plena libertad e iniciativa, y por lo tanto no solo los beneficiados serán los colaboradores, sino también se reflejara el éxito de la toda la organización.

Por todo lo expuesto la presente investigación pretende determinar si existe relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia- 2016.

1.2. Trabajos Previos

En materia de este estudio se encontró antecedentes de los mismos que le hacen referencias como:

1.2.1. A nivel internacional

Marroquín y Pérez (2011) con su tesis *“El clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”* (Tesis para obtener el grado académico de licenciada, mención psicología, Universidad de San Carlos de Guatemala). Las autoras presentan como objetivo general de esta investigación: Identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño. Esta Investigación es de enfoque cuantitativo y a nivel descriptivo, los resultados en lo que respecta a las condiciones del área de trabajo y ambiente físico, éstas hacen que la realización de labores sea más eficaz, pero también es recomendable que el ambiente de trabajo se regenere para que sus colaboradores puedan ejercer eficientemente su labor, por ende un buen desempeño laboral.

Murillo (2014) con su tesis *“La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.”*(Tesis para obtener el título de Psicólogo Industrial, Universidad Central del Ecuador). El autor presenta como su objetivo general de esta investigación “Evaluar y Analizar las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Empresa Vanipubli ecuatoriana S.A. y determinar su influencia en el Rendimiento Laboral” esto tiene su explicación al considerar que las condiciones laborales en gran parte influyen en el rendimiento laboral ya que si estos no funcionan de manera adecuada será la principal causa del porqué la baja eficiencia de sus empleados. El tipo de investigación es aplicada no experimental y de diseño descriptiva-relacional. Es importante también mencionar las conclusiones a las que llega el autor: Muchas empresas dejan de lado sus indicadores las cuales les permiten medir el grado de condiciones laborales en las que se encuentra su trabajador y a la vez es la principal causa de que una organización no posea un diseño integro de mejoramiento y por ende la empresa no sea exitosa. Particularmente, si estas empresas no evalúan a las condiciones laborales, esto sería la causa fundamental del bajo rendimiento de sus

empleados y a la larga podría traer consigo no solo problemas para la empresa, sino para el trabajador, tanto a nivel físico como psicológico ya que es considerado pilar importante del crecimiento de toda una organización.

Coello, (2013) con 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)”* (Tesis para obtener el título de Psicología, Universidad de Guayaquil, Ecuador). La autora presenta como su objetivo general de esta investigación “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” Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - explicativo, tendrá un diseño no experimental. Como explicación posee que tenemos que tener en frente los principales factores que desencadenan el rendimiento laboral y esta se encargan de degradar la eficiencia dentro del trabajo. Las conclusiones a las que llega el autor: Es una realidad la existencia de insatisfacción por parte de nuestros trabajadores gracias a las condiciones en las que se encuentran, dentro de las cuales resaltan el sueldo íntegro del empleado, si estas llegan a satisfacer sus necesidades, las comunicaciones afectivas que se dan dentro y fuera de la empresa, y sobre todo si los altos directivos ejercen sobre ellos una motivación de manera en que realicen su trabajo de manera eficaz.

1.2.2. A nivel nacional

Mino (2014) con su tesis *“Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurant de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque-Chiclayo”*, (tesis para obtener el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú) el autor presenta como objetivo general “Determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490”. Esta investigación es de tipo aplicada no experimental y de nivel descriptivo. Es importante también mencionar las conclusiones: Un bajo promedio en el variable desempeño indica que el programa de remuneraciones

de Marakos, hace que el personal se desmotive totalmente repercutiendo en su desempeño, lo que puede ser el causante de que los trabajadores no poseen la capacidad de trabajar en equipo, de manera organizada y que lo más importante, ejecutar su labor con responsabilidad dentro de la organización, por ende repercutirá en el rendimiento y servicio al cliente.

Mayuri (2008) con su tesis *“Capacitación Empresarial y Desempeño Laboral en el fondo de empleados del banco de la nación FEBAN, LIMA 2006* (Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, de la universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). El autor presenta como objetivo general: “Determinar y Evaluar de qué manera un programa de capacitación empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de fondo de Empleados del banco de la Nación durante el 2006”. Esta investigación es de tipo aplicado, diseño experimental, de corte transversal y nivel Explicativo Correlacional. Como conclusiones llego a lo siguiente: El incremento de conocimientos y las prácticas alcanzadas por cada trabajador dentro de la organización de debe en gran parte a los cursos de capacitación, ya que esto ayuda a medir el rendimiento de cada colaborador, y se va reflejando en la labor que ejecutan, a la vez incrementa su capacidad, habilidad, es aún más eficiente y logra trabajos de calidad.

Martínez (2014) con su tesis *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (satt)en el año 2013”*, (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú). El autor presenta como objetivo general: “Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo en el año 2013”. Esta investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptiva correlacional. Como conclusiones llego a lo siguiente: Los agentes de mayor incidencia eficaz son una buena identificación con el trabajo que ejercen y la posibilidad de desarrollo profesional, los factores desfavorables fueron los sueldos, la organización del trabajo, la ausencia de información sobre el desarrollo de su trabajo, el sistema de control y la falta de satisfacción por el trabajo desarrollado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de Condiciones Laborales

Ruiz (2006) en su teoría sobre condiciones de trabajo indica que si estas se implantan de manera adecuada tendrán un efecto positivo y relevante en la salud, reforzando la satisfacción y el confort de todos los individuos implicados. Tal y como sucedía en el siglo XIX, las condiciones laborales se encontraban sumergidas en contextos sociales influidas por las relaciones de poder, es así que todo lo que implicaba las condiciones, seguridad y factores de riesgo eran repartidas de forma desigual, es decir las personas en peor situación social eran más propensas a encontrarse en situaciones desfavorables que no solo dañaban su salud, también su desempeño y eficiencia laboral por lo que se veía reflejado en la productividad.

1.3.1.1 Definición de Condiciones laborales

Castillo (2006) menciona que:

Una organización observa a través de los tiempos un gran número de condiciones laborales, que por ende influyen seriamente en el comportamiento de cada integrante que labora en la empresa. Algunas de estos rasgos de las empresas son el estilo de dirección, los sistemas de satisfacción, el método de selección y las ocasiones de intervención (p.51).

Martínez (2003) asegura que:

Los agentes que cooperan a la degeneración de las condiciones laborales son, el incremento de la opresión hacia la movilidad, la eficacia y que estas se derivan de las transformaciones en el sistema rentable, y el crecimiento de peligros de sanción originados a la mayor exigencia de las reglas de calidad (p.38)

Marín y Pico (2004) definen:

Las condiciones de trabajo como el grupo de factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva

a cabo; en cuanto que estas variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico (p.119).

Cañada (2009) conceptualiza:

“un sin fin de aspectos que posee las condiciones laborales tienen poder significativo en la procreación de peligros para la integridad y la vitalidad del trabajador, y sobre todo atenten contra la vida del mismo [...]” (p.20).

1.3.2. Dimensiones de las condiciones laborales

Chiavenato (2002) propone que:

Desde el punto de vista del talento del personal, muchas empresas, conseguirán entender, adaptar eficientemente su gestión de recursos humanos, pero a la vez lograra tener feliz a sus colaboradores en un amplio plazo en la empresa. La conservación de las condiciones de trabajo de los colaboradores incluye un gran número de cuidados, los cuales sobresaltan los niveles de mando, vínculos con los colaboradores y los sistemas de salud (p.358).

Tipos de condiciones laborales

Según Chiavenato (1999, p.51-55) La labor de los seres humanos está intensamente apoyada por tres tipos de condiciones:

- **Condiciones de tiempo**

Esto apunta a la duración de jornadas de trabajo, periodos de descanso y horas extras, en donde el colaborador está obligado a realizarlas eficientemente. Se debe tener en cuenta que jornada y horario son diferentes, es decir la jornada alude al número de horas que el trabajador lleva a cabo su labor y horario como la hora de ingreso y salida.

- **Condición ambientales**

La condición de ambiente es definida como un grupo de factores, así como las altas y bajas temperaturas en las que el trabajador se somete y a la vez la humedad que

esto generaría, las cuales afectarían físicamente al colaborador en el momento en que este realizara sus labores.

