



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empaedora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Lozada Vega, Yumira Elizabeth (orcid.org/0000-0003-4299-3007)

Pingo Bayona, Sheyla Paola (orcid.org/0000-0002-5659-1853)

ASESORA:

Mgtr.Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa (orcid.org/0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestro padre creador, Dios, por darnos salud, juicio y bendecirnos a lo largo de nuestra vida profesional. A nuestros padres por su esfuerzo ya que sin ellos no lo habríamos logrado. De igual manera resaltamos la paciencia y esfuerzo de cada una de nosotras quienes nos apoyamos y tratamos de hacer lo mejor posible durante todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes por su dedicación, orientación, y por compartir su conocimiento y experiencia, lo cual nos impulsó a culminar con éxito y rigor. Y sobre todo les agradecemos por la confianza puesta en nosotros. A nuestros familiares, por apoyarnos en este camino que nos hemos trazado para cumplir nuestras metas profesionales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GOMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022", cuyos autores son PINGO BAYONA SHEYLA PAOLA, LOZADA VEGA YUMIRA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GOMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA DNI: 03490490 ORCID: 0000-0001-7986-7608	Firmado electrónicamente por: PGOMEZZU el 18- 07-2023 11:51:00

Código documento Trilce: TRI - 0583358





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PINGO BAYONA SHEYLA PAOLA, LOZADA VEGA YUMIRA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SHEYLA PAOLA PINGO BAYONA DNI: 73584446 ORCID: 0000-0002-5659-1853	Firmado electrónicamente por: SPINGOBAYONA el 10-07-2023 13:19:13
YUMIRA ELIZABETH LOZADA VEGA DNI: 75408339 ORCID: 0000-0003-4299-3007	Firmado electrónicamente por: YUMIRALOZADA el 10- 07-2023 12:30:54

Código documento Trilce: TRI - 0583360

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación:	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.2.1. Variables.....	12
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	13
3.3.1 Población.....	13
3.3.2. Muestra.....	13
3.3.3. Muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4.1. Instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos de recolección de datos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Informe de aplicación del cuestionario.....	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES:.....	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 <i>Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación en base a 80 trabajadores</i>	16
TABLA 2 <i>Resultado Descriptivo: Sexo</i>	17
TABLA 3 <i>Datos Descriptivos: Edades</i>	17
TABLA 4 <i>Resultados Descriptivos: Nivel de educación</i>	17
TABLA 5 <i>Resultados descriptivos de las condiciones del entorno laboral.</i>	18
TABLA 6 <i>Prueba de correlación de Spearman: Condiciones Del Entorno Laboral Y Productividad.</i>	20
TABLA 7 <i>Resultados descriptivos de los beneficios laborales</i>	20
TABLA 8 <i>Prueba de correlación de Spearman: Beneficios Laborales Y Productividad</i>	22
TABLA 9 <i>Resultados descriptivos de la seguridad en el trabajo</i>	22
TABLA 10 <i>Prueba de correlación de Spearman: Seguridad En El Trabajo Y Productividad</i>	24
TABLA 11 <i>Relación de las variables mediante prueba de Normalidad</i>	24
TABLA 12 <i>Prueba de correlación de Spearman: Condiciones laborales y Productividad.</i>	25

RESUMEN

La presente tesis titulada “Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022, donde el objetivo es Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022. Se utilizó una metodología aplicada, el tipo de investigación fue correlacional causal, el nivel de porque existe una relación entre las dos variables en este caso condiciones laborales y productividad, de la misma manera su diseño fue no experimental, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La muestra que se empleo fue censal y estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa. De la misma manera se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Así mismo se llegó a la conclusión que si existe relación directa entre las condiciones laborales y la productividad, lo cual se puede evidenciar que su índice de correlación es de 0,946 siendo una correlación positiva alta para las condiciones laborales. Se concluye que las condiciones laborales son de suma importancia para los trabajadores, las cuales les permite sentirse cómodos en su área de trabajo, de tal manera que se logra superar las expectativas, el rendimiento económico y productivo, dando oportunidad de relacionarse en el entorno con facilidad y ser un potencial activo.

Palabras clave: Productividad, Condiciones Laborales, Eficiencia.

ABSTRACT

This thesis titled “Working conditions and their influence on the productivity of the packing exporting company Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022, where the objective is to determine the influence of working conditions on the productivity of the packing exporting company Phoenix S.A.C, 2022. It was used an applied methodology, the type of research was causal correlational, the level of because there is a relationship between the two variables in this case working conditions and productivity, in the same way its design was non-experimental, cross-sectional, with a quantitative approach. The sample used was census and was made up of 80 company employees. In the same way, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Likewise, it was concluded that there is a direct relationship between working conditions and productivity, which can be shown that its correlation index is 0.946, being a high positive correlation for working conditions. It is concluded that working conditions are of utmost importance for workers, which allow them to feel comfortable in their work area, in such a way that expectations, economic and productive performance are exceeded, giving the opportunity to interact in the environment with ease and be a potential asset.:

Keywords: Productivity, Working Conditions, Efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Como apreciamos las organizaciones hoy en día, se encuentran en constantes cambios debido a la competencia que enfrentan, del mismo modo, tienen el deseo de poder alcanzar el éxito. Para poder reunir los objetivos, la empresa debe considerar las condiciones laborales de los trabajadores, midiendo cada una de sus capacidades en las que se desenvuelven dentro del área que se encuentran. Sin embargo, como empresa tienen que estar orientados en la satisfacción del cliente, teniendo en cuenta sus capacidades; ya sea en el mercado mundial y nacional, debido a los cambios de la globalización, de esa manera obtener una mejor productividad.

En el contexto internacional en Marruecos se señala que las condiciones laborales de estas compañías tienen un prototipo teórico de la capital global localizada, que promueve la diferencia según el esquema de la organización, la rama del movimiento bancario y su categoría competitiva (Soriano et al, 2018); asimismo en Colombia las condiciones laborales son las que brindan las empresa convirtiéndose en un insumo substancial para perfeccionar los procesos organizacionales y adquirir nuevas metas que accedan a conservar el nivel de productividad (Beltrán et al, 2021).

A nivel nacional, Yovera et al. (2020) señalan que la aptitud y calidad de vida del personal es un segmento primordial, para el desarrollo en los procesos del cambio, tal como corresponden a dar importancia al equipo humano y a las unidades productivas, lo cual trasciende a un elevado rendimiento propio y colectivo del trabajo, todo en función del perfeccionismo continuo. Así mismo Vázquez (2018) puntualiza la productividad como un indicador que mide la eficiencia en el momento de la fabricación y en la calidad de acuerdo a las características de dichos productos que se comercializan, por lo que sostienen determinado porcentaje de valoración en ellos, de tal forma incide en el incremento del nivel de la industria ante un determinado centro de estudio en favor a la competitividad exterior.

Por otra parte, la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C manifiesta como realidad problemática la baja productividad que hay dentro de la

empresa, esto es debido a la alta insatisfacción del personal generando pérdidas dentro de la producción, midiendo el rendimiento de cada personal que radica dentro de ella misma, así mismo se evalúan el número de cajas producidas por hora o por día, ya que son de suma importancia para la producción. El entorno físico, es la pieza principal para que se pueda laborar correctamente, así como tener una buena limpieza e higiene de las instalaciones, mantener en orden las herramientas y materiales que se utilizan para que esto no genere incomodidad ni mucho menos conflictos para la empresa. Por otro lado, la empresa no cuenta con un reconocimiento para el trabajador ya sea por su logro obtenido en la producción, actualmente no se realizan capacitaciones que les enseñen a generar mejor los niveles de la productividad.

Si el personal de la empresa empaedora exportadora Phoenix S.A.C no se preocupa por brindar un buen entorno laboral, ni tampoco por mejorar los beneficios que se les otorga al personal, como son las capacitaciones, su nivel de desarrollo y la seguridad en el trabajo, lo más probable es que ellos presenten insatisfacción, llevándose consigo una perspectiva en la cual afectaría directamente la productividad y a su vez a la pérdida de clientes, es por ello que se debe de implementar diferentes estrategias que logren una buena productividad, así mismo tener bien en claro los objetivos planteados por la empresa tales como los métodos de evaluación, la participación de las tomas de decisiones, la motivación que se brinda al personal para que cumpla con las metas diarias, de esta manera se genere soluciones ante situaciones de conflicto entre el personal. En resumen, la empresa debe ser consciente de las condiciones que presta para lograr un efecto positivo en la productividad.

Ante lo mencionado, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022? Teniendo como problemas específicos: **1)** ¿Cómo influye las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022? **2)** ¿De qué manera influye los beneficios laborales en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora

Phoenix S.A.C, 2022? **3)** ¿Cómo influye la seguridad en el trabajo en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?

Así mismo, esta investigación se justifica desde el ámbito práctico, ya que, con los resultados de esta investigación se pretende hacer recordar a la gerencia de la empresa exportadora Empacadora Phoenix SAC, la importancia que tienen las condiciones laborales de los trabajadores obreros, debido a que puede presentar una relación directa o indirecta con la productividad, que se traduce en los ingresos que se pueden obtener por campaña, por ende, en el ámbito económico se interpreta en algunos estudios que están orientados en algún producto derivado a ser comercializado para incrementar las ganancias de la empresa; ver un estado de desarrollo para recuperar el dinero que se invierte durante el proceso.

En función al problema expuesto, se propone el objetivo general: Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022. Teniendo como objetivos específicos: **1)** Determinar la influencia de las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022. **2)** Analizar cómo influyen los beneficios laborales en la productividad de la empresa Exportadora empacadora Phoenix SAC, 2022. **3)** Diagnosticar la influencia de la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.

Se plantea como hipótesis general: Existe influencia directa entre las condiciones laborales en la productividad de la empresa Empacadora Phoenix SAC, 2022. Teniendo como hipótesis específicas: **1)** La influencia es directa entre las condiciones del entorno laboral y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022 **2)** La influencia es directa de los beneficios laborales y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022? **3)** Hay influencia directa entre la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con los antecedentes del ámbito internacional, se presenta en posición de Caicedo et al. (2021), indica en su estudio titulado *Las condiciones laborales y su relación con el incremento de la productividad en GUAYAQUIL-ECUADOR*, su primordial objetivo es entender en qué condiciones laborales y productivas se encuentran los clérigos de dicha ciudad mencionada. El método de este estudio es cualitativo y cuantitativo. De acuerdo, a los instrumentos utilizados la entrevista y el cuestionario se pudo determinar que el personal mencionado padece de la enfermedad de Síndrome llamado Burnout consecuencias por el estrés, así mismo se concluyó que muchos de los sacerdotes terminan de sufriendo dicha enfermedad, que afecta la salud y la calidad laboral.

Así mismo, Chara (2021), en su estudio titulado *Condiciones laborales y su acontecimiento en el desempeño laboral de los empleados de los negocios formales de la ciudad de JIPIJAPA-ECUADOR*, siendo su objetivo determina la incidencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de cada uno de los negocios. Durante este estudio se planteó un enfoque cualitativo y cuantitativo. Así mismo se logró determinar que este estudio es descriptivo y a la vez son los más favorables para este trabajo de investigación. De acuerdo a los medios utilizados a través de la encuesta a la población se obtuvo una muestra estadística que fueron utilizados en los trabajadores de dicho recinto, para ello, se tomó como base a 321 trabajadores y a los moradores involucrados, mostrando un total de 1.967. Se llegó a la conclusión que las condiciones laborales de los negocios presentan fallas que perturban el rendimiento y desempleo laboral de los colaboradores, que se proyectan a incrementar la producción de varios negocios.

En su investigación Latorre (2020), define el *Impacto de las políticas económicas - laborales en las condiciones laborales en Ecuador, período 2017 en Ecuador*. Cuyo objetivo principal es el impacto económico de las políticas laborales mencionando las condiciones del trabajo en Ecuador, período 2007-2017. Utilizando un enfoque cualitativo y cuantitativo, a través de estos análisis se pudo determinar que los estudios descriptivos son los más adecuados para el trabajo. Para este proceso se realizó una encuesta obteniendo como resultados a 191

colaboradores encuestados, el cual el 61% corresponde a colaboradores varones y el 39% a empleadas mujeres. Se llegó a concluir que, si existe un reflejo de exactitud de las medidas acogidas, provocando fortalecer las posiciones entre los colaboradores y empresarios, afectados de forma desigual por dichas políticas.

En contexto nacional Según los autores Díaz et al. (2020) en su tesis *condiciones laborales y su relación en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad, en el año 2020, en la ciudad de San Martín-Tarapoto*. Cuyo propósito determina un vínculo entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores para que ellos se sientan satisfechos en su arda labor diaria. Hace referencia a un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal ya que no se manipularon las variables, contó con una población y muestra de 77 trabajadores. Se empleó el instrumento cuestionario. Se concluyó que las condiciones de trabajo tuvieron un gran impacto en la productividad de los colaboradores.

Como hace mención el autor Alania (2022), en su investigación titulada *Condiciones Laborales y Productividad del Talento Humano en la Empresa EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas S.A. - Sucursal Perú, 2020 en San Isidro-Lima*, manifiesta como fin primordial analizar la relación entre condiciones laborales y la productividad del talento humano en dicha empresa. esta investigación es descriptiva, correlacional y diseño no experimental, tomando como herramienta una encuesta dirigida a 40 empleados de una empresa constructora teniendo como diferencia las medidas aritméticas de los puntajes de productividad. Se llegó a concluir que existe la correlación entre las variables estudiadas y cabe mencionar que la empresa constructora considere brindar mejores condiciones obtendrá lograr buenos resultados en la organización.

