



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Condiciones laborales y productividad de los colaboradores de la
empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Crisólogo Rodríguez, Fiorella Margot (ORCID: 0000-0001-5773-7597)

ASESORA:

Mg. Cárdenas Rodríguez, Karina Jacqueline (ORCID: 0000-0003-1140-4759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por permitirme seguir formándome como hija, persona y actualmente profesional, de mismo modo a mi madre por el apoyo incondicional que recibo por parte de ella, por ser el motivo de todo lo que hago, porque nunca me ha fallado y siempre está constantemente apoyándome, también por enseñarme que no debo de darme por vencida fácilmente; por sus consejos, su protección y compartirme sus sabidurías e inculcarme los valores.

Gracias a mi padre Q.E.P.D, por ser el impulso de siempre seguir adelante, persistir y nunca decaer.

A mi familia; hermanos, sobrinos y tíos en general, por su confianza en mí, en este camino que no fue fácil, pero tampoco imposible.

Agradecimiento

Ante todo, quiero agradecer a Dios por iluminar este camino de mucho sacrificio, en que sin ayuda de él no hubiera logrado un nuevo objetivo en mi vida.

A mis maestros, por sus enseñanzas, sus consejos y siempre ser perseverantes con cada uno de nosotros, por nunca dejarnos de inculcar la ética y valores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e instrumentos.....	13
Tabla 2. Nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC.....	16
Tabla 3. Nivel de productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.	17
Tabla 4. Relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC.	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019. Una investigación de alcance correlacional con diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad transversal, se trabajó con una muestra conformada de 120 colaboradores en las áreas de pelado, empaque y mantenimiento, a quienes se les aplicó un cuestionario, los resultados permitieron concluir que el nivel de las condiciones al entorno del ambiente laboral se encuentran en un nivel regular con un 53.3%, en base a la iluminación ambiental y el ruido, así mismos las condiciones de la duración al trabajo laboral se encuentran en un nivel regular con un 56.7%, además el nivel de productividad de los colaboradores, la eficiencia se encuentran en un nivel regular con un 47.5%, así mismos la efectividad se encuentran en un nivel regular con un 52.5%, de acuerdo a la técnica de correlación de Spearman, mostro que no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,075 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Palabras claves: Eficiencia, efectividad, ambiente laboral.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between working conditions and the productivity of employees, of the company Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019. An investigation of correlational scope with non-experimental design and according to transversal temporality, We worked with a sample of 120 employees in the areas of peeling, packing and maintenance, to whom a questionnaire was applied, the results allowed us to conclude that the level of conditions in the work environment is at a regular level with a 53.3%, based on ambient lighting and noise, also the conditions of duration to work are at a regular level with 56.7%, in addition to the level of employee productivity, efficiency are at a level regulate with 47.5%, the effectiveness is also at a regular level with 52.5%, according to the technique correlation of Spearman, showed that it has no relation and even more so the correlation coefficient Rho of Spearman that has been found with the value of 0.075 is almost nil, strengthening so that there is no relation.

Keywords: Efficiency, effectiveness, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización económica, las condiciones laborales y productividad de los colaboradores de las empresas que se enfrentan a situaciones con relación a su estadía en el mercado, en los últimos tiempos la crisis financiera aumento y eso perjudica a las empresas exportadoras; en sus elevadas tasas, combustible, agua y energía encarecidas, caras infraestructuras para las exportaciones, ya que el alto costo significa mantenerse operativas y mantener un adecuado nivel y caer en la insolvencia.

Las condiciones laborales y productividad juega un papel fundamental en las organizaciones, donde un enfoque importante que busca la agroindustria a nivel mundial, mejorando sus niveles de condiciones laborales y productividad de las empresas agroindustriales, y que las posesiona y son buscadas por los clientes del mercado exterior y que posibilita el desarrollo de la empresa (sociedad), y dentro de ello la participación importante y crucial del trabajador, que marca el surgimiento de la formación socioeconómica capitalista a nivel mundial.

Sin embargo, por opiniones de las entidades financieras a cargo del trámite de las operaciones de exportaciones de las empresas peruanas, estas alcanzarían los US\$ 510 millones para el año 2019, proyección que implica un decremento del orden del 3% del total de exportado durante el año 2018, concordante con la opinión del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI).

El sector agrario en La Libertad está conformado por empresas importantes como Danper SAC, Asociación Agrícola Compositán Alto, Green Perú, Josymar S.A, Camposol SAC, entre otras en donde buscan ser más productivos para lograr la competitividad dentro del mercado.

De tal manera las condiciones laborales y productividad de los colaboradores depende mucho del trabajo en conjunto donde participan sus jefes con la finalidad obtener un resultado óptimo en las empresas agroindustriales, es por ello que se adoptan diversas estrategias, trabajo en equipo y constantes capacitaciones e inducción a los colaboradores para su mejorar eficiencia.

Con esas proyecciones la empresa Export Valle Verde SAC, debe lograr a través de un trabajo en equipo de colaboradores la productividad necesaria que repercutiría en el nivel económico financiero de la empresa al mantener una

situación reconocida como exportadora a los mercados internacionales y como corolario en el mejoramiento de estándar de vida de sus colaboradores.

En cuanto a las condiciones laborales, en la empresa Export Valle Verde SAC, estas condiciones muestran el inapropiado espacio laboral, para fomentar las activadas de manera óptima, donde los colaboradores no pueden desarrollar su actividad en una zona de confort, porque están expuestos a la iluminación de la radiación solar, por otro lado la organización no presta la debida atención del cuidado del colaborador, porque todos los implementos de seguridad para el trabajador es adquirido por el colaborador mas no por la organización, además, surge el problema de desconformidad entre los colaboradores y los ejecutivos porque los objetivos no se cumplen de acuerdo a lo planeado, es así que no se puede lograr la efectividad de la producción, de acuerdo a las metas y a los objetivos planeados que quiere alcanzar la organización Valle Verde SAC.

De acuerdo el contexto de la información que se viene obteniendo nos planteamos la formulación del problema; ¿Existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la Empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019?