- **Seguridad en el trabajo**

Esto alude a un gran grupo de riesgos físicos, psicológicos y en otros sentidos que a diario se viene presentando en los centros de trabajo, por lo que las personas encargadas de este problema dentro de las empresas deben de ejecutar planes de acción y/o planes de contingencia para tratar de prevenir los peligros que perjudican la vitalidad del colaborador y brindarles una mejor calidad de vida a los mismos.

- Prevención de accidentes**

Estos se agrupan en:

- Accidentes sin dejar de asistir a trabajar: si bien esto no es de gravedad, deberían darles importancia, investigar y realizar constantes seguimientos.

- Accidentes con inasistencia al trabajo: aquel que lo pueda causar.

- a. Incapacidad temporal: Ausencia de ganas de trabajar en el instante en el que ocurre el accidente y que esto llegue a durar un largo tiempo menor a 12 meses. Ya cuando vuelva al trabajo después de ese periodo el trabajador realizara sus tareas asignadas con normalidad, pero si la lesión llega a gravarse entonces se emitirán los reportes correspondientes donde se indiquen el porqué de los accidentes.

- b. Incapacidad permanente parcial: esto se refiere a que las posibles causas de la incapacidad de trabajar son los accidentes que dañan el estado físico del empleado, estas pueden ser pérdida de la audición, visión borrosa, daños a las manos, siempre y cuando estas seas lesiones parciales.

- c. Incapacidad total permanente: Este punto es de gravedad ya que intervienen la ausencia total de los 5 sentidos, y por ende estos pueden traer consigo daños secundarios y poner en peligro a un más su salud.

- Prevención de Robos**

Es cierto que la salud física o los peligros a nuestra integridad física son más importantes, pero a la vez un buen manejo de las acciones en

contra de los robos sería de gran provecho, ya que si estos planes llegarían a ejecutarse se brindarían seguridad a toda una organización. Esto debe incluir lo siguiente:

-implantar seguridad en las puertas de la empresa para que las autoridades puedan saber quiénes van ingresando y hacerles un seguimiento constante. Pero también si se trata de vehículos que ingresan a diario a las empresas, tener a la mano un apunte en las cuales se detalle toda información relacionada con el conductor y que cualquier problema que se presente, los de seguridad podrán hacer su trabajo de manera ordenada.

-Prevención de incendios:

Si se observa que dentro de las empresas existen productos valiosos y/o equipos importantes, entonces las empresas deberán ejecutar planes de contingencia con mucho más razón.

Tener todo un conjunto de herramientas los cuales evitaran cualquier tipo de incendio que pueda producirse, estas pueden ser, los extintores, alarmas contra incendios, y sobre todo capacitar a los empleados en temas de prevención para que estos puedan actuar de manera correcta antes estos desastres.

1.3.3. Definiciones de desempeño laboral

Robbins y Judge (2009) definen:

El desempeño laboral como labores y conductas que son analizados en los trabajadores y que tienen que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo (p.174).

Pedraza Amaya y Conde (2010) define:

La eficiencia laboral es pilar importante para que toda organización logre ser rentable y por ende sea exitoso en todos los aspectos. Los encargados deben prestarles mayor atención y tratar de que esta variable logre sacar provecho a las capacidades que tiene cada trabajador.

Dentro de estas evaluaciones de desempeño, una organización debe brindar beneficios ya sea incentivos económicos, recompensas, a casi todos sus trabajadores y más aún cuando este realice una labor casi perfecto en su hora de trabajo (p.126)

Palaci (2005) Hay un gran número de elementos que influyen en el desempeño laboral dentro de las cuales existen:

- Incentivos económicos y no económicos.
- Capacidad para cumplir con las actividades encomendadas.
- Aprendizaje y capacitación brindados a los empleados.
- Perspectiva del trabajador a nivel profesional (p.237).

Guillen y Bozal (2000) considera al

“rendimiento como un factor de gran valor que hace referencia al grado de desempeño producto de un arduo trabajo, sin embargo esto genera y limita los resultados obtenidos” (p.53).

1.3.4. DIMENSION DE DESEMPEÑO LABORAL

- **MOTIVACION**

Robbins y Judge (2009) “la motivación es el producto de la interacción relacionado con la situación en la que se encuentra el individuo y la voluntad de desempeño que implican sacrificio para lograr las metas en la organización” (p.175).

Robbins (2004) Existen dos tipos de motivaciones que se relacionan con el desempeño laboral, motivación laboral extrínseca se define como el conjunto

de condiciones ambientales las cuales influirán en la conducta de los colaboradores de una organización. Estas personas lograrán un buen trabajo gracias las compensaciones que no justifican la actividad laboral que este realice (p.182).

Por otro lado se encuentra la motivación laboral intrínseca a las cuales se les atribuyen un gran grupo de intereses y carencias propias, que como resultado son impulsados a que estos realicen sus labores eficazmente, pero que su condición es personal más no físicos. Sin embargo esta motivación hace que aumente la capacidad y habilidad del trabajador, ya que ellos mismos se implantaran retos y objetivos, creando así una competencia propia que a la larga darán buenos resultados y los beneficiados no solo serán ellos, sino toda la organización porque tener un trabajador motivado es sinónimo de éxito empresarial (p.182).

Gonzales (2001)

Quienes quieran encontrarse realmente motivados con su tarea en la vida laboral deberán, en principio, procurarse entornos (empresas, organizaciones, instituciones, departamentos, donde los factores motivadores se hallen enriquecidos, es decir, exista o se de escasez de rutina, intereses en si del trabajo, reconocimientos y valoración de una buena labor, autonomía suficiente, promoción, formación, desarrollo anticipatorio y de acuerdo con el rendimiento y potencial [...] (p.68).

- **PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR**

De gran importancia es que las organizaciones identifiquen cualidades de los trabajadores para poder así pronosticar como los trabajadores se desempeñan en sus actividades.

Robbins y Judge (2009) definen a la personalidad como la suma de todas las formas en que una persona responde ante otros y participa con ellos, a la vez es producto de ciertos agentes tanto hereditarios como ambientales (p.105).

Modelo de los Cinco Grandes

-Extraversión: Considera el nivel comunicativo que posee una personal, capacidad de adaptación, la cual muestran actitudes favorables, es enérgico a pesar de las circunstancias no tan buenas y sobre todo poseen buenas relaciones con sus compañeros y/o demás personas.

-Conformidad: Cuando existe el afecto, simpatía hacia el resto de compañeros de una organización, el ser líder y siempre cooperación el equipo.

-Conciencia: Describen a las personas ejercen su trabajo de manera responsable, muestra delicadeza en los mismo y siempre trata de mejorar, es el que está orientado a alcanzar una meta propuesta. Es paciente con las personas que muestran su carácter impulsivo e imprudente.

-Estabilidad Emocional: Personas que hacen frente a las enfermedades del trabajo como es el caso del estrés, la preocupación, depresión, entre otras. Esto como consecuencia traen consigo que estas personas actúen negativamente estando frente a otras personas y que estos perciban su mala actitud.

-Apertura a la experiencia: En este grupo se encuentran las personas que desean crecer en lo profesional y/o personal, son personas en las cuales se refleja una iniciativa propia, sin embargo las personas conformistas y que no tienden a crecer reflejan lo opuesto (p.109).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALD'S, distrito de Independencia-2016?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral

del colaborador de la empresa McDonald's, Independencia-2016?.

b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del colaborador de la empresa McDonald's, Independencia-2016?.

c) ¿Cuál es la relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral del colaborador de la empresa McDonald's, Independencia-2016?.

1.5 Justificación del Estudio

La investigación, se justifica por cuanto permite conocer las teorías que sustentan a las condiciones laborales como elemento fundamental para el buen desarrollo y crecimiento de una organización, ya que los colaboradores que están a gusto en su trabajo, gracias a las condiciones laborales alcanzaran un alto nivel de desempeño laboral, desempeñándose eficientemente en todos los procesos productivos.