Flores (2019), en su tesis titulada *Condiciones laborales y la seguridad-salud en el trabajo*, tiene como pronóstico principal establecer una relación que preexiste entre las condiciones laborales y la seguridad-salud en el trabajo en la empresa Bureau Veritas del Perú S.A.C, Lima, 2019. Es un estudio no experimental de corte transversal, no realiza manipulaciones de las variables solo analiza el tiempo definido obteniendo como muestra a una población de 50 trabajadores. La técnica

planteada es una encuesta en medición a la escala de Likert, finalmente se llegó a la conclusión que hay un vínculo positivo entre las variables.

Rodríguez (2019) en su investigación *titulada Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo, 2018*. Tubo como fin precisar las causas de los incentivos en la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L. Además, se consideró que el método de búsqueda es cualitativo con alcance descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó un análisis complementario que demostró un aumento del 19% en la productividad. Sin embargo se concluye que los incentivos laborales incrementan la productividad en el área de ventas de la empresa SOLDIESEL S.R.L.

Según Rodríguez (2019) en su tesis titulada *Condiciones laborales y productividad de los colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019*, tiene como fin mantener la relación entre las variables estudiadas. Siendo un diseño correlacional no experimental, con una muestra; obteniendo resultados que sus condiciones se encuentran en un nivel de 56.7% siendo casi nulo. Debido a que no se asemeja una relación.

Por último, Cachay (2019) en su tesis titulada *Condiciones laborales y retención del personal de la Empresa Inversiones Megacapital S.A.C, Lima-los olivos*. Tiene como objetivo estipular las condiciones laborales y la retención del personal; cuyo método utilizado es de tipo experimental, de enfoque cuantitativo, y aplicada, nivel descriptivo-correlacional. Se trabajó con una muestra de 60 colaboradores aplicando una encuesta conformada por 21 preguntas. Por lo consiguiente se concluye que la hipótesis es aceptada demostrando que existe relación entre ambas variables.

Por otro lado, se tienen conceptualizadas las definiciones de la variable condiciones del entorno laboral, según los autores (Grisales et al, 2019) señalan que es un factor en el cual afecta mucho de manera negativa la salud de los colaboradores dentro de una empresa, ya sea por el horario de trabajo, el pago salarial, las cortas vacaciones y el equilibrio entre la vida personal. Por otra parte, Antonietti et al. (2020) manifiestan que las remuneraciones es un complemento de las condiciones que se les brinda a los colaboradores durante su jornada, como así

mismo sus beneficios sociales con los cuales debe de contar, con la finalidad que el colaborador se encuentre con bienestar y pueda rendir en su totalidad.

Según autores (Bárceñas et al, 2019) menciona que dentro de una organización el ambiente de trabajo se vuelve complejo y cuesta adaptarse es por eso que las organizaciones están en un cambio constante ya que el ambiente de trabajo heterogéneo e inestable: es el más complicado y desafiante para las organizaciones ya que necesitan de una estructura organizacional de manera cambiante, creativa e innovadora.

Según Vallejo (2021), resalta al segundo indicador clima laboral, como un proceso que las empresas realizan con el fin de observar el comportamiento de los trabajadores. Ya que dependerá de cada cualidad de ellos y de la manera en como la persona percibe el ambiente de trabajo. Menciona Barrós (2017) que el clima laboral es el ambiente que rodea al trabajador y a la vez afecta mucho a la organización ya que existen muchas de ellas que no cuentan con una buena motivación para su personal, no brindan capacitaciones que ayuden e incentiven para que la empresa pueda tener una buena productividad, así como también no existe un buen equipo de trabajo afectando los niveles de eficiencia de cada uno.

Posteriormente González (2023) hace mención a su tercer indicador material y equipos de trabajo, en el que da a entender que cada empresa tiene la necesidad de disponer sus materiales y herramientas las que servirán como protección al trabajador ante cualquier peligro, riesgo o explosión eléctrica. Así mismo Fremap (2023), habla que los trabajadores van a tener contacto con elementos peligrosos, es por ello que cada uno debe acceder a los materiales como son (cascos, guantes, arnets, chalecos impermeables, etc.)

De la misma manera, se menciona la dimensión de los beneficios laborales, como lo menciona el autor Quispe (2020), se refiere a todos los beneficios proporcionados por aquellos que no están interesados en el lado del contrato y a la vez no son considerados de acuerdo con la ley. Los beneficios que las empresas deben otorgarles a sus trabajadores es la seguridad social, velar por la salud de cada uno de ellos, brindar descansos semanales, vacaciones entre otros. El jefe

debe ofrecerles a los trabajadores buenos salarios y que sean directos para que ellos puedan ejercerse bien en sus puestos de trabajo.

Por lo consiguiente; los autores Kyprianou et al. (2022) mencionan los indicadores incentivos laborales que son primordiales dentro de las organizaciones ya que podrán obtenerse éxitos, mediante los resultados logrados por cada uno de los trabajadores es por ello que los incentivos fomentan en mejor desempeño organizacional, obtendrán buena satisfacción y sobre todo estarán aptos a dar lo mejor por el bienestar de la organización, lo importante es que la empresa debe de reconocer el trabajo que cada colaborador desempeña brindándoles beneficios ya sea mediante incentivos, bonos y/o gratificaciones para que de esa manera logren un buen desempeño y de esa manera la empresa tendría un mejor resultado en su producción.

Como señala Gokidou (2018) mencionan que la dimensión seguridad en el trabajo es muy común en las organizaciones ya que muchas veces ocurren accidentes hacia los trabajadores en el cual existen peligros psicosociales, relacionados con el estrés del trabajo, enfermedades no transmisibles. Es por ello que todos los trabajadores de las empresas no miden las consecuencias que son peligrosas para la salud de cada uno de ellos. Es por eso que todo trabajador debe garantizar seguros para que se les haga más factible desplazarse en el área que labora. Según Ventura et al. (2020) Así mismo los autores expresan que el indicador de prevención de accidentes hace referencia a que el trabajador se encuentre más seguro dentro de su área laboral; respecto al indicador manejo de maquinarias están derivadas del uso de insumos químicos, la exposición por periodos prolongados al ruido.

Por otro lado, Sierra (2021) menciona que el monitoreo y uso de maquinaria para los trabajadores es importante ya que les ayuda a prevenir accidentes dentro y fuera de la empresa, para ello se les facilita equipos previamente certificados. Así mismo cada supervisor debe realizar una verificación contactando que se encuentren en buen funcionamiento. Como menciona Díaz et al. (2019), la difusión de las normas de seguridad es una regla que promulga y favorece a que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan

efectivamente al desarrollo sostenible; de esta manera la salud ocupacional promueve el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

Según Jaimes et al. (2018) mencionan a la segunda variable la productividad en el cual es una función de toma decisiones en varios niveles, y debería de ser entendida en las organizaciones. Asimismo, Malpica (2020) nos dice que la productividad influye mucho en el rendimiento personal. En cuanto a sus dimensiones, Según Rojas et al. (2022) mencionan que la efectividad es la relación entre los resultados previstos, de lograr metas con la menor cantidad de recursos utilizados, obteniendo como grado de satisfacción los objetivos que se logran (Picoy et al., 2021). También como lo indica Álvarez (2017) la productividad cuenta con principales variables: oferta, cambio estructural, el entorno regulador y aspectos distributivos. De igual forma (Caicedo et al. 2021) plantea, que se aumenta la diversificación en las exportaciones de productos, influyendo en el crecimiento económico de cada país. Por otro lado, Ramos (2022) menciona que en la optimización de tiempos se utiliza para lograr una buena productividad basada en analizar minuciosamente cada área de servicio en el que se encuentran.

Romero et al. (2020) Menciona la quinta dimensión de que el valor competitivo se construye con trabajo y constancia; esto significa un monitoreo constante del entorno para un adecuado análisis y diagnóstico del medio interno y externo; de esta forma se identifican fortalezas y debilidades de la empresa y al mismo tiempo las oportunidades y amenazas reales en el mercado. A través de esto el desarrollo de las capacidades de diseño puede continuar construyendo una ventaja competitiva significativa. Sin embargo, los valores completivos tienen un valor agregado que permite evaluar el desempeño, la innovación tecnológica y las estrategias de crecimiento económico, mientras que los estilos de gestión determinan su capacidad estratégica en las organizaciones como factores de crecimiento y desarrollo. (Riaño et al. 2021). Por un lado, el desafío para muchas empresas es aumentar continuamente los ingresos a través de ventas semanales, mensuales o anuales. Asimismo, se debe ser innovador en el implemento de nuevas tecnologías, al mismo tiempo que se realicen cursos que capaciten a los colaboradores para obtener la información necesaria con el fin de mantener una buena comunicación entre el jefe y los colaboradores en la empresa. El TIC, es

parte de la literatura científica que muestra que estas herramientas permiten competir en el entorno económico, que es mucho más complejo y cambiante (Sánchez et al. 2020).

En general el desempeño en la productividad se mide a través de pasos en el cual se valoran los rendimientos de cada miembro de la organización con la finalidad de medir las estrategias de solución hacia los problemas y de cómo motivar al personal para lograr una buena productividad. Según Quevedo (2018), para promover el crecimiento económico, los trabajadores necesitan aprender nuevas habilidades para enfrentar el mundo. Asimismo, el autor (Márquez 2020) menciona que el crecimiento económico es un tema frecuente de discusión, pues se utilizan principalmente para describir y calificar los cambios que se dan en la economía de un país o región. Según Carreño et al. (2021) nos menciona la sexta dimensión de los ingresos para las empresas empacadoras, que desarrolla un proceso de industrialización acuícola es por ello, que estas empresas deben establecer estrategias que les permitan generar mayores ventajas competitivas.

La distribución forma parte de la cadena de suministro y el método logístico se basa en determinar el mejor y más óptimo sistema para colocar el producto en el destino deseado por el cliente, por lo que requiere un alto nivel de tiempo y rentabilidad, determinado en una serie de operaciones operativas. Asimismo, la distribución debe adaptarse a las características del producto ya las necesidades del mercado, ya que determinan lo que hace que el producto llegue a su target, el cliente o consumidor final. (Tumbaco, 2021).

Se dice que un mercado es poco atractivo si existen productos sustitutos reales o potenciales que dañarían la imagen de marca o productos obsoletos ya establecidos en el mercado actual pero cuyos productos, como sugiere Cardozo (2022), son tecnológicamente más avanzados o pueden ser introducido a un precio más bajo, reduciendo el margen de beneficio de las empresas e industrias. Satisfacción “constituye un conjunto de sentimientos de felicidad o decepción que experimenta una persona al comparar el valor percibido de utilizar un producto. La satisfacción del cliente es un factor muy importante, por lo que las organizaciones

deben realizar grandes esfuerzos para lograrlo, ya que es así como tratan de ocupar un lugar en la mente de los clientes (Bernaldo, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Alvares (2017) afirma que el método cuantitativo mide el número de hijos, describe el peso y la edad. Es por ello que se utilizan técnicas estadísticas en el que se arrojan los resultados y datos obtenidos. Así mismo, (Flores, 2019) afirma que este trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo.

El presente estudio es de tipo aplicada, ya que consiste en resolver problemas para poder encontrar respuesta a cada una de las preguntas específicas. Según Salas (2019) menciona que, de acuerdo a la investigación, que se planteó se pudo encontrar la solución al problema vinculado con las condiciones laborales y la productividad de una empresa exportadora Phoenix S.A.C Tambogrande, 2022.

De la misma manera Ruiz (2018) menciona el tipo de investigación es de nivel correlacional causal, de tal manera que existe una relación entre condiciones laborales y productividad. Por lo tanto, se estará tomando en cuenta su nivel de correlación para verificar cómo se comporta cada variable de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

Esta investigación es de tipo no experimental, ya que es considerada como aquella que no permite manipular las variables y se observa tal cual el fenómeno en estudio y poder ser analizados en su naturaleza. Así como lo expresa Hernández, (2012).

Por lo consiguiente (Mendivelso, 2018) menciona que los estudios transversales se clasifican en estudios basados en individuos clasificando con los propósitos: descriptivos y analíticos. Su único propósito es determinar la frecuencia

que existe en una condición o enfermedad, dándose principalmente en un estudio o población.

Dado que en nuestra investigación se tomará en cuenta el estudio de enfoque transversal, ya que este aspecto se recoleccionará información en primera persona.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Condiciones laborales

Definición conceptual: Se define condiciones laborales a la seguridad y salud en el trabajo ya que son ofrecidas por las empresas al momento de firmar el contrato dentro de la organización, obteniendo un buen salario y beneficios. Así mismo las condiciones laborales nos habla sobre la calidad del trabajo: entorno físico, grupo de edad, intensidad laboral, perspectivas y ganancias por ocupación, calidad del tiempo libre del trabajo, habilidades y discreción. Mencionado por (Navajas, 2022).

Definición operacional: Para medir la variable Condiciones Laborales se utilizarán 3 dimensiones: Condiciones del entorno laboral, Beneficios Laborales, Seguridad en el Trabajo, para las cuales se presentaron 3 indicadores por cada una, y como instrumentos se utilizará el cuestionario.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: La Productividad tiene una correlación entre la producción (bienes o servicios) e insumos (mano de obra, materiales, dinero). Por otro lado, es una medida que la eficiencia compara la salida y la entrada de un producto (Riyanto, 2017)

Definición Operacional: Para medir la variable Productividad se utilizarán 3 dimensiones que son: Efectividad, Valor Competitivo e Ingresos para las cuales se presentaron 3 indicadores por cada una, y como instrumento se utilizará el cuestionario.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Según Gómez (2016) menciona que la población es un conjunto de elementos que conforman el dominio de interés analítico en el cual se extraerá productos analíticos, estadísticas e inferencias sustantivas o teóricas. Por ende, la población de la empresa estará conformada por los trabajadores actuales, con un total de 80 trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

- **Criterios de Inclusión:** En esta investigación se tomó en cuenta a todo el personal administrativo y obreros de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.
- **Criterios de Exclusión:** Personal que no labora dentro de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

3.3.2. Muestra

Según Otzen & Manterola (2017) mencionan que la muestra objeto de estudio permite extraer los resultados observados en la población, con las mismas características generales de la población.