Respecto a la justificación de estudio se toma como referencia a las pautas establecidas según Hernández, et al (2014, p.44) La finalidad de esta investigación es ayudar a identificar la productividad laboral de distintas etapas de los procesos donde participan los colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

Así mismo la relevancia social. La empresa al lograr los estándares requeridos por los mercados internacionales (europeos y americanos) que son atractivos y consumidores de los productos agrícola peruanos, obtiene mejores precios para sus exportaciones; generando para sus colaboradores un plan de incentivos, beneficios y cumplimiento de sus retribuciones.

De acuerdo a las implementaciones de prácticas, la investigación ayudará a las empresas agroindustriales a conocer, a mejorar e identificar lineamientos que permitirán inducir a la productividad de los colaboradores, de tal forma que esta investigación se considere como una guía práctica para conseguir dicho objetivo.

Por otro lado, el valor teórico, el trabajo de investigación busca fortalecer y dar mejor posibilidad de aumentar la productividad de los colaboradores en las

empresas agroindustrial, en dicha variable de productividad de los colaboradores será mejor beneficio para las empresas.

Finalmente, la utilidad metodológica. En mi trabajo de investigación podrá ser utilizada para complementar otras tesis, ensayos, publicaciones o artículos, el interés es mejorar la productividad de los colaboradores dentro de la empresa agroindustrial dedicada a la exportación, que aportara mejores resultados, recomendaciones y conclusiones de una realidad.

Así mismo se llegó a plantear el objetivo general: determinar si existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019. Cuyos objetivos específicos son: Identificar el nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019. Conocer el nivel de productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

De acuerdo a todo lo expuesto anteriormente, la investigación se formuló la siguiente hipótesis donde se dice que; si existe relación entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la búsqueda de estudios, en las diferentes plataformas académicas profesionales, se obtuvo con algunos trabajos con similitud a las variables de investigación en la cual servirá como sustento al presenta trabajo de investigación; donde se describe a continuación:

Para Berrios y Leiva (2017), en su estudio de acuerdo a la productividad en las organizaciones del sector de Chile, donde en su tesis utilizó la metodología descriptiva – revisión literaria, donde trabajo con una muestra de un boletín informe de resultados del Ministerio De Economía, Fomento y Turismo, así mismo para la recolección de información utilizó una guía de revisión literaria donde concluyó, de esta manera se analizó los resultados obtenidos de acuerdo a la realidad encontrada donde se advierte que existe una relación positiva en el cuadro empresarial relacionado a la productividad, de esta manera, es posible descifrar el nivel de ventas que la organización obtiene adecuadamente a otros sectores productivos, por lo que la organización intenta crear o fortalecer sectores menos productivos en la economía del sector. Por otro lado, también tienen serios problemas en cuanto a su capacidad de producción para satisfacer la demanda del mercado. (p.32).

Según Dides (2018), en su investigación, tiene como objetivo proporcionar un conjunto de indicaciones y recomendaciones para evaluar la relevancia de las recomendaciones de investigación del CNP, trabajo con una metodología descriptiva donde su muestra fue 17 modelos de mejoramiento de procesos, productividad, utilizando un instrumento cuestionario de esta manera se concluyó: Una de las características del método DAPA es el patrocinio de los ejecutivos, y es posible verificar si las capacidades de liderazgo de los ejecutivos involucrados en el proceso y los incentivos definidos se relacionan con los resultados durante la aplicación del caso real. Metodología. En particular, se recomienda adoptar incentivos prácticos (recompensar las mejores ideas, la mejor alternativa es cobrar una tarifa por los servicios de parejas o miembros de la familia), y asegurarse de que se puedan entregar en circunstancias invisibles (por ejemplo, no deben hacerse compromisos inciertos con respecto al desarrollo u otros problemas futuros). (p.17).

Según Pérez (2016), En esta sección trato de determinar la relación entre las condiciones variables de trabajo y el desempeño de los empleados. La investigación es de tipo relacionado. Además, la muestra está compuesta por 72 empleados de MCDONALD'S-Independencia, y los datos recolectados mediante un cuestionario: Existe una correlación moderadamente positiva entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los empleados de MCDONALD. En Independencia 2016, el 43,3% de las personas eran indiferentes a las condiciones laborales, por lo que su desempeño laboral era normal, mientras que el 23,3% estaba satisfecho con las condiciones laborales y tenía un alto desempeño laboral, y finalmente el 6,7% estaba insatisfecho con las condiciones laborales, por lo que el desempeño laboral era bajo. (p.41)

Según Saavedra (2018) en su investigación, tuvo como objetivo determinar la productividad operativa en los indicadores de entrega y ventas de una empresa de comida rápida en 2018. Utilizó un método descriptivo transversal para la investigación. Utilizó cuestionarios para la recolección de datos y concluyó que: El nivel de productividad operativa de la segunda entrega no alcanzó el nivel óptimo esperado por los resultados de medición indicados en el análisis de indicadores, por lo que debe ser capaz de analizar el rango objetivo y ser capaz de gestionarlo continuamente, utilizar sus recursos y proponer estrategias para lograrlo. (p.18)

Para Sánchez (2015) De acuerdo con la parte de mi investigación que buscó incrementar la productividad de los municipios, el mismo estudio utiliza métodos inductivos y deductivos para describir, trabajando con una muestra de 39 trabajadores del Distrito de Viru, quienes utilizaron cuestionarios para recolectar información, donde se encuentran las conclusiones; el desempeño de los servidores públicos La gran motivación se basa en la productividad de la entidad pública. Cabe señalar que también demuestra que los servidores públicos se ajustan al clima laboral mostrado por el municipio y son consistentes con la remuneración que paga la entidad pública. (p.98).

Para Camayo y Matamoros (2018), en su investigación donde tuvo la finalidad de calcular todas las diferencias de la productividad laboral en los colaboradores de la procuraduría, de esta manera se trabajó con un investigación descriptivo de tipo comparativo, además se trabajó con dos muestras de 15 colaboradores cada una, aplicándoles un cuestionario para la recolección de datos,

donde se procesó en Excel para hallar el análisis llegando a la conclusión que; los colaboradores de la procuraduría no muestran ningún interés en mejorar dicha organización, también se encontró que no hay diferencia significativa de la productividad en todos los colaboradores, y finalmente para la comprobación de la hipótesis, donde calculó que la prueba de hipótesis $P=0.550 > 0.05$. (p.57).

