

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



**Condiciones laborales y su influencia en la productividad de los  
colaboradores de tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura  
2023**

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

**AUTOR**

**Karla Edith Panta Ramirez**

**ASESOR**

**Carlos Eduardo Montero Flores**

<https://orcid.org/0000-0002-3738-850X>

**Chiclayo, 2025**

**Condiciones laborales y su influencia en la productividad de  
los colaboradores de tres empresas de productos  
hidrobiológicos, Sechura 2023**

PRESENTADA POR  
**Karla Edith Panta Ramirez**

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

Diogenes Jesus Diaz Rios  
PRESIDENTE

Jose Carlos Montes Ninaquispe  
SECRETARIO

Carlos Eduardo Montero Flores  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme fuerza durante mi trayecto universitario, permitiéndome superar obstáculos sin rendirme; a mis padres Carlos y Edith por ser mi motor, ejemplo de superación y amor a lo largo de esta travesía y finalmente a mis hermanos. Ellos ocupan el lugar más significativo en mi vida y son los principales protagonistas de la realización de este anhelado sueño.

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad que me acogió y por las oportunidades que he tenido durante mi tiempo como estudiante. Expreso mi gratitud hacia mis profesores, compañeros y todas las personas que contribuyeron a mi desarrollo profesional. Especialmente a mi tutor de tesis, por su perseverancia y constante respaldo a lo largo de este proceso. Gracias totales.

# CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de internet	7%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de internet	5%
3	<a href="https://riudg.udg.mx">riudg.udg.mx</a> Fuente de internet	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad de Piura Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://mae.posgrado.fca.uas.edu.mx">mae.posgrado.fca.uas.edu.mx</a> Fuente de internet	<1%
8	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de internet	<1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de literatura .....</b>	<b>10</b>
<b>Materiales y métodos.....</b>	<b>14</b>
<b>Resultados y discusión.....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>25</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>25</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>26</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>28</b>

## Resumen

El presente trabajo fue desarrollado con el propósito de establecer influencia entre las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores en tres empresas de productos hidrobiológicos, 2023. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo básico, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transversal; así pues, para el estudio de investigación se tomó en cuenta la población integrada por los trabajadores de las tres empresas que brindan productos hidrobiológicos en Sechura. Asimismo, se emplearon dos instrumentos de recopilación de datos, se utilizó el cuestionario de Benavides y Merino (2016), para medir la primera variable y para la segunda con el instrumento de Robbins y Jugde (2013); en las cuales se midieron a través de una escala ordinal, cuyos rangos iban desde “totalmente de acuerdo” hasta “en desacuerdo”.

Los hallazgos del estudio evidencian que existe una influencia significativa entre las variables analizadas. En este sentido, se observa que unas buenas o altas condiciones laborales se reflejan positivamente en la productividad de los empleados dentro de las empresas evaluadas.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, productividad, hidrobiológico, colaboradores, desempeño, organizacional.

**JEL:** M1, M10, M12, M14

## **Abstract**

This study was developed to establish the influence between working conditions and employee productivity at three hydrobiological product companies in 2023. A quantitative research approach was used, with a basic explanatory level, a non-experimental design, and a cross-sectional approach. Thus, the research study considered the population comprised of workers from the three companies that provide hydrobiological products in Sechura. Two data collection instruments were used: the Benavides and Merino (2016) questionnaire to measure the first variable, and the Robbins and Jugde (2013) instrument for the second. Both variables were measured using an ordinal scale ranging from "strongly agree" to "disagree."

The study's findings show a significant influence between the variables analyzed. In this sense, it is observed that good or high working conditions positively reflect on employee productivity within the companies evaluated.

**Keywords:** Working conditions, productivity, hydrobiological, collaborators, performance, organizational.

**JEL:** M1, M10, M12, M14

## **Introducción**

En algunos casos, las empresas pueden estar más enfocadas en brindar productos/servicios con total calidad hacia los clientes en lugar de preocuparse por aquellas situaciones negativas que padecen los empleados en su entorno de trabajo, lo que puede generar malas condiciones laborales para los empleados. Esto puede incluir largas jornadas laborales, falta de protección y seguridad, entre otros factores. Las tres empresas de productos hidrobiológicos a investigar no cuentan con seguros de salud, rotación obligada, no hay equipamiento adecuado, lo que conlleva a la insatisfacción laboral por parte de los trabajadores afectando la productividad empresarial. Actualmente, las condiciones laborales y las estrategias para incentivar a los colaboradores se han vuelto temas de gran relevancia, debido al alto nivel de competencia entre organizaciones y a las crecientes incertidumbres financieras.

Sabastizagal et al., (2020) señalan que las condiciones laborales se configuran en el entorno de trabajo e implican el cuidado del bienestar de los empleados, la implementación de medidas preventivas y la disponibilidad de recursos dentro de la empresa. Cuando no se garantizan condiciones laborales adecuadas, los colaboradores pueden verse expuestos a riesgos que afectan negativamente su salud. Estas condiciones abarcan tanto la organización del trabajo como el entorno inmediato, incluyendo factores de riesgo físicos, químicos, psicológicos, mecánicos y ergonómicos. La gestión de estos factores busca minimizar o eliminar la posibilidad de daño personal, deterioro de los equipos e infraestructura, y asegurar la seguridad y salud en el entorno laboral.

En este contexto, las condiciones laborales juegan un rol fundamental en el desarrollo de las operaciones productivas dentro de una organización, ya que influyen directamente en el comportamiento de los colaboradores y, por ende, en la productividad organizacional. Tanto el ambiente físico como el entorno psicológico y emocional en el que trabajan los empleados, así como los recursos y herramientas de trabajo proporcionados por la empresa. Así mismo, las condiciones laborales se basan en lo que perciben los trabajadores dentro de su área de trabajo, los factores que influyen son: el ambiente físico, las características estructurales y el ambiente social. Estos elementos repercuten tanto en el comportamiento, en la subjetividad y en las reacciones de los empleados en su entorno laboral y también con la productividad de la organización (Pilligua, Arteaga & Palacios, 2019).

No obstante, el desgaste laboral puede afectar negativamente el desempeño y la capacidad del empleado para cumplir con sus responsabilidades asignadas, lo que puede

derivar en errores y una disminución de la eficacia dentro del equipo de trabajo. Según Delgado (2020), entre los factores que contribuyen a esta situación se encuentran la falta de autonomía en la toma de decisiones, la presión por entregar informes en plazos reducidos, la asignación de tareas fuera del ámbito de competencia del trabajador, la carencia de capacitación continua, condiciones físicas inadecuadas en el entorno laboral y la insuficiencia de recursos para realizar sus funciones.