El estudio de las condiciones laborales y el desempeño del colaborador es importante ya que involucra los tipos de riesgos físicos y de salud que el colaborador de la organización pueda correr, muy aparte de esto dependerá que el trabajador pueda desempeñarse de manera eficiente a la hora de realizar sus labores en las diferentes áreas, por ello los altos directivos encargados deberán tomar las decisiones necesarias con el fin de resguardar la salud física de cada trabajador, gracias a ello el empleado podrá sentirse que es parte indispensable e importante dentro de la empresa y que de ellos depende el logro de las metas y posteriormente que la organización sea rentable.

Asimismo los resultados de la investigación permitirán a la empresa McDonald's conocer y mejorar las condiciones laborales, pues se reconoce que si un personal se siente satisfecho con todos los beneficios que impliquen su integridad física y psicológica entonces lograrán un buen desempeño laboral, aportando mayores beneficios y productividad.

Metodológicamente, los resultados de la investigación van a permitir que los colaboradores tengan conocimiento de la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, las cuales debes tomarse en cuenta para

trabajar de acuerdo a resultados, así como tomar cuestionarios ya validados por autores con experiencias para posteriormente realizar investigaciones aplicadas.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.
- b) Existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.
- c) Existe relación directa de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia- 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia- 2016.
- b) Determinar la relación que existe de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia- 2016.

c) Determinar la relación que existe entre la salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia-2016.

II.MÉTODO

Hipotético-Deductivo

Porque va de lo general a lo particular

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación será de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio y porque se tomará los datos de la variable en un solo momento (Hernández et al., 2010, p. 149)..

2.1.1. Tipo de la Investigación

Esta investigación es aplicada. Según Tamayo (2004) “[...] Se refiere a resultados inmediatos y se halla interesada en el perfeccionamiento de los individuos implicados en el proceso de la investigación” (p.43).

2.1.2 Nivel de la investigación

El nivel de estudio corresponde al DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL. Según Tamayo (2004) “Descriptivo porque va describir, analizar e interpretar la naturaleza actual y como se componen y procesan los fenómenos y correlacional porque mide el grado de relación que existe entre dos o más variables” [...] (p.46).

2.1.3 Enfoque o Forma: Cuantitativo

2.2 Variables, Operacionalizacion

Conceptos

- **Variable Independiente: Condiciones Laborales**

Marin y Pico (2004): Las condiciones de trabajo como el grupo de factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto que estas variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico (p.119).

- **Variable dependiente: Desempeño Laboral**

Robbins y Judge (2009): El desempeño laboral como labores y conductas que son analizados en los trabajadores y que tienen que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo (p.174).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente	(Marín y Pico, 2004)conceptualizan a las condiciones de trabajo como el grupo de factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto que estas variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico. (pag.119).	Las condiciones laborales son un conjunto de factores tanto físicos como psicológicos, que influyen al momento en que cada empleado ejecuta su labor, de esto dependerá si el empleado realiza un trabajo de manera eficiente y significativa para la empresa. Se medirá en el instrumento elaborado en escala de Likert construido desde con los indicadores, involucrados en las dimensiones obtenidos en la teoría.	CONDICIONES DE TIEMPO	Duración de jornadas(P1)	Ordinal Insatisfecho Indiferente Satisfecho
CONDICIONES LABORLES				Horas extras(P2)	
				Periodo de descanso(P3)	
			CONDICIONES AMBIENTALES	Humedad(P4)	
				Temperatura(P5)	
			SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Prevención de accidentes(P6,P7)	
				Prevención de robos(P8)	
				Prevención de incendios(P9,P10)	
Variable dependiente			(Robbins y Judge 2009) define al desempeño laboral como labores y conductas que son analizados en los trabajadores y que tienen que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo. (p.174).	El desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para ejecutar todos los procesos de manera responsable, eficiente y eficaz que un trabajo requiere, en menos tiempo, con menor esfuerzo y de calidad. Se medirá en el instrumento elaborado en escala de Likert construido desde con los indicadores, involucrados en las dimensiones obtenidos en la teoría.	
Desempeño Laboral	Incentivos económicos(P12)				
	Recompensas por productividad(P13)				
	Capacitaciones(P14,P15))				
	PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR	Extraversión (P16)			
		Conformidad (P17)			
		ConcienciaP(18)			
		Estabilidad Emocional (P19)			
		Apertura a la experiencia (P20)			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población está conformada por un nivel total de 72 colaboradores de la empresa MCDONALD'S Independencia -2016.

2.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 60 colaboradores de la empresa McDonald's - Independencia. El mismo que fueron evaluados para obtener el fundamento de la Investigación.

Dónde:

Población (N)	72
Nivel de confiabilidad (p)	0.5
Valor de distribución (z)	1.95
Margen de error (E)	0.05
Desviación estándar (Q)	0.5

$$n = \frac{1.95^2 0.5 \times 0.5 \times 72}{0.05^2 (72 - 1) + 1.95^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

N= 60 colaboradores

2.3.3 Muestreo

Es muestreo Probabilístico –aleatorio simple porque se tiene que utilizar una fórmula para obtener una muestra ya que obedece a criterio y características surgidas en el proceso de investigación.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

2.4.1 Técnica de encuesta

La encuesta es aquella que nos permite conocer las respuestas de los problemas en términos descriptivos como la relación de variables, en este caso nos ayudara a recoger información a través de las respuestas que nos proporciona los colaboradores de la empresa McDonald's, independencia-2016.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento que nos facilitará la medición consistirá en un cuestionario cerrado (solo para marcar), tipo Likert que consta de 10 preguntas por variable, dando un total de 20 preguntas, donde se representan las variables a investigar. Dicha encuesta será respondida de manera anónima.

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento que se utilizara para la presente investigación ha sido sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, como son:

- Mg. Maribel Rodríguez Rodríguez
- Dr. Edwin Arce Álvarez
- Dr. Pedro Costilla Castillo

2.4.4 CONFIABILIDAD

Se utilizará el programa spss 21 para procesar los datos obtenidos en la encuesta, donde se aplicó la encuesta a los 60 colaboradores para obtener el alfa de cronbach e identificar el grado de confiabilidad del instrumento.

Variable: CONDICIONES LABORALES y DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	60	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación: Según el estadístico de confiabilidad (alfa de cronbach) el instrumento que mide la variable condiciones laborales y desempeño laboral es de 0.906. Es decir posee una confiabilidad muy alta.

$\alpha = 1$	Confiabilidad Perfecta
$0,8 < \alpha < 0,1$	Confiabilidad muy Alta
$0,6 < \alpha < 0,8$	Confiabilidad Alta
$0,4 < \alpha < 0,6$	Confiabilidad Moderada
$0,2 < \alpha < 0,4$	Confiabilidad Baja
$0 < \alpha < 0,2$	Confiabilidad muy Baja
$\alpha = 0$	Confiabilidad Nula

Fuente: Córdova, Manuel (2014, p.300)

2.5 Método de análisis de datos

Se utilizó el método estadístico descriptivo e inferencial ya que se midió mediante tablas, gráficos e interpretaciones; y asimismo se realizara la prueba de hipótesis con el método mencionado.

Se utilizó la prueba de spearman porque mis categorías son de menor a mayor y estas se miden en escala ordinal.

2.6 Aspectos éticos

Este proyecto de investigación ha sido autorizado por la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo. La participación de los encuestados así como el llenado de la encuesta es voluntaria y anónima. Los datos de los participantes no serán divulgados en ningún caso en forma individual, y solo serán incorporados en el proyecto de investigación en forma agrupada.

III. RESULTADOS

3.1 Gráficos por dimensiones

Tablas de Contingencia: Variables condiciones laborales y desempeño laboral

Tabla n°01: Condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

CONDICIONES LABORALES		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		bajo	regular	alto	
insatisfecho	f	4	9	0	13
	% del total	6,7%	15,0%	0,0 %	21,7%
indiferente	f	1	26	4	31
	% del total	1,7%	43,3%	6,7%	51,7%
satisfecho	f	0	2	14	16
	% del total	0,0%	3,3%	23,3%	26,7%
Total	Recuento	5	37	18	60
	% del total	8,3%	61,7%	30,0%	100,0%

INTERPRETACION: Según la tabla 1, del total de trabajadores encuestados, el 43.3% opinan que le es indiferente a las condiciones laborales y por lo tanto el desempeño laboral es regular, mientras que el 23.3% está satisfecho con las condiciones laborales y por lo tanto tienen un alto desempeño laboral y finalmente el 6.7% está insatisfecho con las condiciones laborales y por ende tiene un bajo desempeño laboral.