Asimismo, para enriquecer el conocimiento de las dos variables de estudio, principalmente se tomó a diferentes autores definiendo: Las condiciones laborales se definieron según:

La condición de trabajo es el lugar donde se realiza la función. Si hace que las personas se sientan desagradables, hostiles o siempre en un estado en constante cambio, o requiere que los trabajadores se adapten para cumplir con el objetivo del trabajo, entonces el desempeño de la función puede producir. (Chiavenato, 2011, p. 193).

Para Martínez (2013) asegurar que los factores que conducen al deterioro de las condiciones de trabajo incluyen: aumento de la presión sobre la liquidez y la eficiencia; estos factores se derivan de la transformación del sistema de ganancias; el peligroso crecimiento de las sanciones se deriva de mayores requisitos de normas de calidad. (p.38)

Así mismo Marín y Pico (2004) definir las condiciones de trabajo como un conjunto de factores que determinan la precisión del trabajo preciso y el entorno en el que se realiza el trabajo; luego de definir esta variable, la salud, seguridad y bienestar del colaborador, ya sea física o psicológicamente. (p.119).

Para Chiavenato (2011) Hay tres situaciones que tendrán un mayor impacto en el proceso de trabajo: Dependiendo de las condiciones ambientales, los empleados pueden verse afectados por la iluminación, el tipo de ruido y la temperatura, además de la duración del trabajo, también se verán afectados. Visto según días laborables, los descansos y las horas extras ejecutados por la necesidad de la organización, así mismo las condiciones de acuerdo al entorno social, los colaboradores deben de percibir las relaciones y el estatus que representa la organización para ellos.

La higiene ocupacional se ocupa de la primera categoría de peligros y vale la pena describir la situación del entorno laboral. Sin embargo, no ignorará por completo las otras dos clases. Al hablar de la situación en el entorno laboral,

estamos hablando de la situación mecánica que atraviesa el trabajador cuando se encuentra en la empresa, es decir, el entorno físico en el que el trabajador realiza el trabajo. Los tres elementos más importantes del entorno de trabajo son la iluminación, el ruido y las condiciones meteorológicas. (p. 277).

Chiavenato (2011) Se considera iluminación a la energía lumínica que llega al lugar de trabajo del empleado. En términos generales, no es la iluminación la que puede llegar a todo el entorno, sino la cantidad de luz en un área de trabajo específica en su área de trabajo. La iluminación inadecuada cambiará el sistema nervioso del trabajador, lo que afectará visualmente al trabajador, lo que afectará negativamente la calidad del trabajo y amenazará la integridad del trabajador. El sistema de iluminación adecuado debe estar sujeto a:

Los trabajadores deben contar con una iluminación que garantice los estándares de iluminación adecuados y cumpla con su desempeño. Estandarizar la luz y distribuirla de forma estable y correcta: para que la vista del trabajador no se vea perjudicada por cambios en la intensidad de la luz. (p. 277)

Según la investigación de Chiavenato (2011), el ruido se considera resonancia no deseada o ruido fuerte, tiene dos características importantes, la frecuencia y la intensidad.

El ruido se describe como una vibración que causa malestar a los colaboradores, provocando que se sientan incómodos e incómodos en el trabajo. De alguna manera, la exposición prolongada a altos niveles de ruido puede causar pérdida auditiva, y la pérdida auditiva es proporcional a la duración de la exposición. (p. 278).

Según Delgado y Sánchez (2009), cuando una persona se expone a un nivel de ruido que supera el límite permitido, las consecuencias son sordera, aburrimiento, dificultades de comunicación y reducción del desempeño laboral. (p.33).

En cuanto a Mancera (2012) de acuerdo al riesgo ocasionado por las alteraciones físicas y producidas por la onda de presión que se trasmite a través de un medio, debidamente en el cual debe de poseer la masa y de acuerdo a la elasticidad del aire, en otros aspectos es como la variación de presión en el oído, donde se puede generar el cuidado intenso a los colaboradores a través de los valores y los tiempos máximos establecidos en la que presentan los efectos

ocasionados en la salud, además de seguir laborando bajo estos factores negativos la productividad no será la adecuada.(p.173).

Cuando hablamos de diferencias entre sonido y ruido, se aduce que el sonido es aquel que se genera de acuerdo a una sensación agradable, por otro lado el ruido produce una sensación muy desagradable, de acuerdo a la subjetividad habitual del ruido es un tipo de sonido molesto, además es necesario comprender la importancia que tiene el colaborador al cuidarse el mismo y a proteger cada organización a su colaborador, porque a largo plazo será muy perjudicial para el colaborador como la organización.

Respecto a Ramírez (2013) señala que de acuerdo al ambiente de trabajo donde existe la esencia del factor de la medición del rendimiento humano, en la cual es una de las fases que la organización no debe de desentenderse en la medida del tiempo, a veces la fatiga física como el aburrimiento dentro de las funciones organizacionales y baja desmotivación que puede desenvolverse en ella, así mismo se hace necesario llegar a controlar el límite que los colaboradores no hagan resistencia al trabajo por otro lado, los colaboradores se encuentran expuestos a una serie de inconvenientes de acuerdo a la iluminación, el ruido entre otras cosas más.

La inmunización defectuosa es uno de los casos comunes que se ven en la realidad de todas las organizaciones, además los defectos de la iluminación se pueden erradicar de una manera fácil, el nivel de iluminación. Para sujetos con visión normal, la iluminación excesiva puede ser dañina, y la misma iluminación puede ser adecuada para personas con visión débil, lo cual es muy importante para lugares donde existe riesgo de tropezar o caerse.

