UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, SEDE CENTRAL, PUCALLPA, 2019

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MARÍA ANABELL TUESTA MONZÓN

SAMANTHA JUDITH ZEVALLOS RUIZ

LUIS GUSTAVO VÁSQUEZ SHELAMAUS

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 9:Am. del día viernes 15 de noviembre del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz (Miembro) y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, SEDE CENTRAL, PUCALLPA, 2019"**, por el/la Bachiller en Ciencias Administrativas: **Maria Anabell Tuesta Monzon,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 10:Am. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 9: Am .....del día viernes 15 de noviembre del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz (Miembro) y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, SEDE CENTRAL, PUCALLPA, 2019"**, por el/la Bachiller en Ciencias Administrativas: **Samantha Judith Zevallos Ruiz,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 10: Am .....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 9: 00 Hrs. del día viernes 15 de noviembre del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz (Miembro) y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, SEDE CENTRAL, PUCALLPA, 2019"**, por el/la Bachiller en Ciencias Administrativas: **Luis Gustavo Vasquez Shelamaus,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 10 Hrs. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Moises Amancio Cueva Muñoz
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Julio César Pastor Segura ……
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruíz ……
Miembro

Dr. Moisés Amancio Cueva Muñoz ……
Miembro

Mg. Edgar Guizado Moscoso ……
Asesor

Bach. María Anabell Tuesta Monzón ……
Tesista

Bach. Samantha Judith Zevallos Ruiz ……
Tesista

Bach. Luis Gustavo Vasquez Shelamaus ……
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

Constancia

N° 357

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) titulado:

LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, SEDE CENTRAL, PUCALLPA, 2019

Cuyo autor (es)	:	**TUESTA MONZON, MARIA ANABELL**
		ZEVALLOS RUIZ, SAMANTHA JUDITH
		VÁSQUEZ SHELAMAUS, LUIS GUSTAVO
Facultad	:	CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor (a)	:	Mg. GUIZADO MOSCOSO, EDGAR

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 09 %.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 30/09/2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL
Dirección General de Producción Intelectual
UCAYALI
DIMA PARI QUISPE
Direc. Gral Prod Intel

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, María Anabell Tuesta Monzón
Autor de la TESIS titulada:
"Las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019".

Sustentada el año: 2019
Con la asesoría de: Mg. Edgar Guizado Moscoso
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos:
Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 05 / 03 / 2020

Email: anabelltuesta18@gmail.com Firma:

Teléfono: 913524286 DNI: 73201878

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Samantha Judith Zevallos Ruiz

Autor de la TESIS titulada:

"Las condiciones Laborales y el desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede central, Pucallpa, 2019"

Sustentada el año: 2019

Con la asesoría de: Mg. Edgar Guizado Moscoso

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 05 / 03 / 2020

Email: judith.samy@gmail.com Firma:

Teléfono: 944958532 DNI: 74077961

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Luis Gustavo Vasquez Shelemaus

Autor de la TESIS titulada:

"Las condiciones Laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, sede central Pucallpa, 2019."

Sustentada el año: 2019

Con la asesoría de: Mg. Edgar Guizado Moscoso

En la Facultad de: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 05 / 03 / 2020

Email: schel0729@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 969303336

DNI: 46528851

DEDICATORIA

A Dios, por habernos guiado a lo largo de nuestras vidas, brindándonos oportunidades día a día para poder concretar este gran paso en nuestra formación profesional.

A nuestros padres, profesores y hermanos, por cada apoyo y motivación en estos cinco años que nos han motivado a seguir luchando y preparándonos para el duro y competitivo mundo laboral, a nuestras amistades verdaderas que en momentos de pesar nos han dado su apoyo para poder seguir avanzando y no desfallecer, logrando culminar satisfactoriamente la meta que nos hemos propuesto.

AGRADECIMIENTO

Nuestro reconocimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, por su excelencia educativa.

Al Dr. Frank Bollet Ramírez, por su apoyo y asesoramiento académico en el desarrollo de la presente tesis.

Al Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, por brindarnos la información necesaria para realizar la investigación.

RESUMEN

La observación sobre la problemática del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, condujo al siguiente diagnóstico: existencia de malas condiciones laborales en sus ambientes, por lo que la mayoría de trabajadores terminan renunciando, en busca de mejores tratos y beneficios, también durante el periodo de labor, terminan enfermos, haciendo notorio aún más la falta de apoyo o atención para con ellos, todo esto perjudica a la institución, ya que buscar nuevo personal es una tediosa tarea, además el desempeño de los trabajadores en las referidas condiciones no es la óptima, y sumada la desconfianza de la población son factores que terminan incrementando el problema en el Gobierno Regional de Ucayali; siendo los motivos que hicieron posible esta tesis de pregrado, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali-Sede Central, 2019. Se empleó el diseño correlacional, se tomó como muestra a 115 personas que estuvieron nombradas en la organización, la muestra fue probabilística. Mediante la prueba de hipótesis, empleándose el coeficiente Rho de Spearman se estableció la existencia de relación significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores, con la “rs” de Spearman de 0,491, considerado como Correlación positiva débil, y que el nivel de significatividad tuvo un valor: s=0.000<0.05, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100% de confianza en que la correlación sea verdadera y 0.0% de probabilidad de error).

Palabras Claves: Competencias, Eficiencia, Ambiente de trabajo, Relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The observation on the problem of the Regional Government of Ucayali, Headquarters, led to the following diagnosis: existence of poor working conditions in their environments, so that the majority of workers end up resigning, in search of better treatment and benefits, also during the period of work, they end up ill, making the lack of support or attention to them even more noticeable, all this harms the institution, since looking for new personnel is a tedious task, in addition the performance of the workers in the conditions references is not the optimal, and added mistrust of the population are factors that end up increasing the problem in the Regional Government of Ucayali; being the reasons that made this undergraduate thesis possible, whose objective is to determine the relationship between the Labor Conditions and the Labor Performance of the workers of the Regional Government of Ucayali Headquarters, 2019. The correlational design was used, it will be seen as a sample To 115 people who are named in the organization, the sample was probabilistic. Using the hypothesis test, using the Spearman Rho coefficient, the existence of a significant relationship between the Labor Conditions and the Labor Performance of the workers is determined, with the Spearman "rs" of 0.491, considered as a weak positive correlation, and that the Significance level had a value: s = 0.000 < 0.05, the coefficient was significant at the level of 0.000 (100% confidence in the correlation of the true sea and 0.0% probability of error).

Keywords: Skills, Efficiency, Work environment, Interpersonal relationships.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA…… x

AGRADECIMIENTO…….. xi

RESUMEN…….. xii

ABSTRACT……. xiii

ÍNDICE…….. xiv

ÍNDICE DE TABLAS…….. xvii

ÍNDICE DE FIGURAS…… xix

INTRODUCCIÓN…… xxi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN……. 1

1.1. Planteamiento del Problema……. 1

1.2. Formulación del Problema……. 5

1.2.1. Problema General…… 5

1.2.2. Problemas Específicos…… 5

1.3. Objetivos de la Investigación……. 6

1.3.1. Objetivo General…… 6

1.3.2. Objetivos Específicos…… 6

1.4. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis……. 7

1.4.1. Hipótesis General……. 7

1.4.2. Hipótesis Específicas…….. 7

1.5. Variables……..……. 8

1.5.1. Variable 1: Condiciones Laborales…… 8

1.5.2. Variable 2: Desempeño Laboral……. 9

1.6. 0peracionalización de las Variables……. 9

1.7. Justificación de la Investigación…… 12

1.8. Delimitación del Estudio…….. 13

1.9. Viabilidad del Estudio……. 14

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…… 15

2.1. Antecedentes del Problema…….. 15

2.2. Bases Teóricas…… 17

2.2.1. Condiciones Laborales…… 17

2.2.2. Desempeño Laboral…… 24

2.3. Definición de Términos Básicos…….. 29

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA…….. 34

3.1. Tipo y Nivel de investigación……..……..... 34

3.2. Descripción del Ámbito de la Investigación…….. 34

3.3. Población y Muestra…….. 36

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos…….. 37

3.5. Validez y Confiabilidad del Instrumento……. 41

3.6. Plan de Recolección y Procesamiento de Datos…….. 42

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN…….. 46

4.1. Presentación de Resultados……..… 46

4.2. Contrastación de las Hipótesis…….…… 52

4.3. Discusión…….. 67

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 69

5.1. Conclusiones…… 69

5.2. Recomendaciones…….. 70

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA……... 72

ANEXOS…… 75

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Definición operacional de las variables……	10
Tabla 2.	Ítems Positivos y Negativos de la Escala Condiciones Laborales……..	38
Tabla 3.	Asignación de puntajes en la Escala de Condiciones Laborales……..	39
Tabla 4.	Ítems Positivos y Negativos de la Escala Desempeño Laboral……..	40
Tabla 5.	Asignación de puntajes en la escala del Desempeño Laboral…….	40
Tabla 6.	Distribución de frecuencias: Condiciones laborales…….....	46
Tabla 7.	Categorías diagnósticas en la Escala de Condiciones laborales……..	47
Tabla 8.	Distribución de frecuencias: Desempeño Laboral……	49
Tabla 9.	Categorías diagnósticas en la Escala de Desempeño Laboral…….	50
Tabla 10.	Correlación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019….....	55
Tabla 11.	Correlación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019……..	57
Tabla 12.	Correlación entre las Condiciones Higiénicas y el	

Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 59

Tabla 13. Correlación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 61

Tabla 14. Correlación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…….. 63

Tabla 15. Correlación entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 65

Tabla 16. Resumen de la Correlación de la Hipótesis General y las Hipótesis Específicas del trabajo de investigación…….. 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Comparación entre las frecuencias de las Variables en %. 51

Figura 2. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 55

Figura 3. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 57

Figura 4. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la Correlación entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 59

Figura 5. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…….. 61

Figura 6. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 63

Figura 7. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones de Bienestar y el

Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019…… 65

INTRODUCCIÓN

La observación sobre la problemática del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, condujo al siguiente diagnóstico: existencia de malas condiciones laborales en sus ambientes, por lo que la mayoría de trabajadores terminan renunciando, en busca de mejores tratos y beneficios, también durante el periodo de labor, terminan enfermos, haciendo notorio aún más la falta de apoyo o atención para con ellos, todo esto perjudica a la institución, ya que buscar nuevo personal es una tediosa tarea, además el desempeño de los trabajadores en las referidas condiciones no es la óptima, y sumada la desconfianza de la población son factores que terminan incrementando el problema en el Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, 2019.

Por todo esto, la tesis establece la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019, y en base a los resultados obtenidos, presentar la sugerencia al administrador de la organización, sobre la posibilidad de construcción de un nuevo local y al Gobernador de considerar la ejecución de los principios del liderazgo, así como capacitaciones permanentes al personal, ya que ayudarán a controlar y apaciguar muchos problemas en lo que se refiere a las condiciones laborales, considerando que al tener mejor infraestructura y un mayor control sobre los recursos, todos los trabajadores de la entidad y los ciudadanos, saldrían beneficiados.

Esta tesis, consta de cinco capítulos, en los cuales se expone lo siguiente: Capítulo I: El Problema de Investigación. En este capítulo se describe la problemática, además se da a conocer que el presente estudio tiene como

objetivo establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019, para tratar de mitigar la causa de estos problemas originados, porque durante muchos años los gobernadores que pasaron por dicha institución, hicieron caso omiso al deterioro de sus instalaciones, implementaron con pocos equipos y muebles, lo cual no ha solucionado el problema, notándose una gran indiferencia ante ellos, siendo además que la presunta corrupción y la falta de presupuesto ha agravado esta situación en la sede central.