Ojeda (2019) señala que, si bien el área de Recursos Humanos ha implementado incentivos y beneficios para los empleados, persisten niveles bajos de satisfacción laboral en algunos casos. Esto sugiere que los incentivos por sí solos no garantizan el bienestar del trabajador, siendo igualmente cruciales las condiciones laborales y la productividad. Contar con un ambiente de trabajo adecuado es fundamental, ya que influye directamente en el rendimiento y la productividad de los empleados. Estos componentes son esenciales para construir un ambiente laboral positivo, donde prevalezcan la colaboración en equipo y la cooperación mutua. De acuerdo con Peralta (2018), cuando existen conflictos, falta de cooperación o un clima laboral negativo, las condiciones laborales se ven afectadas, lo que puede derivar en una disminución tanto en la satisfacción como en la productividad de los empleados. Por lo tanto, un entorno laboral saludable no solo depende de los recursos disponibles, sino también de la calidad de las relaciones interpersonales y del ambiente que se genera en el lugar de trabajo.

La investigación se llevará a cabo en tres empresas del sector hidrobiológicos, dedicadas principalmente a la extracción y comercialización de productos marinos para el consumo humano. En estas empresas se ha identificado la falta de condiciones óptimas, tanto en infraestructura como en equipamiento adecuado, lo cual repercute negativamente en la productividad de los trabajadores y en sus condiciones laborales. Estos indicadores representan un problema que repercute en la productividad de los trabajadores. Por lo mencionado, se formula la presente interrogante materia de investigación: ¿En qué medida las condiciones laborales influyen sobre la percepción de productividad de los colaboradores en las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023?

Teniendo como objetivo general: Determinar la influencia del constructo condiciones laborales sobre la productividad según la percepción de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023 y los específicos: Identificar el nivel de las condiciones de trabajo; Identificar el nivel de la productividad y determinar la influencia de las dimensiones de las condiciones laborales sobre la productividad de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023. Todo

ello, se respondió la hipótesis: Las condiciones laborales influyen moderadamente en la productividad de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023.

La investigación se justifica, debido a que tendrá un impacto directo en los trabajadores, ya que están involucrados en el entorno laboral e impactan en la percepción de la productividad en el día a día. Este estudio demuestra su importancia en la profundización y desarrollo del conocimiento sobre las condiciones de trabajo en tres empresas de productos hidrobiológicos de la provincia de Sechura. Los resultados de esta investigación estarán orientados a promover mejoras en las condiciones laborales de los empleados de las empresas mencionadas. A través del análisis de la información recopilada, se busca identificar brechas existentes y proponer acciones concretas que contribuyan a optimizar la productividad. Las empresas participantes podrán beneficiarse del estudio mediante la aplicación de los instrumentos utilizados, ya que podrán realizar y analizar ejercicios relacionados con los problemas a los que se enfrentan en su problemática.

### **Revisión de literatura**

Montoya y Miguez (2019) indagaron con respecto a las condiciones de desperfecto de las situaciones en el trabajo de profesionales. Para lograrlo, llevaron a cabo un análisis cuantitativo con el fin de detallar aspectos sociodemográficos y ocupacionales de una población determinada. Posteriormente, utilizaron un análisis de homogeneidad para agrupar las variables que permiten examinar las condiciones laborales de los profesionales en un índice que establece niveles de precariedad laboral. Como resultado, descubrieron que el nivel educativo alcanzado por estos trabajadores les brinda oportunidades para acceder a ocupaciones y sectores económicos que ofrecen mejores condiciones laborales, lo cual se traduce en una baja proporción de profesionales en empleos precarios.

Después de una minuciosa revisión de investigaciones, se descubrió que el estudio realizado por Bashir et al. (2020), mostró resultados que respaldan la idea de que las condiciones laborales pueden mejorar la eficiencia de los empleados y sugieren beneficios para las empresas al implementar estas condiciones. De manera similar, Putra et al. (2020) hacen hincapié en que un entorno laboral favorable tiene efectos positivos en el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, sugieren a las empresas priorizar esta dimensión con el fin de potenciar los resultados y aumentar la productividad. También,

en un estudio reciente realizado por Parent-Lamarche et al. (2021) se examinó cómo las condiciones organizativas del trabajo pueden influir en el rendimiento laboral. Se descubrió que elementos como la cantidad de horas trabajadas, la inseguridad laboral y las demandas psicológicas tienen una relación indirecta con un menor. Se enfatiza la relevancia de concentrarse en aspectos particulares de la estructura laboral.

En el estudio realizado por Romero (2018), llevó a cabo un estudio sobre el ambiente laboral de los trabajadores que desempeñan su jornada en compañías SEIC. Para llevar a cabo esta investigación, se consideraron los indicadores recopilados en los Censos Económicos de 2004, 2009 y 2014. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que tanto la compensación como las prestaciones otorgadas a los empleados del sector de conocimiento en la industria SEIC son menores al promedio del sector servicios. Además, la subcontratación es una práctica dominante y se observa una falta de equidad de género.

Jaimes et al., (2018) se enfocaron en identificar aquellos factores que llegan a tener influencia en lo que respecta la productividad de trabajo en las PYMES, empresas medianas y pequeñas, del sector de la confección de Bucaramanga, Colombia. Para ello, realizaron investigaciones sobre la productividad de los trabajadores desde dos ángulos: la dimensión humana y la dimensión de procesos. Los resultados del análisis exploratorio factorial muestran que, en el plano de la dimensión humana surten factores como el comportamiento grupal y el enfoque del ambiente laboral que logran detallar un 62,32 por ciento en lo que concierne la variabilidad de los datos mencionados, materia de su investigación. Por otro lado, en la investigación realizada por los autores antes mencionados se muestra la existencia de factores que tienen influencia en el plano del proceso productivo con respecto a la gestión de procesos y capacidades de control que logran ubicar un resultado del 59,42 por ciento de la variabilidad mencionada.

El ambiente de trabajo incluye diversos factores físicos y emocionales que afectan tanto las actuaciones y el rendimiento por parte de lo que integran el grupo en el ambiente laboral. Es determinante poder ubicar que para que exista un desarrollo y satisfacción por parte del personal de trabajo es crucial un buen ambiente burocrático u organizacional que permita un mayor rendimiento por parte de los sujetos que perciben en el trabajo. Asimismo, se debe tener en cuenta que las organizaciones ubiquen la creación de un entorno laboral positivo, puesto que esto permitirá el desarrollo de los estándares de productividad en el trabajo (Pilligua & Arteaga 2019).