Respecto a Machicao (2011) cuando se habla de las condiciones laborales no es solo recibir una buena remuneración, si no que consiste en saber realizar el trabajo de acuerdo a los lineamientos que tiene la organización o revisar el manual de organizaciones y funciones, el colaborador es uno de las tendencias globales mejorándola búsqueda de la buena aplicación que se desempeña en el trabajo, las compensatorias vendrán después de obtener una adecuada labor de trabajo.

Es por ello también que las condiciones laborales dependen de la higiene seguridad ocupacional en el trabajo, es un ente regulador donde se busca mejorar las gestiones, además debe de garantizar que no solo es el cuidado físico si no

también es el cuidado mental. (p.34).

En cuanto a Delgado y Sánchez (Delgado y Sánchez, 2009), los principales objetivos de la higiene ocupacional son principalmente fomentar y apoyar el mejor bienestar físico y mental, nacional y nacional de todas las personas en diferentes ocupaciones. Evitar que condiciones inadecuadas en el trabajo dañen su salud y cuidarlos de sustancias nocivas durante el trabajo. De acuerdo con la evaluación psicológica del empleado y el concepto fisiológico personal, el empleado será colocado en un lugar donde pueda desarrollarse de manera efectiva. (p. 50).

Así mismo de esta manera se citará las respectivas teorías de la segunda variable de estudio que es la productividad donde se mostrará a diferentes autores para enriquecer el tema y conocer a profundidad las teorías que se empelaron en la investigación. Según Galindo y Viridiana (2015), define que la productividad es una de las fuentes de medidas más eficientes que se utilizan en el trabajo, lo se busca producir o general un valor ya sea económico o competitivo, un aumento de la productividad implica que la organización tenga una adecuada gestión a través de los ingresos económicos. (p.2)

Prokopenco (1987), de esta manera se aduce que la productividad es aquella que busca una relación producida entre el sistema de servicio prestado a los diferentes recursos utilizados en función a cumplir las mismas metas y objetivos organizacionales, además la productividad se define como uno de los recursos más eficientes en el capital de trabajo. (p.16)

Núñez (2007), afirma la productividad ha venido evolucionando a consecuencia del tiempo como podemos apreciar la productividad es una de los entes más representativo en las organizaciones y el mecanismo de seguir creciendo en el mismo mercado, debidamente se puede apreciar que la productividad viene de diferentes cambios a través de la efectividad, y de la eficiencia de un determinado trabajo en proceso, para ello el hombre es quien genera las estrategias, o si no de esta manera se busca corregir los esfuerzo realizados por cumplir las metas y obtener la estabilidad de la organización de acuerdo a lo plasmado existen tres factores en las que se puede medir la productividad como la eficiencia y la efectividad que se busca dentro de la organización y la eficacia por parte de los colaboradores. (p.17).

Para llegar a definir la eficiencia según Simón (1962), se debe a la expresión

que se emplea llegar a medir las cualidades y la capacidad de maneja un sistema o un sujeto financiero o económico, además se busca en encontrar el cumplimiento de los determinados objetivos, llegando a la procedencia de optimizar más los recursos y realizar un mejor manejo de los recursos.

De acuerdo con Mankiw Gregory (2012), se resalta que la eficiencia, aprovecha la utilización de recursos, donde el colaborador presta la mejor atención a la productividad y a los demás recursos que la organización tiene. Así mismo para Samuelson y Nordhaus (2005), señala de la misma manera que sea más eficaz al tiempo posible de satisfacer las necesidades, esto se registra de una manera cambiante en mejorar realizando las cosas o actividades correctas, que desempeñan.

Efectividad, dijo Drucker, la efectividad es "hacer lo correcto", es decir, hacer las cosas de manera eficiente. La eficacia tiene que ver con "qué hacer y cómo" hacerlo. En términos de efectividad, esta es la acción que cada organización debe tomar para mejorar el logro de las metas establecidas dentro de la organización, además, se puede enfatizar el interés por las manifestaciones administrativas porque involucran eficiencia directa dentro de la organización.

Para la eficiencia se busca encontrar la relación del logro y de los objetivos planteados en la organización, además se busca la realización de las diferentes actividades permitiendo alcanzar los objetivos establecidos por la organización, es por ello que se sabe que la eficiencia es una métrica o medición que alcanza lograr el objetivo. Según Robbins y Coulter, aduce que la eficiencia es aquella realizar las cosas debidamente a tiempo, por otro lado, también la organización debe de alcanzar las metas, realizando de manera correcta, donde servirá como una de las fuentes para seguir haciéndolo crecer.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según el fin perseguido: aplicado, porque tiene usos prácticos, es decir, intenta actuar, modificar y transformar cambios en un campo específico de la realidad.

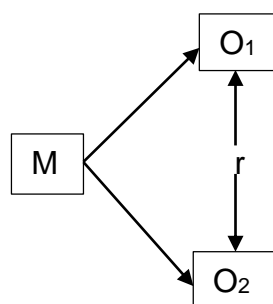
Según el método "cuantitativo", su propósito es encontrar una ley que explique la naturaleza del objetivo de la investigación con base en los resultados de observación o verificación.

Según el alcance: Descriptiva - Correlacional es una investigación de tipo correlacional describe las relaciones de una a más variables, de acuerdo a la investigación en su determinado momento.

Diseño de investigación

La investigación tiene diseño no Experimental, donde “aduce que son estudios que no se manipulan la variable, solo se observa de acuerdo a la naturaleza para su respectivo análisis” (p.152), de corte transversal, “de acuerdo a la temporalidad solo se describe el análisis de acuerdo a la incidencia en el momento que se dio la investigación” (p.154), y correlacional aduce que “una investigación de tipo correlacional describe las relaciones de una a más variables, de acuerdo a la investigación en su determinado momento” (Hernández, et al, 2014, p. 157).

Diagrama del diseño:



Donde:

M = Colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

O1 = Condiciones laborales.

O2 = Productividad.

r = relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Condiciones laborales

La condición de trabajo es el lugar donde se realiza la función, si la función es desagradable, hostil o cambia constantemente, o requiere que los trabajadores se ajusten para cumplir con las metas laborales, entonces la función se puede realizar para producir. (Chiavenato, 2011, p. 193).