Dimensión Condiciones de Tiempo

Tabla n°02: Condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

CONDICIONES DE TIEMPO		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		bajo	Regular	alto	
no posee	f	4	5	4	13
	% del total	6,7%	8,3%	6,7%	21,7%
indiferente	f	1	32	4	37
	% del total	1,7%	53,3%	6,7%	61,7%
si posee	f	0	0	10	10
	% del total	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
Total	Recuento	5	37	18	60
	% del total	8,3%	61,7%	30,0%	100,0%

INTERPRETACION: Según la tabla 2, del total de trabajadores encuestados, el 16.7% opinan que la empresa si posee condiciones de tiempo y por lo tanto su desempeño laboral será alto, mientras que al 53.3% le es indiferente las condiciones de tiempo y por lo tanto su desempeño laboral será regular, y finalmente el 8.3% nos dice que la empresa no posee condiciones de tiempo, por lo tanto su desempeño laboral será regular.

Dimensión Condiciones ambientales

Tabla n°03: Condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

CONDICIONES AMBIENTALES		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		bajo	regular	alto	
no se adapta	F	5	22	0	27
	% del total	8,3%	36,7%	0,0%	45,0%
es indiferente	F	0	13	10	23
	% del total	0,0%	21,7%	16,7%	38,3%
se adapta	F	0	2	8	10
	% del total	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%
Total	Recuento	5	37	18	60
	% del total	8,3%	61,7%	30,0%	100,0%

INTERPRETACION: Según la tabla 3, del total de encuestados, el 36,7% opina que no se adapta a las condiciones laborales por lo tanto su desempeño laboral será regular, mientras que el 21.7% le es indiferente a las condiciones ambientales y por lo tanto tendrán un regular desempeño laboral, y finalmente el 13.3% si se adapta a las condiciones ambientales y por ende su desempeño laboral será alto.

Dimensión Seguridad en el trabajo

Tabla n°04: Seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		bajo	regular	alto	
malo	F	4	9	0	13
	% del total	6,7%	15,0%	0,0%	21,7%
regular	F	1	21	4	26
	% del total	1,7%	35,0%	6,7%	43,3%
bueno	F	0	7	14	21
	% del total	0,0%	11,7%	23,3%	35,0%
Total	Recuento	5	37	18	60
	% del total	8,3%	61,7%	30,0%	100,0%

INTERPRETACION: Según la tabla 4, del total de encuestados, el 35% opina que la seguridad en el trabajo es regular y por lo tanto su desempeño laboral también será regular, mientras que el 23,3% nos dice que la seguridad en el trabajo es bueno y por lo tanto su desempeño laboral será alta, y finalmente el 15% nos dice que la seguridad en el trabajo es mala y por ende su desempeño laboral será regular.

Tabla de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

CORRELACION	INTERPRETACION
-1.00	Correlación Negativa Perfecta
-0.90	Correlación Negativa muy Fuerte
-0.75	Correlación Negativa Considerable
-0.50	Correlación Negativa Media
-0.10	Correlación Negativa Débil

0.00	No existe correlación entre variables
+0.10	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 (2010)

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y CORRELACIÓN

Hipótesis General: Existe relación directa de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

H₀: No existe relación directa de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

H₁: Existe relación directa de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia – 2016.

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.05$, entonces se rechaza H₀

$\alpha > 0.05$, entonces se Acepta H₁

Tabla N°5: Prueba de Spearman para las variables condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	,731
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Decisión y Conclusión

Según el nivel de significancia se obtuvo 0.00 ($\alpha < 0.05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de spearman de 0.731 lo cual es correlación positiva media, entonces las condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's.

Hipótesis específicos 1: Existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.

H0: No existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

H1: Existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.05$, entonces se rechaza H0

$\alpha > 0.05$, entonces se Acepta H1

Tabla N°6: Prueba de Spearman de las condiciones de tiempo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES DE TIEMPO	Coefficiente de correlación	,478
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Decisión y Conclusión

Según el nivel de significancia se obtuvo 0.00 ($\alpha < 0.05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de spearman de 0,478 lo cual es correlación positiva débil, entonces las condiciones de tiempo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's.

Hipótesis Específicas 2: Existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.

H0: No existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

H1: Existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.05$, entonces se rechaza H0

$\alpha > 0.05$, entonces se Acepta H1

Tabla N°7: Prueba de Spearman de las condiciones ambientales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES AMBIENTALES	Coefficiente de correlación	,672
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Decisión y Conclusión

Según el nivel de significancia se obtuvo 0.00 ($\alpha < 0.05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de spearman de 0,672 lo cual es correlación positiva media, entonces las condiciones ambientales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's.

Hipótesis Específicas 3: Existe relación directa de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.

H0: No existe relación directa de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.

H1: Existe relación directa de la seguridad en trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia – 2016.

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.05$, entonces se rechaza H0

$\alpha > 0.05$, entonces se Acepta H1

Tabla N°8: Prueba de Spearman de la seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's Independencia, 2016.

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,634
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Discusión y Conclusión

Según el nivel de significancia se obtuvo 0.00 ($\alpha < 0.05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de spearman de 0,634 lo cual es correlación positiva media, entonces la seguridad en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's.

IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 POR OBJETIVOS

En el presente trabajo de investigación se formuló como objetivo general determinar si las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's, Independencia-2016. Así como los objetivos específicos el primero fue determinar la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia- 2016; el segundo objetivo fue determinar la relación que existe de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia- 2016; y el tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la salud en el trabajo y el desempeño

laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia-2016.

Dichos objetivos guardan similitud con el trabajo de investigación de Marroquín y Pérez (2011) con su tesis *“El clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”* (Tesis para obtener el grado académico de licenciada, mención psicología) Las autoras presentan como objetivo general de esta investigación: Identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño.

4.2 POR HIPÓTESIS

4.2.1 La hipótesis general para la presente investigación fue existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el $\rho = 0.731$ lo cual es correlación positiva media (tabla pág. 31) entonces las condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's, independencia-2016 se relacionan significativamente.

4.2.2 La primera hipótesis específica en la presente investigación fue existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALD'S Independencia, 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el $\rho = 0.478$ lo cual es correlación positiva débil (tabla pág. 31) entonces las condiciones de tiempo y desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's, independencia-2016 se relacionan significativamente.

4.2.3 La segunda hipótesis específica en la presente investigación fue existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALD'S Independencia, 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el $\rho = 0.672$ lo cual es correlación positiva media (tabla pág. 31) entonces las condiciones ambientales (espacio de trabajo) y desempeño laboral de los colaboradores de McDonald's, independencia-2016 se relacionan significativamente.

4.2.4 La tercera hipótesis específica en la presente investigación fue existe relación directa de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALD'S Independencia, 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el $\rho = 0.634$ al es correlación positiva media (tabla pág. 31) entonces la seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's, independencia-2016 se relacionan significativamente.

4.3 POR METODOLOGÍA

En el presente trabajo el nivel de investigación es Descriptiva-Correlacional porque va describir, analizar e interpretar la naturaleza actual y como se componen y procesan los fenómenos y correlacional porque mide el grado de relación que existe entre dos o más variables. Tipo de investigación Aplicada porque se refiere a resultados inmediatos y se halla interesada en el perfeccionamiento de los individuos implicados en el proceso de la investigación. Donde el diseño de investigación es no experimental-corte transversal, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio y porque se tomará los datos de la variable en un solo momento.

Para determinar los resultados, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual está dirigido a una población de 72, los cuales son colaboradores de McDonald's del distrito de independencia.

4.4 POR CONCLUSIONES

4.4.1 La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's, Independencia– 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos estadísticamente se ha determinado que existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de investigación de Murillo (2014) Concluye que muchas empresas dejan de lado sus indicadores la cual le permite medir el grado de condiciones laborales a la cual está sometido el trabajador y que esto sea la principal causa de que los trabajadores tengan un bajo desempeño laboral y que por ende este afectando a la empresa. Sin embargo existen colaboradores que a pesar de las bajas condiciones laborales en las que se encuentra, su desempeño laboral viene siendo regular revelando así compromiso y productividad en su área de trabajo. Esto hace referencia a que existe relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral.