Capítulo II: El Marco teórico. Se presentan los antecedentes del estudio, como también las bases teóricas de la investigación, dando a conocer las cinco dimensiones y 16 indicadores de la variable: Condiciones Laborales, adoptados del trabajo de Álvarez y Pacheco (1993), siendo las siguientes dimensiones: condiciones de seguridad, condiciones de higiene, condiciones ergonómicas, condiciones de bienestar, condiciones estéticas; así mismo se usan cinco dimensiones y 14 indicadores de la variable: Desempeño Laboral. Competencias, eficiencia, ambiente de trabajo, relaciones Interpersonales y trabajo en equipo, adoptados del trabajo de Álvarez y Pacheco (1993).

Capítulo III: Define el marco metodológico usado en la investigación, como el tipo y nivel de la investigación (aplicativo, descriptivo correlacional), y el esquema de la investigación; la población y muestra probabilística; la definición operativa del instrumento de recolección de datos y las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV: Se hace un análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de encuesta, lo que nos permite establecer que el

94.8% de las personas percibieron en forma negativa las Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, puesto que las Condiciones laborales se encontraban entre el nivel Desfavorable (D) y Medio (M) y referente a la segunda variable se determina que la mayoría de las personas (74.8%) percibieron positivamente el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, que se encontraba entre el nivel Promedio (P) y Bueno (B).

Además en este capítulo se presenta la Discusión de resultados, donde se realiza la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Capítulo V: Se finaliza la tesis con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo de establecer la existencia de la relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019; asimismo se realizan las respectivas recomendaciones; por último se presenta la referencia bibliográfica y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La seguridad, la calidad y la limpieza de la infraestructura son factores importantes que intervienen en las condiciones laborales, los cuales inciden en buscar el bienestar y la salud del trabajador. Es la gran responsabilidad del equipo directivo, velar por el cuidado de las condiciones de trabajo, otorgando así, diferentes ventajas tanto para empleador y fundamentalmente para la organización. Ya sea económicas (las malas condiciones conllevan a un gasto mayor ya sea por el pago en tratamiento médicos, seguros, etc.), legales (en el derecho civil y penal están tipificadas las condiciones laborales mínimas) y morales (en una actividad laboral no debe haber ningún trabajador expuesto a riesgos).

A nivel nacional la burocracia se han convertido en más de una pesadilla y dolor de cabeza para más de uno, los procesos administrativos se han hecho cada vez más tediosos a pesar de que el mundo pide a gritos más simplicidad, sin embargo en la actualidad aún continúan siendo engorrosos, por ejemplo, las demoras en los procedimientos que se realizan en las entidades públicas, hacen que los precios se eleven al querer adquirir un bien o servicio para una entidad.

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las

condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad.

Así, por ejemplo, entre los elementos que se encargan de vigilar, para poder desarrollar sistemas de prevención de riesgos laborales, se encuentran el ruido, la iluminación, las dimensiones del área de trabajo y la termorregulación.

Y es que estos elementos, si no cumplen las normativas exigidas al respecto, pueden llevar a que el empleado sufra desde pérdida auditiva hasta cuadros de fatiga nerviosa pasando por enfermedades de distinta tipología.

En este sentido, asimismo hay que recalcar que existen otra serie de aspectos que también se convierten en fundamentales a la hora de conseguir que cualquier persona goce de las condiciones de trabajo más favorables. En concreto, entre aquellos estarían el estado de las maquinarias que se deben utilizar, la correcta ventilación de la empresa, el disponer de las herramientas de seguridad necesarias.

Estas condiciones de trabajo se relacionan con el Desempeño laboral, que se define como el rendimiento laboral y la actuación que va manifestando el subordinado en el momento que realiza las funciones y

tareas principales que exige su cargo en el ámbito laboral.

La falta de un buen liderazgo en muchos gobiernos, si hablamos de entidades públicas, ha repercutido a gran escala a nivel nacional, y la corrupción, definitivamente es un virus que ha impedido el mejoramiento en los ambientes laborales, como nueva tecnología, mejor infraestructura, más motivación y reconocimiento. Pero un escenario distinto es lo que se muestra en otras empresas, como las privadas, en donde modernas infraestructuras se imponen, el buen clima laboral y motivación que reciben sus trabajadores, dejan una pisca de envidia, desde su sueldo, hasta los implementos electrónicos que manejan, pero también hay un escenario diferente en algunas instituciones públicas, en donde nos hacen dar fe que el progreso está presente, solo que lento, muy lento. El clima laboral en nuestro país, se ha vuelto tierra de nadie, en un espacio o lugar olvidado, en donde las mejores existe, pero son muy pocas, un escenario lamentable.

Los signos que se presentan en el Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, son definitivamente evidentes, muchas de las infraestructuras de las entidades públicas tienen más de 30 años, los ambientes están deteriorados, paredes con fisuras, techos a punto de caerse, sillas y muebles en mal estado, computadoras antiguas, muchas inservibles, espacio reducido, falta de seguro social, el cual hace que cada vez más se presenten trabajadores enfermos o con algún malestar, los que pertenecen a “Locación” no cuentan con un seguro social, teniendo que contratar uno privado y pagarlo del suelo que reciben en dicha institución, que no es una gran cantidad; son algunos de los escenarios a los que se enfrentan los servidores públicos, en una oficina entran más de 10 personas, la tecnología

y equipos que tienen son escasos y obsoletos, los pisos están rotos, algunas oficinas tienen aires acondicionados en mal estado, los techos tienen goteras, hay presencia de roedores, no hay buena señal de internet y la motivación al personal es escasa.

La causa de estos problemas se debe a que durante muchos años los gobernadores que pasaron por dicha institución, hicieron caso omiso al deterioro de sus instalaciones, implementaron con pocos equipos y muebles, lo cual no ha solucionado el problema, se ve una gran indiferencia ante ellos, la corrupción y la falta de presupuesto ha sumergido en un gran hoyo a la sede central, solo hay un proyecto donde se muestra en un futuro un nuevo local, pero a un largo plazo.

Todo ello conduce al siguiente diagnóstico: existencia de malas condiciones laborales en sus ambientes, por lo que la mayoría de trabajadores terminan renunciando, en busca de mejores tratos y beneficios, también durante el periodo de labor, terminan enfermos, haciendo notorio aún más la falta de apoyo o atención para con ellos, todo esto perjudica a la institución ya que buscar nuevo personal es una tediosa tarea, además el bajo rendimiento de los trabajadores y la desconfianza de la población son factores que terminan incrementando el problema.

Lastimosamente, el pronóstico que se presenta es desfavorable, si el problema continua con la falta de prioridad hacia los trabajadores y sus benéficos, muchos terminaran renunciando, y los problemas financieros seguirán elevándose ya que la corrupción hace que las deudas sigan aumentando.

Es importante para las instituciones conocer la relación o relaciones

existentes entre las variables de estudio, como una manera de ayudar al control del pronóstico, se realizó el trabajo de investigación para establecer las relaciones entre las condiciones laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, 2019 y en base a los resultados obtenidos, presentar la sugerencia al administrador de la posibilidad de las mejoras a nivel de organización, dirección y control, así como de los equipos e infraestructura y otras que emanen de la investigación; al Gobernador de considerar la ejecución de los principios del liderazgo, así como capacitaciones permanentes al personal, ya que ayudaran a controlar y apaciguar muchos problemas en lo que se refiere a las condiciones laborales, considerando que al tener mejor infraestructura y un mayor control sobre los recursos, todos los trabajadores de la entidad y los ciudadanos, saldrían beneficiados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación de las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019?
- ¿Cuál es la relación de las Condiciones Higiénicas y el

Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019?

- ¿Cuál es la relación de las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019?
- ¿Cuál es la relación de las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019?
- ¿Cuál es la relación de las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019.
- Determinar la relación entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de

Ucayali – Sede Central, 2019.

- Determinar la relación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.
- Determinar la relación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.
- Determinar la relación entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.
- Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Condiciones Laborales

Para Castillo y Prieto (1990), las condiciones laborales son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.

También Castillo y Villena (1998) consideran que son "el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador"; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea.

La definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946) es la siguiente: "un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad".

1.5.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2000), considera que el “desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Otros autores como Milkovich y Boudrem (1994), consideran otra serie de características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios sin precedentes que están dando en las organizaciones.

1.6. OPERACIONAIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables se describe en la Tabla 1.

Tabla 1. Definición operacional de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS /INSTRUMENTOS
Variable 1 Condiciones Laborales	Condiciones de Seguridad	• Accidentes • Enfermedades • Capacitación • Simulacros	**Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario de las condiciones laborales
	Condiciones Higiénicas	• Iluminación y vibración • Grado de contaminación al aire • Ventilación y ruido	
	Condiciones Ergonómicas	• Identificación de riesgos • Distribución de equipos, muebles y espacios • Regímenes de trabajo y descanso	
	Condiciones de Bienestar	• Servicios médicos • Servicios básicos • Lugar de descanso	
	Condiciones Estéticas	• Distribución de colores • Limpieza de equipo de trabajo • Forma de medios de pago.	
Variable 2 Desempeño Laboral	Competencias	• Capacidades • Habilidades • Destrezas	**Técnica** Encuesta
	Eficiencia	• Utilización de recursos • Efectividad • Satisfacción del trabajador	

	Ambiente de trabajo	• Entorno físico de trabajo • Condiciones de trabajo	**Cuestionario** Cuestionario de desempeño laboral
	Relaciones Interpersonales	• Calidad de vida • Competencias • Integridad	
	Trabajo en equipo	• Ambiente armónico • Desenvolvimiento eficaz • Colaboración entre compañeros	

1.7. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.7.1. Teórica

La presente investigación sirve como antecedente para futuras investigaciones, para confirmar los resultados de otras investigaciones, como es que la aplicación de los conceptos y estrategias de condiciones laborales, se constituyen como factores clave para el rendimiento competitivo de la organización mencionada.

1.7.2. Práctica

La investigación intenta ayudar en la solución de un problema fundamental como son las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central.

El resultado de la investigación tiene una aplicación práctica en todo el Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central y en la región, generando de esta manera el mejoramiento de las condiciones laborales, lo que a su vez incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Central, lo que ayuda como información básica para la toma de mejores decisiones por parte del Gerente General, contribuyendo así al fortalecimiento de la motivación de los trabajadores en dicha institución.

1.7.3. Metodológica

El estudio es importante, toda vez que, como consecuencia del proceso de investigación, se aplicó las teorías sobre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional

de Ucayali – Sede Central, los instrumentos empleados en esta investigación fueron validados por Álvarez y Pacheco (1993), en la guía para la instalación del Programa Permanente de Mejoramiento de la Productividad en las empresas cubanas. ISTH, lo que permitió presentar las recomendaciones al equipo directivo del Gobierno Regional de Ucayali, para mejorar las condiciones laborales y aumentar el desempeño laboral.

1.7.4. Social

Este trabajo se justifica, principalmente, porque estableció la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, por ello a través de la investigación, el equipo directivo y los trabajadores obtuvieron un mayor conocimiento de la organización y gracias a ello, pueden aplicar los planes necesarios para lograr una mejoría, en beneficio de la entidad, sus trabajadores y el público en general.