Variable 2: Productividad

Según Galindo y Viridiana (2015), define que la productividad es una de las fuentes de medidas más eficientes que se utilizan en el trabajo, lo se busca producir o general un valor ya sea económico o competitivo, un aumento de la productividad implica que la organización tenga una adecuada gestión a través de los ingresos económicos. (p.2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por los colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019, que cuenta con 120 colaboradores en las áreas de pelado, empaque y mantenimiento hasta la fecha actual el 06 de junio del 2019.

Criterios de inclusión:

Serán incluidos a los trabajadores del área de pelado, empaque, tallado y área de mantenimiento.

Criterios de exclusión:

No fueron considerados el personal de limpieza, de seguridad, de jefes de áreas y colaboradores menores de 2 meses.

Muestra

La muestra será la misma de la población, que está conformada por 120 colaboradores de las respectivas áreas de pelado, empaque y mantenimiento de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

Muestreo

En la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Así mismo, presenta los instrumentos utilizados de acuerdo a las variables de investigación en la tabla siguiente:

Tabla 1
Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Variable 1: Condiciones laborales	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC.
Variable 2: Productividad	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC.

Validez

Validez: La ficha de validación fue elaborada y entregada a profesionales

expertos para su validación.

Mg. Armas Chang, Juan Carlos

Mg. Tejada Chávez, Luis

Mg. Luján López, Héctor Percy

Mg. Merino Cava, Luis Gerardo

Mg. Rivas Rumiche, Edwin

Confiabilidad

Para determinar si la investigación es confiable se utilizó el coeficiente de KR-20. El resultado encontrado en la fiabilidad del instrumento condiciones laborales con 8.225 y 7.909 para el instrumento de productividad.

3.5. Procedimientos

Se realizó aplicando una encuesta de Likert luego de ahí se ingresó a una base de datos en Excel y se procedió a realizar el desarrollo respondiendo de acuerdo a cada objetivo planteado en SPSS, donde se pudo determinar la relación de ambas variables, donde se utilizó dos tipos de estadísticas para hallar los niveles de cada variable y la estadística inferencial donde se utilizó al coeficiente de correlación R de Spearman para hallar la relación de ambas variables

3.6. Método de análisis de datos

El respectivo análisis se realizó mediante el uso de la estadística descriptiva, donde se elaboró una base de datos se procesó en Excel y el software SPSS V. 23, debidamente se mostró a través de tablas de distribución, figuras y gráficos, con sus respectivos frecuencias y porcentajes, e interpretación, respondiendo de acuerdo a los objetivos planteados para hallar la respuesta veraz y objetiva. Los resultados que se obtuvieron se procesaron a través de los softwares para encontrar la relación de ambas variables, donde se puede apreciar que se utilizó primeramente una herramienta dónde se procesó a determinar la normalidad de ambas variables, luego de allí se mostró en tablas respondiendo a los objetivos las relaciones establecidas en el estudio. Por otro lado, también se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, utilizando

una prueba no paramétrica dónde se cumple hallar las relaciones de las variables y las dimensiones del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó las pautas éticas de confidencialidad y no se reveló la identidad de los encuestados en la presente investigación. Los datos recopilados no se divulgarán en otras fuentes ajenas a la presente investigación. Se utilizó la guía de investigación vigente y las normas APA para citar a los investigadores cuyos aportes han sido base para los planteamientos de esta tesis.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva:

Tabla 2

Nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC.

Dimensiones	Condiciones Laborales					
	Condiciones al entorno del ambiente laboral		Condiciones de la duración al trabajo laboral		Condiciones del entorno social	
Niveles	f	%	f	%	f	%
Bueno	47	39.2%	48	40.0%	64	53.3%
Regular	64	53.3%	68	56.7%	48	40.0%
Malo	9	7.5%	4	3.3%	8	6.7%
Total	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%

Nota: Datos procesados de acuerdo a la realidad encontrada en la organización de estudio.

De acuerdo a la tabla 2, muestra las frecuencias y los porcentajes del nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC, donde las condiciones al entorno del ambiente laboral se encuentran en un nivel regular con un 53.3% y un porcentaje menor al nivel bueno en un 39.2% de acuerdo al análisis esta dimensión está en base a la iluminación ambiental y el ruido, así mismos las condiciones de la duración al trabajo laboral se encuentran en un nivel regular con un 56.7% y el 40.0% en un nivel bueno debido a que los colaboradores en la duración de jornada y en el periodo de descanso se encuentran en un nivel regular, finalmente las condiciones al entorno social se encuentra en un nivel bueno con un 53.3% relacionado a la organización que se encuentra en un buen status.

Tabla 3

Nivel de productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

Productividad						
Dimensiones	Eficiencia		Efectividad		Eficacia	
Niveles	f	%	f	%	f	%
Bueno	55	45.8%	55	45.8%	62	51.7%
Regular	57	47.5%	63	52.5%	54	45.0%
Malo	8	6.7%	2	1.7%	4	3.3%
Total	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%

Nota: Datos procesados de acuerdo a la realidad encontrada en la organización de estudio.

En la tabla 3, presenta los porcentajes del nivel de productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, donde para la dimensión eficiencia se encuentran en un nivel regular con un 47.5% y un porcentaje menor al nivel bueno con un 45.8% de acuerdo al análisis esta dimensión está en base al trabajo en equipo dentro de la empresa Export Valle Verde SAC, así mismos la efectividad se encuentran en un nivel regular con un 52.5% y el 45.8% en un nivel bueno debido a que la optimización de recursos son utilizados regularmente, finalmente eficacia se encuentra en un nivel bueno con un 51.7% relacionado a la puntualidad en la entrega del trabajo y al logro de los objetivos de la empresa Export Valle Verde SAC.

Estadística inferencial:

Tabla 4

Relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC.

Correlaciones		Condiciones Laborales	Productividad
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.075
	Productividad	Coeficiente de correlación	.075
		Sig. (bilateral)	.414
		N	120

Nota: Datos procesados de acuerdo a la realidad encontrada en la organización de estudio.