4.4.2 La primera hipótesis específica establecida en el presente trabajo de investigación fue existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALD'S Independencia, 2016.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de Martínez (2014) concluye que la mayoría de los trabajadores tiene una percepción desfavorable en el tema de condiciones de tiempo que aluden aspectos como el horario de trabajo, el tema de sueldos y compensaciones por las horas extras de labor que ejecutan, por ello es importante que las empresas cumplan ciertos códigos de ética para evitar el malestar en el trabajador, finalmente los horarios que establecen muchas empresas están fuera del tiempo límite permitido y en muchos casos no son recompensados lo cual influirá en el desempeño laboral de sus trabajadores.

4.4.3 La segunda hipótesis específica establecida en el presente trabajo de investigación fue existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALD'S Independencia, 2016.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de Marroquín y Pérez (2011) concluye que el ambiente donde una persona se desempeña, la relación entre el personal de la empresa e incluso el trato de jefe a subordinado son piezas que van formando el clima organizacional esto puede ser un obstáculo para el buen desempeño laboral, ya que cada integrante de la organización perciben y experimenta de manera diferente las condiciones de ambiente, por lo tanto en los restaurantes de burger King, el ambiente físico en donde se desarrolla el trabajo cotidiano, se relaciona satisfacción y la productividad, esto se relaciona también con los comportamientos de las personas, las maquinas que se utilizan y a las que estos se exponen por ello si se logra mejorar dicha variable facilitara la realización de sus labores y que el desempeño sea estable.

4.4.4 La tercera hipótesis específica establecida en el presente trabajo de investigación fue existe relación directa de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALD'S Independencia, 2016.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de Ruiz (2016) en su teoría sobre condiciones de trabajo indican que todo lo que implica las condiciones laborales ya sea seguridad y factores de riesgo van ir relacionadas con el desempeño laboral, es decir que si estos individuos se encuentra en situaciones de trabajo desfavorables no podrán desempeñarse positivamente y por lo tanto la productividad será deficiente.

V. CONCLUSIONES

Una vez analizados cada uno de los resultados obtenidos por medio del instrumento de recolección de datos sobre condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa McDonald's, Independencia-2016., se pudo concluir lo siguiente:

Primero: Existe correlación positiva media entre las condiciones laborales y desempeño laboral del personal que labora en McDonald's, Independencia-2016, en donde el 43.3% le es indiferente a las condiciones laborales por lo que el desempeño laboral es regular, mientras que el 23.3% está satisfecho con las condiciones laborales y tienen un alto desempeño laboral y finalmente el 6.7% está insatisfecho con las condiciones laborales y por ende tiene un bajo desempeño laboral.

Segundo: Existe correlación positiva débil entre condiciones de tiempo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa McDonald's, Independencia 2016, en donde al 53.3% le es indiferente las condiciones de tiempo, generando un regular desempeño laboral, mientras que solo el 6.7% menciona que la empresa no posee condiciones de tiempo por lo que tienen un bajo desempeño laboral.

Tercero: Existe correlación positiva media entre las condiciones ambientales (espacio de trabajo) de los colaboradores de la empresa McDonald's, independencia-2016, en donde el 36.7% no se adapta a las condiciones ambientales pero sin embargo tiene un regular desempeño laboral.

Cuarto: Existe una correlación positiva media entre la seguridad en el trabajo de los colaboradores de la empresa McDonald's, Independencia-2016, en donde el 35,0% responden a que la seguridad en el trabajo es regular por lo que su desempeño laboral también será regular, mientras que el 23.3% menciona que la seguridad en el trabajo es bueno por lo que su desempeño laboral será alta.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a la empresa establecer e implementar eficientemente sus condiciones laborales para que el pequeño porcentaje del personal que está insatisfecho logre mejorar su desempeño laboral.

Segunda: La empresa debe valorar más el trabajo de sus colaboradores, ya que con las horas extras que estos realizan, su trabajo viene a ser más eficiente y están aún más comprometidos con la empresa, a la vez las autoridades deberían establecer periodos de descanso para todo el personal después de una arduo trabajo.

Tercera: La empresa debe implementar nuevos aparatos como la ventilación, aire acondicionado en el área de cocina ya que si bien los colaboradores tienen un regular desempeño laboral en un futuro pueden verse afectados por estas variables y se vería reflejado al momento de procesar los productos.

Cuarta: Gracias al avance de la tecnología, la empresa deber implementar sistemas, medidas de seguridad, talleres ante alguna catástrofe que están mas propensas a ocurrir en donde se le enseñe a cómo saber actuar y que medidas de precaución tomar, a la vez implementar más cámaras de seguridad dentro y fuera de la empresa para que de esta manera estén protegidos y sepan que son pilar importante de la organización.

VII. REFERENCIAS

Bibliografías:

- Coello, V. (2013). *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 Titulación) Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
- Chiavenato, I (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). México: McGraw Hill
- Chiavenato, I (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Guillen, C. y Bozal, R. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. Madrid, España: McGraw Hill
- Gonzales, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el Trabajo*. (1era ed.). España: Ediciones Díaz Dos Santos. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=uiJGN9iWQGgC&dq=MOTIVACION&source=gbs_navlinks_s
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Marín y Pico (2004). *Fundamentos de Salud Ocupacional*. (1era ed.). Manizales, Colombia: Universidad de Caldas. Centro Editorial
- Marroquín y Pérez (2011). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King*. (tesis de titulación) Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf

- Martínez, I. (2003). *Condiciones de trabajo e identidad laboral en el sector hotelero de la Comunidad Valenciana: Una aproximación a las narraciones y los discursos*. (1era ed.). España: Universidad de Valencia.
- Martínez, R. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria de Trujillo (satt) en el año 2013*. (Tesis de Licenciatura) universidad privada antenor Orrego, Peru. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%C3%8DNEZ_RICARDO_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_TRABAJADORES.pdf
- Mayuri, J. (2008). *Capacitación empresarial y Desempeño Laboral en el Fondo de La nación, FEBAN* (Tesis de Doctor) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurant de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque* (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/337/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf
- Murillo, S. (2014). *La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.* (Tesis de Titulación). Universidad Central de Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3624/1/T-UCE-0007-138.pdf>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Pedraza, Amaya & Conde (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 06 de mayo de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13159518201000300010&lng=es&tlng=es

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación Científica*. (4ta ed.). México: Limusa Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Robbins y Judge (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° ed.). México: Pearson Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Ruiz, C. (2006). *Salud laboral*. (3era ed.). España: Elsevier Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=wf4pkZiYHzkC&dq=condiciones+laborales+segun+marx&hl=es&source=gbs_navlinks_s

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo Determinar la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALD'S, independencia -2016. Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ENUNCIADO						
	Condiciones Laborales	1	2	3	4	5
01	¿De acuerdo a las condiciones laborales, están satisfechos con las jornadas establecidas por la empresa?					
02	¿Dentro de las condiciones laborales, están obligados a realizar horas extras fuera de su tiempo límite?					
03	¿De acuerdo a estas condiciones laborales, se les otorga un período de descanso después de un largo proceso de producción?					
04	¿Dentro de las condiciones laborales, se genera la humedad en su área de labores?					
05	¿Dentro de las condiciones laborales contempla una temperatura que se adapte a su entorno laboral?					
06	¿Las condiciones laborales cuentan con un manual de prevención de accidentes?					
07	¿Dentro de las condiciones laborales, los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente?					
08	¿Las condiciones laborales cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en su trabajo?					
09	¿Las condiciones laborales cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio?					
10	¿Dentro de las condiciones laborales la empresa cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio?					