En conclusión, la percepción de los colaboradores sobre su trabajo en la organización, ambiente y su caracterización como el ambiente físico, estructural y social. Estos aspectos

tienen un impacto significativo en cómo los empleados se comportan, reaccionan y se sienten en el lugar de trabajo, así como en la productividad de una institución. Últimamente, los autores mencionaron que hay una correlación entre el rendimiento laboral y el ambiente organizacional. Palacios, (2019).

En cuanto a las condiciones laborales se explica que, los colaboradores valoran el ambiente laboral en términos de su bienestar personal y las condiciones que facilitan un desempeño efectivo. Priorizan entornos laborales seguros, cómodos, limpios y libres de distracciones, ya que esto les permite concentrarse en realizar un trabajo de calidad. Las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en el logro de metas establecidas en las organizaciones, puesto que si existe una productividad por parte de los trabajadores de la empresa se verá reflejado en la influencia por las facilidades proporcionadas.

Así mismo, engloban el conjunto de circunstancias y elementos que impactan en el entorno de trabajo y en la vivencia de los trabajadores. Estas condiciones comprenden diversos aspectos, como el entorno físico, la compensación económica, los horarios laborales, la seguridad y salud ocupacional, las oportunidades de crecimiento profesional, las interacciones laborales y otros elementos que impactan en el bienestar y la calidad en el ámbito laboral. De esta manera Quispe y Antezana (2020) se refieren a los aspectos fundamentales y necesarios relacionados con el entorno en el lugar donde el trabajador realiza su labor Fontalvo et al. (2017).

Condiciones de seguridad. Para Phama y Nguyen (2020), en el entorno de trabajo, la seguridad se conceptualiza como un conjunto de sistemas médicos, psicológicos y educativos que ayudan a prevenir accidentes, prevenir riesgos ambientales, informar a los trabajadores sobre los aspectos necesarios de las medidas preventivas y promover medidas preventivas para que los trabajadores tomen y sigan estas medidas. Se entiende que el servicio de seguridad es un conjunto de normas y procesos para gestionar el uso de los activos disponibles para responder a incidentes y ejercer un mayor control sobre el conjunto de objetivos que se persiguen. Cada gerente es responsable de los temas de seguridad en su área, pero la organización tiene una autoridad de seguridad que asesora a todos los gerentes sobre este tema.

Condiciones Ergonómicas. Para Meena et al. (2014), la ergonomía es un estudio integral del comportamiento de las personas en relación con el funcionamiento de equipos y herramientas en un ambiente de trabajo específico, estudiando la mejora de tres sistemas (alrededor de personas y máquinas). La ergonomía se utiliza para determinar cómo debe

diseñarse y ajustarse el entorno de trabajo para adaptarse al trabajador con la finalidad de evitar problemas de salud y, por lo tanto, mejorar el rendimiento. Este es también el concepto de adaptar el trabajo al empleado, es decir, lo que se necesita en el trabajo. se utiliza el campo y los medios” Giglioli, (2020).

**Condiciones Higiénicas.** Se refiere a la inspección de aspectos del área de trabajo que pueden causar lesiones o enfermedades y pueden reducir significativamente las lesiones o enfermedades (Fundación Universitaria Iberoamericana)

Según Chiavenato (1999), las técnicas para proteger al trabajador de daños físicos y psíquicos son aquellas que lo protegen de los riesgos para la salud de estas tareas típicas y del ambiente en que se realizan. Como indican Cimo et al. (2002), la finalidad de la higiene ocupacional es asegurar y mejorar la calidad de salud de los empleados en relación con su trabajo. Además, se relaciona con el desenlace y prevención de enfermedades ocasionadas por los empleados y su ambiente físico de trabajo, es decir, es preventivo porque está directamente relacionado con la salud de los trabajadores.

**Condiciones Psicosociales.** Las condiciones psicosociales “son interrelaciones entre el cargo, la condición física y la condición de la empresa, y entre las habilidades de los asociados, sus responsabilidades, su educación y su situación personal, todo lo cual puede interferir con la apreciación y la experiencia. terapia, rendimiento y disfrute”. En el libro Prevención de Riesgos Específicos del Centro de Aprendizaje, las condiciones psicosociales se definen como condiciones que son efectivas en el lugar de trabajo y se relacionan con el bienestar de la empresa, su competencia y desempeño, la capacidad de dominar para bien o para mal. salud del trabajador y desarrollo laboral, Mochamad et al. (2020).

Por otro lado, la productividad, se explica como el resultado derivado de la gestión de diversos medios, y no como el factor que origina dicho resultado. Se trata de la correlación entre los logros obtenidos y los recursos empleados dentro de todo el procedimiento de producción. En el sector de los RR. HH, la productividad se evalúa en función del rendimiento alcanzado en relación con el tiempo invertido. En resumen, la productividad se basa en el esfuerzo desplegado, la implementación de métodos racionales, el interés y la motivación que las instituciones demuestran (Condor, 2018). Sus dimensiones son las siguientes:

**Eficiencia.** En un entorno laboral, enfocar en plano de eficiencia nos condice a llevar a cabo las tareas de manera ágil, precisa y utilizando de manera eficiente los recursos disponibles. Se busca minimizar el desperdicio, reducir los costos innecesarios y evitar

demoras, al mismo tiempo que se busca maximizar la calidad y el rendimiento. Implica también, el cumplimiento de todas las tareas asignadas por la entidad; pues, en cierta manera se utilizan los medios recabados por la producción al grado de tener una optimización para transformar productos. La eficiencia se utiliza como indicador para medir la productividad.

Eficacia. Implica el poder alcanzar la meta deseada tras plantearse objetivos con una proyección satisfactoria. Se trata de la habilidad para producir los resultados esperados y cumplir con las expectativas de manera efectiva.

La eficacia se concentra en los resultados finales y evalúa si se han logrado los objetivos establecidos. Implica la capacidad de tomar las acciones adecuadas para obtener los resultados deseados y alcanzar los estándares establecidos. Implica cumplir de manera óptima con los compromisos y responsabilidades laborales, maximizando tanto: recursos y esfuerzo para lograr alcanzar esas metas trazadas de la empresa.

Es importante tener en consideración que los empleados tienen que contar con herramientas adecuadas, un personal calificado, un plan sólido, un control y una supervisión de todas las actividades dadas.

