UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CONDICIONES DEL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGIÓN HUÁNUCO, 2021

Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

RAY STEVE MERINO RODRIGUEZ

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9:00 horas, del día 27 de Octubre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. César Mori Montero ..... Presidente

Dr. Frank Ballet Ramirez ..... Secretario

Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

Gestión Pública

Mención: .....

Don(ña) Ray Steve Merino Rodriguez ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
"Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de las trabajadoras de las administradoras técnicos forestal y fauna silvestre en la provinca de Puerto Inca - Región Huánuco 2021"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de 16 (Dieciséis)

Equivalente a ....Aprobado...., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..11:30 horas del .27. de .....octubre..... del 20.23.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0571-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"CONDICIONES DEL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGIÓN HUÁNUCO, 2021".

Autor(es)	:	**MERINO RODRIGUEZ, RAY STEVE**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. ORMEÑO CARMONA PEDRO JULIAN

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 7%.**

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 se sella la presente constancia.

FECHA 15/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Ray steve Merino Rodriguez

Autor de la tesis titulada : Condiciones del Trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las administraciones tecnicas forestal y fauna Silvestre en la provincia de Puerto Inca - Región Huanuco, 2021

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Pedro Julian Ormeño Carmona

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Publica

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes 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 formato 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, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 10 / 2023

Email: Merino.rodriguezrs@gmail.com Firma:

Teléfono: 935853605 DNI: 45054676

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mi madre Maritza Rodríguez Pérez, por su apoyo incondicional al formarme como un hombre de bien para el bien de la sociedad, agradecer a mis amigos por sus buenos deseos que tienen hacia mi persona, lo cual me motiva aún más a seguir avanzando como persona y profesional para que en el camino de la vida uno ser parte de lo bueno y enseñar a nuestras futuras generaciones que el éxito y la felicidad depende de uno mismo.

Ray Steve

AGRADECIMIENTO

En este momento tan importante y significativo, quiero expresarte mi más profundo agradecimiento por tu inmensurable apoyo y amor a lo largo de mi travesía académica. Mi tesis marca el final de una etapa y el comienzo de nuevasoportunidades, y no podría haber llegado hasta aquí sin tu constante aliento y guía.

Tus palabras de aliento durante las noches de estudio interminables, tus abrazosreconfortantes cuando las cosas parecían abrumadoras y tu paciencia inquebrantable han sido el motor que me ha impulsado a dar lo mejor de mí en este proyecto. Tu fe inquebrantable en mis habilidades me ha dado la confianza necesaria para enfrentar cada desafío que esta tesis presentó en mi camino.

Tus sacrificios y dedicación no pasan desapercibidos. Sé que muchas veces renunciaste a tus propios momentos para asegurarte de que yo tuviera todo lo quenecesitaba para triunfar. Tu apoyo ha sido la luz que me ha guiado incluso en losmomentos más oscuros.

Esta tesis no es solo un testimonio de mi esfuerzo, sino también del amor y la devoción que tú has invertido en mí a lo largo de los años. Cada página escrita esuna expresión de gratitud hacia ti, porque cada paso que he dado en este caminoha sido gracias a tu amor incondicional.

Mamá, este logro también es tuyo. Esta tesis es un homenaje a tu constante apoyo, al amor infinito que me has brindado y a la inspiración que encuentro en titodos los días. Gracias por ser mi roca, mi consejera y mi mayor admiradora.

Con amor y gratitud infinita

ÍNDICE

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE viii
RESUMEN xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN xv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 18
1.2. Formulación del problema 22
1.2.1 Problema genera 22
1.2.2 Problemas específicos 23
1.3. Objetivo general y objetivos específicos 23
1.3.1. Objetivo General 23
1.3.2. Objetivos específicos 24
1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis 24
1.4.1. Hipótesis general 24
1.4.2. Hipótesis específicas 25
1.5. Variables 26
1.5.1. Variable 1: Condiciones del trabajoDefinición conceptual 26
1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral Definición conceptual 26
1.5.3. Operacionalización de variables 27
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 28
1.6.1. Implicancias prácticas 28
1.6.2. Valor teórico 28
1.6.3. Utilidad Metodológica 29
1.6.4. Importancia 29
1.7. Viabilidad 30
1.8. Limitaciones 30
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 31
2.1. ANTECEDENTES 31
2.1.1. Internacional 31

2.1.2. Nacional 33
2.2. Bases teóricas 35
2.2.1. Variable 1: Condiciones de trabajo 35
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral 39
2.3. Bases o fundamentos filosóficos 46
2.4. Definición de términos básicos Desempeño laboral 48
2.5. Bases Epistémicos 50
CAPÍTULO III MARCO METODOLOGICO 58
3.1. Tipo de investigación 58
3.1.1. Diseño y esquema de la investigación 58
3.1.2. Población y muestra 60
3.1.3. Instrumento de recolección de datos 61
CAPÍTULO IV 64
RESULTADOS 64
4.1. Tablas y figuras del nivel de la variable y dimensiones. 64
CAPÍTULO V DISCUSION DE LOS RESULTADOS 77
5.1. Contrastación de los resultados 77
CONCLUSIONES 80
RECOMENDACIONES 82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 84
ANEXOS 90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 27
Tabla 2. Distribución de los trabajadores de la ATFSS 60
Tabla 3. Elección de Técnica e Instrumento 61
Tabla 4. Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach 62
Tabla 5. Comparación de puntajes de las variables condiciones del trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca –Región Ucayali..... 64
Tabla 6. Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable condiciones del trabajo. 65
Tabla 7. Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable desempeño laboral. 67
Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra..... 69
Tabla 9. Prueba de Kolmogorov - Smirnov de los puntajes sobre el desempeño laboral respecto a sus dimensiones. 70
Tabla 10. Correlación de Pearson de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral 71
Tabla 11. Correlación de Pearson de condiciones del entorno y desempeño laboral 72
Tabla 12. Correlación de Pearson de condiciones de riesgo y desempeño laboral.. 73
Tabla 13. Correlación de Pearson de condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral 74
Tabla 14. Correlación de Pearson de condiciones de tiempo y el desempeño laboral 75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de percepción de condiciones del trabajo y desempeño laboral.....64
Figura 2. Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable condiciones del trabajo. 66
Figura 3. Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable desempeño laboral 67