	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
11	¿De acuerdo al desempeño laboral se logra satisfacer las necesidades personales que posee cada colaborador?					
12	¿De acuerdo al desempeño laboral, se le otorgan incentivos económicos por ser mejores vendedores del mes?					
13	¿De acuerdo al desempeño laboral, son recompensados luego de un arduo y eficiente trabajo?					
14	¿De acuerdo al desempeño laboral cree que las capacitaciones que realiza la empresa le ayudan a crecer profesionalmente?					
15	De acuerdo al desempeño laboral, las capacitaciones son remuneradas?					
16	¿De acuerdo al desempeño laboral, se muestra extrovertido al interactuar con el cliente?					
17	¿De acuerdo al desempeño laboral, muestra afabilidad hacia los clientes?					
18	¿De acuerdo al desempeño laboral, es ud muy escrupuloso al momento de ejecutar su labor?					
19	¿De acuerdo al desempeño laboral, mantiene una estabilidad emocional dentro el trabajo?					
20	¿De acuerdo al desempeño laboral, aparte de la labor que ejecuta le gustaría aprender cosas nuevas y que estos le ayuden a crecer profesionalmente?					

Fuente: Elaboración Propia

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente	(Marín y Pico, 2004)conceptualizan a las condiciones de trabajo como el grupo de factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto que estas variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico. (pag.119).	Las condiciones laborales son un conjunto de factores tanto físicos como psicológicos, que influyen al momento en que cada empleado ejecuta su labor, de esto dependerá si el empleado realiza un trabajo de manera eficiente y significativa para la empresa. Se medirá en el instrumento elaborado en escala de Likert construido desde con los indicadores, involucrados en las dimensiones obtenidos en la teoría.	CONDICIONES DE TIEMPO	Duración de jornadas(P1)	Ordinal Insatisfecho Indiferente Satisfecho
CONDICIONES LABORLES				Horas extras(P2)	
Periodo de descanso(P3)					
CONDICIONES AMBIENTALES			Humedad(P4)		
			Temperatura(P5)		
			SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Prevención de accidentes(P6,P7)	
Prevención de robos(P8)					
Prevención de incendios(P9,P10)					
Variable dependiente			(Robbins y Judge 2009) define al desempeño laboral como labores y conductas que son analizados en los trabajadores y que tienen que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo. (p.23).	El desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para ejecutar todos los procesos de manera responsable, eficiente y eficaz que un trabajo requiere, en menos tiempo, con menor esfuerzo y de calidad. Se medirá en el instrumento elaborado en escala de Likert construido desde con los indicadores, involucrados en las dimensiones obtenidos en la teoría.	
Desempeño Laboral	Incentivos económicos(P12)				
	Recompensas por productividad(P13)				
	Capacitaciones(P14,P15))				
	PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR	Extraversión (P16)			
		Conformidad (P17)			
		ConcienciaP(18)			
		Estabilidad Emocional (P19)			
		Apertura a la experiencia (P20)			

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gráfico de las tablas de contingencia del Objetivo General

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALD'S, distrito de Independencia-2016?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia-2016.	Existe relación directa de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia - 2016.	Variable 1 Condiciones laborales DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de tiempo • Condiciones ambientales • Seguridad en el trabajo VARIABLE 2	Tipo de investigación: aplicada Nivel de investigación: Descriptivo Correlacional Método: hipotético o deductivo Diseño de investigación: No experimental de corte transversal Población y muestra: Población: 60 personas del distrito de independencia Muestra: 60 personas del distrito de Independencia Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario
Problemas específicos a) ¿Existe relación entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral del colaborador de la empresa McDonald's, Independencia-2016? b) ¿Existe relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral del colaborador de la empresa McDonald's, Independencia-2016? c) ¿Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral del colaborador de la empresa McDonald's, Independencia-2016?	Objetivos específicos a) Determinar la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia-2016. b) Determinar la relación que existe de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia-2016. c) Determinar la relación que existe entre la salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONALDS, Independencia-2016.	Hipótesis específicas a) Existe relación directa de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016. b) Existe relación directa de las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016. c) Existe relación directa de la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MCDONALDS Independencia, 2016.	Desempeño Laboral DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Personalidad del trabajador 	