### **Materiales y métodos**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, pues para Alan & Cortez (2017) se basa en analizar y verificar datos e información. Siendo de tipo básica, con un diseño no experimental pues las variables no fueron manipuladas y de corte transversal y con un alcance causal.

La población fue finita, ya que se tuvo un listado de población que consta de 105 trabajadores provenientes de 3 empresas que procesaban productos hidrobiológicos en la provincia de Sechura. Se tomó como muestra el 100% de la población, por lo que fue censal porque se tuvo acceso a todos los elementos. Por lo tanto, no fue necesario aplicar la técnica del muestreo. Y se tuvo como criterios de inclusión: colaboradores que estén en planilla, que respondan correctamente el cuestionario (en cada ítem haya marcado una sola alternativa y que hayan marcado en cada ítem. En cuanto a los criterios de exclusión son: trabajadores que no respondan correctamente el cuestionario, que estén de permiso a la hora de aplicar el cuestionario o que estén de vacaciones.

Se emplearon dos cuestionarios: para la primera variable se utilizó el instrumento de Benavides y Merino (2016), compuesto por 21 ítems divididos en 4 dimensiones: Condiciones de seguridad (ítems 1 al 3), condiciones higiénicas (ítems 4 al 8), condiciones ergonómicas (ítems 9 al 11) y condiciones psicosociales (ítems 12 al 21).

Para la variable de productividad se empleó el instrumento de Robbins y Jugde (2013), el cual consta de dos dimensiones: eficacia y eficiencia, con un total de 19 ítems. Ambos cuestionarios se basaron en la escala Likert. Cabe recalcar que se utilizaría el coeficiente V. de Aiken en la primera variable teniendo como resultado 0.99 y para productividad de 0.99, para medir la confiabilidad.

Ambos cuestionarios fueron distribuidos de manera virtual a través de Google Forms, según la decisión de los gerentes de las empresas, con el fin de evitar interrupciones durante las horas de trabajo. Se asignó un tiempo de 8 a 10 minutos para completar cada cuestionario, lo que permitió su finalización en un período de 10 días. Para el procesamiento de datos, se utilizó el programa SPSS v.29 y se ingresaron los datos en Microsoft Excel. Los resultados se analizaron mediante gráficos y distribuciones de frecuencia para evaluar el nivel de cada variable. Además, se planeó utilizar el análisis de regresión múltiple para determinar la influencia de las variables.

## **Resultados y discusión**

En el presente capítulo, se mostrarán los resultados que corresponden a cada uno de los objetivos de la investigación.

### **Objetivo específico 1**

Identificar el nivel de las condiciones laborales de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023.

En la tabla 1 se muestra que el nivel de las condiciones laborales de las tres empresas de productos hidrobiológicos es alto con un 83%, por lo que se infiere que, hay un ambiente adecuado para poder desempeñarse con todas las herramientas necesarias de acuerdo con su cargo, recibiendo ayuda de sus compañeros y jefes. Así como también, muestra que sus trabajadores están seguros en su área laboral para así promover un entorno de trabajo positivo.

Bashir et al. (2020), señalan que las condiciones laborales influyen positivamente en la eficiencia de los empleados, sugiriendo que las empresas pueden beneficiarse al promover entornos laborales adecuados. Esto respalda la idea de que los trabajadores, al enfrentarse a mejores condiciones laborales, logran aplicar de manera más eficaz sus conocimientos y habilidades. Por su parte, Montoya y Míguez (2019) destacan que la mejora en las condiciones laborales facilita que los trabajadores accedan a empleos y sectores económicos más favorables, lo que contribuye a una menor proporción de profesionales desempeñándose en entornos inseguros.

Por ende, los hallazgos de Bashir et al. (2020) y Montoya y Miguez (2019) coinciden en resaltar que unas adecuadas condiciones laborales no solo optimizan el desempeño de los trabajadores, sino que también fortalecen su acceso a mejores oportunidades profesionales. De manera complementaria, Bashir et al. (2020) enfatizan que la gestión de las condiciones laborales resulta crucial para el logro de los objetivos organizacionales, al impactar directamente en la productividad y eficiencia del personal.

**Tabla 1**

*Nivel de las condiciones laborales de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos*

Variable	Nivel	N	%
Condiciones Laborales	Bajo	0	0
	Medio	18	17
	Alto	88	83
Total		106	100

En la tabla 2, se observa que la dimensión de condiciones higiénicas presenta el mayor predominio, con un nivel alto del 81%. Este resultado sugiere que, en las organizaciones de empresas de hidrobiológicos evaluadas, los trabajadores operan en ambientes donde las medidas de higiene y seguridad son adecuadas. La alta puntuación permite inferir que los empleados no están expuestos de manera significativa a la inhalación de polvo o humo, ni al contacto directo con sustancias nocivas, además de contar con protocolos y medidas de seguridad que protegen su salud. Después de esta, tenemos la dimensión de seguridad con un nivel alto del 79%, por lo que se analiza que, la gran parte de los trabajadores utilizan los equipos necesarios en su entorno laboral donde no les provoca algún daño/caída; así pues, la organización cumple con las normativas para garantizar la salud de los empleados, contribuyendo a un entorno de trabajo productivo y sostenible.

Con respecto a la dimensión ergonómica representa un nivel alto del 71%, lo que se manifiesta que las condiciones físicas son aceptables ya que algunos de estos se encargan de realizar trabajos que implica la carga de objetos pesados y realizan movimientos repetitivos y continuos con los brazos cada poco segundo; por lo que la organización brinda comodidad en las tareas laborales. Y con un nivel bajo, tenemos la dimensión psicosocial, lo que se deduce que para pocos de los trabajadores su remuneración es justa

con relación a su rendimiento laboral, perciben poca ayuda por parte de sus compañeros en lo que respecta la realización de sus tareas, su trabajo en poca medida le permite hacer cosas nuevas, no esconden sus emociones y sentimientos.