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia 91
Anexo 2. CUESTIONARIO DE CONDICIONES DEL TRABAJO 93
Anexo 3. CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL.....94
Anexo 4. FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS.....95
Anexo 5. FORMATO DE CONFIABILIDAD 98
Anexo 6. MATRIZ DE VALIDACION DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO 104
Anexo 7. SOLICITUD DE AUTORIZACION EN LA INSTITUCION.....122
Anexo 8. BASE DE DATOS DE CONDICIONES DEL TRABAJO 124
Anexo 9. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LA INVESTIGACION.....127

RESUMEN

La presente investigación titulada “Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco, 2021”, se realizó con el objetivo de determinar las condiciones del trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco, 2021 el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población y muestra de 24 trabajadores de la institución; siendo la hipótesis general: Las condiciones del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco 2021. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable condiciones del trabajo consta de 20ítems, y en relación con la segunda variable desempeño laboral consta de 20 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco 2021. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco, con un valor $r = 0.897$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabras clave: Condiciones laborales, desempeño laboral, condiciones del entorno, condiciones de riesgo, productividad, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Work conditions and work performance of the workers of the Technical Forestry and Wildlife Administrations in the Provinceof Puerto Inca - Huánuco Region, 2021", was carried out with the objective of determining the working conditions and their relationship with the job performance of the workers of the Technical Forestry and Wildlife Administrationsin the Province of Puerto Inca - Huanuco Region, 2021. The study is of a non- experimental type, correlational design, with a population and sample of 24 workers of the institution; being the general hypothesis: Theworking conditions are directly related to the work performance of the workers of the Technical Forestry and Wildlife Administrations in the Province of Puerto Inca - Huánuco Region 2021. Validated instruments such as questionnaires were used for the selection of the data. , all this to give reliability and validity to the chosen instrument, was self-made. For the variable work conditions it consists of 20 items, and in relation to the second variable work performance it consists of 20 items, evaluating the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was made applying the SPSS 23 program, which yielded reliable results.on the research. It was possible to determine that there is a significant relationshipbetween the working conditions and the job performance of the workers of the Technical Forestry and Wildlife Administrations in the Province of Puerto Inca - Huánuco Region 2021. The general conclusion was reached that the alternative hypothesis is accepted because $r < 0.05$ and thenull hypothesis is rejected. There is a significant relationship between the working conditions and the job performance of the workers of the Forestry and Wildlife Technical Administrationsin the Province of Puerto Inca - Huánuco Region, with a value $r = 0.897$ estimatedby the Pearson correlation coefficient. There is a significantly positive high relationship.

Keywords: Working conditions, job performance, environmental conditions, risk conditions, productivity, teamwork.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestres en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco, 2021”, tiene como propósito determinar la relación de ambas variables y que los resultados obtenidos, sirvan para contribuir y optimizar el escenario actual de la administración de recursos humanos, específicamente las condiciones y el desempeño laboral.

En la actualidad el ámbito laboral está experimentando grandes cambios que pueden ser positivos o negativos, pues toda institución requiere del recurso humano para efectuar sus labores, siendo ellos los factores primordiales para que su funcionamiento sea óptimo y se alcancen los objetivos. Por lo tanto, un aspecto que hoy día está siendo estudiado por algunos investigadores es la satisfacción laboral, pues se refiere a la diversidad de actitudes manejadas por el personal en relación con las actividades laborales que realizan.

Tomando en cuenta que para que los colaboradores permanezcan interesados y dispuestos a realizar sus actividades, es importante proporcionarles las mejores condiciones laborales y la autonomía en la realización de las mismas, favoreciendo un ambiente propicio, evitando conflictos entre compañeros y superiores, así como suministrando medios que les incentiven a desarrollarse dentro de la institución, aunado a ello condiciones laborales que incluyan beneficios económicos y no económicos, como también ambientes agradables y seguros que hagan su estancia más placentera y estable; así se dispondrá de personas motivadas y satisfechas en su trabajo lo

que generara que aumente el rendimiento y la calidad del servicio que proporcionan.

Las condiciones laborales son elementos imprescindibles para la buena gestión de las organizaciones, para quienes constituyen las instituciones es necesario contar con buenas condiciones que posibiliten un buen rendimiento laboral, se necesita una constante revisión de sus procesos que permita lograr informar, involucrar y alinear a todos sus trabajadores con la misión, visión, valores y principios, para poder alcanzar satisfactoriamente sus objetivos, estableciendo una coordinación y participación activa de todos los trabajadores, contribuyendo a mejorar el compromiso, sentido de pertenencia y la satisfacción que tengan los mismos, al sentirse parte de una organización que cree en ellos, los valore y los aprecie.

El estudio se encuentra estructurado en cuatro capítulos a saber:

El primer capítulo está referido al planteamiento teórico de la investigación, que aborda el planteamiento, la descripción y el enunciado del problema, así mismo abarca el desarrollo de las interrogantes, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación, la formulación de la hipótesis general, de las hipótesis específicas, las variables, indicadores y la operacionalización.

En el capítulo segundo se consigna el marco teórico, el cual aborda los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local; asimismo se desarrolló de manera exhaustiva la búsqueda de teorías de connotados autores que respaldan los temas vinculados a las condicionesy el rendimiento laboral.

En el tercer capítulo se ha considerado al planteamiento operacional, el cual aborda las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación, la validación de los instrumentos, el campo de verificación, la población, la muestra y finalmente el tipo y diseño en los que se enmarca la investigación.

En el capítulo cuarto se exponen los resultados de la investigación, el cual aborda los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a nuestra población, para medir las variables de condiciones y rendimiento laboral, los cuales se encuentran plasmados en tablas y figuras con su respectiva interpretación para un mejor entendimiento.