Grafico N°1

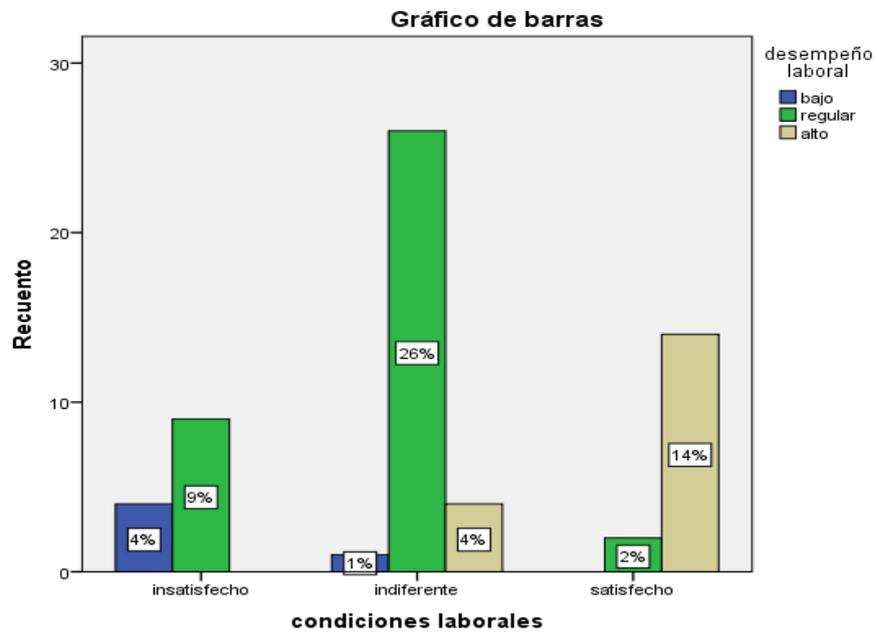


Gráfico de las tablas de contingencia del Objetivo Específico 1

Grafico N° 2

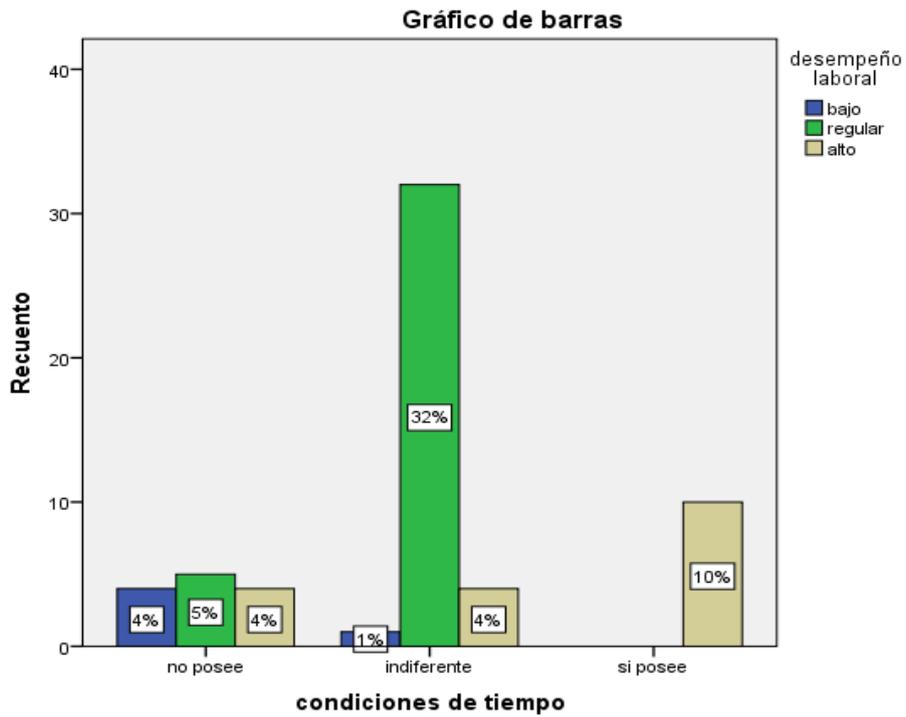


Gráfico de las tablas de contingencia del Objetivo Específico 2

Gráfico N°3

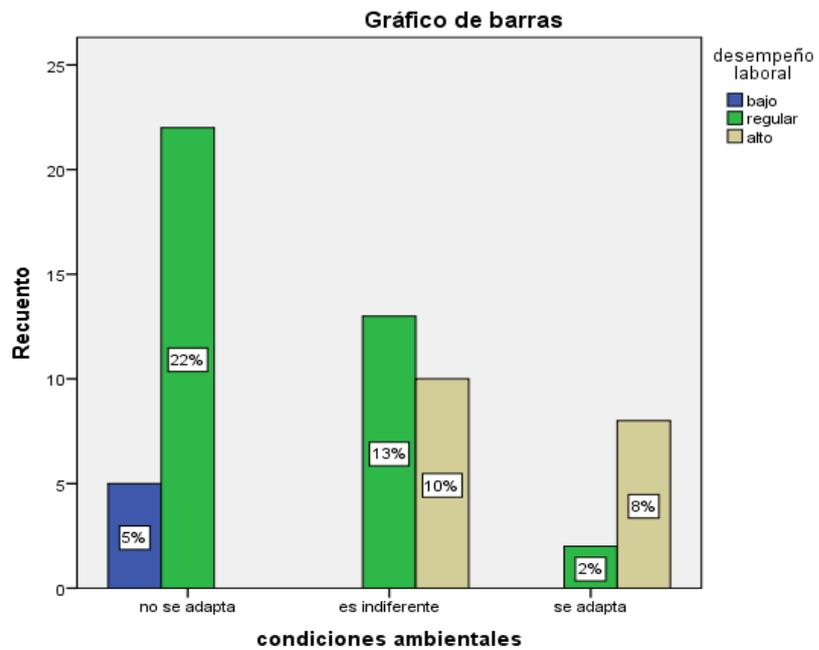
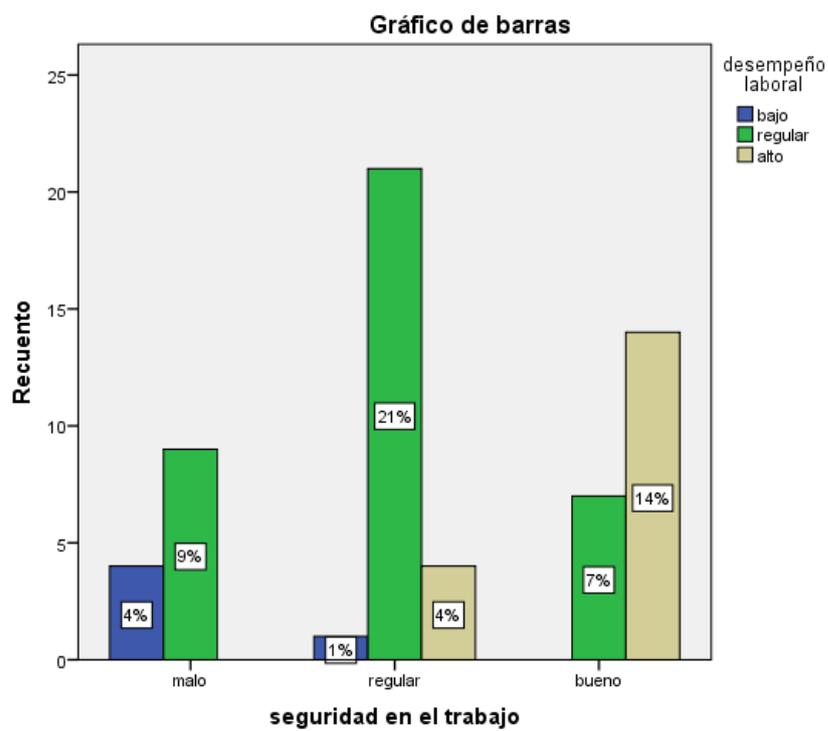


Gráfico de las tablas de contingencia del Objetivo Específico 3

Gráfico N°4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE LAS VARIBLE INDEPENDIENTE CON LA DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TIEMPO								
1	¿De acuerdo a las condiciones laborales, están satisfechos con las jornadas establecidas por la empresa?	/		/		/		
2	¿Dentro de las condiciones laborales, están obligados a realizar horas extras fuera de su tiempo límite?	/		/		/		
3	¿De acuerdo a estas condiciones laborales, se les otorga un periodo de descanso después de un largo proceso de producción?	/		/		/		
4	¿Dentro de las condiciones laborales, se genera la humedad en su área de labores?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES								
5	¿Dentro de las condiciones laborales contempla una temperatura que se adapte a su entorno laboral?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
6	¿Las condiciones laborales cuentan con un manual de prevención de accidentes?	/		/		/		
7	¿Dentro de las condiciones laborales, los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente?	/		/		/		
8	¿Las condiciones laborales cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en su trabajo?	/		/		/		
9	¿Las condiciones laborales cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio?	/		/		/		
10	¿Dentro de las condiciones laborales la empresa cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROXILLO CASOLLO PEÑALO DNI: 099258045

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

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.

03 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE LAS VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CONDICIONES DE TIEMPO								
1	¿De acuerdo a las condiciones laborales, están satisfechos con las jornadas establecidas por la empresa?	/		/		/		
2	¿Dentro de las condiciones laborales, están obligados a realizar horas extras fuera de su tiempo límite?	/		/		/		
3	¿De acuerdo a estas condiciones laborales, se les otorga un periodo de descanso después de un largo proceso de producción?	/		/		/		
4	¿Dentro de las condiciones laborales, se genera la humedad en su área de labores?	/		/		/		
DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES								
5	¿Dentro de las condiciones laborales contempla una temperatura que se adapte a su entorno laboral?	/		/		/		
DIMENSION 3: SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
6	¿Las condiciones laborales cuentan con un manual de prevención de accidentes?	/		/		/		
7	¿Dentro de las condiciones laborales, los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente?	/		/		/		
8	¿Las condiciones laborales cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en su trabajo?	/		/		/		
9	¿Las condiciones laborales cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio?	/		/		/		
10	¿Dentro de las condiciones laborales la empresa cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Manibel Rodríguez R. DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

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

03 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE LAS VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA DEPENDIENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TIEMPO								
1	¿De acuerdo a las condiciones laborales, están satisfechos con las jornadas establecidas por la empresa?	/		/		/		
2	¿Dentro de las condiciones laborales, están obligados a realizar horas extras fuera de su tiempo límite?	/		/		/		
3	¿De acuerdo a estas condiciones laborales, se les otorga un periodo de descanso después de un largo proceso de producción?	/		/		/		
4	¿Dentro de las condiciones laborales, se genera la humedad en su área de labores?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES								
5	¿Dentro de las condiciones laborales contempla una temperatura que se adapte a su entorno laboral?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
6	¿Las condiciones laborales cuentan con un manual de prevención de accidentes?	/		/		/		
7	¿Dentro de las condiciones laborales, los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente?	/		/		/		
8	¿Las condiciones laborales cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en su trabajo?	/		/		/		
9	¿Las condiciones laborales cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio?	/		/		/		
10	¿Dentro de las condiciones laborales la empresa cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Edwin Ace Alvarez DNI: 23833025

Especialidad del validador: Dr. Investigación

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.

03 de 06 del 2016

 Dr. Edwin Ace Alvarez
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: MOTIVACION								
11	¿De acuerdo al desempeño laboral se logra satisfacer las necesidades personales que posee cada colaborador?	/		/		/		
12	¿De acuerdo al desempeño laboral, se le otorgan incentivos económicos por ser mejores vendedores del mes?	/		/		/		
13	¿De acuerdo al desempeño laboral, son recompensados luego de un arduo y eficiente trabajo?	/		/		/		
14	¿De acuerdo al desempeño laboral cree que las capacitaciones que realiza la empresa le ayudan a crecer profesionalmente?	/		/		/		
15	¿De acuerdo al desempeño laboral, las capacitaciones son remuneradas?	/		/		/		
DIMENSION 2: PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR								
16	¿De acuerdo al desempeño laboral, se muestra extrovertido al interactuar con el cliente?	/		/		/		
17	¿De acuerdo al desempeño laboral, muestra afinidad hacia los clientes?	/		/		/		
18	¿De acuerdo al desempeño laboral, es ud muy escrupuloso al momento de ejecutar su labor?	/		/		/		
19	¿De acuerdo al desempeño laboral, mantiene una estabilidad emocional dentro el trabajo?	/		/		/		
20	¿De acuerdo al desempeño laboral, aparte de la labor que ejecuta le gustaria aprender cosas nuevas y que estos le ayuden a crecer profesionalmente?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del Juez validador: ROSA LUIS CASILLAS PERALTA DNI: 69938804
 Especialidad del validador: DR. EN PSICOLOGIA

