

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR TEXTIL-CONFECCIONES  
DEL MERCADO MODELO, CHICLAYO 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**SANDRA SUCETTE SANDOYA SILVA**

**ASESOR**

**RAFAEL CAMILO GIRÓN CORDOVA**

**<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>**

**Chiclayo, 2020**

**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR TEXTIL-  
CONFECCIONES DEL MERCADO MODELO, CHICLAYO  
2018**

PRESENTADA POR:

**SANDRA SUCETTE SANDOYA SILVA**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Penalillo Pimentel Javier

PRESIDENTE

Malca Correa Rolando

SECRETARIO

Rafael Camilo Girón Cordova

VOCAL

### **Dedicatoria**

A Dios, que constantemente me da su luz, es mi guía y me permite lograr el aprendizaje en cada día de mi vida.

A mis padres, por brindarme la oportunidad de desarrollarme como profesional, teniendo en cuenta los valores y principios éticos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios por darme todos los días las ganas de poder superarme, la vitalidad de vencer cualquier obstáculo, ante la vida.

A mis padres, por su tiempo, tolerancia, comprensión, y constante apoyo, pues gracias a sus sabios consejos en momentos oportunos.

De igual manera, deseo reconocer el apoyo brindado de los docentes, por haberme guiado en la presente investigación, sus orientaciones fueron trascendental para culminar exitosamente el presente trabajo.

## ÍNDICE

<b>Resumen</b> .....	<b>9</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>10</b>
<b>I- Introducción</b> .....	<b>11</b>
<b>II- Marco Teórico</b> .....	<b>15</b>
2.1- Antecedentes .....	15
2.2- Bases teórico-científicas.....	17
2.2-1. Condiciones de Trabajo .....	17
2.2-2. Desempeño Laboral .....	22
<b>III- Metodología</b> .....	<b>26</b>
3.1- Tipo y nivel de investigación .....	26
3.2- Diseño de investigación.....	26
3.3- Población, muestra y muestreo .....	26
3.4- Criterios de selección .....	27
3.5- Operacionalización de variables.....	27
3.6- Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.7- Procedimientos .....	33
3.8- Plan de procesamiento y análisis de datos .....	33
3.9- Matriz de consistencia .....	34
3.10- Consideraciones éticas .....	35
<b>IV- RESULTADOS</b> .....	<b>36</b>
4.1. Resultados .....	36
4.2. Baremación .....	36
4.2-1. Resultados de Condiciones de Trabajo .....	36
4.2-2. Resultados de Desempeño Laboral.....	37
4.3. Gráficos por constructo.....	38
4.4. Pruebas de Normalidad.....	41
4.5. Correlaciones.....	42
4.6. Influencia de las dimensiones de Condiciones de Trabajo .....	43
<b>V- DISCUSIÓN</b> .....	<b>45</b>
<b>VI- CONCLUSIONES</b> .....	<b>48</b>
<b>VII- RECOMENDACIONES</b> .....	<b>50</b>
<b>VIII- LISTA DE REFERENCIAS</b> .....	<b>52</b>

**IX- ANEXOS .....54**

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Alfa de Cronbach de Condiciones Laborales .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 2 Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 3 Prueba de KMO y Bartlett de Condiciones Laborales .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 4 Prueba de KMO y Bartlett de Desempeño Laboral .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 5 Baremación de Condiciones Laborales .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 6 Resultados de Condiciones Laborales .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 7 Baremación de Desempeño Laboral .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 8 Resultados de Desempeño Laboral .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 9 Prueba de Kolmogorov- Smirnov para una muestra .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 10 Correlaciones de cada constructo .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 11 Influencia de dimensiones de Condiciones Laborales.....</b>	<b>43</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1 Operacionalización de variable de Desempeño Laboral.....</b>	<b>27</b>
<b>Ilustración 2. Operacionalización de variable de Condiciones Laborales.....</b>	<b>28</b>
<b>Ilustración 3. Cuadro de valores del Alfa de Cronbach. ....</b>	<b>29</b>
<b>Ilustración 4. Matriz de Consistencia. ....</b>	<b>34</b>
<b>Ilustración 5. Gráfico de Condiciones Laborales .....</b>	<b>38</b>
<b>Ilustración 6. Gráfico de Desempeño Laboral.....</b>	<b>39</b>

## Resumen

En el presente estudio se tiene como finalidad el determinar la influencia que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el sector textil- confecciones del mercado modelo, como hipótesis se consideró: Las condiciones laborales sí tienen influencia con el desempeño laboral en el sector textil- confecciones del mercado modelo.

El enfoque del estudio es cuantitativo y de tipo aplicada, se utilizó el diseño de investigación el no experimental, la muestra correspondió al tamaño de la población conformado por 75 colaboradores de 5 empresas del sector textil; para la recolección de datos se realizará a través del instrumento que será el cuestionario y la técnica para la recopilación de data se aplicará una encuesta por cada variable. Los resultados mostraron que la influencia es positiva moderada. En conclusión se obtuvo que sí se mejoran los diversos aspectos que se mencionaron, mejorará notablemente en el desempeño de los trabajadores.

**Palabras claves:** Condiciones laborales, confecciones, desempeño laboral e influencia.

Clasificación JEL: M1, M10, M12, M19

## **Abstract**

The purpose of this study is to determine the influence that exists between working conditions and job performance in the textile sector-confections of the model market, as hypothesis was considered: Labor conditions do have a relationship with labor performance in the textile sector- confections of mercado modelo.

The focus of the study is quantitative and applied, the non-experimental research design was used, the sample corresponded to the population size made up of 75 employees from 5 companies in the textile sector; For the data collection, the questionnaire will be carried out through the instrument and the data collection technique will apply a survey for each variable. The results showed that the influence is positive moderate. In conclusion it was obtained that if the various aspects mentioned are improved, it will improve significantly in the performance of workers.

**Keywords:** Labor conditions, clothing, work performance and influence.

JEL Classification: M1, M10, M12, M19

## I- Introducción

Las condiciones laborales determinan la situación del conjunto de factores en la que el trabajador ejecuta sus funciones, entre las cuales se incluyen los servicios de bienestar social, la organización del trabajo y las horas realizadas (Forastieri, 2005). En varias ocasiones, las empresas por ahorrar costos no implantan las medidas adecuadas, dando lugar a que los trabajadores se encuentren en sí desconfiados en el ambiente donde realizan sus labores.

El desempeño laboral contribuye de forma positiva a las organizaciones, debido a que ayuda a definir el logro del cumplimiento positivo y esperado de los objetivos y actividades laborales (Robbins & Coulter, 2010). Es decir, observar de cerca si se ha logrado con eficiencia la realización de metas a modo individual establecidas por la parte administrativa hacia los trabajadores, lo cual se garantizará si su rendimiento es productivo, debido que el desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

Actualmente, se están tomando en cuenta las buenas comodidades de seguridad para poder desarrollar sus funciones y así poder generar mayor ventaja comparativa ante otras empresas, por ende, desarrollar un óptimo desempeño en sus actividades y servicios dentro de ellas. Además, la preocupación de las organizaciones debería ser, el hacer sentir que sus colaboradores se encuentren satisfechos y motivados con sus labores y en el lugar donde lo realizan a diario, de acuerdo con esto, la rotación, el ausentismo disminuirían y su desempeño aumentaría, reflejándose en el proceso productivo que realizan (Arbaiza, 2010).

Las empresas de hoy en día, haciendo énfasis en las Pymes, no aplican o descuidan el tema de desempeño laboral en sus empresas, sabiendo que su actuar de manera individual dentro de la organización es de suma trascendencia debido a la contribución que realizan para el logro positivo de objetivos es por ese motivo que las grandes empresas su mayor preocupación es retener al talento humano ofreciéndole las mejores condiciones laborales y promover su desarrollo con la finalidad de que crezcan profesionalmente y su desempeño dentro de la organización aumente positivamente.

Cabe resaltar, a nivel nacional hay muchas investigaciones inclinadas al sector educativo y de salud, pero se ha descuidado un sector importante dentro del país que es el rubro de la textilera, empezando por el 2017 que hubo una caída de demanda interna debido al fenómeno del niño costero que hizo perder competitividad frente a otros sectores (diario Gestión, 2017), afectando este hecho de manera negativa porque influyó directamente al desempeño de cada colaborador debido a que hubo una disminución de producción por la falta de demanda, lo cual afectó en el directamente a cada uno de ellos.

Se ha tomado como objeto de estudio al sector textil tomando como rango el mercado modelo, que es la cuna de las confecciones en Chiclayo, después de cinco comunicaciones personales previas realizadas al dueño y a sus colaboradores de las cinco empresas textiles, se ha encontrado que los trabajadores no cuentan con las posibilidades de un establecimiento digno y seguro que les permita a cada uno el desarrollo de sus habilidades, incluyendo además de los aspectos ambientales, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo; además, existe poca diversidad de tareas designadas a los colaboradores, debido a que son personas inseguras por lo que si un trabajador encargado de realizar otra función y el jefe pide que lo cubra, siente que lo va a realizar de una manera inadecuada, lo cual, debido a ese temor genera mermas y retraso en el proceso productivo; tampoco, hay una buena relación entre compañeros y no saben asumir sus propias responsabilidades cuando el jefe detecta un error en el producto final y terminan culpándose entre ellos mismos; también, especialmente, los días lunes llegan con poca energía o carga familiar al ambiente laboral generando un bajo rendimiento durante la jornada, menos aún, avisan el día que se van a ausentar de su centro de labores lo cual genera que la producción disminuya, porque cada quién es especialista en sus propias funciones.

Se debe tener consideración que el desempeño laboral se encuentra conectado con la eficiencia tanto en la labor individual y en toda la organización, es por lo que los administrativos buscan la mejora en sus colaboradores y al mismo tiempo que se encuentren identificados con los objetivos que tiene la empresa. Entonces,

si un trabajador se encuentra complacido en su puesto laboral, este como contribución hará mejor su función y tendrá en calidad de servicio porque ya tiene la percepción de bienestar; es más, y será muy difícil que quiera cambiar de empresa, puesto que le brindan todas las condiciones que esta persona necesita (Cueva y Díaz, 2017).

Es por lo que la presente investigación, toma como objeto de estudio el determinar si existe influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral en el sector textil confecciones del mercado modelo. Teniendo en cuenta, que sus objetivos específicos son los siguientes: Determinar el nivel de condiciones laborales en el sector textil del mercado modelo, determinar el nivel de desempeño laboral en el sector textil del mercado modelo, determinar si las condiciones laborales tiene relación con el desempeño laboral, determinar la influencia que existe entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral en el sector textil del mercado modelo, determinar la influencia que existe entre condiciones de riesgo y el desempeño laboral en el sector textil del mercado modelo, determinar la influencia que existe entre condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral en el sector textil del mercado modelo. Donde, como hipótesis se obtiene que las condiciones laborales si tienen influencia con el desempeño laboral en el sector textil confecciones del mercado modelo.