De acuerdo al análisis obtenido en la tabla 4, donde presenta la relación encontrada ($r=0.75$), y una Sig. de $0,414 > 0.05$ en la cual este resultado se expresa que se acepta la hipótesis nula, indicando que no tiene relación entre las variables en estudio.

Contraste de hipótesis:

Existe una relación positiva entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo 2019.

Para la comparación hipotética, se utiliza la técnica de correlación de Spearman, donde el valor significativo observado (bilateral) = $0,414 > 0,05$ se muestra en la Tabla 3.3. Esto muestra que la hipótesis nula es aceptable, es decir, las condiciones laborales de los empleados de Export Valle Verde SAC no tienen relación con la productividad, y más aún. Por lo tanto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado con un valor de 0.075 es casi cero.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación respecto a las condiciones laborales y productividad depende mucho del trabajo en conjunto donde participan sus jefes con la finalidad de obtener un resultado óptimo en las agroindustrias, es por ello que se adoptan diversas estrategias, trabajo en equipo y constantes capacitaciones e inducción a los colaboradores para su mejorar eficiencia.

El propósito principal fue determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores, por lo que esta investigación tuvo un aporte descriptivo al identificar el nivel de las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores.

De acuerdo a los análisis encontrados se contrastarán con los antecedentes y las bases teóricas que fundamenta las condiciones laborales, según Chiavenato (2011) señala que es el lugar donde se realiza la función, si la función es desagradable, hostil o cambia constantemente, o requiere que los trabajadores se ajusten para cumplir con las metas laborales, entonces la función se puede realizar para producir. (p. 193) de esta misma manera para productividad Según Galindo (2015), define que la productividad es una de las fuentes de medidas más eficientes que se utilizan en el trabajo, lo se busca producir o general un valor ya sea económico o competitivo, un aumento de la productividad implica que la organización tenga una adecuada gestión a través de los ingresos económicos. (p.2).

Respecto al nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC, según Berrios y Leiva (2017), donde concluyo: en su estudio de acuerdo a la productividad en las organizaciones del sector de Chile, donde en su tesis utilizó la metodología descriptiva – revisión literaria, donde trabajo con una muestra de un boletín informe de resultados del Ministerio De Economía, Fomento y Turismo, así mismo, para la recolección de información utilizo una guía de revisión literaria donde concluyo, de esta manera se analizó los resultados obtenidos de acuerdo a la realidad encontrada donde se advierte que existe una relación positiva en el cuadro empresarial relacionado a la productividad, de esta manera se puede descifrar el nivel de las ventas que la organización presenta, debidamente se obtuvo a sectores más productivos que otros, es por ello que se busca generar o

reforzar a los sectores con menor productividad en la economía de dicho sector, por otro lado, también presentan problemas severos en la capacidad productiva para cubrir las necesidades que el mercado lo está requiriendo. (p.32). Lo cual se corrobora de acuerdo a la tabla 2, muestra las frecuencias y los porcentajes del nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC, donde las condiciones al entorno del ambiente laboral se encuentran en un nivel regular con un 53.3% y un porcentaje menor al nivel bueno en un 39.2% de acuerdo al análisis esta dimensión está en base a la iluminación ambiental y el ruido, así mismos las condiciones de la duración al trabajo laboral se encuentran en un nivel regular con un 56.7% y el 40.0% en un nivel bueno debido a que los colaboradores en la duración de jornada y en el periodo de descanso se encuentran en un nivel regular, finalmente las condiciones al entorno social se encuentra en un nivel bueno con un 53.3% relacionado a la organización que se encuentra en un buen status.

De acuerdo al acontecimiento expuesto se coincide con el autor ya que el resultado permite afirmar que las condiciones laborales no son las adecuadas en la empresa Export Valle Verde SAC, Trujillo.

Respecto al nivel de productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, según Pérez (2016), de esta manera se concluyó: por lo que su desempeño laboral era normal, mientras que el 23,3% estaba satisfecho con las condiciones laborales y tenía un alto desempeño laboral, y finalmente el 6,7% estaba insatisfecho con las condiciones laborales, por lo que el desempeño laboral era bajo. (p.41) Lo cual se reafirma según En la tabla 3, presenta los porcentajes del nivel de productividad de los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, donde para la dimensión eficiencia se encuentran en un nivel regular con un 47.5% y un porcentaje menor al nivel bueno con un 45.8% de acuerdo al análisis esta dimensión está en base al trabajo en equipo dentro de la empresa Export Valle Verde SAC, así mismos la efectividad se encuentran en un nivel regular con un 52.5% y el 45.8% en un nivel bueno debido a que la optimización de recursos son utilizados regularmente, finalmente eficacia se encuentra en un nivel bueno con un 51.7% relacionado a la puntualidad en la entrega del trabajo y al logro de los objetivos de la empresa Export Valle Verde SAC.

Con respecto a la relación de las condiciones laborales y la productividad de

los colaboradores, de la empresa Export Valle Verde SAC, según Camayo y Matamoros (2018), en su investigación donde tuvo la finalidad de calcular todas las diferencias de la productividad laboral en los colaboradores de la procuraduría, de esta manera se trabajó con un investigación descriptivo de tipo comparativo, además se trabajó con dos muestras de 15 colaboradores cada una, aplicándoles un cuestionario para la recolección de datos, donde se procesó en Excel para hallar el análisis llegando a la conclusión que; los colaboradores de la procuraduría no muestran ningún interés en mejorar dicha organización, también se encontró que no hay diferencia significativa de la productividad en todos los colaboradores, y finalmente para la comprobación de la hipótesis, donde calculo que la prueba de hipótesis $P=0.550 > 0.05$ (p.57). Esto se confirma con el valor de significancia (bidireccional) obtenido en la Tabla 4 = $0.414 > 0.05$, que indica que se acepta la hipótesis nula, es decir, no existen supuestos sobre las condiciones de trabajo y productividad de los empleados de Green SAC de Export Valle. Relación, y más aún, por lo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado con un valor de 0.075 es casi cero, fortaleciendo así esta relación.