1.8. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

❖ **Delimitación Espacial**

- Lugar: Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, Pucallpa
  Distrito: Callería.
- Provincia: Coronel Portillo.
- Región: Ucayali.

❖ **Delimitación temporal**

- Año: I semestre del 2019.

1.9. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

En lo teórico: el tema de investigación que se realizó contó con suficiente acceso de la información primaria en internet, revistas, libros etc.

En los recursos humanos: se contó con personal capacitado, los investigadores, asesores y el personal del GOREU – Sede Central.

En lo temporal: el presente trabajo de investigación se realizó a corto plazo, aproximadamente 6 meses en el año 2019.

En lo financiero: por medio de recursos monetarios de los investigadores, de manera que el proyecto no requirió un financiamiento mayor o ser auspiciado por alguna entidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Coello (2014), en su Tesis para obtener el título de Psicóloga, titulada: “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO), en la ciudad de Guayaquil, 2013-2014”, de la Universidad de Guayaquil, Ecuador; cuyo objetivo general fue: “Identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento”. (p.25)

La principal conclusión obtenida de la presente investigación se resume en:

“Que las Condiciones Externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores. Dejando en evidencia que sus Condiciones externas son muy Satisfactorias, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes”. (p.37)

Del mismo modo queda en evidencia que hay altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones Internas queda en evidencia que hay altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones Internas como:

“El salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales. En el grupo focal se consideró el tema de las Capacitaciones, Pre turno y retroalimentaciones al grupo de asesores y se pudo evidenciar que existen ciertas falencias en la forma en que se comunica y la organización que sus líderes o supervisores tienen al momento de hacerlo. Por tanto los asesores perciben falta de apoyo y respaldo por parte de sus líderes al momento de conocer sobre temas comerciales, operativos y sobre todo cuando incurren en errores operativos”. (p.37)

Cayetano (2015), en su Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración, titulada: “Condiciones Laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera Edyficar-Chimbote: 2014”, de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú, cuyo objetivo general fue: “Determinar de qué manera las Condiciones laborales influyen en el desempeño de los colaboradores de la financiera Edyficar-Chimbote”.

En resumen, se concluye que: “La relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño se da a mostrar notablemente, un 96% del personal existente afirma que las condiciones laborales de la empresa influyen en su desempeño dentro de su labor diaria”. (p.118)

Cáceres (2015), en su trabajo de investigación titulado: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de administración de la UNU, 2015”. Tesis para optar el título de: Licenciado en Administración, otorgado por la Universidad nacional de Ucayali, Perú; cuyo objetivo general fue: Determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de administración

de la UNU, 2015.

La principal conclusión obtenida de la presente investigación se resume en lo siguiente: “El clima organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, no es bueno por estos motivos: el decano de la facultad es una persona autocrática, y eso daña el avance del estilo gerencial educativo; No existe una unión fraternal entre los docentes debido a los bandos de políticos que existe en la universidad. Cada grupo con lo suyo, creando miramientos negativos entre ellos; No se delega las funciones por iguales en cualquier actividad que organiza la facultad, esto provoca disconformidad entre los que tienen más funciones que cumplir; No se escucha que hay un estímulo laboral por parte del decano, mediante una resolución de felicitación, un diploma de honor al mérito entre otros, para el buen docente”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Condiciones Laborales

Para fines de la investigación se tomó en cuenta en primer lugar las definiciones y propuestas planteadas por Castillo y Prieto (1990), quienes mencionan como condiciones laborales lo siguiente:

2.2.1.1. Definición Según, Castillo y Prieto (1990)

Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas.

Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos la gestión de recursos humanos lo define como al manejo de las personas y organizaciones. Estos dos elementos se relacionan entre sí, ya que una depende de la otra, con la finalidad de poder alcanzar las metas a nivel personal y organizacional. (p.121)

El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para la organización, desde económicas y legales hasta morales.

Las condiciones laborales son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores. Las condiciones laborales o condiciones de trabajo, son un área interdisciplinaria estrechamente vinculada con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del trabajo. Cualquier actividad laboral se encuentra sujeta a diversos factores y contingencias, mientras tanto, la suma de estos conforma lo que se denomina como condiciones de trabajo.

La definición dada por la Organización Mundial de la Salud fue: “un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad”.

Según Castillo y Villena (1998) sostuvieron que las condiciones laborales: “Son el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el

trabajador para llevar a cabo su tarea". (p.111)

2.2.1.2. Características de las Condiciones Laborales

- **Jornada de trabajo**

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada, sin que en ninguno de los casos pueda ser mayor a los límites máximos legales. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equitativa. La Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, mientras que la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

- **Días de descanso**

La Ley del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios los días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón deberá de pagar además del salario que corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

- **Vacaciones**

Todos los trabajadores que tengan más de un año de servicios

disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que no podrán ser inferiores a los que establece la ley.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

- **Salario**

El salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por el trabajo que este realiza. Los trabajadores dispondrán de forma libre de su salario, así como también el derecho a percibirlo es irrenunciable. El salario no podrá ser en ningún caso objeto de compensación y deberá pagarse en el lugar donde se preste el servicio. No se les impondrán multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto. Los salarios de los trabajadores son inembargables, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por

comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

- **Aguinaldo**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos y deberá pagarse antes del día 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

2.2.1.3. Dimensiones e indicadores de Condiciones Laborales

En la investigación se emplearán cinco dimensiones y 16 indicadores de la variable: las Condiciones Laborales, adoptados del trabajo de Álvarez, y Pacheco (1993), que son:

- **Condiciones de Seguridad:** Álvarez y Pacheco (1993), consideran que es el grado que es percibido por el trabajador, que en el ambiente de trabajo no existen riesgos, o si existen, están controlados.

Para Redondo (2012) consideran que las condiciones de seguridad son aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo.

- **Indicadores de las Condiciones de Seguridad:** Se consideran los siguientes, adoptados de Álvarez y Pacheco (1993):
  - Accidentes.
  - Enfermedades.
  - Capacitación.
  - Simulacros.

- **Condiciones Higiénicas:** Álvarez y Pacheco (1993), consideran que las condiciones higiénicas son el grado en que es percibido por el trabajador que las condiciones ambientales, no tienen afectación alguna para la salud o incluso, no afectan su concentración o su estado anímico.

- **Indicadores de las Condiciones Higiénicas:** Se consideran los siguientes, adoptados de Álvarez y Pacheco (1993):
  - Iluminación y vibración.
  - Grado de contaminación al aire.
  - Ventilación y ruido.

- **Condiciones Ergonómicas:** Álvarez y Pacheco (1993), consideran que es el grado en que el diseño de equipos, herramientas, asientos, etcétera; se ajusta de acuerdo al propio criterio de los trabajadores, a sus condiciones psicofisiológicas. Es decir, no se siente fatiga

derivada de estos elementos.

- **Indicadores de las Condiciones Ergonómicas:** Se consideran los siguientes, adoptados de Álvarez y Pacheco (1993):
  - Identificación de riesgos
  - Distribución de equipos, muebles y espacios
  - Regímenes de trabajo y descanso

- **Condiciones de Bienestar:** Álvarez y Pacheco (1993), consideran que es el grado en que el trabajador percibe que la organización se preocupa de crear las condiciones necesarias para su correcto desenvolvimiento relacionadas con la política de recompensas de los recursos humanos.

- **Indicadores de las Condiciones de Bienestar:** Se consideran los siguientes, adoptados de Álvarez y Pacheco (1993):
  - Servicios médicos
  - Servicios Básicos
  - Lugar de descanso

- **Condiciones Estéticas:** Álvarez y Pacheco (1993), consideran que es el Grado en que el trabajador percibe un ambiente adecuado, limpio, armonioso, agradable, con un uso correcto de la decoración y colores, áreas verdes y otros elementos estéticos.
- **Indicadores de las Condiciones Estéticas:** Se consideran los siguientes, adoptados de Álvarez y Pacheco (1993):
  - Distribución de colores.
  - Limpieza de equipos de trabajo.

- Forma de medios de trabajo.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición

El desempeño laboral según Chiavenato (2000): “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para logar los objetivos”. (p.359)

Milkovich y Boudrem (1994), consideran otra serie de características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios sin precedentes que están dando en las organizaciones.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

2.2.2.2. Teorías de Desempeño Laboral

❖ **Teoría del ajuste en el trabajo**

Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el

concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

- **Teoría del grupo de referencia social**

Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción**.**

- **Teoría de la discrepancia**

Esta teoría fue parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para las personas que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su

importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

- **Teoría de los eventos situacionales**

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales:

Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas

Características de los eventos situacionales, son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

2.2.2.3. Dimensiones e indicadores del desempeño laboral

En la investigación se emplearán cinco dimensiones y 14 indicadores de la variable: Desempeño laboral, adoptados del trabajo de Álvarez y Pacheco (1993) que son:

Competencias: Es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

Indicadores de las competencias: Se consideran los siguientes que son:

- Capacidades
- Habilidades
- Destrezas

Eficiencia: Según Chiavenato, "significa utilización correcta de los (medios de producción) disponibles. Para Koontz y Weihrich, la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos". La eficiencia consiste en básicamente en poder obtener los mayores resultados posibles realizando la mínima inversión.

Indicadores de las Eficiencias: Se consideran los siguientes que son:

- Utilización de recursos.
- Efectividad.
- Satisfacción del trabajador.

Ambiente de trabajo: Grott (2003), se refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo. Es un factor por el cual el trabajador se desempeña de manera más eficiente.

Indicadores de ambiente de trabajo: Se consideran los siguientes que son:

- Entorno físico de trabajo.
- Condiciones de trabajo.

Relaciones interpersonales: Son una necesidad primordial de cada individuo, por medio de estas podemos comunicarnos y expresar nuestros sentimientos, pensamientos y conocimientos, a su vez las relaciones interpersonales nos ayudan a desarrollarnos como personas plenas y completas.

Indicadores Relaciones interpersonales: Se consideran los siguientes que son:

- Calidad de Vida.
- Competencia.
- Integridad.

Trabajo en equipo: Según el especialista Jon Katzenbach, el trabajo en equipo puede considerarse al "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".

Indicadores de Trabajo en equipo: Se consideran los siguientes que son:

- Ambiente armónico.
- Desenvolvimiento eficaz.
- Colaboración entre compañeros.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Actitud**. Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien.
- **Autorrealización**: Se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro.
- **Calidad de Vida:** Se define en términos generales como el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida.
- **Capacitación:** Citado por Cuevas (2011). La capacitación es un conjunto de acciones dirigidas a preparar a una persona para ejecutar y desarrollar satisfactoriamente una tarea específica, dentro de la organización. El propósito de la capacitación es mejorar el rendimiento presente o futuro de un trabajador, dotándoles de mayores conocimientos para que pueda desarrollar o adquirir mejores destrezas o habilidades para desempeñar un cargo en la

organización.

- **Cargo**. Conjunto de tareas y responsabilidades que constituyen el trabajo asignado a un solo empleado.
- **Clima Organizacional**: Chiavenato (1992) (citado en Ibarra & García, 2012) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).
- **Comportamiento organizacional**: Es un campo de estudio en el que se investiga sobre cómo y porqué las personas, grupos y estructuras actúan como sistema humano; por ello, se analiza la relevancia que los seres humanos tienen dentro de las organizaciones, específicamente cuando se trata de producir mejoras en la eficacia de las mismas.
- **Comunicación:** Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo.
- **Condiciones**: Cogollo & Gómez (2010), son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y

extra laborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la salud del trabajador.

- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- **Eficiencia:** Cuando se analiza y evalúa la gestión de un dirigente se dice que es eficiente, con una dimensión interna, de manera que hace las cosas bien, con el mínimo esfuerzo y consumo de recursos.
- **Eficacia:** Sin embargo, cuando se dice que es eficaz, se hace con una dimensión externa, considerando que cumple con los objetivos previstos, estando bien relacionado o adaptado con el entorno.
- **Efectividad**: Es decir cuando un dirigente es efectivo se refiere a que es apto, capaz, competente, ya que hace las cosas y desempeña una acción favorable para los intereses de la organización.
- **Ergonomía:** Según la Asociación Internacional de Ergonomía, es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.
- **Estabilidad laboral:** Definida como modalidad de contratación de tiempo completo.
- **Estrés laboral:** Millares (2003) (citado en Jordan, 2013) El estrés laboral se puede definir como el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista

emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos.

- **Gratitud**: Sinaluisa (2013), la gratitud es cuando una persona experimenta aprecio y reconocimiento por otra que le prestó ayuda. No consiste, necesariamente, en "pagar" ese favor con otro igual, sino en mostrar afecto y guardar en la memoria ese acto de generosidad. Más que centrarse en la utilidad práctica del servicio recibido, pondera la actitud amable de quien lo hizo.
- **Higiene en el trabajo:** Cortés (2002) (citado en Cepeda, Bermudez & León, 2010), señala que la higiene del trabajo es un conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades de trabajo. Para este autor, los objetivos de la higiene industrial son el reconocimiento, la evaluación y el control de los factores ambientales de trabajo, funciones que pasan necesariamente por el estudio del proceso del trabajo y por la adopción de las soluciones técnicas para reducir el ambiente de trabajo a condiciones higiénicas.
- **Incertidumbre:** Heide (2000) (citado en Aldana, 2013): La incertidumbre se puede presentar a través de la inseguridad que siente el trabajador sobre su empleo, el miedo a que empeore la relación laboral actual o la creencia de que el coste de una elección incorrecta de empresa en la que trabajar es alto. En definitiva y sea cual sea la causa, el trabajador siente que su relación laboral está "amenazada".
- **Misión:** Propósito, finalidad que persigue en forma permanente o

semipermanente una organización, un área o un departamento. Razón de ser de una organización.

- **Proceso:** Serie sistemática de acciones dirigidas al logro de un objetivo.
- **Productividad:** Medida del rendimiento que influye la eficacia y la eficiencia.
- **Remuneración**: Definista (2015), es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago.
- **Seguridad en el trabajo:** Cortés (2002), (citado en Cepeda, Bermudez, & León, 2010) la seguridad del trabajo es el conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado fue el aplicado, porque los conocimientos ya existentes, fueron puestos en la práctica del proceso de investigación.

La investigación aplicada persigue fines de aplicación directos e inmediatos. Busca la aplicación sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías. Esta investigación buscó conocer para hacer y para actuar. (Gonzales, 2011, p.141)

3.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo a Gonzales et al., (2011): “el nivel de la investigación fue el correlacional que tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables” (p.142). Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

En el estudio se utilizó un diseño correlacional, que se orientó a la determinación del grado de relación existente entre las condiciones

laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, Pucallpa, 2019.

El esquema fue el siguiente:

Sujeto	**Asignación**	**O1**	**r**	**O2**
Gobierno Regional de Ucayali	Voluntaria	Condiciones Laborales	Correlación entre variables	Desempeño Laboral

En la investigación, participó en forma voluntariamente los trabajadores que se encuentren presentes en el Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central.

El Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, sujeto a investigación, se encuentra ubicada en el Jr. Raymondi N° 220, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, Perú. Se dedica a fomentar el desarrollo socioeconómico, integral y sostenible de la Región Ucayali.

El Gobierno Regional de Ucayali es uno de los 25 Gobiernos Regionales del Perú establecidos para realizar la regionalización del país. La máxima autoridad es el Gobernador Regional. Inició desde la década de 1980. Su sede está ubicada en el centro urbano de Pucallpa, distrito de Callería, la cual es administrada por varios representantes provinciales y de mantenimiento.

Es un organismo con presencia jurídica de derecho público, del mismo modo emana de la voluntad popular. Tiene autonomía política,

económica y administrativa en asuntos de competencia, y constituye para su administración económica y financiera. Promueve la inversión pública, privada y el empleo con inclusión social y garantiza el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de los habitantes del departamento de Ucayali.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Estuvo constituida (límites de población) por el personal del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, que son nombrados, que corresponde a la cantidad de 179 personas, según el área de personal del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central.

3.3.2. Muestra

La muestra fue probabilística, y se calculó el tamaño de la muestra, de una población de 179 elementos, con un nivel de confianza de 95% en donde el valor de Z= 1.96, con una probabilidad a favor de 70%, una probabilidad en contra del 30% y un error de estimación máximo aceptado de 5%, de acuerdo a lo siguiente: **n= 115**.

CÁLCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Tamaño de muestra

Parámetro	Insertar Valor
N	179
P	70.00%
Q	30.00%
e	5.00%

"n" = 115

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} \quad \alpha \quad \alpha$$

$\boldsymbol{n}$ = Tamaño de muestra buscado.

N = Tamaño de la Población o Universo.

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC).

e = Error de estimación máximo aceptado.

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito).

q = (1 – p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta. Esta técnica se aplicó al personal del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, que prestaron servicios en sus instalaciones, con la finalidad de recoger datos relacionados sobre el desarrollo de las dos variables del estudio.

Se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger datos para la evaluación de la percepción del personal del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, referente a las condiciones laborales y el desempeño laboral respectivamente; el mismo que sirvió para interrelacionar las variables de estudio. Se estableció dos cuestionarios escritos, con aseveraciones cerradas, para que con los resultados obtener la verificación de las hipótesis de la investigación.

3.4.2. Instrumentos

Para el desarrollo de la investigación se utilizó los siguientes instrumentos: dos cuestionarios, uno para cada variable de la investigación.

En el primer cuestionario de la variable 1: Condiciones Laborales, se consideraron cinco dimensiones con 16 indicadores y 32 preguntas cerradas, que fue adoptado de la escala de condiciones laborales de Álvarez y Pacheco (1993). Mediante este instrumento, se conoció el nivel general de las condiciones laborales y los niveles específicos de condiciones con respecto a cinco factores: (a) condiciones de seguridad, (b) condiciones higiénicas, (c) condiciones ergonómicas, (d) condiciones de bienestar y (e) condiciones estéticas. El tiempo promedio de llenado fue de 10 a 15 minutos.

La escala se desarrolló con la técnica de Likert y estuvo conformada por 32 ítems, tanto positivos como negativos. En la Tabla 2 se muestran los ítems positivos y negativos del instrumento, y las preguntas asociadas a cada ítem.

Tabla 2. Ítems positivos y negativos de la escala condiciones laborales

Clasificación	Ítems
Positivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 29.
Negativo	11, 12, 14, 19, 27, 28, 30, 31, 32.

Fuente: Adaptado de Álvarez y Pacheco (1993).

La calificación de la escala va del 1 al 5, donde 1 = Nunca, 2 = Muy

pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. El rango de valores para cada uno de los factores va de 32 a 160. Las puntuaciones altas reflejan una percepción positiva de las condiciones laborales y las puntuaciones bajas una percepción negativa. Las categorías diagnósticas tienen puntos de corte definidos (ver Tabla 3).

Tabla 3. Asignación de puntajes en la escala de condiciones laborales

Categorías diagnósticas	Factores I al V Puntaje Total
Muy Favorable	135- 160
Favorable	110 - 134
Media	84 – 109
Desfavorable	58 – 83
Muy Desfavorable	32 – 57

Fuente: Álvarez y Pacheco (1993)

En el segundo cuestionario de la variable 2: Desempeño Laboral, se estableció cinco dimensiones con un total de 14 indicadores y 30 preguntas cerradas, Adoptado de “desempeño laboral”, de Álvarez y Pacheco (1993), que permitió un diagnóstico general del desempeño laboral, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. A través de ella, se describió el nivel general del desempeño laboral con respecto a cinco factores: (a) Competencias, (b) Eficiencia, (c) Ambiente de trabajo, (d) Relaciones Interpersonales y (e) Trabajo en equipo.

La escala se desarrolló con la técnica de Likert y estuvo conformada por 30 ítems, tanto positivos como negativos. La valoración de estos se

desarrolló con la técnica de Likert, con una puntuación de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo. En la Tabla 4, se muestran los ítems positivos y negativos del instrumento, y las preguntas asociadas a cada ítem; logrando un puntaje total que oscila entre 30 y 150 puntos.

Tabla 4. Ítems positivos y negativos de la escala Desempeño Laboral

Clasificación	Ítems
Positivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 25, 27, 28, 29 y 30.
Negativo	14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24 y 26.

Fuente: Adaptado de Álvarez y Pacheco (1993).

La calificación de la escala va del 1 al 5, donde 1 = Nunca, 2 = Muy pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. El rango de valores para cada uno de los factores va de 30 a 150. Las puntuaciones altas reflejan una percepción positiva del desempeño laboral y las puntuaciones bajas una percepción negativa. Las categorías diagnósticas tienen puntos de corte definidos (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Asignación de puntajes en la escala del Desempeño Laboral

Categorías diagnósticas	Factores I al IV Puntaje Total
Excelente (E)	125-150
Bueno (B)	98-124
Promedio (P)	82-97
Malo (M)	56-81
Negativo (N)	30-55

Fuente: 0peracionalización de la variable desempeño laboral.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.5.1. Validez

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir, (Hernández et al., 2014, p.200). Los instrumentos empleados en esta investigación fueron validados por Álvarez y Pacheco (1993). En la Guía para la instalación del Programa Permanente de Mejoramiento de la Productividad en las empresas cubanas ISTH.

3.5.2. Confiabilidad del Instrumento

Para Gonzales et al. (2011, p.158), este requisito debe cumplir todo instrumento de evaluación y medición, hace referencia al problema que enfrenta todo investigador cuando se pregunta:

¿En qué medida puedo fiarme de los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento?; ¿Si hago una segunda evaluación de la misma variable, en los mismos sujetos, obtendré los mismos resultados? La confiabilidad supone pues, la certeza del investigador de que los datos obtenidos son consistentes.

En esta tesis se aplicó el método para determinar la confiabilidad de un instrumento, de las medidas de consistencia interna, también conocido como método mediante fórmulas. Estas permitieron hallar de manera directa la confiabilidad del instrumento, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.6.1. Recolección de Datos

La recolección de datos, se efectuó con los cuestionarios de las variables del estudio, que fueron contestados por el personal del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, que formaron parte de la muestra de estudio, a quienes se aplicó los cuestionarios de recolección de datos en la presente investigación con la finalidad de recoger datos para la evaluación de la percepción del personal del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central sobre el estado de las condiciones laborales y desempeño laboral; el mismo que sirvió para interrelacionar las variables de estudio.