En esta investigación la muestra está compuesta por la totalidad de la población antes mencionada por lo que se le aplicará a través de una muestra censal.

3.3.3. Muestreo

En esta investigación no hay muestreo debido a que nuestra muestra es censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los métodos de recopilación de datos son los más comunes y utilizados en la investigación científica. Ya que aquellos que lo realizan son los entrevistadores capacitados para elaborar un cuestionario en el cual estará bien estructurado en el cual deberá ser probado, aplicado a la población y a los encuestados que forman parte de una muestra de población seleccionada; asimismo las herramientas de recopilación de datos se utilizan de diferentes maneras en la investigación científica. (Fuentes et al., 2019).

3.4.1. Instrumentos de recolección de datos

Según el tipo de estudio, objetivo elegido y técnica, tradicionalmente una de las herramientas más utilizadas es el cuestionario, tanto en la investigación de métodos cuantitativos como en cualitativo, además, permite recopilar y registrar datos utilizando diferentes tipos de preguntas interesantes de la investigación (Flores, 2022).

3.5. Procedimientos de recolección de datos

En esta investigación se diseñó una encuesta que se tomará como consideración a las 2 variables: V1: Condiciones Laborales y V2: Productividad.

Antes de poder realizar la encuesta se solicitó permiso a la Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022, posterior a ello se pudo encuestar a los 80 trabajadores de manera presencial, para así obtener respuestas a las preguntas realizadas, explicándoles la importancia de dicha encuesta para la

realización de nuestra investigación. Después de haber verificado las respuestas, que se hayan hecho de manera correcta, los datos obtenidos pasaron a ser evaluados e interpretados.

3.6. Método de análisis de datos

Referente a los datos cuantitativos, en el análisis se encuentran características basadas como fuente epistemológica, que llega a hacer énfasis de los métodos de precisión. Indicadores subjetivos o intersubjetivos (a través de conceptos y variables) de algunos elementos de procesos, eventos, estructuras y personas (Cadena Iniguez, 2017). Se aplicó una encuesta donde utilizamos un programa estadístico llamado SPSS que ayuda a obtener la base de datos y procesar los datos mediante tablas y gráficos, agregar los resultados en la herramienta Excel ya que ha sido bastante efectivo que optimice los datos logrados luego de utilizar la metodología, por lo que se utiliza para procesar la información recopilada para su correcto estudio e interpretación.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de investigación acoge los reglamentos establecidos en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Asimismo, está elaborado bajo las normas APA, que se define por ser un conjunto de reglas formales y veraces que permite ordenar y organizar diversos puntos de presentación, así mismo ayuda a los lectores a acceder de forma rápida y segura a las fuentes de información. Por otra parte, se está respetando los derechos del autor, año de publicación, su origen de tesis y libros. Cabe recalcar también, que los datos obtenidos del cuestionario se han presentado de forma real y original sin adulteración alguna.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, los resultados obtenidos ante lo recopilado de la investigación, por el cual se obtuvo a 80 colaboradores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C; realizado 18 ítems y como herramienta de medición se empleó la escala de Likert. Para cada objetivo general y específico se presenta una tabla con análisis descriptivo con el porcentaje y frecuencia, así mismo se empleó la tabla de análisis inferencial aplicando el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

TABLA 1 Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación en base a 80 trabajadores

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1= Condiciones laborales	,769	09
V2= Productividad	,825	09
TOTAL	,901	18

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Los datos que se observan en la tabla 1 ante la prueba del Alfa de Cronbach, como resultado del cuestionario ante las variables Condiciones Laborales y Productividad. Con un total de 18 preguntas, presentando un valor de 0.901 clasificándose como elevada. De manera individual para la V1: Condiciones laborales está compuesta de 09 preguntas arrojando un valor de 0.769 calificándola como muy respetable y de la V2: Productividad está compuesta de 09 preguntas de 0.825 calificándola como buena; por lo que se determina que en sus interrogantes tienen consistencia interna y puede ser aplicadas a otras unidades de análisis.

TABLA 2 Resultado Descriptivo: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	37	46.3
	Masculino	43	53.8
	Total	80	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

El total de encuestados, 80 colaboradores, representan el 100%, de ello el 43 equivalente a 53.8% del sexo masculino y 37, al 46.3% del sexo femenino, se evidencia que la mayoría de los colaboradores son de sexo masculino.

TABLA 3 Datos Descriptivos: Edades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20-29	9	11,3
	30-39	42	52,5
	40-49	25	31,3
	50-69	4	5,0
	Total	80	100,0

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Se puede observar que el total de encuestados, 80 trabajadores representan el 100%, de los cuales: 9 colaboradores equivalen al 11.3% con la edad entre 20 – 29; así como 42 colaboradores, al 52.5% de 30 - 39 años; mientras que 25 colaboradores, al 31.3% de 40 – 49 y por último 4 colaboradores al 5% de 50 – 69, Arrojando que la mayoría de los colaboradores encuestados oscilan entre 30 - 49 años, es decir, son colaboradores jóvenes adultos.

TABLA 4 Resultados Descriptivos: Nivel de educación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Post grado	15	18,8
	Universitario	29	36,3

Técnica	25	31,3
Secundaria	11	13,8
Total	80	100,0

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Vemos que el total de encuestados, 80 colaboradores representan al 100%, por ende, 15 equivalen al 18.8% de nivel posgrado; mientras que 29 representan el 36.3% del nivel universitario; 25 con el 31.3% un nivel técnico y 11 con el 13.8% un nivel secundario, esto refleja que la mayoría de los colaboradores que fueron encuestados son de nivel universitario y técnico.

4.1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la influencia de las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

TABLA 5 Resultados descriptivos de las condiciones del entorno laboral.

Condiciones del entorno laboral	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Condiciones Del Entorno Laboral	7.6	9	8	10	20.	25.	18.6	23	26.6	33	80	100%
1) Se siente satisfecho con las condiciones ambientales.	5	6,3	6	7,5	30	37,5	10	12,5	29	36,3	80	100%

2) El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.	10	12,5	10	12,5	16	20,0	18	22,5	26	32,5	80	100%
3) Se demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas.	8	10,0	6	7,5	16	20,0	25	31,3	25	31,3	80	100%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Interpretación:

La tabla N° 05 muestra los resultados de las Condiciones del entorno laboral donde 33% de los encuestados mencionaron que siempre se da Influencia de las condiciones del entorno laboral en la empresa. Mientras que el 23 % de los encuestados mencionan que casi siempre se da la influencia de las condiciones del entorno laboral y solo un 25% considera que a veces se da la influencia de las condiciones del entorno laboral. En cuanto a sus dimensiones de la variable Condiciones del entorno laboral, se encontraron los siguientes resultados: Qué el 37.5 % de los encuestados expresan que a veces se sienten satisfechos con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo, mientras que el 32.5% de los trabajadores refieren que siempre el clima laboral en el que se desenvuelven es aceptable y finalmente el 31.3% mencionan que demuestran tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.

Contrastación de la Hipótesis específica 1

HE1: La influencia es directa entre las condiciones del entorno laboral y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

TABLA 6 Prueba de correlación de Spearman: Condiciones Del Entorno Laboral Y Productividad.

		Rho de Spearman			
		D1V1= Condiciones del entorno laboral		V2= Productividad	
D1V1= Condiciones del entorno laboral	Coeficiente de correlación	1,000		,657**	
	Sig. (bilateral)	.		,000	
	N	80		80	
V2= Productividad	Coeficiente de correlación	,657**		1,000	
	Sig. (bilateral)	,000		.	
	N	80		80	

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

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Al observar la tabla 06, Podemos evidenciar que la influencia es directa entre condiciones del entorno laboral y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022. En donde la correlación de Spearman es 0,657, siendo una correlación positiva moderada, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1 (Hipótesis alterna).

4.1.2. Objetivo específico 2: Analizar cómo influyen los beneficios laborales en la productividad de la empresa Exportadora empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

TABLA 7 Resultados descriptivos de los beneficios laborales

Beneficios laborales	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Beneficios Laborales	1.7	2.13	0.56	0,70	1.9	2.38	1.4	1.80	2.4	3	80	100%

4) El sueldo que recibe se ajusta a las funciones de trabajo.	13	16,3	4	5,0	15	18,8	21	26,3	27	33,8	80	100%
5) Considera que recibe algún estímulo (recompensa) cuando realiza una actividad.	17	21,3	7	8,8	24	30,0	10	12,5	22	27,5	80	100%
6) Considera que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.	21	26,3	6	7,5	18	22,5	12	15,0	23	28,8	80	100%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Interpretación:

Los datos adquiridos en la tabla N° 07, son los resultados de los beneficios laborales donde el 3% de los encuestados mencionaron que en dicha empresa siempre se dan los beneficios laborales. Mientras que el 1.80% de los encuestados mencionan que casi siempre se dan los beneficios laborales en dicha empresa y solo un 2.38% de los encuestados consideran que a veces se dan los beneficios laborales. En cuanto a sus dimensiones de la variable beneficios laborales se encontraron los siguientes resultados: Qué el 33.8 % de los trabajadores mencionan que siempre el sueldo que reciben se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo, el 30% refieren que a veces reciben algún estímulo (Reconocimientos) por parte de sus superiores cuando realizan bien sus actividades y que el 28.8% mencionan que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.

Contrastación de la Hipótesis específica 2

HE2: La influencia es directa de los beneficios laborales y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022

TABLA 8 Prueba de correlación de Spearman: Beneficios Laborales Y Productividad

		Rho de Spearman	
		D2V1= Beneficios laborales	V2= Productivida d
D2V1= Beneficios laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,734**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
V2= Productividad	Coefficiente de correlación	,734**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Al observar la tabla 08, se dice que la influencia es directa de los beneficios laborales y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022. En donde la correlación de Spearman es 0,734, siendo una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$), se acepta la H2 (Hipótesis alterna).

4.1.3. Con respecto al objetivo específico 3: Diagnosticar la influencia de la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.

TABLA 9 Resultados descriptivos de la seguridad en el trabajo

Seguridad en el trabajo	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%

Seguridad En El Trabajo	0.93	1.16	0.56	0.70	1.56	1.95	1.6	2	3.33	4.16	80	100%
7) Que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales.	11	13,8	5	6,3	25	31,3	16	20,0	23	28,8	80	100%
8) Demuestran darles el uso y manejo a los equipos de la empresa.	10	12,5	10	12,5	13	16,3	18	22,5	29	36,3	80	100%
9) Cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.	7	8,8	2	2,5	9	11,3	14	17,5	48	60,0	80	100%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Interpretación

Los datos adquiridos que se observan en la tabla N° 09 son los resultados que se han obtenido de la dimensión seguridad en el trabajo donde el 4.16% de los encuestados mencionaron que siempre influye la seguridad en el trabajo de esta empresa. Así mismo el 2% de los encuestados mencionaron que casi siempre en la empresa influye la seguridad en el trabajo por lo tanto un 1.95% de los encuestados dice que a veces influye la seguridad en el trabajo. En cuanto a sus dimensiones de la variable Seguridad en el trabajo, se encontraron los siguientes datos que el 31.3 % de los trabajadores mencionan que a veces tienen derechos en materia de prevención de riesgos laborales; el 36.3% refieren que siempre el personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución y el 60% mencionan que siempre cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.

Contrastación de la Hipótesis específica 3

HE3: Hay influencia directa entre la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.

TABLA 10 Prueba de correlación de Spearman: Seguridad En El Trabajo Y Productividad

		Rho de Spearman	
		D3V1= Seguridad en el trabajo	V2= Productivida d
D3V1= Seguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,896**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
V2= Productividad	Coefficiente de correlación	,896**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Al observar la tabla 10, se dice que la influencia es directa entre la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022. En donde la correlación de Spearman es 0,896, siendo una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$), se acepta la H3 (Hipótesis alterna).

4.1.4. Con respecto al objetivo general

Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.

TABLA 11 Relación de las variables mediante prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	GI	Sig.
V1=CONDICIONES LABORALES	,109	80	,021
V2=PRODUCTIVIDAD	,083	80	,200*

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Interpretación:

En la tabla 11 se observa la variable independiente denominada condiciones laborales se obtiene un nivel de significancia de 0.021 y la variable dependiente productividad es de 0.200, esto manifiesta que los datos son no paramétricos que resultan que no tienen una distribución normal, por otro lado, se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnova en base a que la muestra es mayor a 50, aplicándose toda vez que la muestra es de 80 colaboradores clientes de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.

Contrastación de la Hipótesis General

H1: Existe influencia directa entre las condiciones laborales en la productividad de la empresa Empacadora Phoenix SAC, 2022.

TABLA 12 Prueba de correlación de Spearman: Condiciones laborales y Productividad.

Rho de Spearman			
		V1= Condiciones laborales	V2= Productividad.
V1= Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,946**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
V2= Productividad.	Coefficiente de correlación	,946**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C.

Los datos adquiridos de la tabla 12 se evidencia que coeficiente de correlación de Spearman es 0,946, es una correlación positiva muy alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1 (Hipótesis alterna), empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que Existe influencia directa entre las condiciones laborales en la productividad de la empresa Empacadora Phoenix SAC, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se deja evidenciar que las condiciones laborales influyen en la productividad de la organización, es por ello que es fundamental que las empresas consideren fomentar aspectos que ayuden al personal a asumir el compromiso y lealtad hacia la organización y el área en la que se desempeña.