Con base en los eventos anteriores, estamos de acuerdo con la opinión del autor de que los resultados pueden confirmarse mediante la comparación con la hipótesis, utilizando la tecnología relacionada de Spearman, en la que el valor de significancia observado (bilateral) = $0,414 > 0,05$ se muestra en la Tabla 4. Expresó aceptación de la hipótesis nula de que las condiciones laborales de los empleados de Export Valle Verde SAC no tienen nada que ver con la productividad, ni más aún, por lo que se encuentra que el valor Rho del coeficiente de correlación de Spearman de 0.075 es casi cero, por lo que sí no importa si se refuerza.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó el nivel de las condiciones laborales de la empresa Export Valle Verde SAC, donde las condiciones al entorno del ambiente laboral se encuentran en un nivel regular con un 53.3%, en base a la iluminación ambiental y el ruido, así mismos las condiciones de la duración al trabajo laboral se encuentran en un nivel regular con un 56.7%, finalmente las condiciones al entorno social se encuentra en un nivel bueno con un 53.3% relacionado a la organización que se encuentra en un buen status.
2. Se determinó el nivel de productividad de los socios de Export Valle Verde SAC. En términos de eficiencia, el nivel de eficiencia se encuentra en el nivel convencional, en 47.5%. Asimismo, la eficiencia está en el nivel convencional en 52.5%, y la eficiencia es buena. Relevante para el logro de los objetivos de la empresa, alcanzando el 51,7%.
3. Se determina que no existe relación entre las condiciones laborales del exportador Valle Verde SAC y la productividad de los empleados, y más aún, por lo que se encuentra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.075 es casi nulo, por lo que se debe de mejorar esta relación.

VII. RECOMENDACIONES

Tras conocer las conclusiones de la investigación, se recomienda a los dirigentes de la empresa Export Valle Verde SAC, lo siguiente:

Tomar medidas correctivas en mejorar las condiciones al entorno del ambiente laboral, en un ambiente satisfactorio, en los cuales el fin es permitir que el colaborador se encuentre en un ambiente adecuado, y armonioso donde la productividad mejorará y el compromiso será más respaldado por los colaboradores hacia la identidad.

Suministrar todas las herramientas de productividad para que el colaborador realice un buen funcionamiento eficientemente en todas las labores asignadas, así mismo se debe de proveer medidas en mejorar el conocimiento a los colaboradores en todas las funciones y actividades para que cuenten con la habilidad de la efectividad y desenvolviéndose eficazmente en la productividad.

Determinar un estudio de una manera periódica para mejorar las condiciones laborales en relación a la productividad, es más donde se incluirá las sugerencias de cada colaborador con el fin de mejorar cada día, y por consiguiente que los colaboradores se sientan íntegramente motivados como parte de una familia la organización que laboran.

REFERENCIAS

- Arana, M. (2014) Mejora de Productividad en el área de producción Lima 2014. Mc Graw Hill.
- Bain, D. (2000). Productividad: La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw-Hill.
- Berrios, M., y Leiva, L. (2017) productividad laboral sectorial y pro tamaño en Chile: Resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas Chile 2017. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144999>
- Bradford S. Forteen dimensiones of diversity: Understanding and appreciating differences in the work place. In: Biech E, editor. The Pfeiffer book of successful team-building tools. 2a ed. USA: Pfeiffer; 2008. p. 225-234.
- Camayo, E., & Matamoros, J., (2018) Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26217?show=full>
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato (9a ed.). México D.F., México
- Chiavenato, I., (1999). Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición – Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I., (2000), Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición – Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I., (2002), Gestión del talento humano. Plaza de Edición - Bogotá. Editorial Mc Graw Hill
- Cloke, K & Goldsmith, J. (1996). Humanizando el puesto de trabajo. Manual para el cambio organizacional. MES, La Habana.
- Conde, R. (2002). Corporaciones multinacionales y el desarrollo económico: la inversión extranjera directa y las condiciones de su eficiencia productiva. (En línea, disponible en: http://mx.geocities.com/gunnm_dream/ied_y_productividad.html, Internet, consultado el 10 de julio de 2007)
- Conger, J. & Kanungo, B. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory

- and Practice. *Academy of Management Review*, Vol 13, N° 3.
- Coremberg, A. (2005). Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina durante 2003 y 2004. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.
- Delgado, E. & Sánchez R. (2009) Estudio de los riesgos ocupacionales por puestos de trabajo y aplicación de normas de bioseguridad en la sala de observación del área de emergencia del hospital Universitario Dr. Luís Razetti en Barcelona-Estado Anzoátegui. Universidad de Oriente, para optar al título de: ingeniero industrial.
<http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2114/1/TESIS.II009D34.pdf>
- Dides, L., (2018) Productividad en la gran minería del cobre en Chile: del diagnóstico a los planes de acción. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/167756?show=full>
- Drucker, P., (2018), Eficacia Ejecutiva Imprescindibles, Editorial - Conectada
- Drucker, P., & Maciariello, F., (2007), El Ejecutivo Eficaz en acción, Editorial – Deusto S.A. Ediciones, Plaza de Edición - Barcelona
- Galindo, M. & Viridiana, R. (2015): “Productividad” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México.
- García, J., Beltrán, a., & Deza, M., (2011) Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>
- Hernández, Fernández & Baptista (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición Editorial - Mc Graw Hill
- Linares, M. (2017), Temperaturas extremas y Salud, Editorial – La catarata (Asociación los libros de la catarata), Plaza de edición – España
- Machicao, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Lima, Ed. San Marcos.
- Mancera, M. (2012). Seguridad e Higiene Industrial. Gestión de Riesgos. Bogotá: Alfaomega.
- Mankiw, Gregory (2012) Principios de la economía. Setaxt edicion. España: Mc.Graw Hill. Recuperado de: <http://www.jaimedv.com/eco/1c1-micro/mankiw-principios-eco-ed6.pdf>
- Marín, H., & Pico, L., (2004), Fundamentos de Salud Ocupacional. Primera Edición.