De acuerdo con la importancia del sector textil principalmente el de las confecciones, se da paso a resaltar la necesidad de estudiar las condiciones laborales y su influencia en el desempeño laboral, debido que en nuestro país los estudios por este sector se han visto disminuidos; además, por parte de las empresas son manejados de forma empírica y hay cierta despreocupación de las pymes por sus trabajadores.

Como aporte, anteriormente no se han realizado estudios regionales o locales en este rubro; por ende, esta investigación sirve como una línea base o referente para futuras investigaciones. Además, en este estudio se verá reflejado la influencia existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

individual de los trabajadores y mejorar en cierta medida su relación interna laboral con sus compañeros de trabajo, creándose un ambiente donde el colaborador se sienta seguro de sí mismo y del ambiente donde realiza sus funciones; además, también para ver en qué medida se puede mejorar la producción y de esa forma plantearse objetivos más claros para lograr su cumplimiento, por ende, satisfacer a los clientes con una entrega de pedido oportuno. Por último, este estudio permitirá salvaguardar la salud de los trabajadores; además, puede ser un punto de partida para otros estudios.

La estructura del presente estudio se encuentra de la siguiente manera: En el primer apartado se da a conocer la problemática, los objetivos que seguirá firmemente la investigación. La justificación donde se explicará la razón de porqué se ha elegido al sector como objeto de estudio. En el segundo apartado, se detalla a profundidad los aspectos en el cual se basa la investigación, donde se inicia explicando ampliamente las condiciones laborales, tales como definición, sus principales puntos, factores e indicadores, de acuerdo con la expectativa de distintos autores.

Consecutivamente, se definirá aspectos a considerar del desempeño laboral, tales como definición, importancia, beneficios y dimensiones. El segundo capítulo finaliza con la presentación de algunos estudios relacionados al tema. En el tercer capítulo, explica sobre la metodología, donde se detallará el tipo y el diseño de la investigación, los criterios de selección donde se explicará el motivo de haber elegido a esa población como muestra de estudio, también, se podrá observar el instrumento que llevará a cabo para la recopilación de data y el procesamiento que se tendrá para el análisis de datos. Los resultados mostraron que la influencia es positiva moderada. En conclusión se obtuvo que sí se mejoran los diversos aspectos que se mencionaron, mejorará notablemente en el desempeño de los trabajadores. Se recomienda seguir con las pautas encomendadas para el buen funcionamiento de los negocios textiles.

## II- Marco Teórico

### 2.1- Antecedentes

Al pasar de los años han existido empresas que han ido surgiendo debido a cambios distintos, que se han generado a nivel mundial: social, económico, político, cultural, entre otros. Estas organizaciones orientadas más en producir bienes y servicios, a partir del siglo XX su interés se enfoca por las condiciones laborales ya que los empleados pasan la mayor parte del tiempo en su trabajo. Hoy en día, el cumplimiento de tareas se da como un importante resultado en la vida laboral, obteniendo por ello el desempeño individual dentro de la organización.

Cacua Barreto, Carvajal Villamizar, & Hernández Flórez (2017) describen como objetivo el lograr estrategias de seguridad en el trabajo que ayudaran a prevenir accidentes dentro del contexto, debido a que la Cúcuta es un centro de abastos minoristas informales y no se tiene las adecuaciones necesarias para ejercer como mercado. Según la investigación, se tiene como conclusión que es fundamental lograr en esa población un progreso en sus condiciones de trabajo, para mejorar las condiciones y para posibilitar un adecuado manejo del lugar.

En su investigación, los autores Martínez, Oviedo, & Luna (2015) centran su atención en evaluar el impacto que tienen las condiciones laborales en la calidad de vida en el trabajo, donde toman por importancia el mejorar las condiciones de trabajo para contrarrestar o disminuir los riesgos que pudiesen haber asociados a las funciones laborales y con ello mejorar en los trabajadores su seguridad.

Sum Mazariegos (2015) en este estudio se tiene como objetivo el establecer si la motivación tiene influencia en el desempeño laboral, donde se tiene como propósito el favorecer el desarrollo de los individuos en su ambiente laboral y se permita obtener lo mejor de cada uno de ellos, también como el sentirse satisfechos con el logro de sus metas y aspiraciones tanto personales como las de trabajo. El autor, llegó a la conclusión que sí existe influencia entre ambas variables y esto se debe que los superiores felicitan a sus trabajadores por el buen desempeño, el realizar de manera eficiente su trabajo.

Johnny C. & Nwonu (2014) tuvieron como objetivo el investigar si existe alguna relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento de los trabajadores; para ello, el propósito que tuvieron los autores para la investigación era centrarse especialmente en las instalaciones de conveniencias provistas en el lugar de trabajo como uno de los elementos fundamentales que afectan el desempeño laboral de los trabajadores. Luego, sostuvieron que, las condiciones de trabajo saludables no es solo preocupación de los colaboradores, sino un factor importante que todo empresario debe dar como prioridad para garantizar un mayor rendimiento y que este sea sostenido.

Collins, Omwenga, & Kilika (2018) afirman que se ha incrementado el bajo rendimiento en el sector textil, esto se debe a que gran parte a contribuido al incumplimiento de las normas de seguridad en la industria. En el ambiente laboral se consta de factores que se introducen nuevas dimensiones a la salud, causando enfermedades, exposiciones a riesgos y lesiones que incluyen accidentes en el trabajo. Después de haber obtenido los resultados, llegaron a la conclusión que en su mayoría los colaboradores ya tenían conocimientos sobre las normas de seguridad como lo es, procedimientos de trabajos correctos, uso de extintores de incendios y uso de equipo de protección; todo esto se debió a las capacitaciones e implementaciones constantes de los empresarios.

Al-Omari & Okasheh (2017) indicaron que para mantener la eficacia en el trabajo es importante aprender acerca de los vínculos entre el desempeño del trabajo, la gente y los factores de la situación. Aunque ya muchos no sienten que su trabajo no es su segundo hogar, aunque gran parte de su tiempo la pasan laborando; esto a menudo los obliga a que se adapten al ambiente laboral incómodo; es por ello, que el entorno de trabajo es un factor imprescindible para la calidad de su trabajo y su nivel de desempeño. Esto no es motivo de descuido, ya que conduce a la alteración del comportamiento, en otras palabras, a la disminución del rendimiento de los colaboradores. A medida que ellos se sientan motivados, su rendimiento incrementará y se verán reflejados en los resultados.

Vallejos (2019) indicó que tuvo como objetivo el determinar si existe influencia de habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de post venta de Interamericana, donde después de colocar la data y obtener los resultados, mostró que existe influencia pero unicamente con una dimensión de desempeño (habilidades sociales).

## **2.2- Bases teórico-científicas**

Las teorías relacionadas a las variables, tanto para condiciones y desempeño laborales, son las siguientes:

### **2.2-1. Condiciones Laborales**

Por su parte, (Chiavenato I. , 2009), hace referencia que la higiene laboral (Honeywell, 2014) guarda similitud con las condiciones ambientales del trabajo, ya que se confirma las condiciones de salud y bienestar de las personas, y la salud mental y física.

Desde el enfoque de la salud física, en el centro de labores se busca y se trata de evitar o contrarrestar la exposición del individuo a agentes externos como la humedad. Los equipos de trabajo, el ruido, la temperatura y el aire. Es así, como las condiciones laborales deben actuar de forma positiva, de tal manera se pueda crear un entorno ambiental saludable en el trabajo.

Desde la perspectiva de la salud mental, debe habitar las condiciones sociológicas y psicológicas saludables en el entorno laboral, que intervengan de manera positiva en la conducta de los colaboradores y se eviten o contrarresten las consecuencias emocionales, como el estrés.

En el programa de higiene laboral los puntos principales serían:

a) Entorno físico del trabajo, que incluye:

- Temperatura: dentro de niveles adecuados.
- Iluminación: Cualquier actividad dada, debe contener adecuadamente la cantidad de luz para el buen funcionamiento de actividades.
- Comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable.
- Ventilación: La eliminación de pelusas, olores que no sean agradables, para ello sería recomendable la utilización de mascarillas.

- Ruidos: Contrarrestar los sonidos de la maquinaria.

b) Entorno psicológico del trabajo, que incluye:

- Relación agradable dentro del establecimiento
- Tipo de actividad motivadora y agradable.
- La administración debe contar con estilo participativo y democrático.
- Las posibles fuentes de estrés, eliminarlas.
- Entrega emocional y personal.

c) Aplicación de principios ergonómicos, que incluye:

- Equipos y máquinas que se adecuen a las características del trabajador.
- Instalaciones y mesas que se ajustan al tamaño de las personas.
- Herramientas que disminuyan la necesidad de esfuerzo físico.

Según los autores, Hellriegel y Slocum (2009) comentan que las condiciones de trabajo inadecuadas representan otro grupo de elementos estresantes.

La falta o el exceso de iluminación, las temperaturas extremas, la contaminación del aire y el ruido en demasía son solo ejemplares de que las inadecuadas condiciones laborales pueden provocar estrés en los colaboradores y esto repercute directamente en su desempeño, viéndose afectada en sí la empresa por no cumplir aquellos requisitos fundamentales que de cierta manera influyen en la productividad. La exigencia de recorrer distancias largas para llegar a su centro de labores son también otros factores que estas personas pudieran tomar como estresantes. Las prolongaciones de jornadas de trabajos, los viajes excesivos y las malas condiciones laborales contribuyen para que el estrés aumente y el desempeño se vea disminuido.

Forastieri (2005), comenta que se puede conceptualizar como un grupo de aspectos que analizan la situación actual en la que un colaborador cumple con sus funciones, y entre las que se incluyen el contenido laboral, la organización del trabajo, los servicios de bienestar social y las horas laborales.

El mismo autor, también menciona que, la infraestructura física del lugar del trabajo no solo es el medio ambiente laboral, sino el entorno mismo donde se

realizan las actividades ya sea de servicios o productivas, el ambiente sea cerrado o abierto, temporales o permanentes; tales como los medios para la producción, los insumos; es decir, los materiales, las herramientas y la maquinaria que se van a necesitar para la ejecución de las tareas de un determinado proceso productivo. De igual manera, señala las condiciones de trabajo ineficientes contribuyen al estrés, enfermedades y accidentes ocupacionales, fatiga, bajo desempeño en sus labores y falta de satisfacción en el trabajo.

### **Factores de las Condiciones Laborales**

Para Mattié (1994), las condiciones laborales que caracterizan el proceso productivo aparecen relacionadas con los siguientes factores:

a) La organización y el contenido del trabajo.