De acuerdo al objetivo específico 1, Determinar la influencia de las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022, se obtuvo en los resultados de la tabla N° 05 que el 37.5 % de ellos se sienten satisfechos con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo, de tal forma el 32.5% refieren que siempre el clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable y finalmente el 31.3% demuestran tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución. Lo mencionado es respaldado por Chara (2021) quién en su investigación manifiesta que el fin primordial de determinar la incidencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados de los negocios formales de la ciudad de Jipijapa-Ecuador, es conocer qué condiciones se presentan ya que se deja evidenciar en el rendimiento y desempeño de laborar de los colaboradores, por lo consiguiente se incremente la producción. De tal forma las preguntas que se aplicaron en el cuestionario con respecto al primer objetivo específico, evalúan las condiciones que se le brinda en el ambiente de su puesto de trabajo, el clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable y el trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.

En la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, se percibe un ambiente favorable en el cual los colaboradores se pueden desempeñar por lo que se puede afirmar que en una organización es importante alimentar un entorno laboral que sea propicio para que el colaborador pueda desenvolverse de manera eficiente; tomar decisiones oportunas y maximizar los tiempos. Los trabajadores se benefician siendo motivados potenciando su satisfacción ya sea con su puesto de trabajo o incentivos, también se debe perfeccionar los pagos de los empleados por parte de la empresa. Actualmente se genera un buen entono laboral ya que es de suma importancia que los trabajadores se sientan que se les tome en cuenta sus

opiniones y así mismo sean escuchados, por ello debe existir un buen trabajo en equipo ya que les permitirá impulsar la cohesión entre todos los colaboradores, por que ayudará a fortalecer vínculos mejorando la productividad y elevando la moral de cada uno de ellos.

Por último, se pudo evidenciar que la influencia es directa entre condiciones del entorno laboral y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022. En donde la correlación de Spearman es 0,657, siendo una correlación positiva moderada, donde ($p=0.000 \leq 0.05$)

Por lo consiguiente al segundo objetivo específico, Analizar cómo influyen los beneficios laborales en la productividad de la empresa Exportadora empacadora Phoenix S.A.C, 2022. Se obtuvo en los resultados de la tabla N° 06 que el 33.8 % de los trabajadores mencionan que siempre el sueldo que reciben se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo, el 30% refieren los trabajadores de esta empresa que a veces reciben algún estímulo (Reconocimientos) por parte de sus superiores cuando realizan bien sus actividades y que el 28.8% mencionan que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas. Lo mencionado es respaldado por Flores (2019), quien mediante su investigación el cuál manifiesta que las condiciones laborales y la seguridad-salud en el trabajo, tiene el fin de establecer una relación entre las condiciones laborales y la seguridad-salud en el trabajo en la empresa Bureau Veritas del Perú S.A.C; en donde se da a conocer que existe un vínculo positivo, determinando que las condiciones que son brindadas en la empresa son de suma importancia ya que si debe existir en entorno a la seguridad y salud en el trabajo son de suma importancia para beneficio de los trabajadores, por lo consiguiente se aplicaron preguntas en el cuestionario con respecto al segundo objetivo específico, que determinan las condiciones de los trabajadores evaluando el sueldo que se percibe dentro de la empresa, de tal manera que se ajusta a las funciones de su trabajo, por ende los trabajadores si consideran que las vacaciones que se les brindan dentro de la empresa son apropiadas.

Es por ello que en la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC. Se percibe que los beneficios laborales que se dan dentro de ella son adecuados para sus colaboradores por ende es muy importante determinar factores para obtener

un buen desarrollo y bienestar para cada uno. Así mismo Menciona el autor Quispe (2020), en donde hace referencia que los beneficios laborales, son todas aquellas prestaciones otorgadas de forma desinteresada por parte del contratante, las cuales no están consideradas por la ley o por pactos colectivos. Aquellos beneficios son los productos, bienestares sociales que los empleadores ofrecen a sus colaboradores para reservar energías e inquietudes.

Por último, se puede evidenciar que la influencia es directa de los beneficios laborales y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022. En donde la correlación de Spearman es 0,734, siendo una correlación positiva alta, donde $(p=0.000 \leq 0.05)$

Respecto al tercer objetivo específico, Diagnosticar la influencia de la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022. Se logró obtener mediante los resultados mediante la tabla N° 07 que el 31.3 % trabajadores a veces tienen derechos en materia de prevención de riesgos laborales, de tal sentido que el 36.3% refiere que siempre el personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución y de tal forma el 60% consideran que siempre cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente. Lo mencionado es respaldado por Cocido (2018) que la seguridad de trabajo es muy común en las organizaciones ya que muchas veces ocurren accidentes en el cual existen peligros psicosociales, relacionados con el estrés del trabajo, enfermedades no transmisibles. Es por ello que todos los trabajadores de las empresas deben de considerar las consecuencias que son peligrosas para la salud de cada uno de ellos. De tal forma las preguntas que se aplicaron en el cuestionario con respecto al tercer objetivo; ustedes como trabajadores que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales; el personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución; cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente. De la misma manera Willis, et al (2021) quien en su investigación manifiesta que su objetivo es la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la accidentabilidad y la productividad de la empresa arrocera, por ende, que se implementará más la seguridad para sus trabajadores ya que de esa manera se llegará a obtener una mejor productividad.

A partir de este contexto se dice que la empresa exportadora empaedora Phoenix S.A.C debe implementar bien sus normas de seguridad que protejan a los colaboradores; así mismo utilizar herramientas certificadas como son (casco, botas, guantes, audífonos, chalecos impermeables, arnets, zapatos ortopédicos) para evitar accidentes. También es necesario que se realicen jornadas de autoevaluación para poder destacar si el trabajador tiene alguna enfermedad, ya que varias veces han sido las causas de muchos accidentes. Hoy en día hay empresas que cuentan con señalización ante cualquier peligro, por ello es necesario que cada empresa verifique semanalmente sus áreas de (recepción, empaquetado e hidrotérmico), para descartar alguna falla en las máquinas, ya que debido a eso anteriormente han existido accidentes en los que los trabajadores han llegado a perder un brazo o a veces causado la muerte, años atrás existían empresas que no estaban asociadas a un seguro vida ley, es por esta razón que los mismos trabajadores que sufrían accidentes no eran atendidos en ningún hospital y las empresas no corrían con esos gastos.

Por último, se puede evidenciar que la influencia es directa entre la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empaedora Phoenix S.A.C, 2022. En donde la correlación de Spearman es 0,896, siendo una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$).

En cuanto al objetivo general Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empaedora Phoenix SAC, 2022. Latorre (2020) manifiesta que la influencia causa Impacto de las políticas económicas - laborales en las condiciones laborales en Ecuador, período 2017; es así que se logra evidenciar la influencia que causa el Impacto en las condiciones de trabajo de tal manera que permita llegar a tener una mejor calidad de vida laboral., así mismo que permita al trabajador desenvolverse de acuerdo a su tiempo establecido que pasa dentro de la empresa y cómo se relaciona con sus compañeros de trabajo. Por otro lado, los autores Grisales et al, (2019), señalan que es un factor en el cual afecta de manera negativa la salud de los colaboradores dentro de una empresa, ya sea por el horario de trabajo, el pago salarial, las cortas vacaciones y el equilibrio entre la vida personal. Según las declaraciones de los autores Antonietti et al. (2020) Deducen que las condiciones laborales se

contemplan a través de las remuneraciones que se dan en ellas; así mismo los tipos de contrato, la duración de la jornada laboral, los beneficios sociales, la participación de los trabajadores y el desarrollo profesional con el fin de que los colaboradores se encuentre en un trabajo donde les ofrezcan un buen trato laboral.

Por último, se pudo evidenciar que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,946, siendo una correlación positiva muy alta, en donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1 (Hipótesis alterna), empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, esto quiere decir que, si existe influencia directa entre las condiciones laborales en la productividad de la Empresa Empacadora Phoenix SAC, 2022.

VI. CONCLUSIONES:

- 1.** Respecto al primer objetivo específico; Determinar la influencia de las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022, se logró demostrar que la correlación es positiva moderada, así mismo se obtuvo la correlación de Spearman de un 0,657. Determinando que la influencia es directa entre las condiciones del entorno laboral de la productividad. Finalmente se concluye que los colaboradores se encuentran satisfechos con las condiciones del entorno laboral que la empresa brinda, lo que contribuye a tener colaboradores de alto desempeño que demuestran su eficiencia y productividad.
- 2.** Considerando, el segundo objetivo específico, Determinar la influencia de los beneficios laborales en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix SAC, 2022, Se evidenció una correlación positiva alta. Siendo el valor de la correlación de Spearman de un 0,734, de tal manera que existe influencia directa de los beneficios laborales y la productividad de la empresa. Contemplándose que los beneficios otorgados por la empresa como un sueldo razonable, reconocimientos, entre otros; influyen en la productividad desarrollando en el colaborador la capacidad de maximizar los tiempos y recursos.
- 3.** De tal manera se concluye, el tercer objetivo específico, Diagnosticar la influencia de la seguridad del trabajo en la productividad de la Empresa Exportadora Empacadora PHOENIX SAC, 2022. Indicaron que es una correlación positiva alta, obteniéndose como resultado de Spearman: 0,734, concluyendo que la influencia es directa entre la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa. Por otra parte se evidencia que los colaboradores tienen el derecho de contar con medios de prevención de riesgos en el ámbito laboral y así mismo tienen el compromiso de darle uso y manejo correspondiente a los implementos que le brinda la empresa para su seguridad y cuidado personal.

4. Finalmente se tiene como objetivo general determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix SAC, 2022, demostrando como resultado que la correlación es positiva muy alta, siendo su valor de Spearman: 0,946. Demostrando que existe influencia directa entre las condiciones laborales en la productividad. Así mismo se deja evidenciar las óptimas condiciones laborales que les permite sentirse cómodos logrando calidad de trabajo, superando expectativas, rendimiento económico y productivo, dando oportunidad de relacionarse en el entorno con facilidad y ser un potencial activo.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a las condiciones laborales de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022 el encargado de área debe fortalecer las condiciones laborales que permitan a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera activa y responsable; es por ello que debe enfocarse mucho más en establecer metas y logros que permitan comprometerse en aumentar el rendimiento de los colaboradores pero a la misma vez deben de ser recompensados con incentivos emocionales o económicos que generen lealtad a la organización.
2. Con respecto al clima laboral, la empresa debe brindar beneficios laborales; como un sueldo aceptable, reconocimientos, actividades que le permitan compartir con todas las áreas logrando socializar y compartir experiencias que fomenten el trabajo en equipo logrando de esta manera evitar conflictos que generen inconvenientes en la organización.
3. La empresa debe hacer seguimiento del uso adecuado y correspondiente de los implementos que utilizan los colaboradores en cada una de sus actividades con la finalidad de reducir los riesgos posibles que puede ocasionar accidentes. Así mismo, la organización debe de realizar constantemente mantenimientos que ayuden a eliminar las estructuras y elementos que se encuentren en mal estado, o se debe de sancionar a los trabajadores que no cumplen con el uso de la implementación adecuada, realizar el control al acceder a la planta de producción a través de una inspección previa tomando la temperatura de cada uno de ellos a través del termómetro.
4. Finalmente, en función a los incentivos laborales, se recomienda a la empresa otorgar bonificaciones de acuerdo a ley y así mismos incentivos personales que contribuyan a mejorar la calidad de trabajo, se puede realizar compartir por fechas de celebración como onomásticos, logros, metas y

celebración de aniversarios dentro de la empresa, generando un compromiso y organización con la organización y consigo mismo.

REFERENCIAS

Administrativas, FC, Ángel, A., Vallejo Ordóñez, D., Luis, E., & Lascano Pérez, F. (nd). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria". UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

Vargas Lázaro, E. R.(2018). Sistema Integrado de Administración Financiera y Gestión Financiera en la Sunat, 2018 [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21408>

Alania, A. (2022). Condiciones Laborales y Productividad del Talento Humano en la Empresa EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas S.A. - Sucursal Perú, 2020. Renati UCV Registros nacionales de trabajos de investigación.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3163739>

Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas.

<http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2495>

Anaríbar, P. (2020). Beneficios laborales que todo trabajador debe conocer. <https://www.bumeran.com.pe/noticias/8-beneficios-laborales-trabajador-conocer/>

Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M. E., Duré, I., & Cho, M. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. Revista Panamericana de Salud Pública, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7518646/>

Audaces. M (2022).Cuál es la mejor alternativa de sistema de producción para tu negocio?