Finalmente se consideran las conclusiones a las cuales se arribó luego de un exhaustivo análisis de las variables en estudio, para luego plantear las sugerencias, y mencionar referencias bibliografías con los correspondientes anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, muchas instituciones se enfrentan en un entorno altamentecompetitivo y demandante, y a la hora de dar respuesta a diferentes objetivos, muchas de estas empresas empiezan a crecer sin estructurar dicho crecimiento y esto se puede calificar como un aspecto positivo a nivel de productividad e ingresos,sin embargo, cuando se continúa la misma metodología de trabajo y el mismo crecimiento desmedido, no se considera los efectos negativos de esto en primer lugar para la organización, que interpretando a García (2006), genera mayores requerimientos a nivel de personal, de eficiencia en la productividad, entre otros. Y,en segundo lugar, efectos adversos para la calidad de vida laboral de los colaboradores, específicamente en las condiciones laborales percibidas por los mismos y que con llevan a la disminución en la productividad, desempeño y la satisfacción laboral. (Calluchi, 2016).

Es de entender, que las diferentes modalidades de condiciones de trabajo, ya sea en el sector estatal o privado, generan problemas sicosociales, de inseguridad, de insatisfacción, que afectan seriamente en su calidad de vida del trabajador, repercutiendo negativamente en su salud mental, y en el ánimo y mejorrendimiento laboral.

Respecto a las condiciones laborales, según Castillo & Prieto (2000), son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva decómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no

Solo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos; también según el Ministerio de Salud (2019) son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, dicho crecimiento, sin reestructuración o mejoría alguna, pueden interferir de manera negativa a la satisfacción laboral, a lo cual todas las organizaciones son susceptibles independientemente de su sector o industria comercial. (Calluchi, 2019).

Ahora bien, el trabajo es una esfera importante para la vida del hombre, ya que gran parte del tiempo los seres humanos se encuentran en su espacio laboral (Jiménez, 2008), es por esto, que las condiciones de trabajo generan un alto nivel de importancia e impacto en la vida de los colaboradores, puesto que al disponer mayor tiempo y dedicación a los requerimientos laborales, estas condicionesdeberían ser propicias para el desarrollo humano, su bienestar, su salud y su satisfacción a nivel general. Del mismo modo, al establecer un vínculo contractual,el colaborador se compromete a la realización de las funciones a cargo y un buen desempeño precisamente al percibir condiciones laborales aptas, sin dejar de lado,que es un deber moral que la empresa brinde todos los recursos para que el colaborador logre esto y así el trabajo puede generar efectos positivos para la vida del ser humano, pero también al presentar condiciones laborales inadecuadas puede no solo afectar la satisfacción laboral sino la salud y calidad de vida de los colaboradores así como lo indica la OMS (2019) “El trabajo es beneficioso para la salud mental. Sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos.”. Lo que se interpreta, además, es que existen diferentes factores del contexto laboral que pueden afectar la salud mental

de un colaborador y que generalmente es quizás a causa de los espacios de trabajo, las herramientas a disposición de los colaboradores, las jornadas laborales y las retribuciones verbales y económicas y diversos aspectos considerados comoriesgos.

Por otra parte, se puede señalar que el desempeño laboral se ha convertidoen temas de interés en los estudios de cultura organizacional, los que han resaltado que en toda actividad humana interviene la motivación como mecanismo para lograrlos objetivos determinados y alcanzar las metas deseadas a través del desempeñolaboral. Por lo que, para que un trabajador se sienta bien en su trabajo mucho influye en el trato que recibe de su servidor, para ello la motivación resultaimprescindible en todo acto de interacción personal, muchos de los problemas quese dan en las instituciones son el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte de los directivos o administradores de las empresas e instituciones. Así, el trabajador se desmotiva, ya sea por la personalidad del gerente, su comportamientoautoritario, el maltrato al trabajador, la ausencia de estímulos, entre otros. En este sentido, la realidad problemática se describe tomando en cuenta cómo influye el desempeño laboral y si estas expresan la necesidad de satisfacer sus necesidadesinternas y externas, así mismo sienten que su trabajo no es valorado apropiadamente en las instituciones o empresas.

El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. La preocupación por la falta de personal capacitado y motivado es un tema recurrente, además, paralelamente se observa que la rotación de personal en las empresas ha aumentado de manera alarmante. Así mismo, seducidos por otras propuestas, se capta como se ha iniciado una migración entre las empresas

cada vez más necesitadas de personal especializado. Una organización llega a triunfar o fracasar, si desarrollan o no ciertos procesos y sus integrantes se adaptan a las normas institucionales o empresariales, se identifican con los objetivos y logran satisfacer sus necesidades. Pero, además, es labor de los gerentes el recompensar y estimular a los recursos humanos de manera oportuna y significativade acuerdo con su desempeño laboral.

En tal sentido, las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca, son una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicciónterritorial es en la región Huánuco, cuentan con 3 Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre ubicadas en las provincias de Huánuco, Leoncio Prado y Puerto Inca, con una problemática similar en todas Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre del país, por ser instituciones abocadas al control y administración de los recursos naturales de flora y fauna silvestre. Las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre, son instituciones concurridas y con mayores demandas en el control y administración de flora y fauna, cuyo objetivo satisfacer las necesidades de las localidades, ofreciéndoles servicios que muchas veces no satisfacen a la mayoría de los usuarios a nivel de la toda la regiónHuánuco, puesto que no sabemos que es lo que influye en el buen desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Es por esta razón lo más importante es mantener al personal, y cuál es la razón para que se encuentre satisfecho, siendo uno de los posibles problemas que puede presentar las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre

de toda la región Huánuco, se analizará el desempeño laboral como problemática y se pondrá en conocimiento de las autoridades de la región.

Así mismo, se evaluará el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la región Huánuco, con la finalidad de identificar la problemática y poner en conocimiento de las direcciones de la institución para mejorar el servicio a los usuarios, debido al desconocimiento sobre los factores del desempeño laboral, cómo es su clima organización, desconocemos sobre los puestos laborales, el grado de satisfacción de los trabajadores, su eficiencia y eficacia, la forma de selección de su personal, sus remuneraciones; si cuentan con normas internas necesarias y apropiadas para una buena administración del personal, con buenas condiciones laborales, si sus relaciones y comunicación laboral son óptimas, que tanto es su grado de identificación del trabajador con su institución, como son sus habilidades y destrezas y sus técnicas laborales.