Es la ejecución y concepción del trabajo, y a la división u organización de los diferentes períodos de proceso.

b) Duración del tiempo de trabajo

Hace referencia a las consecuencias que pudieran intervenir entre el trabajador y el tiempo que le conlleva el realizar sus actividades, y las características de la misma, así como las horas extras, el tener de unas pausas de descanso, jornada nocturna, refrigerio, etc. Además, incluyendo los beneficios que estos deberían recibir, tales como, el tener vacaciones al año, gratificaciones, liquidaciones, etc.

c) Los sistemas de remuneración

Se debe saber que si el colaborador recibe un sueldo por producción o rendimiento (destajo) o por jornada laboral, dado que la presión cambiaría, debido a que una persona que esté sometida a trabajar bajo tensión está coaccionado a incrementar la productividad, tendrá distintos patrones de comportamiento a aquella persona que solo trabaje de acuerdo a lo que pudiese cumplir dentro de su horario máximo con un nivel de producción preestablecido.

d) La ergonomía

Este término hace referencia a las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo tomando en cuenta las características de los individuos.

e) El modo de gestión de la fuerza de trabajo

Es la seguridad y estabilidad que el puesto de trabajo pueda ofrecer y las consecuencias si pudiera tener en el colaborador, particularmente en su relación a factores de autoestima y psicológicos que pudieran repercutir de forma negativa como el ocasionar accidentes, por ejemplo.

**Indicadores de las condiciones laborales**

a) Condiciones del entorno

- Espacios para realizar su trabajo

Cabe resaltar, que la maquinaria donde ejecutan sus actividades tiene la medida de 0.8 x 1.20 m y el alto es de 60 cm, por lo tanto, cada mesa de coser cuenta con un distanciamiento de 15 a 20 cm de la otra máquina para que puedan realizar sus funciones sin incomodar a la persona del costado. (véase en anexo 1)

- Máquinas y herramientas

El lugar de trabajo ofrece maquinaria en buen estado para que no haya efectos negativos en las prendas; además, ofrecer las herramientas para el buen proceso productivo porque sin estos elementos la producción disminuiría por la pérdida de tiempo que conlleva.

- Muebles

El lugar cuenta con muebles cómodos para evitar el cansancio rápido de los colaboradores.

- Iluminación

El ambiente tiene una buena iluminación que permite apreciar y distinguir los colores, los objetos que se encuentran en movimiento. Iluminación que permite ver de manera fácil y sin cansancio, brindándoles a los colaboradores el confort visual en todo momento, debido que el coser genera con el tiempo miopía y el estar en un lugar oscuro solo aceleraría la ceguera en sus trabajadores.

- Protección contra incendios y riesgos de sismo

Los establecimientos de costura estudiados, carecen de un detector de humo que pueda evitar tragedias dentro de la misma, de tal manera se

pueda proteger y brindar seguridad a las personas que laboran en la empresa.

b) Condiciones de riesgo

- Ruidos

Si el ruido es alto, es decir, sobrepasa los 81 dB los colaboradores no lograrán escuchar las indicaciones de su jefe y podría generar problemas futuros en el oído. Según el documento de sitio web de Honeywell (2014) recuperado de <file:///C:/Users/Sandra%20Sucette/Downloads/HL%20Termometro%20de%20Ruido.pdf> se puede apreciar que las máquinas de coser son consideradas como ruido no peligroso (hasta 65 dB) y esto se debe a que los dB que estos emiten son de hasta 60.

- Contaminación del aire

Para evitar futuras enfermedades, es recomendable el uso de mascarillas, mayormente en la época de invierno donde se utiliza la tela polar y eso al cortar y coser arroja pelusa, lo cual es dañino para la salud.

- Productos inflamables

Cada taller es consciente de la cantidad de productos inflamables que se tiene y el peligro que estos suponen en caso de un incendio.

- Riesgos eléctricos

No tan a menudo revisan la maquinaria con la cual ejecutan sus actividades, al tomar esta medida no se previene posibles riesgos que pudieran surgir en el futuro.

- Temperaturas extremas

No siempre se tiene en cuenta la ventilación del ambiente, no tanto para equilibrar la temperatura sino para arrojar las pelusas que pudiesen estar en el aire.

c) Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo

- Comedor  
Es un lugar inocuo, dónde los trabajadores de manera conjunta pueden disfrutar de sus alimentos y de un momento de compañerismo.
- Servicios higiénicos  
Todo establecimiento cuenta con un servicio higiénico y este se encuentra limpio.
- Botiquines  
Se mantiene en un lugar visible y con fácil acceso en caso de un accidente para poder brindar los primeros auxilios.

## **2.2-2. Desempeño Laboral**

### **Conceptos Básicos**

Se trata de evaluar a cada trabajador su desempeño actual con los estándares que exige la empresa. Es un proceso donde una organización intenta asegurarse que sus colaboradores trabajen para alcanzar las metas u objetivos organizacionales; es por ello que los gerentes definen o delegan tareas para el empleado donde pueda desarrollar sus capacidades y habilidades, de acuerdo a eso evaluar su comportamiento dirigido en metas.

### **Definición de Desempeño Laboral**

Es la conducta por la que opta el colaborador en la búsqueda de los objetivos propuestos, lo cual este fija estrategias de modo individual para lograr aquellos objetivos (Chiavenato I. , 2009). Cada trabajador debe involucrarse en los objetivos de la empresa, pero sin dejar de lado sus objetivos personales para que de ese modo pueda optimizar su desempeño y se vea reflejado en buenos resultados.

Se explica también sobre el desempeño laboral, como una apreciación metódica de viable mejora del individuo en el puesto, certificando que toda evaluación es un transcurso para estimular o calificar el valor, la excelencia, de

los individuos (Chiavenato I. , 2007). Al evaluar el desempeño de cada individuo se ve el ejercicio real del empleado y retornar la información con la finalidad de reducir las carencias de su desempeño.

Es un método que contribuye para saber la realidad del rendimiento de cada trabajador, de esa forma corregir desviaciones que se presenten en la empresa. Además, es un método que equivale a conductas optadas por el empleado en el momento de la evaluación; en cambio, el resultado muestra los logros de los objetivos propuestos.

### **Importancia de Desempeño Laboral**

La importancia se establece en esta variable, debido a que va de la mano de la actitud y resultados de cada trabajador donde la producción esté regida base a objetivos conjuntos que se deseen alcanzar. Además, que de acuerdo a lo anterior se ayuda a implementar estrategias, con la finalidad de mejorar el desarrollo de la empresa y de cada trabajador por medio de los planes.

### **Beneficios del Desempeño Laboral**

Las empresas están sumergidas a realizar algún tipo de evaluación del desempeño que, por ende, se verán reflejados en los resultados. Al realizar esta evaluación trae consigo una serie de beneficios tanto para la empresa como para el desarrollo personal de cada individuo. Tal como (Chiavenato I. , 1994), sostiene qué, los principales beneficiarios en un proceso de evaluación de desempeño son el individuo, el gerente y la organización”.

En caso del jefe o dueño, le ayuda a determinar el rendimiento y desenvolvimiento de los subordinados en sus funciones en base a los factores de evaluación; por lo tanto, la fase de planeación es de suma importancia para la evaluación, debido a que están orientados a mejorar el desempeño de los trabajadores.

Respecto a los trabajadores, les ayuda a conocer cuáles son las normas de desempeño que se valoran internamente. Asimismo, les ayuda a que tengan en cuenta y sepan cuales son las expectativas que desea cubrir su jefe.

Por último, a la organización le permite saber cuál es el potencial de sus trabajadores, identificar si requieren de capacitaciones o entrenamientos y conocer si deberían permanecer en esa área o ascender.

### **¿Quién debería evaluar y por qué evaluar el desempeño laboral?**

En la mayoría de las evaluaciones de colaboradores quién se encarga de realizarlo es el jefe inmediato o el supervisor y en el caso de ser un pequeño negocio que cuenta con pocos trabajadores que aportan su esfuerzo y dedicación a la mejora del negocio o empresa.

Se tiene conocimiento que el desempeño laboral puede afectar de manera directa a la productividad de los colaboradores de la empresa, pero el impedirlo le permite el poder detectar fortalezas y errores tanto en la adecuación del puesto y perfil del trabajador como en la ejecución de las tareas; detectar agentes externos y sesgos, muchas veces el rendimiento no depende directamente del negocio o empresa en donde el trabajador se encuentra laborando sino de agentes externos como es cuestiones de salud, agentes familiares, económicos, etc. El implementar planes de incentivos se logra que los equipos o individuos se motiven, si el buen desempeño se premia ya sea extrínseca o intrínseca los trabajadores se esforzarán por alcanzar la meta. Establecer planes de formación para aquellas personas que cuentan con poca experiencia en el rubro, es una forma de promocionar el talento interno.

### **Dimensiones del desempeño Laboral**

Para esta variable, se ha creído conveniente regirse a las dimensiones del autor (Dessler & Varela, 2011) que permitirá a medir el desempeño en el sector textil-confecciones. Sus dimensiones son:

- Orientación de Resultados, esto se entiende a que todos los comportamientos de los colaboradores vayan encaminados a una sola meta, el cumplir a tiempo lo propuesto por su jefe inmediato con la cantidad acordada.
- Calidad, si bien es cierto este es un concepto subjetivo, la calidad es la capacidad que tiene un objeto logrando satisfacer las necesidades de la persona

que lo desea adquirir. En este caso, calidad se refiere a un producto bien realizado con materiales en buen estado (tela).

- Relaciones Interpersonales, son aquellas acciones que se ejercen recíprocamente entre dos a más personas. Esto es importante que se de en un ambiente laboral, debido a que no solo genera alegría dentro de su centro de trabajo, sino que ayudará a desempeñarse mejor si sabe que puede contar con sus compañeros de trabajo.

- Iniciativa, es la capacidad que sirve para iniciar cualquier acción. En todo centro de labores se requiere de colaboradores con este espíritu de iniciativa, donde se adopte una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas.

- Trabajo en Equipo, es un esfuerzo integrado por dos o más personas aportantes para llevar a cabo un proyecto, este hecho implica coordinación y comunicación de los integrantes, además, es una forma de cumplir de manera eficiente el objetivo.

- Organización, es un grupo social conformado por varias personas del mismo ámbito laboral que interactúan de una manera sistemática para alcanzar ciertos objetivos; en pocas palabras, es un sistema que está diseñado para cumplir objetivos y metas.

### **III- Metodología**

#### **3.1- Tipo y nivel de investigación**

En esta investigación se tuvo como enfoque el cuantitativo, debido a que se recolectó información a través de encuestas a los colaboradores.

Es de tipo aplicada porque se dio soluciones puntuales a los problemas, que de acuerdo estudio se han encontrado, y fue causal, porque se explicó y se probó la causa y efecto.

#### **3.2- Diseño de investigación**

El diseño que se utilizó en esta investigación fue el no experimental, debido a que se observó los hechos en su contexto real sin intervenir, sin alterar, para luego analizarlos, procesarlos y brindar una posible solución.

Es transversal, debido a que se centró en determinar cuál es la influencia entre las dos variables en una población determinada y en un punto del tiempo; además, se aplicó por única vez la encuesta.

#### **3.3- Población, muestra y muestreo**

La población de estudio se realizó a los trabajadores del sector textil del mercado modelo- Chiclayo 2018, de acuerdo con las visitas permitidas por las empresas se pudo constatar, que conforman un total de 39 trabajadores en 5 textilerías- confecciones, quienes cumplen las mismas características por obtener antigüedad en su centro de labores.

Para la muestra de la investigación se consideró censal, puesto que al ser una población pequeña de individuos (menor a 100 personas) se seleccionó en su totalidad a los trabajadores del sector textil- confecciones.