<https://audaces.com/es/sistema-produccion/>

Baca, F. D. M., & Ale, T. R. (2019). "La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitencia. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale_Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernaldo Henostroza, H. P. (2022). La gestión por procesos y la satisfacción de los clientes de la planta empacadora de ara export SAC, Casma-2022. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5308/T033_70126706_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabera, L. D., & Tapia, D. R. (2020). Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>

Carreño, P., & Paola, L. (2021). El valor agregado en la rentabilidad de las empresas empacadoras de camarón. <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4214/1/ULEAM-POSG-CF.FFT-0014.pdf>

Cachay, K. L. (2019). Condiciones laborales y retención del personal de la Empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, 61. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47029>

Caicedo, L. N. Q., Cabeza, B. M. Q., Quiñónez, J. A. C., & Lara, J. J. R. (2021). Diversificación geográfica de las exportaciones de mango ecuatoriano. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=808178>

Cañarte, L.T., & Chara, E. J. (2021). Condiciones laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de los negocios formales de la ciudad de Jipijapa. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3299>

Castañeda, V. (2020). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45829>

Cardoso, S. (2022). Evaluación financiera de una empaedora de durazno en San Pedro Tenayac, Temascaltepec, Estado de México. <http://190.12.52.232/bitstream/44000/6295/1/T-ULVR-5139.pdf>

Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Aacademica.org*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Corazza, F., Kruger, S. D., & de Moura, G. D. (2020). Participación de las mujeres en el consejo de administración y gestión de ingresos. *Contabilidad y Negocios: Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas*, 15(30), 124-139. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8547677>

Díaz, C. P., & Donayre, G. M. (2020). Condiciones laborales y su relación en la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de San José de Sisa, en el año 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66483/D%c3%adaz_PCP-Donayre_DGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eneque, K. M., & Tello, J. M. (2020.). Gestión por procesos para incrementar la productividad en la empresa "comercio industria y servicios GMV E.I.R.L". *Repositorio* [uss.edu.pe](https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7755), 200. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7755>

Flores, J. (2019). Condiciones laborales y la seguridad-salud en el trabajo en la empresa Bureau Veritas del Perú S.A.; Lima-2019. *Repositorio Ucv*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47645>

Frias A., Zambrano Cedeño, L. A., Macias Moreira, M. E., & Gómez Bravo, N. V. (2021). Ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Ciencias Tecnicas*, 7(4), 586-601. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>.

Gómez, Á. (2018). Qué es y para qué sirve el Muestreo Estadístico. Obtenido de <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>

Grisales Rodríguez, MJ, Alejandra, L., & Echeverri, G. (s/f). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira 1 Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en empleados de una empresa del sector privado en la ciudad de Pereira . Edu.co. Recuperado el 18 de abril de 2023, de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Inga, K. (20 de 08 de 2020). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú. Universidad científica del sur , 1-79. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740/1812>

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642018000500175&script=sci_abstract

Kyprianou, A. (2022). Beneficios más valorados por los empleados. <https://preply.com/es/blog/b2b-beneficios-mas-valorados-por-empleados/>

Latorre, F. (2020). Impacto de las políticas económicas - laborales en las condiciones de trabajo en Ecuador período (2007-2017). Dialnet. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/113498>

Malpica, E. (2020). Clima organizacional y su influencia en la Productividad laboral de los trabajadores de una empresa financiera en el Callao, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53502>

Márquez E. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revistas de ciencias sociales*(1), 1-220. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104020/html/>

Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. https://redib.org/Record/oai_articulo3436352-condiciones-de-trabajo-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-las-enfermeras-del-complejo-hospitalario-pnp-luis-n-s%C3%A1enz

Mita, E. (2022). Satisfacción laboral y la productividad del personal de gobierno local de Tacna, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98848>

Mokate, M. (2021) Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14536/eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir>

Norman, V. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

Niroga, M. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Ramos, V. (2022). Propuesta de optimización de tiempo para incrementar la productividad en el área de servicios de una empresa mantenimiento mecánico en Arequipa. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11963>

Reaño, R. V. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Riaño Solano, M. I. L. L. E. R., & González Mendoza, J. A. (2021). Productividad del valor agregado y estilos de liderazgo. Sector minero Norte de Santander, Colombia. *Revista Boletín Redipe*, 10(13 (2021)), 549-560. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=valor+a+gregado&oq=valor+#d=gs_qabs&t=1681512795469&u=%23p%3D-Rtg9fs2A5wJ

Rodríguez, J. (2019). Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL S.R.L. Trujillo, año 2018. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46182>

Rojas M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Effectiveness, effectiveness and efficiency in work teams. *Espacios Magazine*. Retrieved November 28, 2022. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Rojas, L. (2018). Condiciones laborales de mujeres inmigrantes peruanas que trabajan como cuidadoras sociosanitarias en Madrid. Renati registro nacional de trabajos de investigación. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1607865>

Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y., & Romero, M. (2022). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Ciencias Sociales (Ve)*, 26(4), 465-475. https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2019&q=valor+competitivo&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1681512409810&u=%23p%3DdAjH8RygW8EJ

Ruíz, E. (2021). Clima laboral y su relación con los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, Lambayeque-Perú, 2021". https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Serpa, A. (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. Repositorio UNJFSC. Retrieved November 28, 2022, from <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: Revista de Derecho (35), 8-27. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/42243>

Tumbaco, A. (2021). Estudio económico del proceso logístico de almacenamiento y distribución en las principales plantas empacadoras de camarón ubicadas en el sector industrial Parque Inmaconsa de la ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2021.). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4432/1/T-ULVR-3612.pdf>

Thompson, I. (2020). Survey definition. Promonegocios.net. Retrieved November 24, 2022, from <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Torres, O. (2023). Trabajo en equipo y satisfacción laboral (estudio realizado con personal de operaciones de tele mercadeo de Transactel). (n.d.). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Ventura, J. H. (2020). Análisis de las condiciones de seguridad, según ley 29783 y la satisfacción laboral de los trabajadores en las MYPES de metalmecánica del distrito Veintiséis de Octubre, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55306/Ventura_MJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 01.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022

Investigador principal: Lozada Vega Yumira Elizabeth y Pingo

Bayona Sheyla Paola Asesores: Mgtr. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula

Luisa y Mgtr. Angulo Corcuera, Carlos Antonio.

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022, cuyo propósito Determinar la relación que existe entre la influencia de las condiciones laborales en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y el permiso de la Empresa GRUPO CONGO E.I.R.L.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 20 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar al Docente Asesor Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa al correo electrónico pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de Administración al correo ética-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

ANEXO 2

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C 20530040918	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Clodoveo Francisco Neira Palacios Eva Lucrecia Moreno Ticona	DNI: 02845441

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Yumira Elizabeth Lozada Vega Sheyla Paola Pingo Bayona	DNI: 75408339 73584446

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: ~~Tambo Grande~~, Piura, 08 de Noviembre del 2022

Firma y sello: 
 Clodoveo F. Neira Palacios
GERENTE GENERAL
EMPACADORA PHOENIX S.A.C.

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 03


FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN


RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

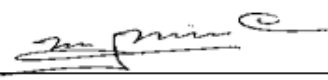
Título del proyecto de Investigación: Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empaedora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022 Autoras: Lozada Vega Yumira Elizabeth Y Pingo Bayona Sheyla Paola, Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones. Coautores del proyecto: Ninguno.

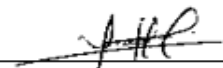
Lugar de desarrollo del proyecto: Piura, Perú

Crterios de evaluacin	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodolgicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la gua de productos de investigacin.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la poblacin/participantes de la investigacin.	La poblacin/participantes estn claramente establecidos	----	La poblacin/participantes no estn claramente establecidos	-----
II. Criterios ticos				
1. Establece claramente los aspectos ticos a seguir en la investigacin.	Los aspectos ticos estn claramente establecidos	----	Los aspectos ticos no estn claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorizacin de la empresa o institucin (Anexo 3 Directiva de Investigacin N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el tem	----	No ha incluido el tem	-----


Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente


Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente


Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

ANEXO 04

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **Condiciones Laborales y su Influencia en la Productividad de la Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022** presentado por los autores **Lozada Vega, Yumira Elizabeth, Pingo Bayona, Sheyla Paola** ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Srta Yumira Elizabeth Lozada Vega Y Srta Pingo Bayona Sheyla Paola

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*



ANEXO 05

FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EMPACADORA PHOENIX S.A.C, TAMBOGRANDE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: 04/05/2023 N°22

Estimado cliente, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado: “Condiciones Laborales y su Influencia en la Productividad de la Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, lo cual permitirá medir la dimensión del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Siempre - S, (4) Casi Siempre – CS, (3) A veces - A (2) Casi Nunca - CN, (1) Nunca - N. Seguidamente se detalla cada interrogante:

VARIABLE: CONDICIONES LABORALES	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
	5 (S)	4 (CS)	3 (A)	2 (CN)	1 (N)
DIMENSIÓN: CONDICIONES DEL ENTORNO LABORAL					
1) Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
2) El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.					

3) El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.					
DIMENSIÓN: BENEFICIOS LABORALES	5 (S)	4 (CS)	3 (A)	2 (CN)	1 (N)
4) El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
5) Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades. (Reconocimientos).					
6) Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.					
DIMENSIÓN: SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5 (S)	4 (CS)	3 (A)	2 (CN)	1 (N)
7) Ustedes como trabajadores que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales.					
8) El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.					
9) Cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD	5 (S)	4 (CS)	3 (A)	2 (CN)	1 (N)
10) La empresa trabaja la optimización de recursos dentro de su productividad.					
11) Como se establece el tiempo de trabajo a los operarios asalariados.					
12) Se encuentra capacitado para mejorar su productividad.					

DIMENSIÓN: VALOR COMPETITIVO	5 (S)	4 (CS)	3 (A)	2 (CN)	1 (N)
13) Usted cree que la empresa debería optar por un valor agregado.					
14) La empresa realiza planes de desarrollo para una buena innovación tecnológica.					
15) Se da la importancia del crecimiento económico dentro de la empresa.					
DIMENSIÓN: INGRESOS	5 (S)	4 (CS)	3 (A)	2 (CN)	1 (N)
16) Considera usted que la empresa cuenta con una buena distribución de sus productos.					
17) La empresa informa sobre su margen de utilidad a sus colaboradores.					
18) Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					

DATOS GENERALES

a) Sexo: M ___ F ___

b) Edad: 20 - 29 ___ 30 - 39 ___ 40 - 49 ___ 50 - 69 ___

c) Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___

d) Frecuencia de vista: 1 vez a la semana ___ 2 a 3 veces ___ 1 vez al mes ___

ANEXO 06 MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Matriz de instrumento del cuestionario variable Condiciones laborales

				INSTRUMENTO A CUESTIONARIO		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	INDICADORES		N°	ÍTEMS
¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?	Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.	V₁. CONDICIONES LABORALES	O _{1.1}	Ambiente de trabajo	01	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.
			O _{1.2}	Clima laboral	02	El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.
			O _{1.3}	Material y equipos de trabajo	03	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.
			O _{1.4}	Incentivos	04	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.
			O _{1.5}	Gratificaciones	05	Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades. (Reconocimientos).
			O _{1.6}	Vacaciones	06	Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.
			O _{1.7}	Prevención de accidentes	07	Ustedes como trabajadores que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales.
			O _{1.8}	Monitoreo del uso de maquinaria de trabajo.	08	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.
			O _{1.9}	Difusión de las normas de seguridad.	9	Cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.

Matriz de instrumento del cuestionario variable Productividad

					INSTRUMENTO B CUESTIONARIO	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	INDICADORES		N°	ÍTEMS
¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?	Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.	V2. Productividad	O1.1.	Optimización de recursos	10	La empresa trabaja la optimización de recursos dentro de su productividad.
			O1.2	Tiempos establecidos	11	Como se establece el tiempo de trabajo a los operarios asalariados.
			O1.3	Resultados logrados	12	Se encuentra capacitado para mejorar su productividad.
			O1.4	Valor agregado	13	Usted cree que la empresa debería optar por un valor agregado.
			O1.5	Innovación tecnología	14	La empresa realiza planes de desarrollo para una buena innovación tecnológica.
			O1.6	Crecimiento económico	15	Se da la importancia del crecimiento económico dentro de la empresa.
			O1.7	Distribución	16	Considera usted que la empresa cuenta con una buena distribución de sus productos.
			O1.8	Margen de utilidad	17	La empresa informa sobre su margen de utilidad a sus colaboradores.
			O1.9	Satisfacción	18	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.

ANEXO 7

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aplicado a los trabajadores”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Lozada Vega Yumira Elizabeth Pingo Bayona Sheyla Paola
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 Minutos
Ámbito de aplicación:	Tambogrande – Piura
Significación:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del entorno laboral. • Beneficios laborales. • Seguridad en el trabajo. 	Las condiciones laborales nos hacen referencia a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización, es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto (Suárez et al, 2020).
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad. • Valor competitivo. • Ingresos. 	Fontalvo et al. (2018) deducen que la productividad se refiere al proceso en el cual intervienen elementos con el fin de obtener resultados. Conocido también como la relación entre el volumen total de producción y recursos utilizados para poder alcanzar un buen nivel de producción.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A Continuación A Usted Le Presento El Cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa exportadora empackadora Phoenix SAC Tambogrande 2022. Elaborado Por Lozada Vega Yumira Elizabeth Y Pingo Bayona Sheyla Paola En El Año 2023 De Acuerdo Con Los Sigüientes Indicadores Califique Cada Uno De Los Ítems Según Corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Condiciones del entorno laboral**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir las condiciones del entorno laboral de los trabajadores).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.	4	4	4	
Material y equipos de trabajo	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios Laborales**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los beneficios laborales de los trabajadores).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	
Gratificaciones	Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades. (Reconocimientos).	4	4	4	

Vacaciones	Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.	4	4	4	
------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Seguridad En El Trabajo.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la seguridad en el trabajo que tiene cada trabajador).