Entonces, es importante que en todas las organizaciones se tenga claridad de los posibles efectos negativos y positivos de las condiciones laborales y que parten de las malas prácticas con el personal, con llevando a la afectación física, emocional y menta y, asimismo, el desempeño de estos y por ende la organización en general.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — ¿Región Huánuco, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021?.
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021?.
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021?.
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.
- ✓ Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.
- ✓ Determinar En qué medida las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.
- ✓ Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Las condiciones de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Las condiciones del entorno se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.
- Las condiciones de riesgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.
- Las condiciones sobre los servicios del centro trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.
- Las condiciones de tiempo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Condiciones del trabajoDefinición conceptual

Castillo & Prieto (2000), son todas aquellas características que giran en torno altrabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello,las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos.

Definición operacional

Dimensiones

- Condiciones del entorno
- Condiciones de riesgo
- Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo
- Condiciones de tiempo

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral Definición conceptual

Pérez (2019), sostiene que el desempeño laboral es aquel acto y la consecuencia de desempeñar: ejecutar una obligación, desempañar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción además puede vincularse o relacionarse a la representación de un papel. La idea de desempeño suele aplicarse respecto al rendimiento de un individuo en su ambiente laboral o académico. Se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo.

Definición operacional

Dimensiones

- Productividad
- Satisfacción de trabajo
- Trabajo en equipo
- Conocimiento del trabajo

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
CONDICIONES DEL TRABAJO	Ministerio de Protección Social (2019) son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo	Para medir el Instrumentos de condiciones del trabajo en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 20 Indicadores, y 20Ítems	Condiciones del entorno	Espacios para realizar su trabajoIluminación Equipos informáticos Protección contra incendios y riesgos de sismo	**ORDINAL**
			Condiciones de riesgo	Contaminación del aireRiesgos eléctricos	
				Temperaturas extremas Incendio y explotación	
			Condiciones sobre los servicios del centro trabajo	Servicios higiénicos Botiquines Mobiliario	
				Vías de evacuación	
			Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Horas extras Periodos de descansoStatus	
DESEMPEÑO LABORAL	Palacio (2004), sostienen que: “El desempeño laboral es el valor que se aspira aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que una persona realizo durante un periodo de tiempo”. Tales conductas, de uno o diversos sujetos(s) en distintos momentos temporales simultáneamente, favorecerá a la eficiencia de la organización	Para medir el Instrumento de desempeño laboral en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 16 Indicadores, y 20Ítems.	Productividad	Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajadorEficiencia del trabajador Eficacia del trabajador	**ORDINAL**
			Satisfacción de trabajo	Remuneración salarial Reconocimiento laboralSeguridad laboral Beneficios laborales	
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Comunicación Cooperación Respeto	
			Conocimiento del trabajo	Compresión de tareas, procedimientos y técnicasdel trabajo. Toma de decisiones y solución de problemas Conoce normas, procedimientos e instructivospropios del puesto de trabajo Agradece y reconoce a tus colaboradores	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Implicancias prácticas.

La determinación de la influencia de las condiciones del trabajo y el desempeño laboral, nos brindó un amplio panorama real, de cómo se encuentra estas variablesen el ámbito de estudio, ello permitió proponer alternativas de mejora en el desempeño laboral de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre dela región Huánuco, es decir, cuanto mejor se midan las dimensiones mencionadas, mejor será el desempeño laboral y mejor cumplimiento de eficiencia y eficacia, metasy objetivos tanto de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre, así como para la población (usuarios).

La investigación se justifica, porque permitió seguir una metodología para conocer desde un punto de vista científico y estadístico como influyen las dimensiones en el desempeño laboral, y de esta manera se mejoren los estándares de calidad de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre ubicadas en la región Huánuco, 2021.

1.6.2. Valor teórico

Mediante el presente trabajo se desarrollaron los conocimientos teóricos para determinar la influencia de las condiciones del trabajo y el desempeño laboral, de los trabajadores administrativos de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la región Huánuco, 2021.

1.6.3.Utilidad Metodológica

El presente proyecto de investigación permitió conocer y desarrollar las problemáticas que surgen y que afectan directamente al buen desempeño del personal que labora dentro de esta entidad con el propósito de conocer su percepción, sobre el desempeño laboral, a través de un cuestionario, relacionado con la productividad, satisfacción, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo que refleja cada uno. Por lo que una vez que sean demostrados su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y ser tomado como base para poder establecer directivas y/o normativas que mejores un ambiente laboral.

1.6.4.Importancia

El tema de las condiciones del trabajo y desempeño laboral es importante para cualquier organización, pues va a depender de esto obtener mayor productividad y rentabilidad; esta posición dentro de los colaboradores de la Administración técnica Forestal y Fauna Silvestre puede haber cambiado por la pandemia del Coronavirus (COVID19), afectando no solo en la salud, sino también en el ámbito emocional y profesional. En esta investigación se buscó identificar qué relación existe entre las condiciones del trabajo, mediante las condiciones del entorno, condiciones de riesgo, condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y condiciones de tiempo con el desempeño laboral, teniendo en cuenta el contexto, para saber cuáles serían los aspectos que satisfacen hoy por hoy a los colaboradores de la institución.

1.7. Viabilidad

El presente proyecto fue viable, porque las instalaciones de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre (ATFSS) de la región de Huánuco, se encuentra dentro de la zona urbana donde vivo y laboro, lo que facilitará la obtención de datos.