El muestreo se llevó a cabo el probabilístico porque se tiene un enfoque cuantitativo y el tipo de muestreo que se utilizó fue el azar, debido a que las personas que están dentro de la población cumplen con las mismas características y cualquiera pudo ser seleccionado.

### 3.4- Criterios de selección

En la presente investigación se tomó en cuenta el sector textil – confecciones del mercado modelo porque es una sección que se encuentra descuidada, donde se viene laborando informalmente; es decir de manera empírica, y esto se debe a que no existe la preocupación de las pymes por sus trabajadores sino por resultados, es por ello, que no presentan las condiciones necesarias para poder trabajar en un ambiente seguro.

Los resultados que se observarán a continuación explican que es una investigación causal, los cuales han sido aplicados a empresas puntuales y para poder generalizar a nivel local o regional, se recomienda que se desarrollen o apliquen en negocios del mismo rubro y que sean locales.

### 3.5- Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR
DESEMPEÑO LABORAL	Dessler & Davis (2010), La evaluación del desempeño significa calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares.	Orientación de Resultados	1- Trabajo Oportuno
			2- Cumplimiento de Tareas
			3- Volumen Adecuado
		Calidad	4- Eficacia
			5- Eficiencia
			6- Supervisión
			7- Competente
			8- Amabilidad
		Relaciones Interpersonales	9- Cortesía
			10- Orientación
			11- Conflictos en equipo
Iniciativa	12- Aportación de Ideas		
	13- Asequible al cambio		
	14- Anticipa dificultades		
	15- Capacidad		
Trabajo en Equipo	16- Aptitud		
	17- Identidad		
	18- Colaboración		
Organización	19- Planeación		
	20- Ejecución de Actividades		
	21- Metas		

**Ilustración 1** Operacionalización de variable de Desempeño Laboral.

Fuente: (Dessler & Varela, 2011)

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR
CONDICIONES LABORALES	Forastieri (2005), menciona que las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre la cual se incluye la organización del trabajo.	Condiciones del entorno	1- Espacios para realizar el trabajo
			2- Máquinas y herramientas
			3- Iluminación
			4- Protección contra incendios
			5- Los muebles
			6- Los equipos informáticos
		Condiciones de riesgo	7- Los ruidos
			8- Contaminación de aire
			9- productos inflamables
			10- Riegos eléctricos
			11- Temperaturas extremas
		Condiciones de servicio del centro de trabajo	12- El comedor
			13- Servicios higiénicos
			14- Botiquines

**Ilustración 2.** Operacionalización de variable de Condiciones de Trabajo.

Fuente: Basado en el autor (Forastieri, 2005)

### 3.6- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos en la variable Condiciones Laborales se realizó a través del instrumento de cuestionario de encuesta que tuvo elaboración propia. El cuestionario utiliza la escala de Likert (de 1-7) totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo; donde el cuestionario contiene 14 preguntas, agrupados en tres dimensiones: (1) Condiciones del entorno, (2) condiciones de riesgo y (3) Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo. En cambio, para el Desempeño Laboral el instrumento será un cuestionario de encuesta proporcionado por el mismo autor Dessler & Varela (2011). Del mismo modo que la anterior variable, el cuestionario utiliza la escala de Likert (1-7) totalmente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo; donde el cuestionario contiene 21 preguntas, agrupados en seis dimensiones: (1) orientación de resultados, (2) calidad, (3) relaciones interpersonales, (4) iniciativa, (5) trabajo en equipo y (6) organización.

Por técnica se aplicó una encuesta por cada variable, donde la variable independiente, Condiciones de Trabajo, está conformada por 14 ítems los cuales la dimensión de condiciones del entorno midió a las preguntas 1-6, la

dimensión de condiciones de riesgo midió a las preguntas 7-11 y, por último, la dimensión de condiciones sobre los servicios del centro de trabajo se midió en las preguntas 12-14. Del mismo modo, para la variable de Desempeño Laboral cuenta con seis dimensiones, lo cual estuvo representado de la siguiente manera: Los ítems del 1-3 mide la dimensión orientación de resultados, 4-8 mide la dimensión calidad, 9-11 mide la dimensión relaciones interpersonales, 12-15 mide la dimensión iniciativa, 16-18 mide la dimensión trabajo en equipo y 19-21 mide la dimensión organización.

### **Alfa de Cronbach**

Es un coeficiente que sirve de ayuda para medir la fiabilidad de una escala de medida (grado en que el instrumento mide lo que debería medir), en otras palabras, la consistencia interna de un instrumento o escala. El valor del Alfa de Cronbach varía según la población que será estudiada, pero mientras que mayor sea el número de población, dará mejores resultados. Por otro lado, mientras más próximo sea su valor a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Así como se logra visualizar en la siguiente tabla:

Rangos	Magnitud
0,81 - 1,00	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,01 - 0,20	Muy baja

### **Ilustración 3. Cuadro de valores del Alfa de Cronbach.**

*Fuente: De Vellis (1991)*

A continuación, se logrará observar tres cuadros, uno con la variable independiente, otro con la variable dependiente; y, por último, las variables con sus dimensiones y los valores de este de manera general.

### Variable independiente (Condiciones Laborales)

**Tabla 1**

*Alfa de Cronbach de Condiciones Laborales*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	14

### Variable dependiente (Desempeño Laboral)

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	21

### Interpretaciones:

#### **Condiciones Laborales**

Si bien es cierto, en la tercera dimensión (véase en anexo 3), condiciones de servicio del centro de trabajo, tomando en cuenta el cuadro de De Vellis su valor es bajo (0.36), pero no se anuló porque afectaría al resultado en general que es de 0.799; además, en este constructo se tuvo que eliminar una pregunta porque no se adecuaba al escenario real de la investigación.

### Desempeño Laboral

Como resultado general se obtiene un 0.899 siendo este muy positivo, aunque se logra notar que una dimensión (véase en anexo 3), relaciones interpersonales, tomando en cuenta el cuadro de De Vellis su valor es muy baja (0.107), lo cual este no será eliminado porque afectaría al resultado general de la variable. En este caso, no se tuvo que eliminar ninguna pregunta, debido a que, todos se asemejaban a la realidad de la investigación.

### Análisis Factorial

Es un coeficiente que sirve de ayuda para ver la viabilidad de los constructos. A continuación, se observará los resultados dados a través del software SPSS versión 25.

### Condiciones Laborales

**Tabla 3**

*Prueba de KMO y Bartlett de Condiciones Laborales*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,528
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	215,452
	Gl	91
	Sig.	,000

### Interpretación:

La prueba de KMO cuanto más se aproxime su valor a 1 implica que la relación o influencia en las variables es alta. Además, si se obtiene como resultado un porcentaje mayor que 0.50, quiere decir que se puede aplicar el análisis factorial, de caso contrario, si este es menor a 0.50, no se puede aplicar el análisis factorial. Por lo tanto, en este caso el KMO es de 0.58. Por otro lado, en el cuadro de comunalidades, se logra visualizar la

matriz de varianzas y el porcentaje que representa a cada uno de ellos, obteniéndose resultados mayores a 0.5. Por último, la varianza explica más del 64%; por lo tanto, se comprobó la validez del constructo de la variable de Condiciones de Trabajo (véase en anexo 4)

## Desempeño Laboral

**Tabla 4**

*Prueba de KMO y Bartlett de Desempeño Laboral*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,628
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	547,741
	Gl	190
	Sig.	,000

### **Interpretación:**

La prueba de KMO cuanto más se aproxime su valor a 1 implica que la relación o influencia en las variables es alta. Además, si se obtiene como resultado un porcentaje mayor que 0.50, quiere decir que se puede aplicar el análisis factorial, de caso contrario, si este es menor a 0.50, no se puede aplicar el análisis factorial. Por lo tanto, en este caso el KMO es de 0.628. Por otro lado, en el cuadro de comunalidades, se logra visualizar la matriz de varianzas y el porcentaje que representa a cada uno de ellos, obteniéndose resultados mayores a 0.5. Por último, la varianza explica más del 78%; por lo tanto, se comprobó la validez del constructo de la variable de Desempeño Laboral. (véase en anexo 4)

### **3.7- Procedimientos**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de encuesta con escala de Likert, se efectuó en las instalaciones de las empresas, para ello se solicitó un permiso previo con el/la dueño(a) para poder llevar a cabo la realización de la encuesta; y, también, se explicó el objetivo principal de la investigación a los encuestados, aclarando puntos donde haya dificultad de comprensión y debido a que la investigación cuenta con un muestreo censal, es que la muestra fue la misma que la población, lo cual estuvo conformada por 39 colaboradores. La recopilación de información se efectuó en abril del 2019 y se desarrolló dentro de los días laborables por la mañana, donde se aplicó la encuesta que se vio desarrollada la variable de condiciones laborales, debido a que cuenta con un número de preguntas menor y la encuesta de desempeño laboral se aplicó al culminar sus labores, debido a que el número de preguntas fue mayor, lo cual no afectó a sus funciones y se les otorgó un pequeño refrigerio para motivarlos a que realicen de manera consciente la encuesta, un día por empresa, lo cual significa que de martes a viernes se aplicó el instrumento en los distintos talleres. La duración para completar la encuesta fue en promedio de 5 a 10 minutos y cabe resaltar, que las encuestas fueron desarrolladas de manera anónima por respeto a los participantes de esta recolección de datos.

### **3.8- Plan de procesamiento y análisis de datos**

Con la información recopilada, se dio paso a la siguiente fase, donde se llevó a cabo, a través del software SPSS versión 25 para un análisis estadístico completo, además, se utilizó el alfa de Cronbach para ver la fiabilidad de los constructos, también el análisis factorial para ver la viabilidad de los constructos; por otro lado, para hallar la relación de las dimensiones de ambas variables se utilizó la correlación, por último, se determinó el objetivo general, se tuvo en cuenta la variable ordinal donde su escala fue de Likert de 1 a 7 niveles, su tratamiento estadístico fue una regresión lineal múltiple, a través de ello se dio a conocer si hay o no influencia entre ambas variables.