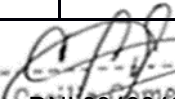
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de accidentes	Ustedes como trabajadores que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales.	4	4	4	
Monitoreo del uso de maquinaria de trabajo.	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.	4	4	4	
Difusión de las normas de seguridad.	Cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Efectividad.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la efectividad que tienen los trabajadores en la empresa).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor agregado	Usted cree que la empresa debería optar por un valor agregado.	4	4	4	
Innovación tecnológica	La empresa realiza planes de desarrollo para una buena innovación tecnológica.	4	4	4	
Crecimiento económico	Se da la importancia del crecimiento económico dentro de la empresa.	3	3	4	

- Quinta dimensión: **Valor Competitivo**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir el valor competitivo de los trabajadores dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	La empresa trabaja la optimización de recursos dentro de su productividad.	4	4	4	
Tiempos establecidos	Como se establece el tiempo de trabajo a los operarios asalariados.	4	4	4	
Resultados logrados	Se encuentra capacitado para mejorar su productividad.	4	4	4	


 Mgtr. Carlos Gómez Zuñiga
 DNI 03490490
 CIAD. 15719

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación Por Juicio De Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aplicado a los trabajadores”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergó
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión De Organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Lozada Vega Yumira Elizabeth Pingo Bayona Sheyla Paola
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 Minutos
Ámbito de aplicación:	Tambogrande – Piura
Significación:	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre

4. Soporte teórico (Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del entorno laboral. • Beneficios laborales. • Seguridad en el trabajo. 	Las condiciones laborales nos hace referencia a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización, es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto (Suárez et al, 2020).
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad. • Valor competitivo. • Ingresos. 	Fontalvo et al. (2018) deducen que la productividad se refiere al proceso en el cual intervienen elementos con el fin de obtener resultados. Conocido también como la relación entre el volumen total de producción y recursos utilizados para poder alcanzar un buen nivel de producción.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la Empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC Tambogrande 2022. Elaborado por Lozada Vega Yumira Elizabeth Y Pingo Bayona Sheyla Paola en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Condiciones del entorno laboral**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir las condiciones del entorno laboral de los trabajadores).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.	4	4	4	
Material y equipos de trabajo	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios Laborales**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los beneficios laborales de los trabajadores).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	
Gratificaciones	Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades.	4	4	4	

	(Reconocimientos)				
Vacaciones	Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Seguridad En El Trabajo.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la seguridad en el trabajo que tiene cada trabajador).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de accidentes	Ustedes como trabajadores que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales.	4	4	4	
Monitoreo del uso de maquinaria de trabajo.	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.	4	4	4	
Difusión de las normas de seguridad.	Cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Efectividad.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la efectividad que tienen los trabajadores en la empresa).

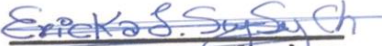
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	La empresa trabaja la optimización de recursos dentro de su productividad.	4	4	4	
Tiempos establecidos	Como se establece el tiempo de trabajo a los operarios asalariados.	4	4	4	
Resultados logrados	Se encuentra capacitado para mejorar su productividad.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Valor Competitivo**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir el valor competitivo de los trabajadores dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor agregado	Usted cree que la empresa debería optar por un valor agregado.	4	4	4	
Innovación tecnológica	La empresa realiza planes de desarrollo para una buena innovación tecnológica.	4	4	4	
Crecimiento económico	Se da la importancia del crecimiento económico dentro de la empresa.	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Ingreso**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los ingresos que existen dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución	Considera usted que la empresa cuenta con una buena distribución de sus productos.	4	4	4	
Margen de utilidad	La empresa informa sobre su margen de utilidad a sus colaboradores.	4	4	4	
Satisfacción	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	


Dra. Ericka J. Suisuy Chamberg
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador

DNI 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación Por Juicio De Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aplicado a los trabajadores”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Regina Jiménez Chinga		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión De Organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Lozada Vega Yumira Elizabeth Pingo Bayona Sheyla Paola
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 Minutos
Ámbito de aplicación:	Tambogrande – Piura
Significación:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones laborales	Condiciones del entorno laboral. Beneficios laborales. Seguridad en el trabajo.	Las condiciones laborales nos hacen referencia a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización, es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto (Suárez et al, 2020).
Productividad	Efectividad. Valor competitivo. Ingresos.	Fontalvo et al. (2018) deducen que la productividad se refiere al proceso en el cual intervienen elementos con el fin de obtener resultados. Conocido también como la relación entre el volumen total de producción y recursos utilizados para poder alcanzar un buen nivel de producción.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A Continuación, A Usted Le Presento El Cuestionario Dirigido A Los Colaboradores De La Empresa Exportadora Empacadora Phoenix Sac Tambogrande 2022. Elaborado Por Lozada Vega Yumira Elizabeth Y Pingo Bayona Sheyla Paola En El Año 2023 De Acuerdo Con Los Sigüientes Indicadores Califíque Cada Uno De Los Ítems Según Corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Condiciones del entorno laboral**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir las condiciones del entorno laboral de los trabajadores).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.	4	4	4	
Material y equipos de trabajo	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios Laborales**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los beneficios laborales de los trabajadores).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	
Gratificaciones	Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades. (Reconocimientos).	4	4	4	
Vacaciones	Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Seguridad En El Trabajo.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la seguridad en el trabajo que tiene cada trabajador).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de accidentes	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	
Monitoreo del uso de maquinaria de trabajo.	Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades. (Reconocimientos).	4	4	4	
Difusión de las normas de seguridad.	Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Efectividad.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la efectividad que tienen los trabajadores en la empresa).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	La empresa trabaja la optimización de recursos dentro de su productividad.	4	4	4	
Tiempos establecidos	Como se establece el tiempo de trabajo a los operarios asalariados.	4	4	4	
Resultados logrados	Se encuentra capacitado para mejorar su productividad.	4	4	4	


- Quinta dimensión: **Valor Competitivo**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir el valor competitivo de los trabajadores dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /

					Recomendaciones
Valor agregado	Usted cree que la empresa debería optar por un valor agregado.	4	4	4	
Innovación tecnológica	La empresa realiza planes de desarrollo para una buena innovación tecnológica.	4	4	4	
Crecimiento económico	Se da la importancia del crecimiento económico dentro de la empresa.	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Ingreso**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los ingresos que existen dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución	Considera usted que la empresa cuenta con una buena distribución de sus productos.	4	4	4	
Margen de utilidad	La empresa informa sobre su margen de utilidad a sus colaboradores.	4	4	4	
Satisfacción	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 02654918

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación Por Juicio De Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Aplicado a los trabajadores”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Antonio Angulo Corcuera
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión De Organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Lozada Vega Yumira Elizabeth Pingo Bayona Sheyla Paola
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 Minutos
Ámbito de aplicación:	Tambogrande – Piura
Significación:	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones del entorno laboral. • Beneficios laborales. • Seguridad en el trabajo. 	Las condiciones laborales nos hacen referencia a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización, es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto (Suárez et al, 2020).
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad. • Valor competitivo. • Ingresos. 	Fontalvo et al. (2018) deducen que la productividad se refiere al proceso en el cual intervienen elementos con el fin de obtener resultados. Conocido también como la relación entre el volumen total de producción y recursos utilizados para poder alcanzar un buen nivel de producción.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la Empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC Tambogrande 2022. Elaborado por Lozada Vega Yumira Elizabeth Y Pingo Bayona Sheyla Paola en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Condiciones del entorno laboral**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir las condiciones del entorno laboral de los trabajadores).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	4	4	4	
Clima laboral	El clima laboral en el que se desenvuelve es aceptable.	4	4	4	
Material y equipos de trabajo	El trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Beneficios Laborales**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los beneficios laborales de los trabajadores).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	
Gratificaciones	Considera usted que recibe algún estímulo por parte de sus superiores cuando realiza bien sus actividades. (Reconocimientos)	4	4	4	

Vacaciones	Considera usted que las vacaciones que les brinda la empresa son las apropiadas.	4	4	4	
------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Seguridad En El Trabajo.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la seguridad en el trabajo que tiene cada trabajador).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de accidentes	Ustedes como trabajadores que derechos tienen en materia de prevención de riesgos laborales.	4	4	4	
Monitoreo del uso de maquinaria de trabajo.	El personal demuestra darles el uso y manejo adecuado a los equipos de la institución.	4	4	4	
Difusión de las normas de seguridad.	Cuentan con seguro que los respalde de cualquier accidente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Efectividad.**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la efectividad que tienen los trabajadores en la empresa).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización de recursos	La empresa trabaja la optimización de recursos dentro de su productividad.	4	4	4	
Tiempos establecidos	Como se establece el tiempo de trabajo a los operarios asalariados.	4	4	4	
Resultados logrados	Se encuentra capacitado para mejorar su productividad.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Valor Competitivo**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir el valor competitivo de los trabajadores dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

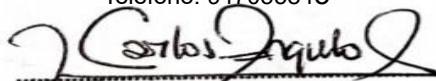
Valor agregado	Usted cree que la empresa debería optar por un valor agregado.	4	4	4	
Innovación tecnológica	La empresa realiza planes de desarrollo para una buena innovación tecnológica.	4	4	4	
Crecimiento económico	Se da la importancia del crecimiento económico dentro de la empresa.	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Ingreso**
- Objetivos de la Dimensión: (Medir los ingresos que existen dentro de la empresa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución	Considera usted que la empresa cuenta con una buena distribución de sus productos.	4	4	4	
Margen de utilidad	La empresa informa sobre su margen de utilidad a sus colaboradores.	4	4	4	
Satisfacción	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	4	4	4	

DNI: 06437510

Teléfono: 947055845


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 FIAD. N° 18480
 Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 8
VALIDACIÓN DE CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	----------------------------------

II. DATOS INFORMATIVOS

I.1. ESTUDIANTES :	Lozada Vega Yumira Elizabeth Pingo Bayona Sheyla Paola
I.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Condiciones Laborales Y Su Influencia En La Productividad De La Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022
I.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Escuela Profesional De Administración
I.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
I.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
I.6. FECHA DE APLICACIÓN:	23/05/2023
I.7. MUESTRA APLICADA :	80

III. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	(0.769)
---	-----------

IV. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

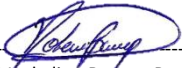
El instrumento del cuestionario que permitió medir las variables de condiciones laborales, alcanzó un índice de confiabilidad alta, en el que representa el 76.9%, lo que indica que el instrumento es aplicable para la recolección de datos bajo los fines académicos v científicos.



Estudiante: Yumira Elizabeth Lozada Vega
DNI 75408339



Estudiante: Sheyla Paola Pingo Bayona
DNI 73584446



Docente : Nohemi Jackeline Barces Panta
DNI: 72361889

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

III. DATOS INFORMATIVOS


IV.1. ESTUDIANTES	: Lozada Vega Yumira Elizabeth Pingo Bayona Sheyla Paola
2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Condiciones Laborales Y Su Influencia En La Productividad De La Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022
IV.3. ESCUELA PROFESIONAL	: Escuela Profesional De Administración
IV.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario
IV.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
IV.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 23/05/2023
IV.7. MUESTRA APLICADA	: 80

IV. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	(0.825)
---	-----------

V. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

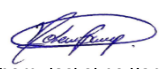
El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable Productividad, el cual alcanzó un índice de confiabilidad alta, en el que representa el 82.5 %, lo que indica que el instrumento es aplicable para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.



 Estudiante: Yumira Elizabeth Lozada Vega
 DNI 75408339



 Estudiante: Sheyla Paola Pingo Bayona
 DNI 73584446



 Docente : Nohemi Jackeline Bances Panta
 DNI: 72361889

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de investigación: Aplicada ✓ Enfoque de la investigación: Cuantitativo ✓ Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal ✓ Nivel de investigación: Correlacional causal
¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?	Determinar la influencia de las condiciones laborales en la Productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.	Existe influencia directa entre las condiciones laborales en la productividad de la empresa Empacadora Phoenix SAC, 2022.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	

ANEXO 9 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>PE1: ¿Cómo influye las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?</p> <p>PE2: ¿de qué manera influye los beneficios laborales y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye la seguridad en el trabajo en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?</p>	<p>OE1: Determinar la influencia de las condiciones del entorno laboral en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.</p> <p>OE2: Analizar cómo influyen los beneficios laborales en la productividad de la empresa Exportadora empacadora Phoenix SAC, 2022</p> <p>OE3: Diagnosticar la influencia de la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix SAC, 2022.</p>	<p>HE1: La influencia es directa entre las condiciones del entorno laboral y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022</p> <p>HE2: La influencia es directa de los beneficios laborales y la productividad de la empresa exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022?</p> <p>HE3: Hay influencia directa entre la seguridad en el trabajo y la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, 2022.</p>	
--	---	--	--

ANEXO 10 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Variable Independiente CONDICIONES LABORALES	Las condiciones laborales nos hace referencia a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización, es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras	Las condiciones laborales serán medidas a través de las siguientes dimensiones: Condiciones del entorno laboral, Beneficios laborales, Capacitación y desarrollo, Seguridad en el trabajo. Para lo cual se aplicará un cuestionario	Condiciones del entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Clima laboral • Material y equipos de trabajo 	Ordinal
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Gratificaciones • Vacaciones 	Ordinal
			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de accidentes • Monitoreo del uso de maquinaria de trabajo. • Difusión de las normas de seguridad. 	Ordinal

desempeña un
puesto (Suárez
et al, 2020)

directamente con
los trabajadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Variable dependiente PRODUCTIVIDAD	Según el autor Fontalvo et al. (2018) deducen que la productividad se refiere al proceso en el cual intervienen elementos con el fin de obtener resultados. Conocido también como la relación entre el volumen total de producción y recursos	La productividad será medida a través de las siguientes dimensiones: Efectividad, Valor competitivo, Ingresos. Para lo cual se empleara un cuestionario dirigido a los trabajadores.	Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de recursos • Tiempos establecidos • Resultados logrados 	Ordinal
			Valor competitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Valor agregado • Innovación tecnológica • Crecimiento económico 	Ordinal

utilizados para
poder alcanzar un
buen nivel de
producción

Ingresos	<ul style="list-style-type: none">• Distribución• Margen de utilidad• Satisfacción	Ordinal
----------	--	---------

Nota. Elaboración propia de los autores.