3.6.2. Técnicas para el Procesamiento de Datos

La revisión y consistencia de la información: Este paso consistió básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

La codificación y tabulación: La codificación fue la etapa en la que se formó un grupo de valores, de tal manera que los datos sean tabulados. La tabulación manual se realizó ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos como el SPSS y hoja de cálculo Excel.

Análisis de fiabilidad: Se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach que es un coeficiente de correlación al cuadrado que mide la

homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen.

En el presente trabajo se aplicó el método para determinar la confiabilidad de un instrumento, de las medidas de consistencia interna, también conocido como método mediante fórmulas; que permitieron hallar de manera directa la confiabilidad del instrumento, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Fiabilidad del cuestionario de encuesta de la Variable 1: Condiciones Laborales: Se realizó el análisis de fiabilidad del instrumento referido en el SPSS versión 25, obteniéndose un Alfa de Cronbach o índice de consistencia interna de 0.931, lo que indicó que el instrumente es confiable o que posee un alto índice de consistencia interna.

Escala: Cuestionario de la Variable 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	115	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,931	32

Fuente: Resultado SPSS

Fiabilidad del cuestionario de encuesta de la variable 2: Desempeño Laboral. Se realizó el análisis de fiabilidad del instrumento

referido en el SPSS versión 25, obteniéndose un Alfa de Cronbach o índice de consistencia interna de 0.884, lo que indicó que el instrumente es confiable o que posee un alto índice de consistencia interna.

Escala: Cuestionario de la Variable 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	115	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,884	30

Fuente: Resultado SPSS

La contrastación de hipótesis: Se empleó el coeficiente Rho de Spearman, puesto que: "Los coeficientes Rho de Spearman, simbolizado como rs, y Tau de Kendall, simbolizado como t, son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas)" (Fernández y Baptista, 2014, p.322), que presenta la equivalencia del coeficiente r de Pearson.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman puede variar de –1.00 a +1.00, donde: "–1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se

aplica “a menor X, mayor Y”.

–0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

–0.75 = Correlación negativa considerable.

–0.50 = Correlación negativa media.

–0.25 = Correlación negativa débil.

–0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta”. (Fernández et al, 2014, p.305)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Se analizó los resultados de los datos recogidos, con el empleo de los cuestionarios, para contrastar los objetivos de estudio trazados para esta tesis, el análisis fue efectuado en el programa SPSS versión 25. Los resultados son presentados por variables y en cada una de las variables las dimensiones con sus respectivos ítems o cuestionario desarrollado para tal fin. Estos resultados son presentados a continuación:

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Variable 1: Condiciones Laborales

❖ **Distribución de frecuencias: Condiciones Laborales**

Usando el instrumento de la variable 1 en la muestra, se obtuvo los siguientes resultados (Tabla 6).

Tabla 6. Distribución de frecuencias: Condiciones Laborales

Escala Valorativa	Frecuencias	Porcentaje
1. Nunca	587	16.0
2. Muy pocas veces	827	22.5
3. Algunas veces	850	23.0
4. Casi siempre	724	19.7
5. Siempre	692	18.8

Fuente: Base de datos.

La Tabla 6, muestra que del total de la muestra (115), en cuanto a la variable 1, con sus 32 preguntas referente a las Condiciones laborales en

los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019: el 16% (587 preguntas) respondieron con el N° 1 (Nunca), el 22.5% (827 preguntas) contestaron con el N° 2 (Muy pocas veces), el 23% (850 preguntas) respondieron con el N° 3 (Algunas veces), el 19.7% (724 preguntas) estuvieron de acuerdo con el N° 4 (Casi siempre) y el 18.8% (692 preguntas) respondieron con el N° 5 (Siempre).

Del análisis de la tabla referida se establece que cerca de la mitad de las personas, el 45.5%, respondieron con el N° 2 (Muy pocas veces) y N° 3 (Algunas veces), o las puntuaciones bajas que reflejan una percepción negativa de las Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019.

- **Categorías diagnósticas de acuerdo a la asignación de puntajes en la Escala de Condiciones laborales a cada integrante de la muestra.**

Tabla 7. Categorías diagnósticas en la escala de Condiciones laborales

Categorías Diagnósticas	Puntaje Total	N° Integrantes	Porcentaje
Muy Favorable (MF)	135 - 160	0	0.0
Favorable (F)	110 - 134	6	5.2
Medio (M)	84 - 109	72	62.6
Desfavorable (D)	58 - 83	37	32.2
Muy Desfavorable (MD)	32 - 57	0	0.0
Total		**115**	**100%**

Fuente: Base de datos.

La Tabla 7, muestra que del total de la muestra (115), en cuanto a la variable 1, con sus 32 preguntas: nadie, el 0% percibió que las Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, se encontraba en un nivel de Muy Desfavorable (MD); 37 personas, el 32.2% percibieron que se encontraban, como Desfavorable (D); 72 personas, el 62.6% lo percibieron en un nivel Medio (M); 6 personas, el 5.2% reflejó una percepción positiva de las Condiciones laborales, como Favorable (F); y 0 persona, el 0% tuvo una percepción muy positiva de las Condiciones laborales, como Muy Favorable (MF).

Del análisis de la tabla referida se establece que el 94.8% de las personas percibieron que las Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, se encontraba entre el nivel Desfavorable (D) y Medio (M).

4.1.2. Variable 2: Desempeño Laboral

- **Distribución de frecuencias: Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019.**

En la recolección de datos al aplicar el cuestionario de la variable 2 en la muestra se obtuvo los siguientes resultados (Tabla 8):

Tabla 8. Distribución de frecuencias: Desempeño Laboral

Escala Valorativa	Frecuencias	Porcentaje
1. Nunca (N)	494	14.3
2. Muy pocas veces (MPV)	735	21.3
3. Algunas veces (AV)	662	19.2
4. Casi siempre (CS)	779	22.6
5. Siempre (S)	780	22.6
Total	**3,450**	**100%**

Fuente: Base de datos.

La Tabla 8, muestra que, del total de la muestra (115), en cuanto a la variable 2: Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, con sus 30 preguntas: el 14.3% (494 preguntas) respondieron con el N° 1, Nunca (N); el 21.3% (735 preguntas) contestaron con el N° 2, Muy pocas veces (MPV); el 19.2% (662 preguntas) respondieron con el N° 3, Algunas veces (AV); el 22.6% (779 preguntas) estuvieron de acuerdo con el N° 4, Casi siempre (CS); y el 22.6% (780 preguntas) respondieron con el N° 5, Siempre (S).

Del análisis de la tabla referida se establece que cerca de la mitad de las personas, el 45.2%, contestaron Casi siempre y Siempre a las

preguntas referidas en el cuestionario, lo que reflejó una percepción positiva del Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019.

- **Categorías diagnósticas de acuerdo a la asignación de puntajes en la Escala de Desempeño Laboral, a cada integrante de la muestra.**

Tabla 9. Categorías diagnósticas en la escala de Desempeño Laboral

Categorías Diagnósticas	Puntaje Total	N° de Integrantes	Porcentaje
Excelente (E)	125-150	2	1.7
Bueno (B)	98-124	38	35.7
Promedio (P)	82-97	42	39.1
Malo (M)	56-81	25	23.5
Negativo (N)	30-55	0	0.0
	Total	**115**	**100%**

Fuente: Base de datos.

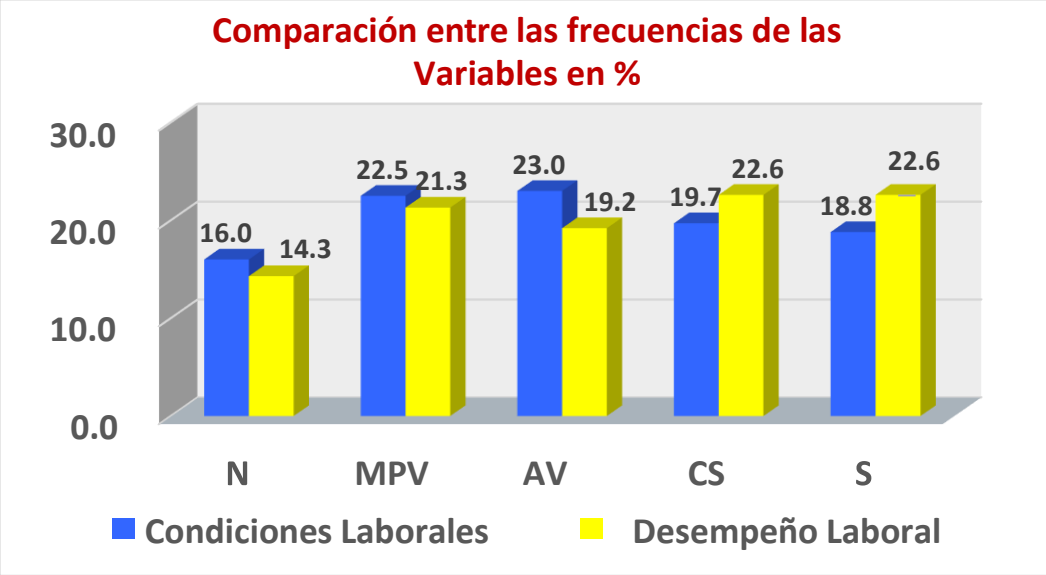
La Tabla 9, muestra que del total de la muestra (115), en cuanto a la variable 2, con sus 30 preguntas: nadie, el 0% percibió que el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, se encontraba en el nivel de Negativo (N); 25 personas, el 23.5% percibió el Desempeño Laboral, como Malo (M); 42 personas, el 39.1% lo percibió en un nivel Promedio (P); 38 personas, el 35.7% reflejó una percepción positiva del Desempeño Laboral en los trabajadores, como Bueno (B); y 2 personas, el 1.7% tuvo una percepción muy positiva del Desempeño Laboral en los trabajadores, como Excelente

(E).

Del análisis de la tabla referida se establece que la mayoría de las personas (74.8%) percibieron positivamente el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, Sede Central, Pucallpa, 2019, se encontraba entre el nivel Promedio (P) y Bueno (B).

4.1.3. Comparación entre las Variables

Se obtuvieron los resultados siguientes, en las frecuencias de ambas Variables, expresadas en porcentajes (Figura 1).



Fuente: Tablas 6 y 8

Figura 1. Comparación entre las frecuencias de las Variables en %

La Figura 1, muestra que del total de la muestra (115), en cuanto a las dos variables, con sus 62 preguntas: el 16% y el 14.3% (587 y 494 preguntas) respondieron con el N° 1, Nunca (N), el 22.5% y el 21.3% (827 y 735 preguntas) contestaron con el N° 2, Muy pocas veces (MPV), el 23% y el 19.2% (850 y 662 preguntas) respondieron con el N° 3, Algunas veces (AV), el 19.7% y el 22.6% (724 y 779 preguntas) estuvieron de

acuerdo con el N° 4, Casi siempre (CS), y el 18.8% y el 22.6% (692 y 780 preguntas) respondieron con el N° 5, Siempre.