1.8. Limitaciones

Una de las limitaciones es que en nuestro país el sector público está atravesando una situación difícil, ocasionado por la corrupción, y la mala atención en diferentes sectores del aparato estatal, ante ello, es necesario empezar a conocer cómo influye las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre en la Región Huánuco, de tal manera que los servicios públicos sean cada vez máseficientes y eficaces. Es esencial determinar cómo influyen las condiciones del trabajo y el buen desempeño de los recursos humanos dentro del aparato gubernamental, a partir de esto, su desempeño laboral optimizará los demás recursos y por ente se logrará el éxito de la organización interno y externo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A. Internacional

Grisales y Gallego (2020). "*Condiciones laborales y su relación con la satisfacciónlaboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad Pereira"* Armenia. Concluye: Se determinó que el total de la muestra, perciben mayor afectación respecto a las condiciones físicas y ambientales, ya que más de la mitad afirmo su inconformidad a un nivel intermedio de afectación y las repercusiones en la satisfacciónlaboral y motivación; entendiendo que estos resultados son generados a partir del poco espacio con el que cuentan los colaboradores en la organización para desempeñar sus laborales, los demás aspectos relacionados como el clima, aire, ruido y tranquilidad genera malestar para los mismos, deteriorando las condiciones y disminuyendo la satisfacción con estas por parte de los individuos. Por otra parte, se logró evidenciar que el total de la población no perciben ninguna afectación respecto a las demandas del trabajo, por ende, no se encuentran insatisfechos; es decir, no perciben aspectos negativos en las jornadas laborales, tareas asignadas, esfuerzo requerido por el cargo ni supervisión, por lo tanto, no manifiestan insatisfacción al respecto.

Coello (2018). "*Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresas contratadas para prestar servicios a Conecel (CLARO)" Ecuador.*

Concluye: que con la aplicación del Cuestionario S20/23, la entrevista semiestructurada y grupo focal realizado, ha sido posible recabar la información necesaria para conocer la satisfacción de los asesores en referencia a sus Condiciones internas y externas, profundizandoen aspectos relevantes de sus actividades diarias. Queda en evidencia entonces que las Condiciones Externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando, 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.

Con aspectos relevantes de sus actividades diarias. Queda en evidencia entonces que lascondiciones 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 ambientearmónico y efectivo para la satisfaccióny comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes.

Mercado (2017). "*Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo comofactores de satisfacción en el trabajador.".* México. Concluye: La aproximación desde una perspectiva psicológica sobre un alto grado de satisfacción laboral es puramente subjetiva, entendido esto como el entorno que influye en el grado de esta;ya que noes necesaria simplemente la empresa para poder generar este confort, sino un trabajo dual entre empresa y trabajador.

La satisfacción laboral tiene influencia en el ámbito individual (salud, longevidad y otras esferas de la vida), empresarial (abandono laboral, ausentismo, productividad y conflictividad) y social (disminución de recursos materiales, estatus). El grado de satisfacción laboral que alcanza un individuo se identifica con el nivel de bienestar, asociado este con el estado de ánimo.

2.1.2. Nacional

Acevedo y Contreras (2021), en su tesis denominada *"Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo"*, Concluye: Se ha demostrado que el coeficiente de correlación es de 0.7126, lo que demuestra claramente que existe una correlación significativa y/o positiva alta, indicando que, a mayor satisfacción laboral de los docentes con carga administrativa, seevidencia que el desempeño laboral también será alto. Caso contrario, si la satisfacciónes baja, se reflejará un desempeño bajo. Se identificó que el coeficiente de correlación es de 0.7344, lo que demuestra claramente que existe una relación significativa y/o positiva alta, indicando que, a una Significación de la tarea alta, el desempeño laboral será alto. Lo que quieredecir, que los docentes con carga administrativa al sentir que su esfuerzo es reconocido y contribuye a los objetivos de la empresa, mayor será su desempeño laboral.

Aroquipa y Barreros (2020), en su tesis denominada *"Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa 2020"*, Concluye: Se ha establecido que las condiciones de trabajo no son las adecuadas en la Municipalidad distrital de Uchumayo en virtud que elmás altoporcentaje, un 39.0% (41) están en desacuerdo con las condiciones de trabajo, es decir, que el

ambiente que el empleador les ofrece para desempeñar sus labores no son las adecuadas para que estos se desempeñen correctamente, otro 33.3% (35) ni están de acuerdo ni en desacuerdo, en suma se concluye que la iluminación, temperatura, ruido, jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso, relación con el jefe, relación conlos compañeros no son las adecuadas para el desempeño de sus labores cotidianas.

Serpa (2019), en su tesis denominada *"Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017"*, arribando a la conclusión: Existe una relación significativa entre eldesempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLUSucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a que la correlación de Spearman devuelve un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta. En cuanto al desempeño laboral, el 84,0% de ellos evidenciaron un nivel de desempeño laboral medio; mientras un 10,0% evidenciaron un nivel de desempeño laboral bajo y un 6,0 % un nivel de desempeño laboral alto. Con respecto a la productividad el 76,0% de ellos evidenciaron un nivel de productividad bajo; mientras un24,0% evidenciaron un nivel de productividad medio.

Ore y Soto (2019), en su trabajo de tesis que denominó: "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018", donde llegó a las siguientes conclusiones: Se determina que si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones detrabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2018. En cuanto al nivel de satisfacción laboral del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de

la Fuente, la mayoría corresponde a una satisfacción media, seguido de una alta y baja.

Goicochea (2018), en su tesis denominada “El clima organizacional y su relación conel desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un Outosurcing Internacional en el año 2017”, Concluye: Se confirma que existe una clara problemáticade clima organizacional, la misma que finalmente influye en el desempeño laboral de loscolaboradores, se encuentra el hecho de que los trabajadores no tienen una adecuada motivación para realizar sus funciones. Que los colaboradores perciben que de continuarlaborando en la empresa no tendrían un crecimiento profesional que les permita innovar y ser creativos en el desarrollo de sus funciones. Además, se verifica que los trabajadoresperciben que no se les brinda un reconocimiento adecuado por el esfuerzo realizado durante el desempeño de sus funciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un factor que influye directamente a los trabajadores, las mismas que se relacionan con el comportamiento y los resultados;por lo que es un tema de gran importancia en la actualidad; pues es necesario reconocerque los trabajadores necesitan las condiciones necesarias para poder desarrollar su trabajo con mayor eficiencia.

Chiavenato (2017) señala. “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización.Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo”. (p.334).

Castillo y Prieto (1990) señalan que “La condición de trabajo puede ser

cualquiercaracterística de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajador" (p. 37).

Castro (2002) señala que las condiciones de trabajo se describen como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, pero también la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos, así como, los procesos para poder utilizar estos agentes y todas las particularidades a las que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar riesgospara ellos (pág. 75).