ANEXOS 11
EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Figura 01 y 02:

Visita al personal administrativo de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C



Encuesta realizada al personal de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C

EMPACADORA PHOENIX SAC TAMBOGRA

Preguntas Respuestas Configuración

PHOENIX SAC TAMBOGRANDE

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPACADORA PHOENIX SAC TAMBOGRANDE 2022.

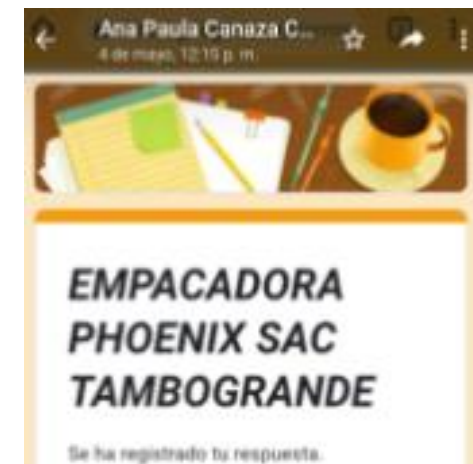
Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

COMO PARTE DE NUESTRO PROCESO DE MEJORA CONTINUA, QUEREMOS CONOCER TU OPINIÓN EN RELACIÓN A MEJORAS DE LA EMPRESA EMPACADORA EXPORTADORA PHOENIX SAC.

	A	B	C
1	Temporal	Dirección de correo ele	Puntuación
2	5/2023 12:02:50	castronunezmayra@gmail.com	
3	5/2023 12:14:50	anapaulacanazacastillo@gmail.com	
4	5/2023 12:18:55	Eduardocamilotiradochunga@gmail.com	
5	5/2023 12:19:49	amazonacautivadora5@hotmail.com	
6	5/2023 12:26:10	jesus19darwin@gmail.com	
7	5/2023 12:27:46	johanulloa667@gmail.com	
8	5/2023 12:53:45	emerson.soldador7018@gmail.com	
9	5/2023 12:58:48	larissagarcia5h@gmail.com	
10	5/2023 13:05:23	evamorenoticona35@gmail.com	
11	5/2023 13:34:49	louis.cascal@gmail.com	
12	5/2023 14:18:27	milyndis-10-4-96@hotmail.com	
13	5/2023 13:42:14	santosna2205@gmail.com	
14	5/2023 13:58:32	zapatitacalvas@gmail.com	
15	5/2023 14:25:05	riofriomilenka@gmail.com	
16	5/2023 15:10:03	adrianocheronunez596@gmail.com	
17	5/2023 22:30:21	erikaelizabethvegavillegas@gmail.com	
18	5/2023 23:00:42	deviszapata41@gmail.com	
19	5/2023 23:03:20	lozadapalacioshugo@gmail.com	
20	5/2023 23:19:09	vicrobquiyac@gmail.com	
21	5/2023 23:22:37	jimeneznunezgreisazucena@gmail.com	
22	5/2023 23:41:30	camachoguerrercarlos2002@gmail.com	
23	05/2023 0:02:24	stephaniequilichehernandez@gmail.com	
24	05/2023 0:09:29	hgghh@gmail.com	
25	05/2023 6:59:03	andersjota.25@gmail.com	
26	05/2023 9:01:28	andrewmiranda94@gmail.com	
27	05/2023 9:25:57	andersonpauca10@gmail.com	
28	05/2023 9:42:47	Merlyn2018celina@hotmail.com	
29	05/2023 9:53:06	Ivanpinzon_29@hotmail.com	
30	5/2023 11:21:08	junior_33_30@hotmail.com	



Nota. Obtenida de la aplicación del cuestionario

ANEXO 12

PROPUESTA DE MEJORA

- **Título de la propuesta:**

Propuesta de mejora en las condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022.

- **Introducción:**

Actualmente las organizaciones se han adaptado a las diferentes condiciones laborales al encontrarse en constante cambio ya sea por la competencia y la actualización que día a día se ve a nivel global. Cabe recalcar que siempre se busca la mejora continua, lo que permite optar por nuevas herramientas que les ayude a prevenir accidentes y a la vez salvaguardar sus vidas. De igual manera se emplean métodos que ayuden a mejorar las condiciones laborales, promoviendo los controles de calidad que le permita a la empresa aumentar su productividad, todo ello ayudará a que la empresa produzca más a nivel mundial, permitiéndoles ser más competitivos en los mercados extranjeros apostando por diferentes tipos de clientes.

Razón por la cual el aumento de la productividad, se ve influenciado por las condiciones laborales, en cuanto mejor sean éstas mayor serán las manifestaciones de eficiencia en el uso del tiempo y recursos ya que favorecerán los resultados de la empresa.

Cuya realidad a la que se enfrenta la empresa PHOENIX S.A.C. Es que los colaboradores presentan deficiencias durante el desarrollo de sus actividades, también se ha visualizado que se debe de influir la participación de los jefes de planta con ellos mismos; que se involucren en sus actividades diarias y a la vez mejorar y reconocer los logros de los empleados, realizando incentivos motivacionales para que llegue a obtener la retención de los empleados aumentando la productividad; así mismo se creará programas de aprendizaje y desarrollo. Esto redundará en que la empresa capacite a los colaboradores y a la vez les fomenten un plan de estudio en donde se gestionará y proporcionará los recursos adecuados que respalden las necesidades de crecimiento y desarrollo que ellos enfrenten. De la misma manera fomentar la creatividad y la motivación a través

de mecánicas como son tareas inspiracionales, con el fin de que se adecuen mejor al tiempo estipulado, ampliándose más los horarios de salida o brindarles una tarde libre.

Asimismo, llevar a cabo capacitaciones, que permitan mejorar los sistemas de nivel de producción. Y en base a ello seleccionar una de las herramientas que mejor se adecue a los diferentes procesos que se desarrollan en la empresa.

- **Descripción de la empresa**

Phoenix S.A.C, es una empresa de sociedad Anónima cerrada la cual se dedica al sector económico del cultivo de frutas y a la exportación de diferentes variedades de mango como son: (Kent, Ataulfo, Edward) al extranjero, inscrita con N° de RUC 20530040918, se encuentra ubicada en la panamericana Tambogrande – Sullana. La presente empresa empezó sus actividades en el mercado el 01 de octubre del 2013, brindando servicios de exportación de materia prima (mango) a Chile, Europa y Asia. La compañía fue poco a poco creciendo de tal manera que fue actualizando su tecnología y diversificándose a lo largo del tiempo; hoy en día ha incrementado su capacidad de producción en el mercado extranjero, y a ña vez ha ido creciendo en el cumplimiento de mejorar y aumentar la satisfacción del cliente. Su actual dueño es el Señor Francisco Neira León hijo del fundador Clodoveo Francisco Neira Palacios, el que se encarga del manejo de la empresa junto a sus socios, la empresa cuenta con las áreas de: (Producción, Recepción, Empaque, Hidrotermico, lavado, cámara frigorífica, etc.)

- **OBJETIVOS PROPUESTOS**
- **Objetivo General**

Establecer estrategias para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022.

- **Objetivos específicos**
 - Crear programas de aprendizaje y desarrollo que ayuden a mejorar las condiciones laborales dentro de la empresa.
 - Implementar sistemas de aprendizaje en donde se logre fomentar la creatividad y la motivación de los trabajadores.
 - Capacitar a los colaboradores respecto al uso de las maquinas tecnologías dentro de la empresa.
 - Brindar incentivos a los colaboradores logrando su satisfacción en el entorno de la empresa.

Justificación

La presente propuesta fue motivada gracias a los resultados y conclusiones del proyecto de investigación llevado a cabo, en función de mejorar las condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022. Es por ello que se desarrolla con la finalidad de plantear y establecer estrategias que ayuden en el desarrollo de las condiciones laborales, enfocándose en mejorar el trato y la satisfacción del personal para que se logre una mejor productividad.

- **Matriz De Factores Internos**

TABLA 13 Matriz De Factores Internos

FACTORES (F + D)		MATRIZ EFI		
	Fortalezas	Peso (0-1)	Calificación (1-4)	Puntualización
F1	Productos y servicios de calidad.	0.10	4	0.40
F2	Recursos económicos.	0.05	3	0.15
F3	Personal con	0.15	4	0.60

	experiencia.			
F4	Ambiente laboral.	0.10	3	0.30
F5	Variedad de productos y servicios.	0.10	3	0.30
DEBILIDAD				
D1	Falta de innovación en maquinarias y tecnologías.	0.15	2	0.3
D2	Deficiencia en el tiempo de producción.	0.05	2	0.1
D3	Mercado atendido a destiempo.	0.10	2	0.2
D4	Insuficiencia de reconocimientos e incentivos.	0.15	1	0.15
D5	Deficiencia en el clima laboral.	0.10	2	0.2
TOTAL		1.00	-	2.70

Elaboración propia.

La ponderación total de esta matriz el cual se realizó la evaluación de factores internos es 2.70, determinándose de esta forma que los factores que conforman las fortalezas representa una ponderación de 1.75, por su parte los factores que conforman las debilidades representa una ponderación de 0.95, lo que demuestra que las fuerzas internas de la Empresa Empacadora Exportadora Phoenix S.A.C., son favorables. Por lo tanto, la empresa muestra una posición interna fuerte frente a sus competidores.

MATRIZ EFE

TABLA 14 Matriz De Factores Internos

FACTORES (O + A)		MATRIZ EFI		
Oportunidades		Peso (0-1)	Calificación (1-4)	Puntualización
O1	Exportación en crecimiento.	0.15	4	0.60
O2	Modernas máquinas.	0.10	3	0.30
O3	Personal con experiencia.	0.10	3	0.30
O4	Amplio mercado.	0.10	2	0.20
O5	Vías de acceso flexibles.	0.10	3	0.30
AMENAZAS				
A1	Inestabilidad de precios.	0.15	4	0.60
A2	Avances tecnológicos.	0.10	3	0.30
A3	Competencia muy agresiva.	0.05	2	0.10
A4	Fenómenos naturales.	0.15	3	0.45
A5	Recursos innecesarios otorgados a los colaboradores.	0.05	2	0.10
TOTAL		1.00	-	3.25

Elaboración propia

La ponderación total de la matriz de evaluación de factores externos es 3.25, determinándose de esta forma que los factores que conforman las oportunidades representan una ponderación de 1.70, por su parte los factores que conforman las amenazas representan una ponderación de 1.55, lo que demuestra que el ambiente o entorno de la Empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C., son favorables.

ANÁLISIS FODA

TABLA 15 Matriz FODA estratégico

F. Internos F. Externos	Fortalezas F1. Productos y servicios de calidad. F2. Recursos económicos. F3. Personal con experiencia. F4. Ambiente laboral. F5. Variedad de productos y servicios.	Debilidades D1. Falta de innovación en maquinarias y tecnologías. D2. Deficiencia en el tiempo de producción. D3. Mercado atendido a destiempo. D4. Insuficientes otorgamientos de reconocimientos e incentivos. D5. Deficiencia en el clima laboral.
	Oportunidades	Estrategia (FO)
O1. Exportación en crecimiento. O2. Modernas máquinas. O3. Demanda de productos. O4. Amplio mercado. O5. Vías de acceso flexibles.	<ul style="list-style-type: none"> Plantear alianzas en el crecimiento económico para una buena exportación, (O1, F2). Capacitar al personal en el uso de maquinarias para mejorar la eficiencia, (O2, F3). 	<ul style="list-style-type: none"> Acceder a mejorar las maquinarias de la empresa para sus respectivos procesos, (D1, O2). Poner énfasis en los tiempos de la producción de los colaboradores para lograr que los productos se entreguen a tiempo, (O3, D3, D4). Implementación del sistema de capacitación. (D4, O5)
Amenazas	Estrategia (FA)	Estrategia (DA)
A1. Inestabilidad de precios. A2. Avances tecnológicos. A3. Competencia muy agresiva. A4. Fenómenos naturales. A5. Recursos innecesarios otorgados a los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Crear sistemas de aprendizaje adaptándose a nuevos conocimientos para estar preparados ante la alta competitividad (F3, A3). Fomentar la productividad y efectividad de los trabajadores. (A5, F4). 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar las áreas de la empresa con tecnologías modernas para priorizar las actividades laborales, (D1, A3). Contar con plan de contingencia para fenómenos naturales para la exportación y llegada después de lo previsto, (D2, A4). Priorizar otorgamientos y reconocimientos en los logros y desempeño de cada uno de los colaboradores. (Haciendo alcanzar capacitaciones, bonos) (D4, O5).

- **PLANTEAMIENTO DE ESTRATEGIAS.**

Para lograr el desarrollo de la propuesta que consiste en la mejora de las condiciones laborales y su influencia en la productividad de la empresa exportadora empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022. Después de haberse evaluado los diferentes factores ya sea internos y externos, así mismo el análisis Foda, se pudo identificar las estrategias necesarias para mejorar la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C., el cual se detallarán a continuación.

1. **ESTRATEGIA FO:** Plantear alianzas en el crecimiento económico para una buena exportación.

- a) **Descripción de la estrategia**

Esta estrategia busca poder trabajar en conjunto con todos proveedores de Phoenix S.A.C, para poder desarrollar los procedimientos adecuados en el proceso de producción económico de mango, para de esta manera lograr niveles elevados de productividad, así mismo se obtendrán modernas tecnologías que ayuden a elevar más rápido la producción. Por otro lado, se centrará en innovar y buscar fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas aliadas.