Pham & Nguyen (2020), la seguridad se define como un conjunto de sistemas médicos, psicológicos y educativos cuyo objetivo es evitar accidentes, minimizar riesgos ambientales y brindar orientación a los empleados sobre medidas preventivas fundamentales. Además, su propósito también radica en fomentar la adopción y el cumplimiento. Dentro de estas medidas, se pueden considerar aspectos que incluyen el espacio disponible, la adecuada ventilación del lugar, el suministro de herramientas necesarias y seguras, mantener una temperatura óptima y garantizar en general un ambiente seguro. Un ambiente de trabajo favorable, en contraste con uno desfavorable, promueve el bienestar y la satisfacción de los empleados. Para mejorar la productividad y el ambiente laboral, es fundamental que los compañeros de trabajo brinden respaldo moral a los colaboradores. En cuanto a las condiciones ergonómicas, se consideran actividades que incluyen levantar objetos pesados, realizar movimientos repetitivos y mantener diferentes posturas de trabajo. Los colaboradores responden de manera diferente a los factores de riesgo ergonómicos; por ejemplo, algunos pueden presentar síntomas de lesiones mientras otros que realizan las mismas acciones no experimentan ningún síntoma (Meena et al., 2014). Corroborando con Nanda et al. (2020) se examinó el impacto del entorno de trabajo psicológico y la carga laboral en las intenciones de rotación, encontrando que también existe una relación significativa entre el estrés laboral y estas intenciones. Además, los resultados revelaron que el entorno de trabajo. El estado de los compañeros, la eficiencia en las tareas y el nivel de colaboración afectan significativamente al estrés laboral, lo cual también se refleja en el ambiente psicológico del trabajo.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de condiciones laborales de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos*

Dimensiones	Nivel	n	%
De seguridad	Bajo	5	4.7
	Medio	17	16
	Alto	84	79.3
	Total	106	100
Higiénicas	Bajo	3	2.8
	Medio	17	16
	Alto	86	81.2
	Total	106	100
Ergonómicas	Bajo	2	2
	Medio	28	26.4
	Alto	76	71.7
	Total	106	100
Psicosociales	Bajo	0	0
	Medio	96	91
	Alto	10	9.4
	Total	106	100

### ***Objetivo específico 2***

Identificar el nivel de la productividad de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023.

En la tabla 3 se evidencia que estas empresas de productos hidrobiológicos, su productividad percibida alcanza un nivel alto de un 96.2%, lo que se demuestra que la mayoría de los trabajadores tienen un rendimiento satisfactorio y adecuado dentro de su área laboral, cumpliendo con los objetivos diarios de las organizaciones, así como también tienen comportamientos que van acorde con su posición de trabajo; por otro lado, hay un nivel medio de 3.8% donde son pocos de estos empleados que mediamente cumplen con las actividades de su entorno laboral.

Jaimes et al. (2018), el ambiente de trabajo tiene un papel indiscutible en el fomento del desempeño satisfactorio de los trabajadores. Adicionalmente, de acuerdo a la

investigación realizada por Putra et al. (2020), un entorno laboral favorable tendrá un impacto positivo en la eficiencia y la productividad. Por lo tanto, es comprensible que los trabajadores busquen un ambiente seguro y bien organizado que les permita evitar problemas de salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales (Palacios, 2019). Este deseo refleja la importancia que los empleados otorgan a su bienestar y seguridad en el lugar de trabajo, lo cual puede influir significativamente en su satisfacción laboral y, en última instancia, en el éxito de la empresa.

**Tabla 3**

*Nivel de productividad de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos*

Nivel	N	%
Bajo	0	0
Medio	4	3.8
Alto	102	96.2
Total	106	100

En la tabla 4 se puede observar que la dimensión predominante es la de eficiencia con un nivel alto del 98.1%, por lo que implica que gran parte de los empleados utilizan las herramientas adecuadas para su trabajo y revisan correctamente los productos con los que trabajan, cumpliendo las normas de calidad y con las tareas asignadas según sus criterios de calidad; así pues, hacen buen uso de sus habilidades para aportar sugerencias a su jefe, sin que haya algún tipo de miedo al consultar alguna pregunta o duda. Seguida de esta, con un nivel medio la dimensión de eficacia, lo que se infiere que gran parte de los trabajadores cumplen adecuadamente las normas establecidas, supervisan adecuadamente su cartera de clientes, tienen en cuenta la información actualizada para rendir al máximo y que se comprometen con los clientes durante sus actividades dentro de su cargo laboral.

Pilligua & Artega (2019), sostienen que la creación de un entorno laboral positivo es crucial para las organizaciones, ya que esto promoverá el establecimiento de niveles óptimos de productividad en el trabajo. Cuando se analizó la productividad de los empleados, se encontró que estaba al nivel regular o medio. Esto indica que no están logrando alcanzar el rendimiento eficaz y eficiente esperado, posiblemente debido a una insatisfacción hacia las condiciones laborales proporcionadas por las empresas. Según

Robbins y Judge (2013) si los colaboradores no logran alcanzar un nivel óptimo de productividad, es probable que la actitud sea el factor principal. Esto se debe a que la productividad juega un papel crucial en el comportamiento organizacional. Es por ello que la productividad necesita tanto eficacia como eficiencia para lograr de forma efectiva sus objetivos y metas, los cuales a su vez dependen de alcanzar dichos objetivos en manera eficiente.

**Tabla 4**

*Nivel de dimensiones de la productividad de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos*

Dimensiones	Nivel	N	%
Eficacia	Bajo	0	0
	Medio	98	92.5
	Alto	8	7.5
	Total	106	100
Eficiencia	Bajo	0	0
	Medio	2	1.9
	Alto	104	98.1
	Total	106	100

### ***Objetivo específico 3***

Determinar la influencia de las dimensiones de las condiciones laborales sobre la productividad de los trabajadores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023.

De acuerdo con los resultados del análisis de regresión lineal presentados en la Tabla 5, se observa que el modelo tiene una constante de 75.445, la cual es estadísticamente significativa ( $t = 8.928$ ;  $p = 0.000$ ). Esto indica que, incluso cuando las dimensiones de las condiciones laborales se encuentran en su nivel mínimo, existe una productividad base perceptible por parte de los trabajadores.

Sin embargo, al analizar los coeficientes individuales de cada dimensión (seguridad, higiene, ergonomía y condiciones psicosociales), se evidencia que ninguna de ellas muestra un valor de significancia ( $p$ ) menor a 0.05, lo cual indica que no tienen influencia estadísticamente significativa de manera individual sobre la productividad. Por ejemplo,

la dimensión de condiciones ergonómicas muestra un coeficiente  $B = 0.364$  y un valor  $p = 0.477$ , y las condiciones psicosociales presentan un coeficiente nulo ( $B = 0.000$ ;  $p = 1.000$ ), evidenciando que su efecto sobre la productividad es inexistente en este modelo.