Del análisis de la figura referida se establece que la mayoría de las personas, en la primera variable, el 61.5%, contestaron entre las tres escalas menores (1, 2 y 3), significando que la mayoría tuvo una percepción negativa de las Condiciones laborales; mientras que el 64.9% estuvieron de acuerdo con las tres escalas mayores (3, 4 y 5) en las preguntas del cuestionario, lo que reflejó una percepción positiva del Desempeño Laboral en los trabajadores.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de Hipótesis

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman, ya que: "Los coeficientes Rho de Spearman, simbolizado como *rs*, y *tau* de Kendall, simbolizado como *t,* son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas)". (Fernández y Baptista, 2014, p.322)

- **Contrastación de la Hipótesis General**

Según Hernández, et al. (2010) expresan que:

"Las hipótesis del proceso cuantitativo se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa, y demostrarse como probablemente correctas o incorrectas, sin que interfieran los valores y las creencias del individuo". (p.107)

Para tal efecto se ha considerado las siguientes etapas:

❖ **Formulación de las Hipótesis**

Hernández, et al. (2010), expresaron que: “las hipótesis de investigación se definen como proposiciones tentativas acerca de la o las posibles relaciones entre dos o más variables” (p.96). Se les suele simbolizar como H_i o H_1, H_2, H_3, etc. (cuando son varias), y también se les denomina hipótesis de trabajo.

Lo contrario de las hipótesis de investigación, son las hipótesis nulas, constituyéndose en proposiciones acerca de la relación entre variables, que refutan o niegan lo que afirma la hipótesis de investigación. Son simbolizadas como H_0.

❖ **Formulación de la Hipótesis General**

Hipótesis de investigación

H_i: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Hipótesis nula

H_0: No existe relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

❖ **Determinación si la prueba es unilateral o bilateral**

La hipótesis de investigación indica que la prueba es unilateral de cola derecha, porque se trata de verificar solo una probabilidad, la existencia de una relación directa y significativa entre las Condiciones

Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- **Determinación del nivel de significancia de la prueba**

En esta tesis se asume el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95%.

- **Regla teórica para toma de decisión**

Se tomó el criterio del valor s = 0.05. Si valor s ≥ 0.05, se acepta H0. Si valor s < 0.05, se acepta H1.

- **Cálculo estadístico de la prueba de hipótesis**

La contrastación de hipótesis utilizó el coeficiente Rho de Spearman, y se obtuvo un valor positivo de 49.1%. El valor de significatividad (unilateral) fue: s = 0.000 (Tabla 9).

- **Interpretación**

Como la *"rs"* fue 0,491, este valor es considerado como Correlación positiva débil, Así también vemos que el valor s = 0.000< 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de la investigación: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: s=0.000, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100% de confianza en que la correlación sea verdadera y 0.0% de probabilidad de error).

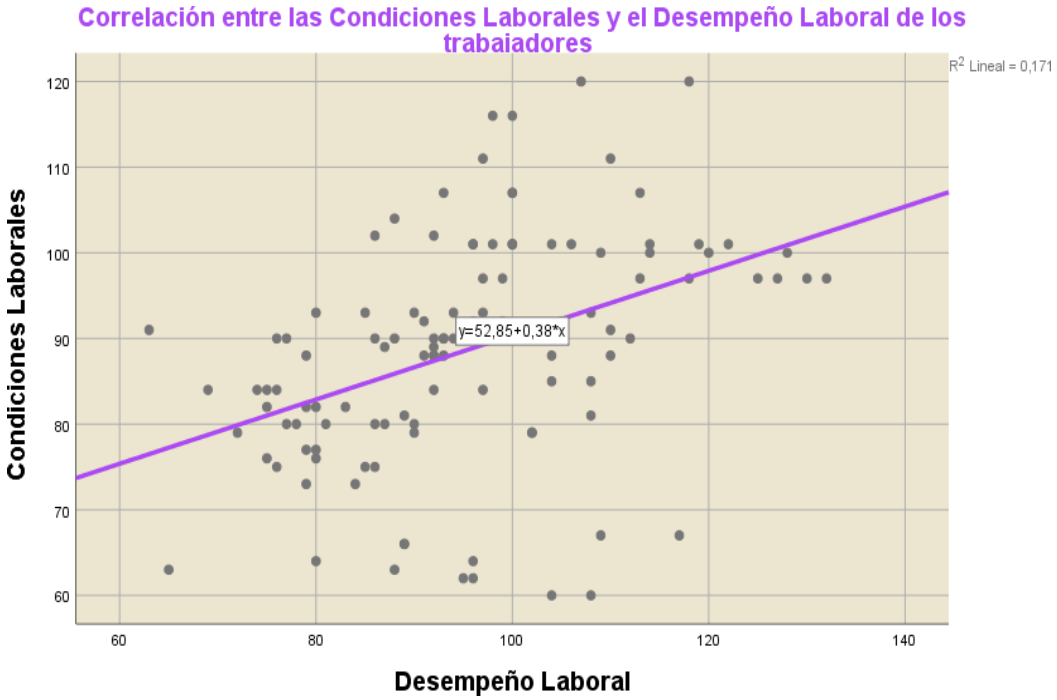
Tabla 10. Correlación entre las condiciones laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

			Condiciones Laborales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	115	115

Fuente: Resultado SPSS.

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

Correlaciones



Fuente: Tabla 10.

Figura 2. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

La Tabla 10 y Figura 2, muestran la correlación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019 (Correlación positiva débil) y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en las dos variables de la investigación, las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores.

- **Contrastación de la Hipótesis Específica 1**

Hipótesis de Investigación

Hi: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Hipótesis nula

H_0: No existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- **Decisión**

Puesto que la "*rs"* fue 0,745 (Tabla 11), este valor es considerado como una correlación positiva media, así también vemos que el valor s = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de la investigación: Existe una relación positiva media entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor de s = 0.000, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100% de confianza en que la correlación sea verdadera y 0% de probabilidad de error).

Tabla 11. Correlación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

			Condiciones de Seguridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones de Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	115	115

Fuente: Resultado SPSS.

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

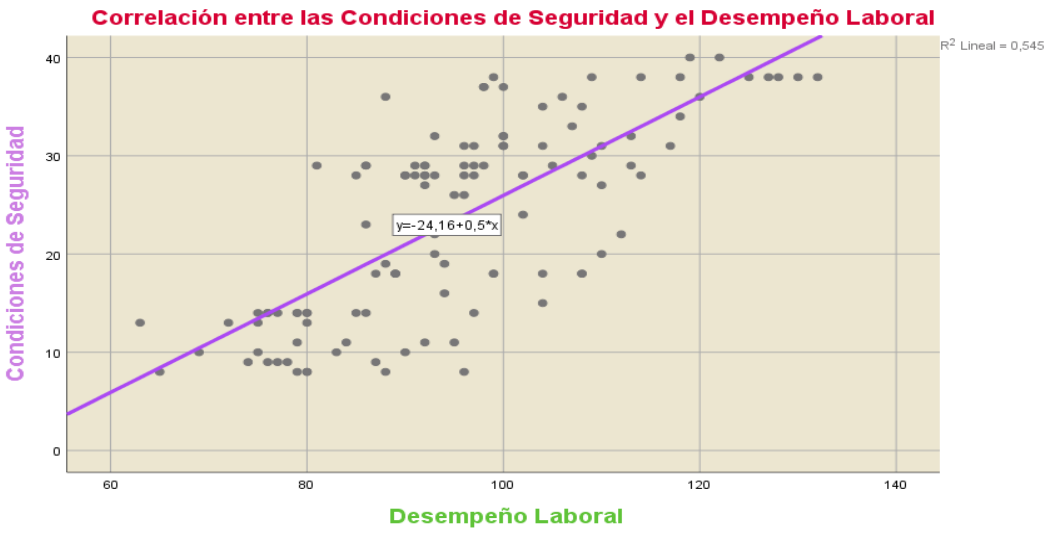


Figura 3. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la Correlación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

La Tabla 11 y Figura 3, muestran la correlación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019 (Correlación positiva media) y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la primera dimensión de la variable 1, las Condiciones de Seguridad, y la variable 2, el Desempeño Laboral.

- **Hipótesis Específica 2**

Hipótesis de investigación

Hi: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Hipótesis nula

H0: No existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- **Decisión**

El resultado de *rs* =0. 588 (Tabla 12), denota una correlación positiva media, Así también vemos que el valor s = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de la investigación: Existe una relación positiva media entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: s=0.000, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100% de confianza en que la correlación sea verdadera y 0.0% de probabilidad de error).

Tabla 12. Correlación entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

			Condiciones Higiénicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Higiénicas	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	115	115

Fuente: Resultado SPSS.

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

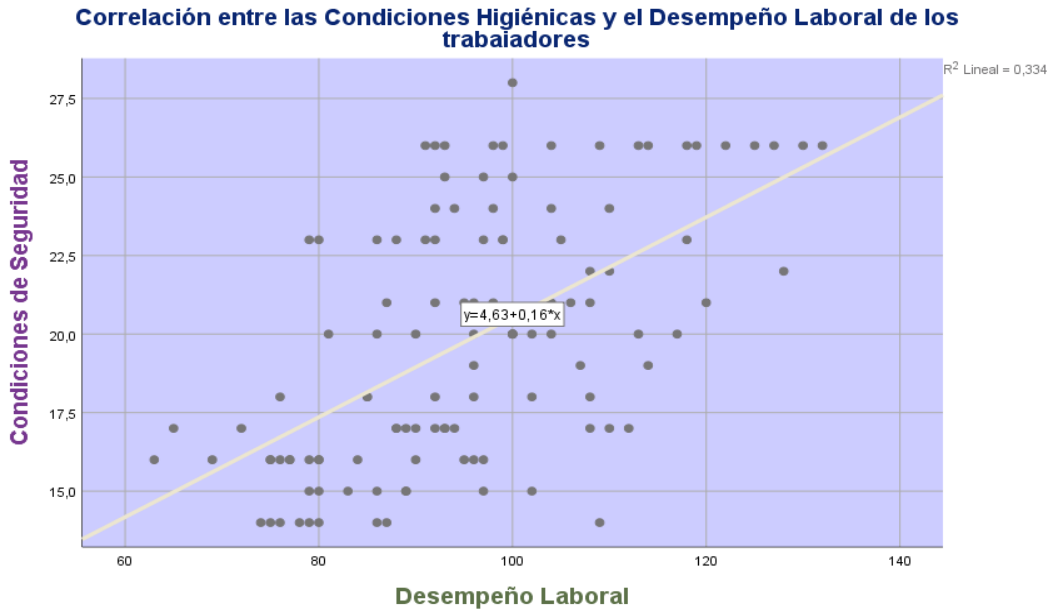


Figura 4. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la Correlación entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

La Tabla 12 y Figura 4, muestran la Correlación entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019 (relación positiva media) y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la segunda dimensión de la variable 1, las Condiciones Higiénicas, y la variable 2, el Desempeño Laboral.

- **Hipótesis Específica 3**

Hipótesis de investigación

Hi: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Hipótesis nula

H_0: No existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- **Decisión**

El resultado de *rs* = 0.533 (Tabla 13), denota una correlación positiva media, Así también vemos que el valor s = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación: Existe una relación positiva media entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: s = 0.000, el coeficiente

fue significativo en el nivel de 0.000 (100% de confianza en que la correlación sea verdadera y 0.0% de probabilidad de error).

Tabla 13. Correlación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

			Condiciones Ergonómicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Ergonómicas	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	115	115

Fuente: Resultado SPSS.