Caparros (2017) sostiene que; numerosos estudios confirman que una de las principales motivaciones de los trabajadores, además de unas buenas condiciones, es el ambiente de trabajo. Los empleados necesitan de una atmósfera sana para trabajar, ya que un clima tóxico no solo perjudica a la productividad o rendimiento de laorganización, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar a la vida personal.

Asimismo, Chiavenato (2009), señala que las condiciones de trabajo son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación o insatisfacción laboral, las mismas que dependen de dos factores: el primero son los factores higiénicos,estosson las condiciones de trabajo que rodean a la persona, incluye las instalacionesy el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, etc. Y el segundo son los factores motivacionales, se refiere al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él y aumentan la productividad a nivelesde excelencia.

Así podemos decir que las condiciones de trabajo son un conjunto de situaciones y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales y organizacionales que condicionan la actividad y las relaciones laborales.

Factores de las Condiciones de trabajo

Para Mattié (1994), las condiciones de trabajo, vale decir las condiciones que caracterizan el proceso de trabajo y bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza detrabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores:

a) La organización y el contenido del trabajo. Este aspecto se refiere a la división social del trabajo, es decir, a la concepción y ejecución de este, y a la división técnica odivisión de las diferentes etapas del proceso.

b) Duración del tiempo de trabajo Se refiere a los efectos que pudiera ocasionar al trabajador la duración de la jornada de trabajo y las características de esta, tales como el disponer de pausas de descanso y alimentación, horas extraordinarias, jornada

nocturna, etc. Se incluye en este punto también el disponer de vacaciones anuales.

a) Los sistemas de remuneración: Se toman en cuenta en este caso si el trabajador recibe un salario por jornada de trabajo o por rendimiento (o destajo), dado que los efectos varían, puesto que una persona sometida a la tensión que genera el estar obligado a mantener un incremento de la productividad, tendrá patrones de conducta ycomportamiento diferentes a aquella que solo debe preocuparse por cumplir un horariomáximo de trabajo con un nivel de producción preestablecido.

La ergonomía: Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las características individuales de los

trabajadores 29 que intervienen en él, tales como la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, etc.

El modo de gestión de la fuerza de trabajo Se refiere, en primer término, a la estabilidad y seguridad que ofrezca el puesto de trabajo o empleo y sus consecuencias sobre el trabajador, en relación particularmente a factores psicológicos y de autoestima que pudieran repercutir en su propia labor de manera negativa como el provocar accidentes, por ejemplo.

Clasificación de las condiciones del trabajo

Chiavenato (2017), indica que son tres grupos los que influyen en el trabajo delas personas y son las siguientes:

- Condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros.
- Condiciones de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extra, periodosde descanso, etcétera.
- Condiciones sociales: como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

Dimensiones de Condiciones de trabajoDimensión 1: Condiciones del entorno

Torres (2013) Es todo que existe en el entorno de una organización, empleados, clima laboral, organizacional, etc.

Dimensión 2: Condiciones de riesgo

Gestión, Org. (2018) Se trata de peligros, lesiones o condiciones de trabajo de riesgo que pueden derivar en enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Dimensión 3: Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo

Benlloch & Ureña (2014) Consideran las condiciones materiales (elementos móviles, eléctricos, etc.) que pueden provocar daño para la salud del trabajador. Se analizarán las máquinas, herramientas, instalaciones eléctricas, etc.

Dimensión 4: Condiciones de tiempo

Almeida (2014), las condiciones de tiempo están relacionadas con la jornada de trabajo, horas extras, periodos de descanso, etc., que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de entrada y salida.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Para Pedraza, Amaya, & Conde (2010) en su investigación mencionan que el desempeño con acciones y/o comportamientos que pueden ser observados en los colaboradores, siendo importantes para los objetivos y metas de la organización. Estos pueden ser medidos, en términos de competencias en una empresa, identificando el nivel de aporte por cada colaborador.

“El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta” (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, pág. 495)

Palací (2005) plantea que “el desempeño laboral es el valor que se espera

aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo". Así mismo, para Chiavenato (2011) menciona que "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". Para varios académicos organizacionales han determinado el desempeño laboral como la multiplicación de la habilidad y motivación (esfuerzo), donde la habilidad es la multiplicación de la aptitud,capacitación y recursos; y la motivación es el resultado de la multiplicación del deseo y compromiso.

En este sentido, definen al desempeño como "el producto de la habilidad multiplicada por la motivación; la habilidad, es el producto de la aptitud multiplicada por la capacitación y recursos; y la motivación es el producto del deseo y el compromiso". "El compromiso en el trabajo es cuando la persona está satisfecha, conectada y entusiasmada sobre su trabajo." (Fernández, 1999)

Chiang, Méndez, & Sánchez (2010) comentan que "existe una gran cantidad de criterios que podrían medirse al estimar el desempeño. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados."

Milkovich y Bourdeau (citado en Chiang, Méndez, & Sánchez, Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail, 2010) en 1994 definen el desempeño laboral como "la forma cómo el empleado y/o colaborador cubre los requerimientos de su trabajo".

Chiavenato (2000) lo define como "el comportamiento del trabajador, en la búsqueda de los objetivos fijados, y se constituye en la estrategia individual para

alcanzarlos.”

Evaluación del Desempeño Laboral.

En Bizneo se menciona que “la evaluación del desempeño es la herramienta que permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recursos Humanos: medir el talento y el rendimiento de la plantilla.”

Para Alveiro (2009) “la evaluación del desempeño, se presenta en las organizaciones como un punto clave para la identificación de las competencias que presenta el personal, pues es a través de esta que se puede identificar los aspectos más importantes y que generan impacto en el servicio y el desarrollo organizacional.”

Métodos de evaluación del Desempeño Laboral.

Existe diversos métodos de evaluación de desempeño, pero va a depender de cada empresa, puesto, etc. Vamos a identificar los más conocidos. a. Autoevaluación Se entiende como un método en el cual se solicita al colaborador hacer un análisis de su desempeño; esto implica formular sus propias metas y objetivos, para que periódicamente su desempeño sea con base en ellos. (Boada, 2018).