- b) **Indicador:**

- Número de alianzas realizadas en un año.
- % de las empresas con las que se han realizado las alianzas.
- % de países a los cuales se exportan.

- c) **Metas:**

1. Alianzas con nuevas empresas para el crecimiento económico.
2. Aumento de exportaciones a nuevos países que aún no se exportan.
3. Fomentar las relaciones adecuadas con los proveedores.

d) Táctica:

1. Fomentar en los colaboradores un buen clima laboral, para que sea transmitido a los colaboradores de las empresas en alianzas.
2. Gestionar nuevas alianzas con empresas exportadoras.
3. Mejorar las posiciones negociables de las demás empresas aliadas, frente a los proveedores.
4. Fomentar el desarrollo de proyectos de buena calidad aliándose con empresas extranjeras.

e) Programa de actividades:

1. Actualizar la data de todos los proveedores aliados, en el que se realizará un adecuado proceso de sus datos de quienes serán nuestros proveedores de materia prima y mano de obra.
2. Realizar una evaluación en cuanto al consumo y producción de la materia prima (mango), para mejorar progresivamente la producción y el consumo eficiente para el crecimiento económico. Así mismo se seleccionará a los nuevos proveedores mediante una evaluación para obtener el nivel óptimo en el que se exportará la cantidad de fruta en este caso el mango.
3. Convocar nuevos aliados o proveedores: basándose en realizar más convocatorias para que de una y otra manera se pueda negociar con proveedores del extranjero ya que ellos son los que aportan más al crecimiento económico mediante la exportación.
4. Monitorear a las nuevas empresas aliadas, en el cual se hará un seguimiento constante para observar si hay un buen ingreso.

f) Cronograma de actividades.

TABLA 16 Cronograma de actividades FO

Fecha Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actualizar la data de todos los proveedores aliados, en el que se realizará un adecuado proceso de sus datos de quienes serán nuestros proveedores de materia prima y mano de obra.		x	x	x								
Realizar una evaluación en cuanto al consumo y producción de la materia prima (mango), para mejorar progresivamente la producción y el consumo eficiente para el crecimiento económico.					x	x	X					
Convocar nuevos aliados o proveedores: basándose en realizar más convocatorias para que dé una y otra manera se pueda negociar con proveedores del extranjero ya que ellos son los que aportan más al crecimiento económico mediante la exportación.								X	x			
Monitorear a las nuevas empresas aliadas, en el cual se hará un seguimiento constante para observar si hay un buen ingreso.										x	x	x

Presupuesto

TABLA 17 Costos Incurridos FO

Actividades	S/
Actualizar la data de todos los proveedores aliados, en el que se realizará un adecuado proceso de sus datos de quienes serán nuestros proveedores de materia prima y mano de obra.	S/200
Realizar una evaluación en cuanto al consumo y producción de la materia prima (mango), para mejorar progresivamente la producción y el consumo eficiente para el crecimiento económico.	S/150
Convocar nuevos aliados o proveedores: basándose en realizar más convocatorias para que de una y otra manera se pueda negociar con proveedores del extranjero ya que ellos son los que aportan más al crecimiento económico mediante la exportación.	S/150
Monitorear a las nuevas empresas aliadas, en el cual se hará un seguimiento constante para observar si hay un buen ingreso.	S/200
TOTAL	S/700

Nota: costos para llevar a cabo la estrategia FO en la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022

g) viabilidad:

1. Al momento de realizar las estrategias sobre las alianzas en el crecimiento económico para una buena exportación se tuvo que proponer y convocar a nuevos aliados y proveedores para que de una y otra manera se pueda negociar con proveedores del extranjero ya que ellos son los que aportan más al crecimiento económico mediante la exportación.
 - Dentro de ello se realizará el seguimiento de cada aliado proveedor para ver los ingresos de exportación que se hace al mes.
 - Se aumentará la efectividad en los servicios con los aliados proveedores.

- **ESTRATEGIA DO: Implementación del sistema de capacitación.**

a). Descripción estratégica:

De acuerdo a nuestra investigación es de suma importancia que todos los colaboradores de la empresa Phoenix S.A.C, estén sumamente capacitados, ya sea en los diferentes procesos que se desenvuelven a diario, esto les permitirá que ellos generen mayor productividad. De la misma manera conseguir en ellos que sus conocimientos se encuentren formados, siendo más flexibles al cambio del tiempo. Por ello es de suma consideración que la empresa empiece a realizar una sensibilización que ayude a que puedan manipular cada proceso, cada procedimiento de las maquinarias que se encuentran en el área de producción y los trasportes que se utilizarán para el traslado de la fruta.

b). Indicador:

- El % del cumplimiento del presupuesto de cada capacitación.
- El % de la inversión que se va a realizar por el tipo de capacitación ya sea (interna o externa).
- Numero de inversión en la capacitación promedio de cada trabajador.
- El % de horas de capacitación promedio por cada trabajador.

c). Meta:

- Lograr que el 80% de los trabajadores se comprometan a través de las capacitaciones a obtener e incorporar valores definidos día a día. Así mismo hacer que logren concretar los proyectos, de tal forma que puedan adquirir nuevos conocimientos y potenciar más sus habilidades internas y externas. Para eso se requiere que ellos se comprometan y valoren las horas de capacitaciones realizadas con convenios internacionales para obtener una buena producción y sacar adelante a la empresa.

d). Táctica:

- Incrementar la efectividad de los trabajadores.
- Aumentar el compromiso laboral de cada uno de ellos.
- Ampliar la satisfacción interna y externa del trabajador.

e). Programa de actividades

- Para efectuar esta estrategia, el primer pasó que debe realizar el gerente es hacer que los colaboradores sean asesorados a través de capacitaciones externas e internas e incentivos para que de esta manera puedan elevar la productividad, lo primordial que se haría es brindar talleres que ayuden a generar el compromiso del trabajador.
- Adquirir nuevos conocimientos y potenciar más sus habilidades internas y externas.
- Formar equipos de trabajo multidisciplinado a través de capacitaciones.
- Desarrollar reuniones mensuales para tener una buena retroalimentación.

f). Cronogramas de actividades:

TABLA 18 Cronograma de actividades DO

Fecha Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Lograr que el 80% de los trabajadores se comprometan a través de las capacitaciones a obtener e incorporar valores definidos día a día.		x		x								
Adquirir nuevos conocimientos y potenciar más sus habilidades internas y externas.					x	x	x					
Formar equipos de trabajo multidisciplinado a través de capacitaciones.								X	x			
Desarrollar reuniones mensuales para tener una buena retroalimentación.										x	x	x

Presupuesto

TABLA 19 Costos Incurridos DO

Actividades	S/
Lograr que el 80% de los trabajadores se comprometan a través de las capacitaciones a obtener e incorporar valores definidos día a día.	S/200
Adquirir nuevos conocimientos y potenciar más sus habilidades internas y externas.	S/100
Formar equipos de trabajo multidisciplinado a través de capacitaciones.	S/150
Desarrollar reuniones mensuales para tener una buena retroalimentación.	S/200
TOTAL	S/650

Nota: costos para llevar a cabo la estrategia DO en la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022.

g). viabilidad:

Al momento de realizar las estrategias sobre las Implementación del sistema de capacitación se tuvo que proponer y convocar a los trabajadores que se comprometan a través de las capacitaciones. Así mismo hacer que logren concretar los proyectos, de tal forma que puedan adquirir nuevos conocimientos y potenciar más sus habilidades internas y externas. Para eso se requiere que las capacitaciones realizadas se hagan con convenios internacionales para obtener una buena producción y sacar adelante a la empresa.

- **ESTRATEGIA FA: Crear sistemas de aprendizaje adaptándose a nuevos conocimientos para estar preparados ante la alta competitividad.**

a) Descripción

Esta estrategia plantea crear aprendizajes como son el Software Lms y Moodle ya que beneficia mucho el aprendizaje de los colaboradores ya que se utilizan menos los recursos humanos, se

enfocan más usando las herramientas tecnológicas para ver el rendimiento y retención del personal en el trabajo. Los sistemas se emplearán como una herramienta fundamental, para obtener más ventas de los productos. De la misma forma se ayudará a recolectar la información de las necesidades de cada uno de los trabajadores.

b). Indicador

- Evaluar el % del personal que se va a capacitar para mejorar la competitividad.
- Verificar el % personal encargado de realizar los talleres de sistemas de aprendizaje.

c). Táctica:

- Mejorar los canales de competitividad.
- Realizar un seguimiento a través del software LMS y Moodle para ver el rendimiento en la producción.
- Ver el número de productividad de ellos.
- Mayores oportunidades.

d). Programa de actividades

Búsqueda moderna de software y equipos tecnológicos que ayuden a la implementación y obtención de modernos equipos tecnológicos los que permitirán:

- Que ellos sean más flexibles y se adapten a los estilos administrativos de la empresa.
- Fácil interacción con la información interna de la empresa, para que ayude a gestionar mejor los sistemas de software Lms, Moodle ya que permitirá al jefe controlar las actividades e interacción del grupo.
- Acceso a bases de datos de la empresa en donde el gerente mismo brindará información en tiempo real favoreciendo la gestión de cada colaborador.

Presupuesto

TABLA 21 Costos Incurridos FA

Actividades	S/
Ejecutar los talleres de aprendizaje para mejorar su competitividad.	S/250
Lograr que sean más flexibles y se adapten a los estilos administrativos de la empresa.	S/100
Fácil interacción con la información interna de la empresa, para que ayude a gestionar mejor los sistemas de software Lms, Moodle ya que permitirá al jefe controlar las actividades e interacción del grupo.	S/150
Ejecución de talleres de Moodle para que les permita construir sus propios portales web y puedan administrar el sistema completo de aprendizaje.	S/100
TOTAL	S/600.00

Nota: costos para llevar a cabo la estrategia FA en la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022.

g). viabilidad:

Al momento de realizar las estrategias sobre Crear sistemas de aprendizaje adaptándose a nuevos conocimientos para estar preparados ante la alta competitividad. Se tuvo que proponer la ejecución de talleres, el cual les va a permitir a los trabajadores construir sus propios portales web y puedan administrar el sistema completo de aprendizaje.

- **Estrategia DA: Priorizar otorgamientos y reconocimientos en los logros y desempeño de cada uno de los colaboradores.**

a). Descripción

Esta estrategia ayuda a priorizar los reconocimientos en los logros y el desempeño de cada trabajador para que ellos puedan desempeñarse mejor en sus áreas así mismo se buscaran estrategias que ayuden a expresar el aprecio que se le tiene a

cada trabajador, motivándolos, ayudándoles a reforzar más sus comportamientos ara que la empresa pueda obtener mejores resultados de producción.

b). Indicador

- % de los tipos de reconocimientos hacia los trabajadores.
- % de colaboradores reconocidos por su buen desempeño.
- % del personal que se le realizará un seguimiento al desempeño de todos los colaboradores.

c). Metas:

Tener un equipo conformado con los colaboradores que mejor se desempeñen.

3 tipos de remuneraciones.

d). Táctica:

- Promover el interés de los colaboradores a través de reconocimientos por sus labores realizados.
- Hacer un seguimiento del desempeño de todos los colaboradores.

e). Programa de actividades

- Seleccionar al personal idóneo para brindar la información sobre los requisitos para obtener los 3 tipos de remuneración.
- Seleccionar al personal encargado de hacer seguimiento respectivo del desempeño de los colaboradores para que se les otorgue sus reconocimientos respectivos.
- Cada fin de mes se les entregará los respectivos reconocimientos a los colaboradores merecedores de ello.
- Cada inicio de mes, hacerles de conocimiento de los bonos y/o reconocimientos que podrían obtener cada fin de mes.

f). cronograma de actividades

TABLA 22 Cronograma de actividades DA

Fecha Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Seleccionar al personal idóneo para brindar la información sobre los requisitos para obtener los 3 tipos de remuneración.	x	X	x									
Seleccionar al personal encargado de hacer seguimiento respectivo del desempeño de los colaboradores para que se les otorgue sus reconocimientos respectivos.					X	x	x					
Cada fin de mes se les entregará los respectivos reconocimientos a los colaboradores merecedores de ello.								x	X	x		
Cada inicio de mes, hacerles de conocimiento de los bonos y/o reconocimientos que podrían obtener cada fin de mes.										x	x	x

Presupuesto

TABLA 23 Costos Incurridos

Actividades	S/
Seleccionar al personal idóneo para brindar la información sobre los requisitos para obtener los 3 tipos de remuneración.	S/200
Seleccionar al personal encargado de hacer seguimiento respectivo del desempeño de los colaboradores para que se les otorgue sus reconocimientos respectivos.	S/150
Cada fin de mes se les entregará los respectivos reconocimientos a los colaboradores merecedores de ello.	S/200
Cada inicio de mes, hacerles de conocimiento de los bonos y/o reconocimientos que podrían obtener cada fin de mes.	S/150
TOTAL	S/700.00

Nota: costos para llevar a cabo la estrategia DA en la empresa Exportadora Empacadora Phoenix S.A.C, Tambogrande, 2022.

g). viabilidad:

Al momento de realizar las estrategias sobre los otorgamientos y reconocimientos en los logros y desempeño de cada uno de los colaboradores. Esta estrategia ayudará a expresar el aprecio que se le tiene a cada trabajador, motivándolos, ayudándoles a reforzar más sus comportamientos ara que la empresa pueda obtener mejores resultados de producción.

- **Beneficio costo:**

Las acciones y decisiones que se tomaron dentro de la organización hoy se ven reflejados en el semblante financiero, es por ello que se busca identificar el beneficio económico que se generará al invertir.

Costos FO	700.00
Costos DO	650.00

Costos FA	600.00
Costos DA	700.00
COSTO TOTAL	&/2,650.00