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

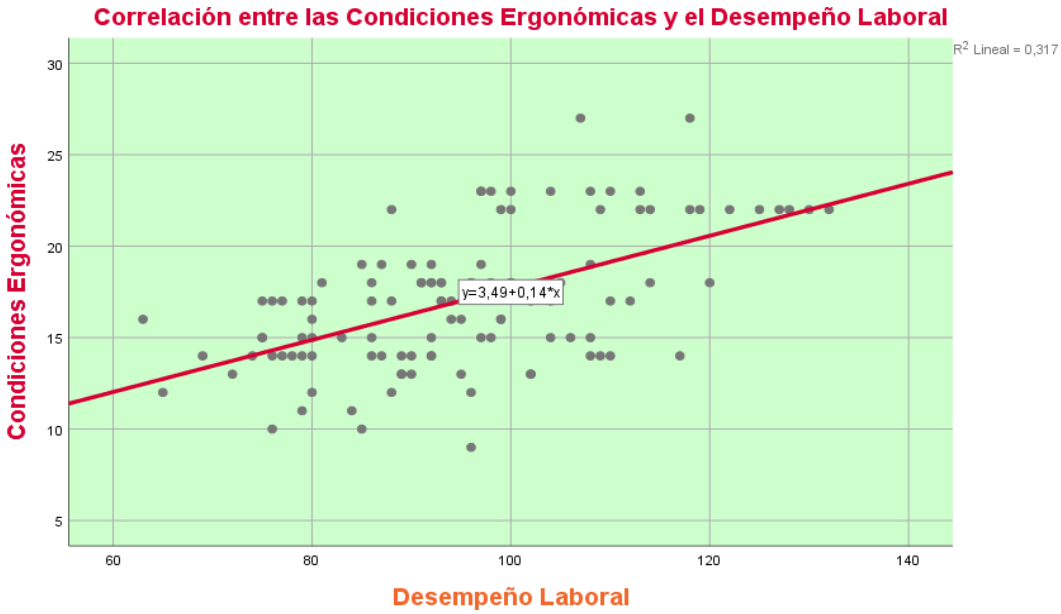


Figura 5. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

La Tabla 13 y Figura 5, muestran la correlación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019 (relación positiva media) y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la tercera dimensión de la variable 1, las Condiciones Ergonómicas, y la variable 2, el Desempeño Laboral.

- **Hipótesis Específica 4**

Hipótesis de investigación

H_i: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Hipótesis nula

H_0: No existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- **Decisión**

El resultado de *rs* =0. 241 (Tabla 14), denota una correlación positiva muy débil, así también vemos que el valor s = 0.005 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación: Existe una relación positiva muy débil entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: s = 0.005, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.005 (99.5% de confianza en que

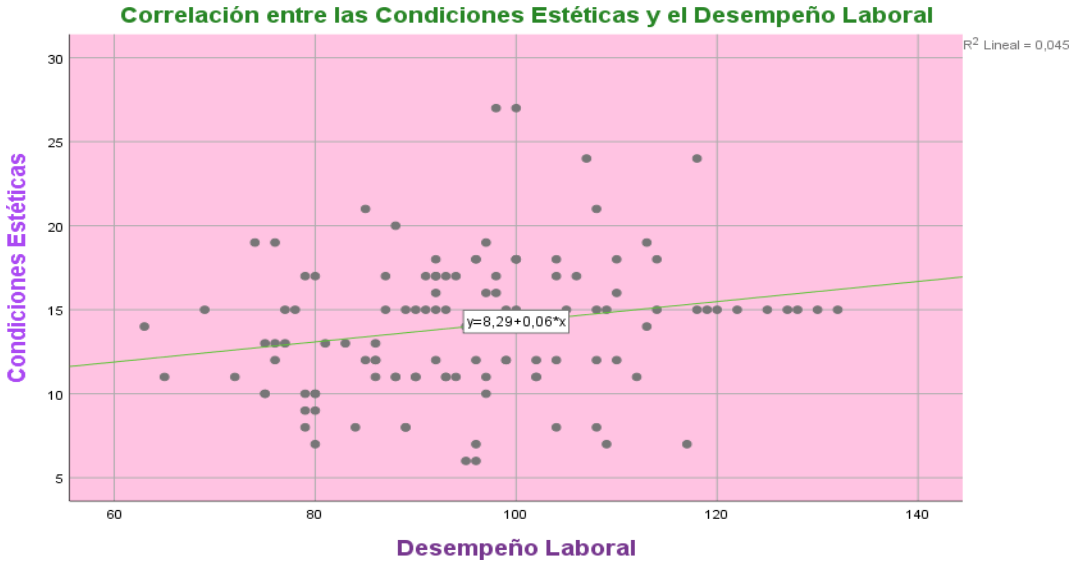
la correlación sea verdadera y 0.5% de probabilidad de error).

Tabla 14. Correlación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

			Condiciones Estéticas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Estéticas	Coeficiente de correlación	1,000	,241**
		Sig. (unilateral)	.	,005
		N	115	115
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,241**	1,000
		Sig. (unilateral)	,005	.
		N	115	115

Fuente: Resultado SPSS.

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



Fuente: Tabla 13.

Figura 6. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

La Tabla 14 y Figura 6, muestran la Correlación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019 (relación positiva muy débil) y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la cuarta dimensión de la variable 1, las Condiciones Estéticas, y la variable 2, el Desempeño Laboral.

- **Hipótesis Específica 5**

Hipótesis de investigación

H_i: Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Hipótesis nula

H_0: No existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

- **Decisión**

El resultado de rs =0. 589 (Tabla 15), denota una correlación positiva media, así también vemos que el valor s = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación: Existe una relación positiva media entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: s=0.000, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100% de confianza en que la

correlación sea verdadera y 0.0% de probabilidad de error).

Tabla 15. Correlación entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

			Condiciones de Bienestar	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones de Bienestar	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	115	115

Fuente: Resultado SPSS.

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

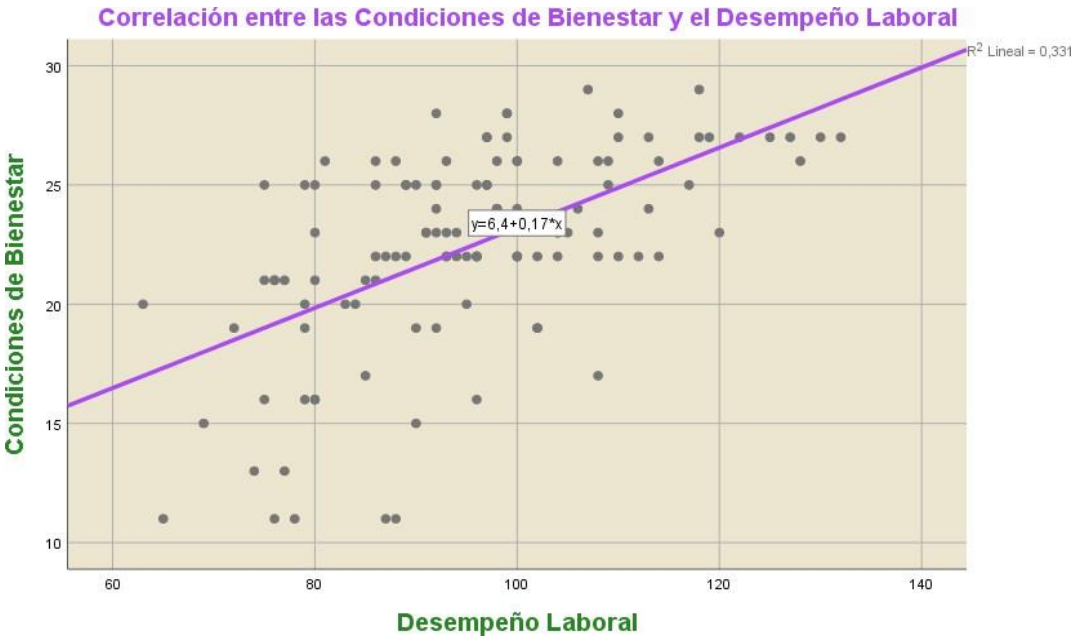


Figura 7. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la correlación entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.

La Tabla 15 y Figura 7, muestran la Correlación entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019 (relación positiva media) y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la quinta dimensión de la variable 1, las Condiciones de Bienestar, y la variable 2, el Desempeño Laboral.

Tabla 16. Resumen de la Correlación de la Hipótesis general y las Hipótesis específicas del trabajo de investigación.

Hipótesis	N	Sig. (unilateral)	Coeficiente Rho de Spearman
Hipótesis General			
Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.	**115**	**0.000**	**0. 491** Correlación positiva débil (Tabla 10)
Hipótesis Específicas			
1. Correlación entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores	**115**	**0.000**	**0. 745** Correlación positiva media (Tabla 11)
2. Correlación entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores	**115**	**0.000**	**0.588** Correlación positiva media (Tabla 12)
3. Correlación entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores	**115**	**0.000**	**0.533** Correlación positiva media (Tabla 13)
4. Correlación entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores	**115**	**0.005**	**0.241** Correlación positiva muy débil (Tabla 14)
5. Correlación entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores	**115**	**0.000**	**0.589** Correlación positiva media (Tabla 15)

Fuente: Base de datos.

4.3. DISCUSIÓN

Se desarrolla la confrontación de los problemas de la investigación, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, de acuerdo a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

4.3.1. Contrastación con los Antecedentes del estudio

Para el interrogante, ¿Cuál es la relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019?, después de desarrollado la tesis y la evaluación de los resultados obtenidos, se determinó que existe una relación positiva débil, entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores, pues el resultado de rs =0. 491 indica una correlación positiva débil, tal como se puede observar en la Tabla 9. Este resultado guarda similitud con lo referido en los Antecedentes del estudio y lo establecido por Cayetano (2015), quien concluyó que: “La relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño se da a mostrar notablemente, un 96% del personal existente afirma que las condiciones laborales de la empresa influyen en su desempeño dentro de su labor diaria” (p.118).

4.3.2. Aporte científico de la investigación

El equipo directivo de la organización puede basarse en los resultados obtenidos por la tesis, como guía, para tomar las decisiones más óptimas, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales, para que el desempeño laboral en los trabajadores sea el que necesita la institución y

así conducir al logro del cumplimiento del objetivo organizacional, mediante el trabajo efectivo de las personas en la organización.

Además posee una aplicación práctica en las diferentes entidades de Pucallpa, para incentivar de esta manera el mejoramiento de las condiciones laborales en su organización, buscando como respuesta, la efectividad en el desempeño laboral, lo que dará lugar al incremento de sus competencias, seguida por la optimización en los procesos internos, lo que a su vez conlleva a un incremento en la satisfacción del cliente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019, ya que el valor s = 0.000 < 0.05 y el resultado rs = 0.491 denota una correlación positiva débil, tal como se puede observar en la Tabla 10.

2. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali-Sede Central, 2019, debido a que el valor s = 0.000 < 0.05 y el resultado rs = 0.745, indica una correlación positiva media, tal como se puede observar en la Tabla 11.

3. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones higiénicas y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019, puesto que el valor de s = 0.000 < 0.05 y el resultado rs = 0. 588 denota una correlación positiva media, tal como se puede observar en la Tabla 12.

4. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones ergonómicas y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019, debido a que el valor s = 0.000 < 0.05 y el resultado rs = 0.533, indica una correlación positiva media, tal como se puede observar en la Tabla 13.

5. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones estéticas y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019, debido a que el valor s = 0.005 < 0.05 y el resultado rs = 0.241, indica una correlación positiva muy débil, tal como se puede observar en la Tabla 14.

6. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones de bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019, debido a que el valor s = 0.000 < 0.05 y el resultado rs = 0.589, indica una correlación positiva media, tal como se puede observar en la Tabla 15.

5.4. RECOMENDACIONES

1. Que el equipo directivo de la organización, mejore las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores, puesto que la mayoría de las personas, en esa variable, el 61.5%, contestaron entre las tres escalas menores (1, 2 y 3), significando que la mayoría tuvo una percepción negativa de las Condiciones laborales.

2. Que el equipo directivo de la organización, mejore las condiciones de seguridad en las que se encuentran los trabajadores, puesto que es un elemento básico para incrementar el Desempeño Laboral de los trabajadores en la organización.

3. Que el equipo directivo de la organización, optimice las condiciones higiénicas en las que se encuentran los trabajadores, ya que existe una asociación directa con su Desempeño Laboral.

4. Que el equipo directivo de la organización, desarrolle las Condiciones Ergonómicas en el diseño de equipos, herramientas, asientos, etcétera; para que se ajuste al propio criterio de los trabajadores, a sus condiciones psicofisiológicas, puesto que se asocia directamente con el Desempeño Laboral.

5. Que el equipo directivo de la organización, se oriente a cumplir con las condiciones estéticas en la institución: un ambiente adecuado, limpio, armonioso, agradable, con un uso correcto de la decoración y colores, áreas verdes y otros elementos estéticos, ya que existe una asociación directa con su desempeño.

6. Que el equipo directivo de la organización, desarrolle las condiciones de bienestar del trabajador, para su correcto desenvolvimiento que se asocia directamente con su desempeño.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alles, M. (2008). Comportamiento organizacional. Argentina: Granica S.A.

Álvarez, L. y Pacheco, E. (1993). Guía para la instalación del Programa Permanente de Mejoramiento de la Productividad en las empresas cubanas. ISTH. Cuba:IPN- UPIICSA. México-Cuba.

Cáceres, D. (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de administración de la UNU en el año 2015. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa– Perú.

Castillo, J. y Prieto, C. (1990). Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la Sociología del trabajo. Monografía Nº 6. Madrid: CIS. Clemente, M. (1992). Psicología Social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid: Eudema.

Castillo, J. y Viena, J. (1998): Ergonomía. Conceptos y métodos. Editorial Complutense, Madrid.

Cayetano, P. (2015). Condiciones Laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera Edyficar - Chimbote: 2014. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Chávez, C. (2005). Clima laboral en las organizaciones. Disponible en:

http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clim laboral-organizaciones.shtml#definicioa#ixzz52SpaB0pZ

Gonzales, A., Oseda, D., Ramírez, F. y Gave J. (2011). ¿Cómo aprender y enseñar Investigación Científica? Universidad Nacional de Huancavelica,

Huancavelica, Perú.

Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.

Coello, A. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO) en la ciudad de Guayaquil. Tesis para obtener el Título Profesional de Psicóloga, Universidad de Guayaquil – Ecuador.

Coontz. (1998). Elementos de administración. McGrau Hill Interamerican (5° edición ed.). México.

Coulter, R. (2010). es.slideshare.net/karlos_sanz/definicin-de-eficiencia-admon-tiempo.

Coulter, R. (Enero de 2008). Recuperado de: http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html.

Hernández Sampiere, R. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraW-Hill Interamericana.

Hernández, F. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, January-February 1968.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.

Idalberto, C. (2002), gestión del talento humano. Bogotá: Mc-GRAW.

Kootz, H., & Weihrich, H. (2001). Administración (11ª. Edición. ed.). México: McGraw- Hill.

Lawler, E. (1973). Motivation in Work Organizations. E. U. A. Cole Publishing Company.

Locke, E. (1968). Hacia una teoría de la motivación de la tarea y los incentivos. E.U.A. (Institutos Americanos de Investigación, Washington, DC).

Likert. (2014). Disponible en: file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TL_Mino_Pérez_EdgardoMauricio.pdf.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). El Desarrollo de Carrera. Trillas. México.

Redondo, C. (2012). Condiciones laborales en el Mundo Empresarial. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo.

Stoner y Freeman. (1996). Administración (2° edición ed.). México: Prentice-Hall hispanoaméricana.

Quarstein, V., Bruce McAfee, R. & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction". E. U. A. Human Relations, 45, (8), 859- 873.

Quispe, E. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Pacucha - Andahuaylas.

Weihrich, K. (Noviembre de 2010). es.slideshare.net/karlos_sanz/definicin-de-eficiencia-admon-tiempo.

Weihrich, K. (2004). Administración: Una perspectiva global. Mexico: McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI – SEDE CENTRAL, PUCALLPA, 2019"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General: ¿Cuál es la relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019? **Problemas Específicos:** 1. ¿Cuál es la relación de las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019?	**Objetivo General:** Determinar la relación de las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019. **Objetivos Específicos:** 1. Determinar la relación de las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.	**Hipótesis General:** Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019. **Hipótesis Específicas:** 1. Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Seguridad y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.	**VARIABLE 1** Condiciones Laborales	Condiciones de Seguridad	Accidentes
					Enfermedades
					Capacitación
					Simulacros
				Condiciones Higiénicas	Iluminación y vibración
					Grado de contaminación al aire
					Ventilación y ruido
				Condiciones Ergonómicas	Identificación de riesgos
					Distribución de equipos, muebles y espacios
					Regímenes de trabajo y descanso
				Condiciones de Bienestar	Servicios médicos
					Servicios básicos

2. ¿Cuál es la relación de las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019? 3. ¿Cuál es la relación de las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019? 4. ¿Cuál es la relación de las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - Sede Central, 2019?	2. Determinar la relación de las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019. 3. Determinar la relación de las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019. 4. Determinar la relación de las Condiciones Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.	2. Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Higiénicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019. 3. Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Ergonómicas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019. 4. Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.			Lugar de descanso
			VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Condiciones Estéticas	Distribución de colores
					Limpieza de equipos de trabajo
					Forma de medios de trabajo
				Competencias	Capacidades
					Habilidades
					Destrezas
				Eficiencia	Utilización de recursos
					Efectividad
					Satisfacción del trabajador
				Ambiente de trabajo	Entorno físico de trabajo
					Condiciones de trabajo
				Relaciones interpersonales	Calidad de Vida
					Competencia
					Integridad
				Trabajo en equipo	Ambiente armónico
					Desenvolvimiento

5. ¿Cuál es la relación de las Condiciones Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- Sede Central, 2019?	5. Determinar la relación de las Condiciones de Estéticas y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.	5. Existe una relación directa y significativa entre las Condiciones de Bienestar y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali – Sede Central, 2019.			eficaz Colaboración entre compañeros

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

FECHA: …/… /2019

ESTIMADO CLIENTE: EL PRESENTE CUESTIONARIO ES PARTE DE UNA INVESTIGACIÓN QUE TIENE POR FINALIDAD LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE "LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI – SEDE CENTRAL, 2019". LA CONFIDENCIALIDAD DE SUS RESPUESTAS SERÁ RESPETADA, NO ESCRIBA SU NOMBRE EN NINGÚN LUGAR DEL CUESTIONARIO.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las preguntas y señale con una (X) el cuadro que corresponda a lo que Ud. percibe.

PARTE I: CONDICIONES LABORALES		Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
N°	Pregunta					
1	Se realizan capacitaciones en esta institución sobre la prevención de accidentes.					
2	Revisan y mejoran los equipos, instalaciones, cableado en las oficinas pertenecientes a esta institución.					
3	Cuenta con seguro médico pagado por la institución.					
4	Reciben días de descanso en caso de enfermedad.					
5	Impulsan el desarrollo de sus trabajadores mediante capacitaciones.					
6	Los recompensan con capacitaciones.					
7	Realizan simulacros de manera continua.					

8	Las capacitaciones son dadas por un especialista.					
9	Cuenta con una correcta instalación de energía eléctrica en su oficina.					
10	La iluminación es la adecuada para los trabajadores.					
11	Llegan a entrar a las oficinas agentes contaminantes como humo, gases de los vehículos particulares o colectivos.					
12	Los trabajadores son expuestos a gases, humo, etc.					
13	Las oficinas cuentan con un correcto sistema de ventilación.					
14	Se llegan a oír ruidos molestos desde la calle a su oficina.					
15	Existen señalizaciones que informen sobre posibles riesgos.					
16	Los elementos que podrían ser riesgosos se encuentran aislados.					
17	Las oficinas cuentan con equipos en buenas condiciones.					
18	La distribución de muebles en la oficina es la correcta.					
19	Se quedan a realizar sus labores más de las 8 horas establecidas.					
20	Su tiempo de descanso es suficiente.					
21	Las oficinas cuentan con elementos de primeros auxilios.					
22	Los gastos médicos los cubre la institución.					
23	La institución brinda a sus trabajadores los servicios básicos en buenas condiciones.					

24	Se sientes satisfecho con estos servicios.					
25	La institución cuenta con zonas de descanso.					
26	Los trabajadores se sienten satisfechos con las instalaciones para descansar.					
27	Los colores usados en la oficina le causan molestia.					
28	Le incomoda el diseño interior de la oficina.					
29	Los equipos usados para el trabajo en la oficina reciben mantenimiento.					
30	El mantenimiento a los equipos de trabajo interfiere de manera significativa en sus labores.					
31	Realizan los trabajos de la institución en casa.					
32	Durante sus vacaciones se les solicita hacer trabajos de la institución.					

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL		Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
N°	Pregunta					
1	Se adapta de manera rápida					
2	Cuenta con el conocimiento necesario.					
3	Realizan sus labores de manera rápida.					
4	Hay dificultades en los procesos por falta de conocimiento.					
5	Existe una correcta capacitación.					
6	Tiene la oportunidad de mostrar sus destrezas.					
7	Cuenta con el conocimiento sobre el uso correcto de los recursos de la oficina.					
8	Cumple con las tareas asignadas.					
9	Cómo trabajador realiza sus labores de manera rápida para evitar demoras en los procesos.					
10	Evita las distracciones con sus demás compañeros.					
11	Cómo trabajador siente que su trabajo es bien recompensado.					
12	Se siente motivado al realizar sus labores.					
13	Se siente seguro en esta oficina.					
14	Ha sufrido algún tipo de lesión dentro de esta institución.					
15	Su seguridad personal se ha visto afectada durante su estancia es esta institución.					
16	Los ambientes laborales en el que trabaja, lo satisfacen.					
17	Las condiciones laborales en el que se encuentra influyen de manera negativa en sus labores.					

18	Buscaría otro trabajo si surgiera la oportunidad.					
19	El salario que recibe es suficiente.					
20	Ha tenido ganas de renunciar.					
21	Siente que su puesto corre peligro si no cumple con las expectativas.					
22	Siente que los jóvenes son una posible competencia y/o amenaza.					
23	Ha tenido algún problema con otro compañero.					
24	Existen pleitos de manera frecuente.					
25	Existe una buena relación entre los miembros de esta oficina.					
26	En caso de discrepancia con un compañero, se mezcla tal acción con el trabajo.					
27	Los trabajadores llegan a las metas establecidas por la institución.					
28	Cuenta con los conocimientos del puesto de trabajo.					
29	Existe cooperación y compañerismo.					
30	Se da un buen liderazgo.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LA INVESTIGACIÓN






Librería Castillo