En cuanto a la capacidad explicativa del modelo, los datos de la Tabla 6 indican que el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue de 0.202, es decir, el 20.2 % de la variabilidad en la productividad puede ser explicada por las dimensiones de las condiciones laborales. Al considerar el  $R^2$  ajustado (0.187), que corrige por el tamaño muestral y el número de variables, se confirma que el modelo posee un efecto estadísticamente significativo pero débil.

De acuerdo con los criterios de interpretación propuestos por Cohen (1988), un  $R^2$  entre 0.13 y 0.26 representa un efecto pequeño a moderado, por lo tanto, los resultados obtenidos se ubican en el umbral de un efecto pequeño, lo cual es común en estudios del campo organizacional y social, donde múltiples factores no controlados pueden incidir en la productividad laboral (como motivación, liderazgo, carga de trabajo, entre otros).

A pesar de esta baja influencia individual, el modelo general sí resultó significativo ( $p = 0.003$ ), lo que permite afirmar que, de manera conjunta, las dimensiones de las condiciones laborales tienen cierta influencia sobre la productividad percibida. Sin embargo, esta relación no es concluyente ni lo suficientemente fuerte como para establecer una dependencia directa, por lo que debe interpretarse con precaución.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Parent-Lamarche et al. (2021), quienes sostienen que las condiciones laborales pueden tener un efecto positivo sobre la productividad cuando se complementan con incentivos organizacionales y estrategias de bienestar laboral. En contraste, estudios como el de Bashir et al. (2020) no encontraron una relación significativa entre beneficios laborales (como servicios de salud, transporte o actividades recreativas) y la productividad de los trabajadores, sugiriendo que los factores individuales y organizacionales tienen un peso más determinante en el rendimiento laboral.

En conclusión, si bien las condiciones laborales, como constructo general, pueden influir en la productividad, ninguna de sus dimensiones por separado muestra una influencia significativa en este estudio. Esto sugiere que su impacto solo se percibe cuando se analizan de manera integrada, apoyando la idea de que la productividad laboral es un fenómeno multicausal, que requiere un enfoque holístico para su comprensión y mejora.

**Tabla 5**

*Resultados del modelo de regresión lineal entre condiciones laborales y productividad de los trabajadores – Sechura, 2023*

	Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	75.445	8.450		8.928	0.000
	Condiciones de seguridad	0.343	0.487	0.120	0.703	0.483
	Condiciones higiénicas	-0.197	0.369	-0.114	-0.535	0.594
	Condiciones Ergonómicas	0.364	0.510	0.116	0.714	0.477
	Condiciones Psicosociales	0.000	0.259	0.000	0.001	1.000

**Tabla 6**

*Influencia de las dimensiones de las condiciones laborales sobre la productividad*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Sig.
1	,0. 45a	0.202	0.187	0.003

### ***Objetivo General***

Determinar la influencia del constructo condiciones laborales sobre la productividad según la percepción de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023.

Según los resultados de la tabla 07, la desviación estándar del error asociada a la constante es 12.612, lo que indica cuánto puede variar la productividad alrededor del valor estimado. El coeficiente de regresión ( $B = 0.149$ ) para la variable *condiciones laborales* indica el cambio esperado en la productividad por cada unidad de cambio en las condiciones laborales, manteniendo constantes las demás variables en el modelo. Si bien este coeficiente resulta positivo, el análisis indica que el modelo presenta un poder explicativo bajo, lo que implica que una proporción limitada de la variabilidad en la productividad es explicada por las condiciones laborales.

Por lo tanto, aunque la relación entre condiciones laborales y productividad es estadísticamente significativa a nivel del modelo general, no todas las dimensiones específicas del constructo condiciones laborales presentan significancia estadística. Esto indica que la influencia de dichas dimensiones sobre la productividad es débil o no

concluyente, y sugiere que existen otros factores que no han sido considerados en el modelo y que podrían estar influyendo de manera más decisiva en la productividad percibida por los trabajadores.

Jaimes et al. (2018), se encontró que las condiciones laborales tenían un impacto en la productividad de los empleados. A pesar de ello, también notaron una falta de lealtad entre los empleados, indicando así que la solución a problemas de productividad en las empresas no debe restringirse únicamente a mejorar las condiciones laborales. Romero (2018) descubrió resultados similares al diseñar un sistema de condiciones laborales para mejorar la productividad y eficiencia de la empresa. Su investigación reveló que las condiciones laborales tienen un impacto positivo en la productividad de los trabajadores.

**Tabla 7**

*Influencia de las condiciones laborales y la productividad*

	Modelo	B	Desv. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	78.030	12.612		6.187	0.000
	Productividad	0.149	0.156	0.093	0.954	0.042

En la Tabla 8, se identifica que el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) es de 0.20, es decir, solo el 20 % de la variabilidad en la productividad percibida puede explicarse por el constructo condiciones laborales. Al considerar el  $R^2$  ajustado, que es más riguroso al corregir por el número de predictores y el tamaño muestral, el valor cae a 0.01, lo cual refleja una capacidad explicativa muy baja del modelo en la práctica.

De acuerdo con Field (2018), el  $R^2$  ajustado es el indicador más confiable cuando se trabaja con constructos complejos como el de condiciones laborales, ya que este considera las múltiples dimensiones involucradas. Por tanto, si bien el modelo es estadísticamente significativo, su influencia real sobre la productividad es débil y debe interpretarse con cautela.

Esta situación se respalda en la literatura. Jaimes et al. (2018) encontraron que las condiciones laborales sí tienen un impacto en la productividad; sin embargo, también identificaron que este impacto puede verse limitado por otros factores como la falta de lealtad organizacional. En esa línea, Romero (2018) diseñó un sistema de condiciones laborales que mejoró la productividad, pero también evidenció que este efecto dependía de la presencia de otros elementos organizacionales como el liderazgo y la motivación.

Por lo tanto, no basta con mejorar las condiciones laborales de forma aislada para lograr un incremento sostenido en la productividad.

En suma, aunque los resultados reflejan que las condiciones laborales como constructo general tienen una relación positiva con la productividad, esta no es contundente ni significativa en todas sus dimensiones, lo que sugiere que intervienen otros factores no considerados en este modelo. Entre ellos podrían estar aspectos como el compromiso laboral, el estilo de liderazgo, la carga emocional o la cultura organizacional, los cuales deberían incluirse en futuros estudios para lograr una comprensión más integral del fenómeno.