### 3.9- Matriz de consistencia

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	
¿Existe influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral en el sector textil del mercado modelo?	Determinar si existe influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral en el sector textil del mercado modelo.	Las condiciones laborales sí tienen influencia con el desempeño laboral.	Condiciones Laborales	Condiciones del entorno	1- Espacios para realizar el trabajo	
					2- Máquinas y herramientas	
	3- Iluminación					
	4- Protección contra incendios					
	5- Los muebles					
	6- Los equipos informáticos					
<b>Objetivo Específicos</b>	.Determinar el nivel de condiciones laborales	.Determinar el nivel de desempeño laboral	Condiciones de riesgo	Condiciones de riesgo	7- Los ruidos	
					8- Contaminación de aire	
					9- productos inflamables	
					10- Riegos eléctricos	
					11- Temperaturas extremas	
Determinar si las dimensiones de condiciones laborales tiene relación con las dimensiones del desempeño laboral	Determinar la influencia de las dimensiones de las condiciones laborales en el desempeño laboral.	C. sobre los servicios del centro de trabajo	C. sobre los servicios del centro de trabajo	C. sobre los servicios del centro de trabajo	12- El comedor	
					13- Servicios higiénicos	
					14- Botiquines	
<b>Diseño de Investigación</b>	<b>Población, Muestra y Muestreo</b>		Desempeño Laboral	Orientación de Resultados	1- Trabajo Oportuno	
No Experimental Transversal	5 Textileras conformadas por 39 colaboradores en total	Calidad			Calidad	2- Cumplimiento de Tareas
						3- Volumen Adecuado
						4- Eficacia
<b>Técnicas Estadísticas</b>	<b>Tipo de investigación</b>	Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	5- Eficiencia		
				6- Supervisión		
Alfa de cronbach Análisis factorial Anova Correlación Regresión Lineal Múltiple	Aplicada	Iniciativa	Iniciativa	7- Competente		
				8- Amabilidad		
				9- Cortesía		
				10- Orientación		
				11- Conflictos en equipo		
Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo	12- Aportación de Ideas		
				13- Asequible al cambio		
				14- Anticipa dificultades		
Organización	Organización	Organización	Organización	15- Capacidad		
				16- Aptitud		
				17- Identidad		
				18- Colaboración		
				19- Planeación		
				20- Ejecución de Actividades		
				21- Metas		

**Ilustración 4.** *Matriz de Consistencia.*

### **3.10- Consideraciones éticas**

En primer lugar, se les dará a conocer el objetivo principal de la investigación a las personas que serán encuestadas para que tengan conocimiento acerca de lo que se quiere abordar con su ayuda; en segundo lugar, se le explicará el uso que se le dará a la información otorgada, lo cual es, el procesamiento de datos con el software SPSS 25 para determinar si existe relación entre las variables de condiciones laborales y desempeño laboral; en tercer lugar, se le pedirá su consentimiento de los trabajadores para que puedan ser partícipes de esta investigación, donde se les explicará que las encuestas serán de manera anónima para no perjudicarlos en su trabajo; en cuarto lugar, al finalizar la investigación se les dará a conocer cuáles fueron los resultados del estudio.

## IV- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los 39 colaboradores que laboran dentro del sector textil- confecciones, donde se explicarán a través de tablas e ilustraciones cada resultado obtenido. En los gráficos por constructo se dará a conocer la influencia que tiene cada variable se dará respuesta a los dos primeros objetivos específicos; luego, con las correlaciones se podrá discernir si existe relación entre las dos variables; por último, con el cuadro de influencia se podrá dar respuesta al objetivo general, donde se podrá saber si existe influencia entre ambas variables.

El nivel de las condiciones de trabajo es de 4.76, lo cual se muestra en un nivel medio según la baremación mostrada. El nivel de desempeño laboral es de 5.27, lo cual se encuentra en un nivel medio. Con respecto a las correlaciones, la dimensión de condiciones de entorno tiene relación con el desempeño laboral. Por último, existe influencia positiva moderada de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral.

### 4.2. Baremación

#### 4.2-1. Resultados de Condiciones Laborales

**Tabla 5**

*Baremación de Condiciones Laborales*

		CondEnt	CondRies	CondSCT	CONDTRBO
Percentiles	Bajo: 33.33%	Hasta 5	Hasta 4.2	Hasta 4.3	Hasta 4.4
	Medio: 66.66%	> 5 hasta 5.5	> 4.2 hasta 4.6	> 4.3 hasta 5	> 4.4 hasta 5
	Alto: 100.00%	> 5.5	> 4.6	> 5	> 5

**Tabla 6***Resultados de Condiciones Laborales*

	CondEnt	CondRies	CondSCT	CONDTBJO
Media	5.17	4.44	4.67	4.76
Nivel	Medio	Medio	Medio	Medio
Desv. Desviación	0.91	0.84	0.87	0.70

**4.2-2. Resultados de Desempeño Laboral****Tabla 7***Baremación de Desempeño Laboral*

		OrientRes	Calidad	RelInterp	Iniciativa	TbjoEqui	Organiz	DESEMPEÑO
Percentiles	Bajo: 33.33%	Hasta 5	Hasta 4.6	Hasta 5	Hasta 5	Hasta 5	Hasta 5	Hasta 4.98
	Medio: 66.66%	> 5 hasta 5.3	> 4.6 hasta 5	> 5 hasta 5.3	> 5 hasta 5.5	> 5 hasta 5.6	> 5 hasta 5.6	> 4.9 hasta 5.3
	Alto: 100%	> 5.3	> 5	> 5.3	> 5.5	> 5.6	> 5.6	> 5.3

**Tabla 8***Resultados de Desempeño Laboral*

	OrientRes	Calidad	RelInterp	Iniciativa	TbjoEqui	Organiz	DESEMPEÑO
Media	5.14	4.78	5.35	5.35	5.53	5.46	5.27
Nivel	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
Desv. Desviación	0.80	0.70	0.75	0.67	0.75	0.77	0.60

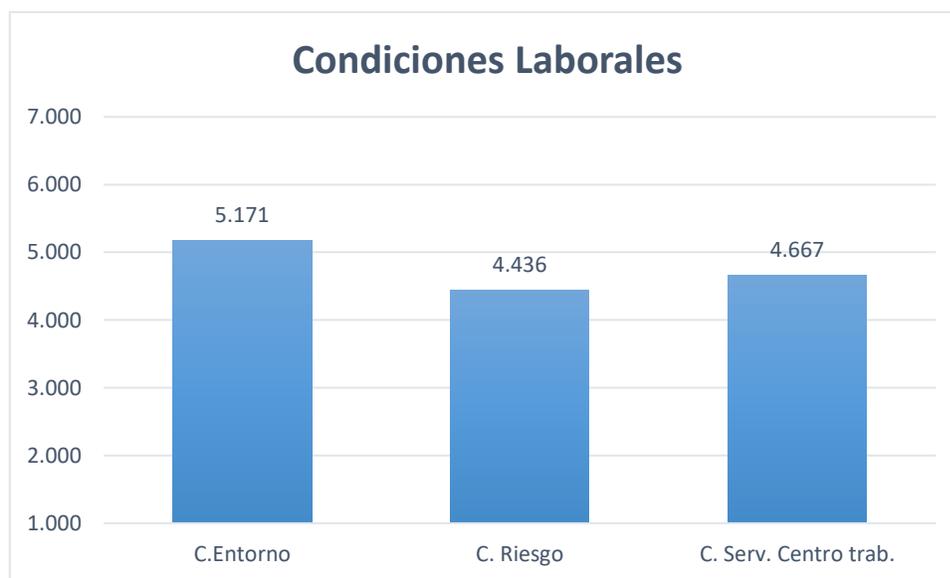
**Interpretación:**

En el cuadro anterior de baremaciones, según la técnica de percentiles comenta que éste se distribuye en tres partes iguales a la población, pero según las respuestas reales que se recibieron; por lo tanto, se puede notar que hay tres niveles, lo cuales el nivel bajo es hasta el 33.33%, el nivel medio es mayor al

33.33 % hasta el 66.66% y el nivel alto es mayor al nivel medio hasta el 100%. Entonces, se puede visualizar que los niveles de la variable y sus dimensiones son de nivel medio, lo cual trata en decir que las dimensiones se les dio una puntuación directa, donde en su mayoría se encuentran en una posición central. Por ejemplo, en la dimensión de condiciones del entorno de la variable condiciones de trabajo su media es de 5.17 y su nivel es medio, revisando la encuesta (véase en anexo 1) se podrá comprender que los trabajadores en su mayoría se encuentran “de acuerdo” a esta dimensión, tomando también como ejemplo a la dimensión de condiciones de riesgo de la variable de condiciones de trabajo, su nivel es medio porque su media es de 4.44, donde si se revisa la encuesta se entenderá que en su mayoría se encuentran en una posición de indiferente y acuerdo, debido a que han sido tomados de distintos establecimientos y algunas instalaciones no cuentan con las precauciones debidas.

#### 4.3. Gráficos por constructo

##### Gráfico de Condiciones Laborales



**Ilustración 5.** *Gráfico de Condiciones Laborales.*

En el gráfico anterior se logra visualizar que, según la baremación, las dimensiones condiciones del entorno, condiciones de riesgo y condiciones de servicio en el centro de trabajo se encuentran en un nivel medio (véase en tabla 6). Se puede apreciar que el mayor promedio lo tiene la primera dimensión, condiciones de entorno con un 5.17, lo cual los trabajadores confirman que se encuentran en un lugar donde les brindan todas las herramientas para poder ejercer su trabajo de manera oportuna; en cambio, en la segunda dimensión, condiciones de riesgo con un 4.44, los colaboradores aseguraron que su centro de trabajo no es el adecuado; es decir, no encuentran en su totalidad la seguridad, debido a que, hay contaminación de aire y no les brindan mascarillas con los cuales puedan protegerse de las pelusas de la tela; además, comentaron que se trabaja con productos inflamables y en tiempo de verano las temperaturas son extremas, donde uno o dos ventiladores no se abastecen. En la última dimensión, algunos acotaron que los botiquines no están implementados como debería, tan solo lo tienen para evitar problemas con defensa civil; pero, que sí les brindan un buen comedor y los servicios higiénicos se encuentran en óptimas condiciones.

### **Gráfico de Desempeño Laboral**



**Ilustración 6.** *Gráfico de Desempeño Laboral.*

Según el cuadro de baremaciones se puede constatar que todas las dimensiones se encuentran en un nivel medio (véase en tabla 8). Además, se logra observar en el anterior gráfico que, en la dimensión de orientación de resultados su valor es de 5.13, donde acotaron que culminan con sus labores de manera oportuna, realizando un volumen adecuado diariamente; en la siguiente dimensión, calidad, comentaron de que a pesar de que se muestran profesionales en su trabajo logran cometer errores, no haciendo el uso racional de los recursos que se les otorga y que en su gran mayoría sí requieren de una supervisión frecuente; en cambio, en la dimensión de relaciones interpersonales donde su valor es de 5.35, explicaron que se muestran de respetuosos, actuando de manera cortés y evitando conflictos entre ellos mismos; por otro lado, en la dimensión iniciativa aseguraron que aportan nuevas ideas para la mejora de procesos y así dar buenos resultados, mostrando flexibilidad al cambio, anticipándose a las dificultades más aún cuando se aproxima fechas importantes donde la producción aumenta como es el caso del mes de febrero, mayo y diciembre; asimismo, en la dimensión de trabajo en equipo, dimensión con puntaje más alto, donde comentaron que cada uno de los trabajadores fácilmente se identifican y unen fuerzas para cumplir con el objetivo de la empresa, lo cual hace que ese buen desempeño genere buenos resultados para el dueño del negocio. Por último, la dimensión de organización, acotaron que al igual que el dueño se preocupan por alcanzar las metas, aún más cuando son pedidos y hay una fecha límite para la entrega, comentaron que para ello planifican sus actividades, pero siguiendo con los procedimientos establecidos.