03 de 06 del 2016

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para medir el constructo o fenómeno que se pretende medir.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, preciso y directo.
 Nota: Suficiencia, se tiene si suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Expositor-Informante: 

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACION								
11	¿De acuerdo al desempeño laboral se logra satisfacer las necesidades personales que posee cada colaborador?	/		/		/		
12	¿De acuerdo al desempeño laboral, se le otorgan incentivos económicos por ser mejores vendedores del mes?	/		/		/		
13	¿De acuerdo al desempeño laboral, son recompensados luego de un arduo y eficiente trabajo?	/		/		/		
14	¿De acuerdo al desempeño laboral cree que las capacitaciones que realiza la empresa le ayudan a crecer profesionalmente?	/		/		/		
15	¿De acuerdo al desempeño laboral, las capacitaciones son remuneradas?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR								
16	¿De acuerdo al desempeño laboral, se muestra extrovertido al interactuar con el cliente?	/		/		/		
17	¿De acuerdo al desempeño laboral, muestra afinidad hacia los clientes?	/		/		/		
18	¿De acuerdo al desempeño laboral, es ud muy escrupuloso al momento de ejecutar su labor?	/		/		/		
19	¿De acuerdo al desempeño laboral, mantiene una estabilidad emocional dentro el trabajo?	/		/		/		
20	¿De acuerdo al desempeño laboral, aparte de la labor que ejecuta le gustaría aprender cosas nuevas y que estos le ayuden a crecer profesionalmente?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Maribel Rodríguez R. DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

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

03 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE CON LA DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: MOTIVACION								
11	¿De acuerdo al desempeño laboral se logra satisfacer las necesidades personales que posee cada colaborador?	/		/		/		
12	¿De acuerdo al desempeño laboral, se le otorgan incentivos económicos por ser mejores vendedores del mes?	/		/		/		
13	¿De acuerdo al desempeño laboral, son recompensados luego de un arduo y eficiente trabajo?	/		/		/		
14	¿De acuerdo al desempeño laboral cree que las capacitaciones que realiza la empresa le ayudan a crecer profesionalmente?	/		/		/		
15	¿De acuerdo al desempeño laboral, las capacitaciones son remuneradas?	/		/		/		
DIMENSION 2: PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR								
16	¿De acuerdo al desempeño laboral, se muestra extrovertido al interactuar con el cliente?	/		/		/		
17	¿De acuerdo al desempeño laboral, muestra afabilidad hacia los clientes?	/		/		/		
18	¿De acuerdo al desempeño laboral, es ud muy escrupuloso al momento de ejecutar su labor?	/		/		/		
19	¿De acuerdo al desempeño laboral, mantiene una estabilidad emocional dentro el trabajo?	/		/		/		
20	¿De acuerdo al desempeño laboral, aparte de la labor que ejecuta le gustaría aprender cosas nuevas y que estos le ayuden a crecer profesionalmente?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Esta Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Edwin Ace Abarez DNI: 23833025

Especialidad del validador: Dr. Investigación

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

03 de 06 del 2016

Dr. Edwin Ace Abarez

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL
HOSPITAL SANTA ROSA, PUEBLO LIBRE – 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTORA:

TANIA TALIA SUAREZ ORTEGA

ASESORA:

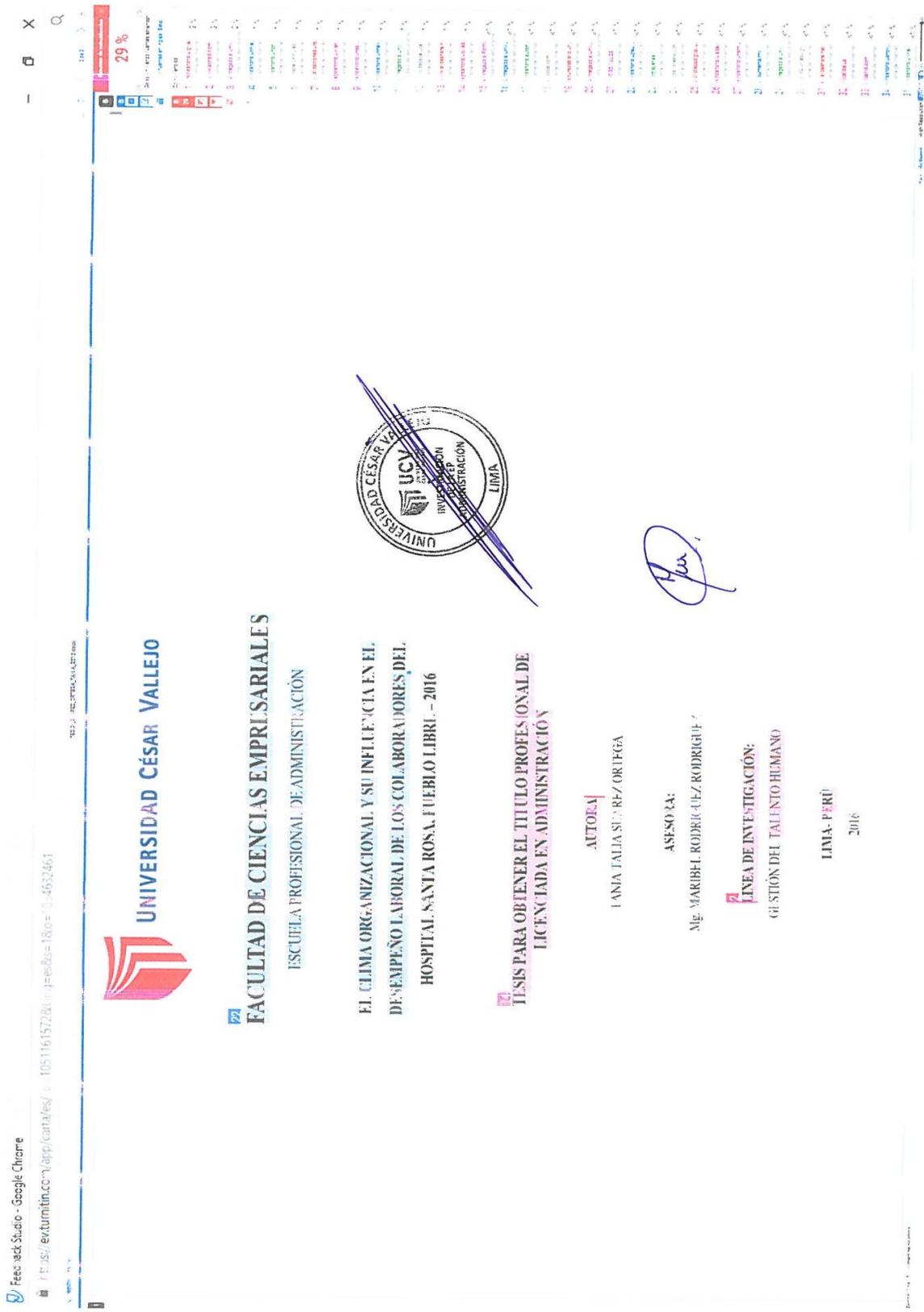
Mg. MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA- PERÚ

2016



	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, RODRIGUEZ RODRIGUEZ MARIBEL docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MC DONAL`S – INDEPENDENCIA, 2016" de la estudiante PEREZ CRUZ ANALY FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28 % 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, 10 de diciembre 2018

Firma

MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ

DNI: 16721264

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PEREZ CRUZ ANALY FIORELLA

INFORME TÍTULADO:

Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de
la empresa mcdonald's - independencia, 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **22/11/2016**

NOTA O MENCIÓN: 16




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Perez Cruz Analy Fiorella

D.N.I. : 70307513

Domicilio : av jecuan s-n esquivel

Teléfono : Fijo : Móvil : 985262838

E-mail : fiorela_teen_94@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Perez Cruz Analy Fiorella

Título de la tesis:

Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mcdonald's - independencia, 2016

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha: 12/12/2018