**Tabla 8**

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Sig.
1	,093a	0.20	0.01	0.03

## **Conclusiones**

- Se concluye que el constructo condiciones laborales tiene una influencia significativa pero baja sobre la productividad percibida por los colaboradores. Aunque el modelo general fue significativo ( $p = 0.03$ ), su capacidad explicativa es limitada ( $R^2$  ajustado = 0.01), lo que indica que las condiciones laborales explican solo una parte reducida de la variabilidad en la productividad.

- Los resultados evidencian que las condiciones laborales en las tres empresas son percibidas como moderadas, con áreas de mejora principalmente en aspectos ergonómicos y psicosociales, según los promedios obtenidos en cada dimensión.

- La productividad percibida por los colaboradores se ubica en un nivel medio-alto, lo que sugiere que, si bien los trabajadores consideran que cumplen sus metas y responsabilidades, aún existen oportunidades para potenciar su rendimiento.

-Ninguna de las dimensiones analizadas (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales) mostró una influencia estadísticamente significativa de forma individual sobre la productividad, lo que sugiere que su impacto no es fuerte cuando se analizan por separado.

## **Recomendaciones**

- Se sugiere fortalecer las condiciones laborales de manera integral, dado que su efecto conjunto sobre la productividad es significativo. Además, se recomienda explorar otros factores organizacionales y personales que podrían mejorar el modelo explicativo y generar estrategias más efectivas.

-Se recomienda realizar diagnósticos internos periódicos para evaluar y optimizar cada dimensión de las condiciones laborales, prestando especial atención a aquellas áreas donde se perciben deficiencias, con el fin de elevar la calidad del entorno laboral.

-Es recomendable implementar mecanismos de retroalimentación y reconocimiento, así como programas de capacitación, que permitan mantener e incluso elevar los niveles de productividad percibidos por los colaboradores.

-Se recomienda abordar las condiciones laborales de forma global e integrada, ya que su efecto combinado resulta más relevante. Además, se sugiere profundizar en el análisis cualitativo para identificar posibles relaciones indirectas o moderadas entre estas dimensiones y la productividad.

## Referencias

- Alan, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Universidad técnica de Machala.*
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Benavides, F., Merino, P., Cornelio, C., Assunção, A., Agudelo, A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D., Berhó, F., Milián, L., Delclòs, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., Itatí, M. J., Lima, E., Martínez, D., Medeiros, A., ... Vives, A. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(9). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00210715>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Delgado, S. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *REVISTA EUGENIO ESPEJO*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018a). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018b). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Meena, M., Dangayach, G., & Bhardwaj, A. (2014). Investigating ergonomic issues among workers in hand block textile printing industries. *International Journal of Business and Systems Research*, 8(4), 392. <https://doi.org/10.1504/IJBSR.2014.065014>

- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, *10*(1), 70. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v10i1.1196](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196)
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). How do work organization conditions affect job performance? The mediating role of workers' well-being. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *36*(1), 48–76. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1872382>
- Pham, H., & Nguyen, H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters*, 2837–2844. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.025>
- Putra, A., Hariani, M., Nurmalasari, D., Irfan, M., & Hakim, Y. (2020). ROLE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO JOB PERFORMANCE. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, *1*(2), 1–13. <https://doi.org/10.35719/jiep.v1i2.20>
- Romero, J. (2018). Las condiciones laborales en la industria de los servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) en México en el nuevo siglo. *Análisis Económico*, *33*(83), 147–175. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2018v33n83/Romero>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, *37*(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

**Anexos****Anexo 1.***Carta de aceptación*

**"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"**

Para: Carlos Panta Álvarez- Gerente General.  
Julia Yolanda Panta Álvarez- Gerente General.  
Pedro Panta Panta- Gerente General.

De: Karla Edith Panta Ramirez - Estudiante de Administración de Empresas.

**Ref.: SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PARA TESIS DE GRADO**

De mi mayor consideración.

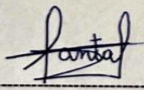
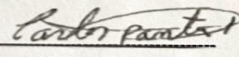
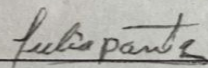
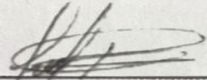
Por medio de la presente carta, le saluda KARLA EDITH PANTA RAMIREZ, identificada con DNI: 76004297, estudiante del 9no ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO-CHICLAYO y con Código Universitario: 191EP89070 me dirijo ante Uds. muy respetuosamente para solicitar autorización para recopilar información y poder desarrollar mi proyecto de investigación para tesis que tiene como título: "LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA-2024" en las instituciones que dirigen, el cual me permitirá obtener el Título Profesional de Lic. en Administración de Empresas.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceda a mi solicitud, por lo que me comprometo en cumplir con todos los reglamentos, horarios de trabajo que podamos acordar entre partes y, sobre todo, que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollarla de acuerdo a la necesidad que requiera su organización.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle mis sinceros agradecimientos y estima.

Chiclayo, octubre, 2023

 _____ KARLA EDITH PANTA RAMIREZ Estudiante de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	 _____ CARLOS PANTA ALVAREZ Gerente de EMPRESA CARED E.I.R.L
 _____ JULIA YOLANDA PANTA ALVAREZ Gerente de EMPRESA MAY PALVAR SAC	 _____ PEDRO PANTA PANTA Gerente de EMPRESA J&LP E.I.R.L

## Anexo 2.

### Matriz de consistencia

Pregunta de Investigación	Objetivo General	Hipótesis	Variables	
¿En qué medida las condiciones laborales influyen sobre la percepción de productividad de los colaboradores en las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023?	Determinar la influencia del constructo condiciones laborales en la productividad de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023.	Las condiciones laborales influyen significativamente en la productividad de los colaboradores las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura 2023.	Independiente: Condiciones laborales Dependiente: Productividad	
	<b>Objetivos Específicos</b>		<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
	Determinar el nivel de las condiciones laborales de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023.		<i>Independiente:</i> Condiciones laborales	
			Condiciones de seguridad	1,2,3
			Condiciones higiénicas	4,5,6,7,8
		Condiciones ergonómicas	9,10,11	

	Determinar el nivel de la productividad según la percepción de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023			
	Determinar la influencia de las dimensiones de las condiciones laborales sobre la productividad.		Condiciones psicosociales	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21
			<i>Dependiente:</i> Productividad	
			Eficacia	1,2,3,4,5,6,7,8
			Eficiencia	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 y19
<b>Metodología</b>				
<b>Tipo:</b> Aplicada		<b>Población:</b> Finita.		<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo				<b>Técnica:</b> Encuesta