#### 4.4.Pruebas de Normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de Kolmogorov- Smirnov para una muestra*

Prueba de Kolmogorov-Smimov para una muestra										
		cento rno	cRiesgo	cServici os	Dorient aciónR	Dcalida d	Drelaci onesl	Diniciat iva	DTrabaj oE	Dorgani zación
N		39	39	39	39	39	39	39	39	39
Parámetros normales	Media	5.170	4.435	4.666	5.136	4.784	5.350	5.346	5.529	5.461
	Desv. Desviación	0.906	0.839	0.865	0.797	0.696	0.752	0.672	0.752	0.774
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.179	0.140	0.163	0.209	0.132	0.227	0.132	0.144	0.237
	Positivo	0.179	0.140	0.163	0.209	0.132	0.277	0.132	0.144	0.237
	Negativo	-	-0.133	-0.094	-0.201	-0.088	-0.167	-0.116	-0.112	-0.147
Estadístico de prueba		0.179	0.140	0.163	0.209	0.132	0.277	0.132	0.144	0.237
Sig. Asintótica (bilateral)		,003 <sup>c</sup>	0,51 <sup>c</sup>	,011 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,083 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>	,040 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

#### Interpretación

Según la teoría de Spearman dice que, si su valor se aproxima al cero, la asociación entre los dos rangos es más débil; en cambio, si se aproxima al uno se tiene una asociación de rangos perfectos. Pero, tan solo basta que uno de sus resultados se aproxime al cero; es decir, que sea menor a 0.05 para que sea una distribución no paramétrica y por tanto se utilice el factor de correlación de Spearman. Los resultados mostrados en la Tabla anterior indican que de 9 posibilidades, 6 tienen una significancia menor a 0,05, por tanto la existencia numérica menor a 0.05, lo cual indica que existe una baja relación positiva entre las variables.

#### 4.5. Correlaciones

En la siguiente tabla de resultados se podrá observar el cuadro de correlaciones de cada constructo con sus respectivas dimensiones.

**Tabla 10**

*Correlaciones de cada constructo*

			DOrientacionR	DCalidad	DRelacionesI	DIniciativa	DTrabajoE	DOrganizacion
Rho de Spearman	Centorno	Coeficiente de correlación	<b>,492**</b>	<b>,488**</b>	<b>,470**</b>	0.277	<b>,426**</b>	<b>,395*</b>
		Sig. (bilateral)	0.001	0.002	0.003	0.088	0.007	0.013
		N	39	39	39	39	39	39
	CRiesgo	Coeficiente de correlación	<b>,399*</b>	<b>,363*</b>	<b>,316*</b>	0.052	0.251	0.094
		Sig. (bilateral)	0.012	0.023	0.050	0.753	0.123	0.569
		N	39	39	39	39	39	39
	CServicios	Coeficiente de correlación	<b>,360*</b>	0.301	0.301	0.125	0.312	0.208
		Sig. (bilateral)	0.025	0.063	0.063	0.447	0.053	0.203
		N	39	39	39	39	39	39

#### **Interpretación:**

Con estos resultados, se da respuesta al tercer objetivo específico de la investigación. Aquellos resultados que contengan dos asteriscos quieren decir que cuentan con el 1% de error, en cambio, los que contengan un asterisco tienen el 5% de error, lo cual no trata de decir que no tenga correlación, sino que presenta menor fuerza. Según De Vellis (1991) se dice que el rango que sea mayor de 0,41 y menor a 0,60 tiene como magnitud moderada, entonces, quiere decir que las dimensiones de desempeño con excepción de iniciativa se relaciona de manera moderada con la dimensión de entorno (condiciones de trabajo), de la misma forma con las condiciones de riesgo y de orientación; en cambio, en las dimensiones de calidad y relaciones interpersonales (desempeño laboral) con las

condiciones de riesgo (condiciones de trabajo) se relacionan de manera baja, al igual que en condiciones de servicio con la de orientación por resultados.

Partiendo de lo anterior, se puede decir que las condiciones de entorno tienen una buena relación con la otra variable; pero, en condiciones de riesgo para poder aumentar su relación, se debería disminuir las temperaturas extremas, los productos inflamables y la contaminación de aire, de acuerdo a eso indirectamente mejoraría en el desempeño de los colaboradores porque habría un cumplimiento oportuno de tareas debido a la eficiencia con que realicen sus actividades y donde no se requiera de una supervisión constante; además, podrían identificarse con los objetivos del negocio alineándolos a los objetivos personales donde ellos se sientan identificados y se llegue a la meta según lo planificado; de tal manera, indirectamente se estaría mejorando calidad, trabajo en equipo y organización. Por lo tanto, se debe tomar en cuenta que si se refuerza constantemente la dimensión de calidad, los trabajadores no solamente sentirán que realizan sus labores de manera eficiente y eficaz sino que se sentirán competentes, lo cual les dará la capacidad de no tan solo aportar ideas sino de anticiparse al futuro, como son los tiempos de mayor producción.

#### 4.6. Influencia de las dimensiones de Condiciones Laborales

**Tabla 91**

*Influencia de dimensiones de Condiciones Laborales*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B		
	B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior	
1	(Constante)	3.474	0.475		7.320	0.000	2.512	4.435
	Centorno	0.339	0.090	0.525	3.748	0.001	0.156	0.522
2	(Constante)	4.285	0.493		8.689	0.000	3.286	5.284
	CRiesgo	0.212	0.109	0.304	1.942	0.060	-0.009	0.434
3	(Constante)	3.900	0.479		8.136	0.000	2.929	4.872
	CServicios	0.284	0.101	0.419	2.811	0.008	0.079	0.489
Variable dependiente Desempeño Laboral								

Se puede observar en la tabla anterior, hay tres resultados distintos en las dimensiones de Condiciones laborales: Condiciones de Entorno (0,525) y Condiciones de Servicios en el Trabajo (0,419), se encuentran en un rango moderado mientras que el tercero, Condiciones de Riesgo (0,304) este resultado no es significativo ya que su valor es mayor del 0.05 (0.06). Por lo tanto, la variable de condiciones de trabajo sí tiene influencia, pero moderada según el promedio de las tres dimensiones. (para visualizar el ANOVA y resumen del modelo, véase en anexo 6). El nivel moderado se debe a ciertos obstáculos presentados en la segunda dimensión que, mejorando estos aspectos, tales como la ventilación dentro del ambiente, trabajando con productos menos o no tan inflamables, el no exponerlos a enfermarse por causa de las pelusas que se generan mientras se cose, pues, todo lo expuesto anteriormente si se mejora, notablemente aumentaría la influencia de la variable.

## V- DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta lo antes dicho, se puede decir que sí existe una influencia positiva, aunque moderada de parte de las condiciones de trabajo, las cuales son espacios físicos donde los trabajadores deberían sentirse seguros; además, es la combinación de dimensiones esenciales tales como las condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo. Martínez, Oviedo, & Luna (2015) señalan la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para disminuir los riesgos asociados a la actividad laboral, y con ello mejorar no solo la seguridad y salud de los trabajadores, sino también su calidad de vida.

De manera general en este estudio, se puede observar los hallazgos más relevantes de acuerdo con los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

Según los resultados obtenidos se puede denotar que de las tres dimensiones (condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo) de la variable de condiciones laborales, quien tiene el nivel más bajo es la condición de riesgo con un 4.43, generando estos resultados por la confirmación por parte de los individuos que existe temperaturas extremas afectando su desempeño mayormente en épocas de verano; en cambio en la investigación de Martínez, Oviedo, & Luna (2015) se muestra que el ambiente térmico y las normas de seguridad afectan de manera positiva en la calidad de vida laboral en sus colaboradores, esto se debe a que las empresas destacan el valor de la faena desarrollado bajo un ambiente agradable, donde tienen en cuenta que el trabajar a temperaturas bajas o altas se puede percibir notablemente la disminución de destreza manual. Permaneciendo en la misma dimensión, el ruido no les fastidia porque según los trabajadores es algo moderado, pero según Al-Omari & Okasheh (2017) los ruidos para los trabajadores sí es incómodo pero por el hecho que eso se genera por conversaciones de trabajadores administrativos, lo cual eso produce fatiga afectando directamente en el rendimiento laboral.

Posteriormente, los niveles encontrados en la variable de desempeño laboral, el más resaltante por su mayor porcentaje es el trabajo en equipo que cuenta con 5.53, al igual en la investigación de Vallejos (2019) donde se muestra esa dimensión con un promedio del 4.47 donde ambos muestran que los colaboradores trabajan de manera conjunta para

obtener el logro de los objetivos de la empresa; pero, la diferencia porcentual entre ambos estudios no se debe a que sea desigual, sino que el autor Vallejos (2019) ha aplicado la encuesta con cinco ítems; en cambio la presente investigación, se realizó con siete, donde ambos se encuentran en un punto de “de acuerdo”. Por otro lado, se ve un promedio menor dentro de esta variable, calidad, y al hacer el análisis en comparación con el del autor Vallejos (2019), se puede decir que la eficiencia al realizar sus labores y reducir los errores sin el requerimiento de tener un supervisor a su costado quien supervise sus actividades diarias, es porque en el estudio de Vallejos (2019) a los trabajadores les ofrecen recompensas lo cual los incentiva a seguir dando mejores resultados; en cambio, en este estudio se pudo denotar que los dueños tan solo quieren de resultados.

En la investigación de Martínez, Oviedo, & Luna (2015) se muestra que tiene una fuerte relación la seguridad en el trabajo con estabilidad laboral y ambiente térmico con estabilidad laboral; lo cual, nos dice que si el sector se aseguran de brindarles seguridad en su ambiente laboral y un buen ambiente térmico, es decir que no trabajen a temperaturas extremas, eso hará que en los colaboradores aumente su estabilidad laboral, donde los llevará a conservar su trabajo, esforzándose en ejercer mejor sus funciones porque tiene un ambiente de su agrado donde se siente cómodo porque le brindan seguridad. Por otro lado, no sucede lo mismo en el sector textil-confecciones, anteriormente se mostró un cuadro de correlaciones donde notablemente se puede ver que las condiciones de riesgo solo guarda relación con la dimensión de orientación a resultados, esto se debe a que los trabajadores en algunas épocas (verano) se exponen a temperaturas extremas, generando a que los colaboradores no trabajen con eficiencia y no puedan ejecutar de manera correcta sus funciones, generando que no se llegue a la meta y por ende, el supervisor esté en constante control. Notablemente se puede visualizar las consecuencias que puede traer a la empresa o sector el no contar con buenas condiciones de trabajo, donde no solo motive e impulse a los individuos en realizar bien sus actividades sino, se sientan seguros en su lugar de trabajo.

El hallazgo encontrado se encuentra respaldado por el estudio *A Critical Review of The Effect of Working Conditions On Employee Performance: Evidence From Nigeria* de Johnny C. & Nwonu (2014) donde dice que tiene un impacto positivo entre ambas

variables. No obstante, Al-Omari & Okasheh (2017) en su investigación se encontró que las condiciones de trabajo tienen un impacto negativo en el desempeño del trabajo y esto se debe a que el estudio fue dado en una empresa de ingeniería, lo cual son personas que no están expuestas a padecer de un riesgo laboral, por lo que las únicas restricciones que poseen son las de mobiliario de oficina, la ventilación, luz y los ruidos por las conversaciones que se dan. Caso contrario ocurre en los otros estudios donde si se mostró tener resultados positivos, el motivo a esto fue porque han sido aplicados en el sector manufacturero, textil; es decir, en un sector similar al cual se está estudiando.