Valora su actividad y actuación respecto a unos parámetros previamente establecidos. Cuando se evalúan así mismos son más comprometidos con sus tareas y más dedicados a la compañía. (Bizneo blog, 2021).

La autoevaluación no es un proceso aislado, porque esta es supervisada, monitoreado y evaluado por el jefe inmediato; esta evaluación es un proceso constante para la mejora continua. Por otra parte, no es un proceso fiscalizador o punitivo, todo lo contrario, se realiza esta evaluación para el desarrollo del talento humano.

Evaluación de 90°

Es un enfoque tradicional en la que el subordinado es evaluado por su jefe inmediato. (Boada, 2018) La opinión del responsable o jefe es esencial para el desempeño de las tareas encomendadas. Él vigilará y guiará nuestro desarrollo profesional y se encargará de dar un feedback para conocer nuestras fortalezas y debilidades. (Bizneo blog, 2021).

Modelo de evaluación del desempeño 180°

Para Alles, (2006) “es aquella en la cual el colaborador es evaluado por sus pares y, de forma eventual, por los clientes.” Se mide el desempeño conjunto. El superior conoce a su empleado por cómo se comporta con él y cómo realiza sus tareas; sin embargo, en el día a día el trabajador se relaciona con el resto de la plantilla. (Bizneo blog, 2021).

Modelo de evaluación del desempeño 360°

Esta evaluación es completa y comprende el contexto externo de la organización y/o colaborador. Participan como evaluadores: el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, subordinados, clientes internos y externos, proveedores, entre otros. (Boada, 2018)

Método de evaluación forzada

Desarrollado por un equipo de técnicos estadounidenses durante la Segunda Guerra Mundial para escoger oficiales de las fuerzas armadas que debían ser promovidos. Consiste en evaluar el desempeño del individuo mediante frases descriptivas sobre el desempeño individual. En cada bloque o conjunto de dos, cuatro o más frases, el evaluador debe escoger forzosamente solo una o las dos que más se aplican al desempeño del evaluado. (Administración y Procesos de RRHH, 2008)

Elementos que influyen en el desempeño laboral.

Según Palaci (2005), existen diversos elementos que influyen en el desempeño laboral de un trabajador dentro de una organización, estos pueden llegar a incidir en un alto o bajo desempeño, entre ellos tenemos:

- Retribuciones monetarias y no monetarias.
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas.
- Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar actividades asignadas.
- Capacitación y desarrollo constante de los empleados.
- Factores motivacionales y conductuales del individuo.
- Clima organizacional
- Cultura organización
- Expectativas del empleado

Características del desempeño laboral

El cumplimiento de objetivos en el trabajo es importante tanto como para el trabajador y para la empresa, pues si una empresa no cumple con estos, además de que no siga un lineamiento de gestión empresarial, dondeestén dadas las pautas e indicaciones estandarizadas necesarias, según el tipo de empresa y para el tipo de trabajo, esto puede conllevar grandes riesgos.

El cumplimiento de los objetivos es uno de los caminos,que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción, a vivir de la manera que anhelamos. Un buen ejemplo son las empresas que por medio del cumplimiento de los objetivos llegan a la cima rápida y fácilmente, mientras ven otras empresas que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo sin nada previsto.

a) Metas: Cumplimiento de los objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a

la felicidad, a la satisfacción, a vivir de la manera que anhelamos. Un buen ejemplo son las empresas que por medio del cumplimiento de los objetivos llegan a la cima rápida y fácilmente, mientras ven otras empresas que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo sin nada previsto.

b) Tiempo: “El tiempo es aquello en lo que se producen los acontecimientos que tiene el carácter de una medición. El cual indica: cuánto tiempo, el cuándo y él desde - cuándohasta cuándo” (Heidegger, 2012, pág. 23).

Productividad laboral

Joblers, (2016) manifiesta que; la productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia, con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización, el más importante sonlas personas, por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad. (pág.4)

a) Servicios producidos: “La producción de servicios es uno de los elementos centrales de la misión de una empresa o institución. Es a través de ellos, que las municipalidades inciden directamente en la calidad de vida de las personas” (Castillo, 2016).

b) Documentos emitidos: “Referido a los documentos o la cantidad de documentos que fueron realizados en un determinado periodo de tiempo” (Carrasco, 2005, pág. 107). “Serefiere a la capacidad laboral del personal que realiza algún trabajo y en qué porcentaje se cumple sin ningún tipo de interrupciones entre, mayor sea la capacidad de emisiones de documentos, mayor será el desempeño laboral del personal” (Universidad Politécnica de Valencia, 2013, pág.31).

c) Procesos solucionados: Gregori, (2004) afirma que, los procesos solucionados soncuando se llegan a un acuerdo y se da una respuesta al pedido de los clientes o la sociedad, cando entre ambas posturas se llega a un acuerdo y se dé solución al trámiteo petición que se está realizando.

Cofemer, (2016) manifiesta que, un proceso solucionado es la elaboración y la solución de un trámite o cualquier solicitud o entrega de información que las personas físicas o morales del sector privado hagan ante una dependencia u organismo descentralizado, ya sea para cumplir una obligación, obtener un beneficio o servicio o, en general.

Dimensiones de Desempeño laboral

Productividad

La productividad como el volumen total de bienes producidos, segmentado entre la cantidad de recursos usados para producir esa producción. De igual modo, se puede añadir que en la producción se utiliza para valorar el rendimiento de los talleres, máquinas, equipos de trabajo y mano de obra, sin embargo, se debe tener presente, que la productividad está condicionada por el progreso de los recursos de producción y todo tipo de anticipo y adelanto, igualmente la mejora y el progreso de las habilidades de los recursos humanos.

Dimensión 2: Satisfacción de trabajo

García (2017) Es un elemento esencial para lograr trabajadores eficaces, implicados y comprometidos con la organización y dispuestos a aportar innovación y mejoras.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es el compromiso hecho por varios individuos en

donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo en común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva, porque permite que haya un compañerismo.

Randstad, (2016) afirma que, el trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina, también, de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones.