<b>Alcance:</b> Explicativo o Causal	<b>Muestra:</b> Censal, se considerará al 100% de la población.	<b>Instrumento:</b>	Cuestionario
<b>Diseño:</b> No experimental	<p style="text-align: center;"><b>Procedimientos de análisis</b></p> Excel y SPSS, para ser procesados y obtener la información requerida a ser interpretada y discutida		

**Anexo 3***Matriz de operacionalización*

Variables	Dimensiones	Ítems
Condiciones Laborales	Condiciones de seguridad	1,2,3
	Condiciones higiénicas	4,5,6,7,8
	Condiciones ergonómicas	9,10,11
	Condiciones psicosociales	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21

*Fuente: Elaborado por Benavides y Merino (2016)*

Variables	Dimensiones	Ítems
Productividad	Eficacia	1,2,3,4,5,6,7,8
	Eficiencia	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19

*Fuente: Elaborado por Robbins y Judge (2013)*

**Anexo 4***Cuestionarios***CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES**

Tengan muy buenas tardes estimados colaboradores, el siguiente cuestionario tiene como propósito obtener información para conocer los atributos sobre cómo percibe las condiciones laborales en la empresa que trabaja.

**Instrucciones:** Marcar solo una respuesta en base al cuadro mostrado a continuación

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**ÍTEMS**

<b>N°</b>	<b>CONDICIONES LABORALES</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Condiciones de seguridad</b>								
1	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída							
2	Trabaja en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarle una caída							
3	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarle daños (cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones, etc.)							
<b>Condiciones higiénicas</b>								
4	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona							
5	Está expuesto a la luz (radiaciones) solar							
6	Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas nocivas/tóxicas							
7	Respira sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla.							
8	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basura, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)							

<b>Condiciones ergonómicas</b>								
9	Realiza tareas que le obligan a mantener posturas incómodas							
10	Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados							
11	Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada poco segundo							
<b>Condiciones psicosociales</b>								
12	Tiene que trabajar muy rápido							
13	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez							
14	Su trabajo exige que esconda sus emociones o sentimientos							
15	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades							
16	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas							
17	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan							
18	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización su trabajo							
19	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas							
20	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral							
21	En qué medida está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo, en caso de que se quedara desempleado							

**Anexo 5****CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD**

Tengan muy buenas tardes estimados colaboradores, el siguiente cuestionario tiene como propósito obtener información para conocer los atributos sobre cómo percibe su productividad en la empresa que trabaja.

**Instrucciones:** Marcar solo una respuesta en base al cuadro mostrado.

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	-------------------	---------------	-------------	------------	----------------	-----------------------

**ÍTEMS:**

<b>Eficacia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1	Cumple con los estándares establecidos adecuadamente							
2	Considera que la información actualizada es adecuada para desempeñarse de mejor manera							
3	Realiza adecuadamente seguimiento a su cartera de clientes							
4	Es adecuado verificar si los resultados obtenidos corresponden con los objetivos implantados para el rendimiento laboral							
5	Cumple adecuadamente con la meta establecida diariamente							
6	Es adecuado reajustar los objetivos para el rendimiento laboral							
7	Las labores o tareas que realiza en el día van de acuerdo a los criterios de calidad establecidos							
8	Las felicitaciones por el trabajo bien hecho son constantes							
<b>Eficiencia</b>								
9	Mi centro de labores utiliza la herramienta apropiada para poder saber la eficacia de mis actividades							
10	Las quejas o reclamos por un trabajo poco satisfactorio son constantes							
11	Los productos elaborados son revisados adecuadamente, cumpliendo con la norma de calidad							

12	La empresa tiene un sistema para que sus colaboradores alcancen sugerencias							
13	Los colaboradores no temen consultar a su jefe ante alguna duda que tuvieran							
14	Realiza adecuadamente el cumplimiento de su meta diaria							
15	Realiza adecuadamente el mantenimiento de sus herramientas de trabajo							
16	Es constante y persuasivo en las llamadas que realiza a sus clientes para el cierre de ventas							
17	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral es adecuada							
18	Es adecuado el canal para que se informen de algunas novedades en el proceso de Admisión							
19	Las metas establecidas están acorde al mercado laboral							

**Anexo 6***Validación por juicios de expertos***Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe Mg. Roberto Anchorena Roggeroni, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **“LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA, 2023”**; elaborado por el estudiante, **KARLA EDITH PANTA RAMIREZ**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de Octubre de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Anchorena', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

FIRMA DEL EXPERTO

————— DNI 17543676

Dr. / Mg. / Lic. / Nombre: Mg. Roberto Anchorena Roggeroni  
Cargo Actual: Docente por horas escuela de pos grado y educación continua.



### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, **EDGAR HERNAN SALAZAR MACO**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado "**LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA, 2023**"; elaborado por el estudiante, **KARLA EDITH PANTA RAMIREZ**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 13, de octubre de 2023.

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI 43063271

Dr. / Mg. / Lic. / Nombre: Maestría en Gestión Empresarial

Cargo Actual: Docente

---



### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, Eduardo Caro Muñoz, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, titulado **"LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA, 2023"**; elaborado por el estudiante, **KARLA EDITH PANTA RAMIREZ**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 13 de Octubre de 2023.

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI 91835070

Dr. / Mg. / Lic. / Nombre: Eduardo Caro Muñoz

Cargo Actual: Docente



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, MARTÍN MORES RUIZ, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado "LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA, 2023"; elaborado por el estudiante, KARLA EDITH PANTA RAMIREZ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Objetivos específicos:

- Determinar las condiciones laborales y sus directrices según la percepción de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos investigadas, Sechura, 2023.
- Determinar la productividad en la percepción de los colaboradores de las tres empresas de productos hidrobiológicos, Sechura, 2023.
- Determinar la influencia de las directrices de las condiciones laborales sobre la productividad.

Chiclayo, 13 de Octubre de 2023.

  
FIRMA DEL EXPERTO  
DNI 6760795

Dr. / Mg. / Lic. / Nombre: MARTÍN MORES RUIZ  
Cargo Actual: Profesor asistente a la Facultad de Ciencias Empresariales



### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, Luis Orlando Morante Adriánzen, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado "LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE TRES EMPRESAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SECHURA, 2023"; elaborado por el estudiante, KARLA EDITH PANTA RAMIREZ; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 13 de Octubre de 2023.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI 16622334

Dr. / Mg. / Lic. / Nombre: Luis Orlando Morante Adriánzen  
 Cargo Actual: Docente Ciencias Empresariales - Escuela Administración y Contabilidad