## VI- CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos, análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos, y dando respuesta a los objetivos planteados; se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Luego de haber realizado el análisis correspondiente se obtuvo como resultado que existe una influencia positiva moderada de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral, esto se debe a que dos dimensiones de la variable independiente (C. entorno con un 0.525 y C. servicios con un 0.419) obtuvieron niveles moderados; en cambio, la dimensión de c. riesgo con un 0.304 está en un nivel bajo.

- El nivel de las condiciones laborales es de nivel medio con un promedio de 4.76, donde la dimensión con resultado más resaltante es la dimensión: Condiciones de riesgo contando con un valor de 4.436 y se concluye que se debe a que el lugar donde se realizan las labores no cumple con las expectativas de salubridad para los trabajadores, lo cual presenta contaminación de aire debido a las pelusas de la tela, se trabaja con algunos productos inflamables y la temperatura en tiempo de verano afecta mucho en el desempeño.

- El desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, contando con un promedio de 5.27. El resultado más alto de la dimensión de la variable dependiente es de trabajo en equipo contando con un promedio de 5.53 y se debe a que los colaboradores logran identificarse fácilmente con las metas que se establecen y unen fuerzas para poder cumplir con lo establecido. Por otro lado, el promedio más bajo es de la dimensión de calidad contando con un valor de 4.78 donde se dio a conocer que estos sí requieren de supervisión porque ocasionalmente suelen cometer errores y no suelen hacer uso racional de los recursos que se les otorga a pesar de que estos dan lo mejor de sí para generar buenos resultados.

- Con respecto a las correlaciones, la única dimensión de condiciones de trabajo que tiene menor relación con las dimensiones de la variable dependiente es las condiciones de riesgo, debido a que hay aspectos fundamentales en los cuales mejorar para poder impulsar a los colaboradores a que puedan realizar de manera óptima sus funciones y sientan seguridad de su ambiente laboral físico, como lo son las temperaturas extremas porque no cuentan con la suficiente ventilación en el ambiente y como consecuencia trae el que los individuos no den buenos resultados, generando no cumplir con los objetivos planteados. Es así como una acción o un pequeño error puede generar retrasos en todo el proceso viéndose afectado en los resultados o incrementando el nivel de mermas en la producción.

Se determina pues, que, si las condiciones mejoran en todos los aspectos antes mencionados, esto generará que el rendimiento y desempeño mejore, se fortalezca al equipo de trabajo y, por ende, el trabajo que se desarrolla; además los colaboradores obtienen más confianza, lo cual les permitirá enfrentarse a nuevos retos que puede traer a su entorno y responsabilidades, donde se encontrarían más preparados.

## VII- RECOMENDACIONES

Después de presentar lo que se ha obtenido con los datos, se presentan las siguientes recomendaciones con el fin de contribuir de manera positiva con el sector y puedan llevar a cabo un buen funcionamiento. Las recomendaciones son las siguientes:

- Ambientar el espacio físico con buena iluminación; es decir, aumentar el número de focos en zonas estratégicas con el fin de evitar consecuencias negativas como lo son la disminución de vistas, cefaleas (dolores de cabeza) por el esfuerzo visual y mermas en la producción; además, que este contribuiría en el sentido de bienestar de las personas. Esto no necesariamente significa aumentar el gasto de consumo eléctrico pues utilizando focos ahorradores compensaría con creces esta limitación.
- Brindarles mascarillas porque en el momento de coser, la tela libera pelusas y eso puede afectar en la salud de cada uno de los trabajadores.
- Implementar aire acondicionado o ventiladores, lo más recomendable sería la primera para evitar que los hilos se embrollen. El trabajar bajo temperaturas no recomendables aumentará el tiempo de producción porque el rendimiento disminuye en cada individuo.
- Llevar un mejor control de inventario de sus materiales; es decir, otorgarle a cada uno lo necesario para poder ejecutar sus actividades de manera necesaria, de esa forma se disminuirá la pérdida de recursos que son importantes para la consecución de los productos.
- Supervisarlos dos o tres veces al día para percatarse de que están haciendo un buen uso de los materiales entregados, cumplen con las expectativas (realizar sus actividades de acuerdo con lo que se les asignó).

- Brindarles feedback o retroalimentación en el momento oportuno de sus aciertos o errores, de esa manera se logrará que estén más capacitados y potenciar sus capacidades; además que el sentido de permanencia aumentará.
- Celebración de cumpleaños de cada colaborador, para poder recordarlo se sugiere el colocar cada fecha en una base de datos para que el dueño lo recuerde y anotararlo en una cartulina con el fin de que todos puedan observarlo y acordarse.
- Ver la pertinencia de apoyar a los colaboradores ante una emergencia ya sea dándole un horario flexible o la manera de compensar las horas no trabajadas para que no se vea perjudicado en sus ingresos.
- Promover el diálogo para recoger sugerencias o propuestas para ver la forma de mejorar el ambiente laboral.

Es importante tener en cuenta estas recomendaciones pues cada vez se hace con mayor carácter obligatorio ya que SUNAFIL está inspeccionando los negocios y pasa comprobando las condiciones laborales en las que trabajan los empleados.

## VIII- LISTA DE REFERENCIAS

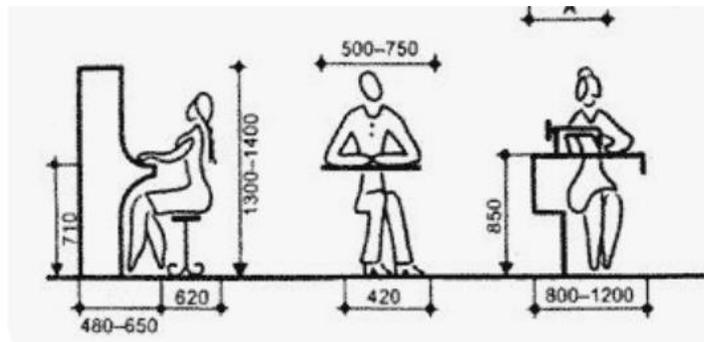
- Ali, Abdiaziz, & Abdiqani. (2013). *Working Conditions and Employee's Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia*. Somalia: Educational Research International.
- Al-Omari, & Okasheh. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Cacua Barreto, L., Carvajal Villamizar, H., & Hernández Flórez, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios*, 99-119.
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Chile: Contaduría y Administración Volume 58, Issue 2.
- Chiang, M., & San Martin, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Santiago: Cienc Trab. Vol.17 no 54.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: "El capital humano de las organizaciones"*. México: Mc Graw.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Collins, Omwenga, & Kilika. (2018). WORK SAFETY COMPLIANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN TEXTILE MANUFACTURING COMPANIES IN KENYA. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 5(2), 1253-1260. Obtenido de [www.researchpublish.com](http://www.researchpublish.com)
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Prentice Hall.
- Forastieri. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.: OIT.
- Jaimes, L., & Rojas, M. D. (2015).
- Una mirada al desempeño laboral para las pymes de confecciones. *ITECKNE*, 1-11.
- Johnny C., E., & Nwonu, C. O. (2014). *A Critical Review of The Effect of Working Conditions On Employee Performance: Evidence From Nigeria*. Nigeria: ResearchGate.

- Martínez, Oviedo, & Luna. (2015). Impacto de las Condiciones de Trabajo en Calidad de Vida Laboral: Caso del Sector Manufacturero de la Región Caribe Colombiana. *DYNA*, 194-203.
- Mattié. (1994). *El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana*. Mérida, México: Universidad de los Andes Mérida: Economía, XIX.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Ruiz, I., & Vega, K. (2016). *INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VENTA Y SERVICIOS INDUSTRIALES*. Lima.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Vallejos, A. (2019). *HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL POST VENTA INTERAMERICANA NORTE SAC FILIAL CHICLAYO*. Chiclayo.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Dirección de personal y recurso humano*. México: Editorial McGraaw Hill.

## IX- ANEXOS

### 9.1.Anexo 1: Medidas de mesa de coser

Imagen 1



Fuente: Recuperado de Pinterest- posiciones ergonómicas

**9.2. Anexo 2:** Instrumentos de la investigación, a continuación, se mostrará las encuestas que serán aplicadas para las variables de condiciones y desempeño laborales.

## UNIVERSIDAD SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



#### ENCUESTA

Esta encuesta tiene como propósito conocer el nivel de las condiciones laborales. Dicha información servirá como apoyo para la realización de esta investigación, la cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial, por lo que se solicita su amable colaboración al contestar honestamente. Muchas gracias por su colaboración.

**Donde:**

TD = Totalmente en desacuerdo, MD = Muy en desacuerdo, D = En desacuerdo, I=Indiferente, A = De acuerdo, MA = Muy de acuerdo, TA = Totalmente de acuerdo

	TD	MD	D	I	A	MA	TA
1- El espacio para realizar mi trabajo es adecuado.							
2- Tengo las máquinas y herramientas para ejercer mi trabajo.							
3- Cuento con buena iluminación.							
4- El establecimiento cuenta con protección contra incendios.							
5- Los muebles son lo suficientemente cómodos.							
6- Los equipos informáticos contribuyen con mi labor.							
7- Los ruidos son tolerables.							
8- Siento que no hay riesgo de contaminación del aire.							
9- Los productos con los que trabajo no son inflamables.							
10- No se presentan riesgos eléctricos.							
11- Normalmente trabajo a temperaturas extremas.							
12- Me brindan el comedor adecuado.							
13- Los servicios higiénicos están en buenas condiciones.							
14- El botiquín está implementado.							

**UNIVERSIDAD SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ENCUESTA**

Esta encuesta tiene como propósito conocer el nivel del desempeño laboral. Dicha información servirá como apoyo para la realización de esta investigación, la cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial, por lo que se solicita su amable colaboración al contestar honestamente. Muchas gracias por su colaboración.

Donde:

TD = Totalmente en desacuerdo, MD = Muy en desacuerdo, D = En desacuerdo, I=Indiferente, A = De acuerdo, MA = Muy de acuerdo, TA = Totalmente de acuerdo

	TD	MD	D	I	A	MA	TA
1- Termino mi trabajo oportunamente.							
2- Cumplo adecuadamente con las tareas que se me encomienda.							
3- Realizo un volumen adecuado de trabajo.							
4- No cometo errores en el trabajo.							
5- Hago uso racional de los recursos.							
6- No requiero de supervisión frecuente.							
7- Me muestro profesional en el trabajo.							
8- Me muestro respetuoso y amable en el trato.							
9- Me muestro cortés con mis compañeros .							
10- Brindo una adecuada orientación a mis compañeros.							
11- Evito los conflictos dentro del equipo.							
12- Muestro nuevas ideas para mejorar los procesos.							
13- Me muestro asequible al cambio.							
14- Me anticipo a las dificultades .							
15- Tengo gran capacidad para resolver problemas.							
16- Muestro aptitud para integrarme al equipo.							
17- Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo.							
18- Colaboro con los demás para el logro de objetivos.							
19- Planifico mis actividades.							
20-Ejecuto mis actividades según los procedimientos establecidos.							
21- Me preocupo por alcanzar las metas.							