Manizales, Colombia

- Martínez, L. (2003). Condiciones de trabajo que impactan la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542 - 560. doi:0120-5552
- Núñez, B. (2007). Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad. Doctorado en Ciencias de la Ingeniería, mención Productividad. Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. Barquisimeto, Venezuela.
- Pérez, M. (2016) “Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDONAL´S-Independencia, 2016. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23900>
- Prokopenko, J. (1987), Gestión de la productividad. Recuperado de: <file:///C:/Users/Software/Downloads/La%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20productividad%20OIT.pdf>
- Quintanilla, K., (1973), Abono del Pino insigne. Ministerio de Agricultura. (pp.80)
- Ramírez, R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Reig, G., (2015). La productividad en la empresa, Lecciones para ser más eficiente y competitivo. Plaza de edición – España
- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005), Administración. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Saavedra, P. (2018) Productividad operativa en la gestión de venta por delivery en una empresa de FAST FOOD en Jesús María en el año 2018. Recuperado de; <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14384?locale-attribute=en>
- Samuelson, P., & Nordhaus, D. (2005). Economía (8a. ed.). México: Mcgraw-Hill.
- Sánchez, M. (2015) Mejora de la Productividad laboral del personal de las Municipalidades del distrito de Virú mediante la propuesta de un programa motivacional. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1959>
- Simón, A. (1962) El comportamiento administrativo. Editorial Aguilar. Recuperado de: scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000186&pid=S0121-4772200700010000700044&lng=en

- Turla, P. (2007), Como usar el tiempo con eficacia y productividad, Segunda Edición
– Editorial Deusto S.A Ediciones, Plaza de edición - Barcelona
- Velásquez, L., (2017) Productividad y su relación con la competitividad en la
industria metal mecánica de la provincia de Trujillo, en el año 2016.
Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13130>
- Villalobos G. (2005) Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores
de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral]. Cuba: Instituto Superior
de Ciencias Médicas de La Habana; 2005. p. 26, 184.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 5

Matriz de operacionalización de la variable condiciones laborales

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones laborales	Las condiciones laborales es el lugar donde se ejecutan las funciones si lo hace poco agradable, hostil o si siempre está en constante cambio, o si requiere del trabajador adecuarse para poder cumplir con los objetivos laborales y de esta manera las funciones ejecutadas puedan ser productivas. (Chiavenato, 2011, p. 193).	Se evaluó a través de un cuestionario elaborado por el investigador, donde mide cada una de las dimensiones de las variables de estudio.	Condiciones al entorno del ambiente laboral	<u>Iluminación ambiental</u> Ruido	Ordinal
			Condiciones de la duración del trabajo	Duración de jornada laboral Periodo de descanso	
				Relaciones sociales	
			Condiciones del entorno social	Organización estatus	

Tabla 6*Matriz de operacionalización de la variable productividad*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Según Galindo y Viridiana (2015), define que la productividad es una de las fuentes de medidas más eficientes que se utilizan en el trabajo, lo se busca producir o general un valor ya sea económico o competitivo, un aumento de la productividad implica que la organización tenga una adecuada gestión a través de los ingresos económicos. (p.2).	Se evaluó a través de un cuestionario elaborado por el investigador, donde mide cada una de las dimensiones de las variables de estudio.	Eficiencia	Trabajo en equipo Comparte información	Ordinal
			Efectividad	Optimización de recursos Tiempos establecidos	
			Eficacia	Puntualidad en la entrega del trabajo Logro de objetivos	

Nota: Teorías basadas en Chiavenato, 2011 para la variable condiciones laborales y (Galindo & Viridiana, 2015), para medir la variable productividad.

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LA EMPRESA EXPORT VALLE VERDE, TRUJILLO 2019.

Estimado trabajador(a). Le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación con fines académicos. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

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

Nº	Condiciones al entorno del ambiente laboral	1	2	3	4	5
1	Considera usted que la iluminación dentro la empresa Export Valle Verde es buena.					
2	Cree usted que la iluminación dentro de las instalaciones de la empresa Export Valle Verde, no le permite desarrollarse laboralmente en forma óptima.					
3	El ruido que se genera dentro de las instalaciones de la empresa Export Valle Verde, desconcentra y no permite que realice sus labores cotidianas.					
4	Cree usted que la empresa Export Valle Verde, no se preocupa ni prevé la disminución de los ruidos que se ocasionan dentro de las instalaciones donde usted labora.					
	Condiciones de la duración al trabajo laboral					
5	Considera usted que el horario de jornada laboral está dentro de lo establecido.					
6	Se queda usted más tiempo de su jornada laboral.					
7	Siente usted que necesita más horas de descanso.					
8	Suele venir a trabajar en sus días libres.					
	Condiciones del entorno social					
9	Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa Export Valle Verde.					
10	Tiene usted buena relación con sus compañeros de trabajo.					
11	La falta de personal dentro de la empresa Export Valle Verde es un problema de Siempre.					
12	La empresa Export Valle Verde se maneja un buen estatus.					

MUCHAS GRACIAS!

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA
EXPORT VALLE VERDE, TRUJILLO 2019.**

Estimado trabajador(a). Le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación con fines académicos. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Verificación de la disposición	1	2	3	4	5
1	El personal sigue los procesos establecidos por la empresa Export Valle Verde con el fin de lograr su objetivo					
2	El personal demuestra tener conocimiento de cada proceso, así como los responsables de cada uno de ellos					
3	Los materiales son aprovechados satisfactoriamente tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades.					
4	Cada herramienta o material es utilizado por el personal para el fin que fue creado					
	Verificación del equipo					
5	Demuestra previamente planificar sus actividades antes de ejecutarlas					
6	Es estratégico para planificar las actividades que desarrollara en su puesto de trabajo					
7	Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de la empresa Export Valle Verde					
8	Se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos tomando en cuenta el mantenimiento constante de los mismos.					
	Verificación de los procedimientos					
9	Demuestra ser participativo (a) con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa Export Valle Verde					
10	Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la empresa Export Valle Verde					
11	El personal simplifica los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo					
12	Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia					

MUCHAS GRACIAS