### 9.3. Anexo 3:

A continuación, se mostrará las cartas de aceptación de las empresas que contribuyeron con el estudio.

#### Carta de aprobación de la investigación

Viernes 23 de noviembre del 2018

#### Dirigido a:

Sandra Sucette Sandoya Silva

Estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

#### Presente.-

Reciba un cordial saludo

Yo, Juana Luzmila Silva Tapia identificado con el número de DNI 16715268  
representante de la empresa D. Juana, que tiene por RUC 1016715268

A fin de que la estudiante contribuya con el beneficio del sector textil de tal manera, autorizo el permiso para desarrollar su investigación en mi empresa dándole las facilidades del caso hasta la culminación del proyecto, que tiene por título: Influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral del sector textil- confecciones del mercado modelo, Chiclayo 2018.

Recomendándole trabajar con carácter científico, incorporando nuevas metodologías actuales en la resolución de la problemática a ser abordada, y así ofrecer nuevos aportes al sector textil.

Sin más que decirle me despido de usted.



Firma

Representante de la empresa

**Carta de aprobación de la investigación**

Viernes 23 de noviembre del 2018

**Dirigido a:**

Sandra Sucette Sandoya Silva

Estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

**Presente.-**

Reciba un cordial saludo

Yo, José Gabriel Flores Espejo identificado con el número de DNI 43717190 representante de la empresa Confecciones del Norte S.A.S., que tiene por RUC 20479745006

A fin de que la estudiante contribuya con el beneficio del sector textil de tal manera, autorizo el permiso para desarrollar su investigación en mi empresa dándole las facilidades del caso hasta la culminación del proyecto, que tiene por título: Influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral del sector textil- confecciones del mercado modelo, Chiclayo 2018.

Recomendándole trabajar con carácter científico, incorporando nuevas metodologías actuales en la resolución de la problemática a ser abordada, y así ofrecer nuevos aportes al sector textil.

Sin más que decirle me despido de usted.



Firma

Representante de la empresa

Carta de aprobación de la investigación

Viernes 23 de noviembre del 2018

Dirigido a:

Sandra Sucette Sandoya Silva

Estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Presente.-

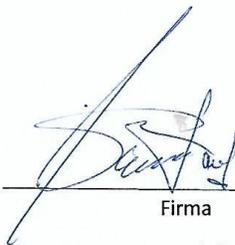
Reciba un cordial saludo

Yo, Sanchez Tovar William Gilberto identificado con el número de DNI 16733844  
representante de la empresa Confecciones Diankaris S.A.S, que tiene por RUC 204180301146

A fin de que la estudiante contribuya con el beneficio del sector textil de tal manera, autorizo el permiso para desarrollar su investigación en mi empresa dándole las facilidades del caso hasta la culminación del proyecto, que tiene por título: Influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral del sector textil- confecciones del mercado modelo, Chiclayo 2018.

Recomendándole trabajar con carácter científico, incorporando nuevas metodologías actuales en la resolución de la problemática a ser abordada, y así ofrecer nuevos aportes al sector textil.

Sin más que decirle me despido de usted.



Firma

Representante de la empresa

**Carta de aprobación de la investigación**

Viernes 23 de noviembre del 2018

Dirigido a:

Sandra Sucette Sandoya Silva

Estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Presente.-

Reciba un cordial saludo

Yo, José Carmelo Cumya Huacchilla identificado con el número de DNI 17451818  
representante de la empresa Confecciemes. Nilsón S.A.C. que tiene por RUC 20487435954

A fin de que la estudiante contribuya con el beneficio del sector textil de tal manera, autorizo el permiso para desarrollar su investigación en mi empresa dándole las facilidades del caso hasta la culminación del proyecto, que tiene por título: Influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral del sector textil- confecciones del mercado modelo, Chiclayo 2018.

Recomendándole trabajar con carácter científico, incorporando nuevas metodologías actuales en la resolución de la problemática a ser abordada, y así ofrecer nuevos aportes al sector textil.

Sin más que decirle me despido de usted.



Firma

Representante de la empresa

**Carta de aprobación de la investigación**

Viernes 23 de noviembre del 2018

**Dirigido a:**

Sandra Sucette Sandoya Silva

Estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

**Presente.-**

Reciba un cordial saludo

Yo, Rosa Amelia Arayo Torres..... identificado con el número de DNI 16531411  
representante de la empresa Confecciones Rosita....., que tiene por RUC J.0165314111  
A fin de que la estudiante contribuya con el beneficio del sector textil de tal manera, autorizo el  
permiso para desarrollar su investigación en mi empresa dándole las facilidades del caso hasta la  
culminación del proyecto, que tiene por título: Influencia de las condiciones laborales en el  
desempeño laboral del sector textil- confecciones del mercado modelo, Chiclayo 2018.

Recomendándole trabajar con carácter científico, incorporando nuevas metodologías actuales en  
la resolución de la problemática a ser abordada, y así ofrecer nuevos aportes al sector textil.

Sin más que decirle me despido de usted.

  
Firma  
Representante de la empresa

#### 9.4. Anexo 4

Alfa de Cronbach de dimensiones de cada constructo

##### 9.1-1. Condiciones de Trabajo

###### - Condiciones de Entorno

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	6

###### - Condiciones de Riesgo

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,487	5

###### - C. Servicios del Centro de Trabajo

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,363	3

##### 9.1-2. Desempeño Laboral

###### - Orientación de resultados

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	3

- **Calidad**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	5

- **Relaciones interpersonales**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,107	3

- **Iniciativa**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,634	4

- **Trabajo en equipo**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	3

- **Organización**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,698	3

## 9.5.Anexo 5

Comunalidades y Varianza total explicada de cada variable.

### 9.5-1 Condiciones de Trabajo

#### - Comunalidades

#### Comunalidades

	Inicial	Extracción
CT01	1,000	,742
CT02	1,000	,770
CT03	1,000	,556
CT04	1,000	,812
CT05	1,000	,685
CT06	1,000	,641
CT07	1,000	,533
CT08	1,000	,726
CT09	1,000	,511
CT10	1,000	,505
CT11	1,000	,664
CT12	1,000	,692
CT13	1,000	,506
CT14	1,000	,668

Método de extracción: análisis de componentes principales.

#### - Varianza Total Explicada

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	acumulado	Total	% de varianza	acumulado	Total	% de varianza	acumulado
1	4.430	31.646	31.646	4.43	31.646	31.646	3.057	21.837	21.837
2	1.877	13.408	45.054	1.877	13.408	45.054	2.748	19.628	41.466
3	1.55	11.073	56.127	1.55	11.073	56.127	1.870	13.358	54.824
4	1.154	8.242	64.369	1.154	8.242	64.369	1.336	9.545	64.369
5	0.887	6.338	70.708						
6	0.812	5.802	76.509						
7	0.772	5.517	82.026						

## 9.5-2. Desempeño Laboral

### - Comunalidades

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
DL01	1,000	,907
DL02	1,000	,803
DL03	1,000	,784
DL04	1,000	,823
DL05	1,000	,825
DL06	1,000	,667
DL07	1,000	,751
DL08	1,000	,824
DL09	1,000	,735
DL10	1,000	,764
DL12	1,000	,744
DL13	1,000	,796
DL14	1,000	,823
DL15	1,000	,830
DL16	1,000	,737
DL17	1,000	,783
DL18	1,000	,809
DL19	1,000	,658
DL20	1,000	,745
DL21	1,000	,816

Método de extracción: análisis de componentes principales.

- **Varianza Total Explicada**

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	acumulado	Total	% de varianza	acumulado	Total	% de varianza	acumulado
1	7.896	39.482	39.482	7.896	39.482	39.482	4.306	21.529	21.529
2	2.132	10.662	50.144	2.132	10.662	50.144	3.801	19.003	40.531
3	1.877	9.386	59.53	1.877	9.386	59.530	2.123	10.617	51.148
4	1.377	6.887	66.417	1.377	6.887	66.417	2.117	10.587	61.735
5	1.26	6.298	72.715	1.260	6.298	72.715	1.808	9.038	70.774
6	1.079	5.394	78.109	1.079	5.394	78.109	1.467	7.335	78.109
7	0.842	4.212	82.321						
8	0.704	3.522	85.843						
9	0.59	2.948	88.791						

### 9.6.Anexo 6

A continuación, se mostrarán las Baremaciones, resultados arrojados del software Spss versión 25.

#### 9.6-1. Condiciones de Trabajo

		CondEnt	CondRies	CondSCT	CONDTRBO
N	Válido	39	39	39	39
	Perdidos	0	0	0	0
Media		5.1709	4.4359	4.6667	4.7578
Desv. Desviación		0.90683	0.83964	0.86518	0.69610
Percentiles	33,33	5.0000	4.2000	4.3333	4.4148
	66,66	5.5000	4.6000	5.0000	5.0037

#### 9.6-2. Desempeño Laboral

		OrientRes	Calidad	RelInterp	Iniciativa	TbjoEqui	Organiz	DESEMPEÑO
N	Válido	39	39	39	39	39	39	39
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		5.1368	4.7846	5.3504	5.3462	5.5299	5.4615	5.2682
Desv. Desviación		0.79736	0.69643	0.75296	0.67282	0.75207	0.77465	0.60059
Percentiles	33,33	5.0000	4.6000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.9806
	66,66	5.3333	5.0000	5.3333	5.5000	5.6667	5.6667	5.3722

## 9.7. Anexo 7

Se visualizará el anova y resumen del modelo por cada dimensión de la variable de condiciones de trabajo, donde contribuirá para saber si hay o no influencia.

### - Condiciones de entorno

#### Resumen del modelo<sup>b</sup>

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,525 <sup>a</sup>	,275	,256	,50547	1,614

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,588	1	3,588	14,045	,001 <sup>b</sup>
	Residuo	9,453	37	,255		
	Total	13,042	38			

a. Variable dependiente: DL

b. Predictores: (Constante), Centorno

### - Condiciones de riesgo

#### Resumen del modelo<sup>b</sup>

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,304 <sup>a</sup>	,092	,068	,56559	1,430

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,206	1	1,206	3,770	,060 <sup>b</sup>
	Residuo	11,836	37	,320		
	Total	13,042	38			

a. Variable dependiente: DL

b. Predictores: (Constante), CRiesgo

- **Condiciones de servicio del centro de trabajo**

**Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,419 <sup>a</sup>	,176	,154	,53894	1,461

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,295	1	2,295	7,901	,008 <sup>b</sup>
	Residuo	10,747	37	,290		
	Total	13,042	38			

a. Variable dependiente: DL

b. Predictores: (Constante), CServicios