Dimensión 4: Conocimiento del trabajo

Farides (2013) Es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo, así como la capacidad permanente para mantenerse al tanto de cambios en funciones de trabajo. El conocimiento colectivo de trabajo del personal de una organización o empresa es un activo de recursos humanos de gran valor en el mercado. Refiere a veces como “capital intelectual”, conocimiento de un trabajador de un trabajo en particular debe coincidir estrechamente el desempeño en el trabajo real requerido. Hay beneficios de productividad para evaluar periódicamente el conocimiento de trabajo dentro de una organización.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos

En cuanto a las Condiciones del trabajo Un contemporáneo francés de Taylor, hizo también valiosas contribuciones al pensamiento y desarrollo

administrativo. Fayol, un exitoso industrial, encabezaba una compañía de acero y carbón. Fue un pionero de la administración porque hizo generalizaciones universales respecto a la administrativa práctica.

A diferencia de Taylor, los esfuerzos de Fayol se referían a la “administración clásica “; el foco era la empresa como un todo, no un solo segmento de ella. Fue un pionero del concepto de considerar que la administración estaba compuesta de funciones, y su trabajo proporcionó un amplio marco de trabajo a partir del cual podía estudiarse la congruencia lógica.

Aunque su libro, escrito en francés, apareció por primera vez en 1916, sus contribuciones estuvieron un tanto opacadas hasta 1949, cuando se dispuso con amplitud de la traducción inglesa.

En la década de 1930, Elton Mayo y Fritz Roethlisberger condujeron los famososestudios Hawthotne en la Western Electric y proporcionaron una nueva escuela de pensamiento administrativo. Los estudios de Hawthorne buscaban determinar el impactode factores en el entorno físico sobre la productividad del trabajador. No se encontró ninguna relación, pero los experimentos descubrieron que si los supervisores desarrollanhabilidad efectiva en relaciones humanas al aconsejar a los empleados y establecían su autoridad sobre una base de habilidades sociales y procuraban la cooperación entre losempleados en vez de solo la experiencia técnica y coercitiva, se aumentaba mucho la productividad del empleado.

En relación con el desempeño laboral; los partidarios de la escuela del comportamiento consideran que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano. Qué es lo que se logra. Cómo se logra y por qué se logra, se considera en relación con su impacto e

influencia sobre las personas, que son el componente de “verdadera importancia” de la administración. Los partidarios de esta escuela dicen: “La administración no lo hace, hace que otros lo hagan” voluminosos escritos derivados de esta escuela muestran la necesidad por parte del gerente de usar las mejores prácticas de relaciones humanas. Entre los temas que másse hacen resaltar están las relaciones humanas, la motivación, el liderazgo, el entrenamiento y la comunicación.

Asimismo, la teoría de la administración de contingencia se originó del enfoque de sistema para las organizaciones administrativas. Es un intento para trasladar u operacionalizar la teoría de sistemas, evaluando los muchos factores operantes en cualquier situación y estableciendo patrones y relaciones definidos entre los factores que podrían servirlos como guías en otras situaciones similares.

2.4. Definición de términos básicos Desempeño laboral

El desempeño depende de varios factores trascendentes. Se puede asegurar que la organización puede contar con recursos financieros, procedimiento administrativo, asimismo con equipamiento tecnológico, sin embargo, si ninguno cuenta con conocimiento o no aspiran operar dichos elementos, quedarán inmóviles (Arias, 2011). **Conocimiento**

Se refiere a que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para alcanzar a ejecutar un trabajo. Parte fundamental de ese conocimiento se basa en los objetivos, misión, planes y estrategias de la empresa y el área. (Arias, 2011).

Habilidades

Hace referencia a la capacidad mental y psicomotriz para realizar y ejecutar un

trabajo. (Arias, 2011). La personalidad Esta dimensión hace referencia al manejo de las relacionesinterpersonales, pensamiento y sus emociones que manifiesta frente a los demás. (Arias, 2011).

Las expectativas

Se catalogan bajo este rubro los efectos esperados del desempeño, singularmente con referencia a recompensas y sanciones (Arias, 2011).

Productividad

Se refiere al volumen total de bienes producidos, dividido entre la cuantía de recursos empleados para producir la producción. Asimismo, se puede añadir que en la producción se realiza para su medición el rendimiento de los talleres, máquinas, equipos y mano deobra, no obstante, se debe tener en consideración, que la productividad está condicionada por el adelanto de los medios de producción y todo tipo de progreso y mejora, igualmente de la mejora de las habilidades del recurso humano. (Robbins & Coulter, 2000)

Eficiencia

Se refiere a cuando se emplea de una forma responsable los recursos conseguimos unamejor calidad de los servicios; utilizando el agua, combustibles y energía eléctrica, en cantidades y proporciones necesarios, sin malgastar y despilfarrar; igualmente utilizar las herramientas, máquinas y equipos de forma adecuada y conveniente, obstaculizandoalgún desperfecto", (Almeida & Olivares, 2014)

Efectividad

Se refiere a la medida en que se consiguen los resultados propuestos por la empresa, (Almeida & Olivares, 2014)

Adaptabilidad

Se refiere a la adaptación o adecuación del trabajador para los cambios, (Almeida & Olivares, 2014).

Condiciones de seguridad

Benlloch & Ureña (2014) Considerar condiciones materiales (móviles, elementos eléctricos, etc.) que puedan ser peligrosas para la salud de los trabajadores. Se analizanmáquinas, herramientas y equipos eléctricos, etc.

Adecuación ergonómica

Nicolaci (2008) Es un conjunto de técnicas quirúrgicas encaminadas a adaptar el trabajo a la persona que lo realiza de manera fisiológica, psicológica y psicosocial.

Riesgos Eléctricos

Paritarios. cl. (2015) Es probable que esto sea causado por instalaciones eléctricas, sus componentes y equipos eléctricos energizados que pueden dañarse lo suficiente como para causar una descarga eléctrica o un fenómeno de quemadura.

Periodos de descanso

Aradas (2016) Es hora de curar el cansancio del trabajo y refrescar tanto el cuerpo como la mente. Tiene características higiénicas y biológicas porque puede mantenerte saludable. También es necesario disfrutar del tiempo libre para la recreación, la dedicación familiar y el desarrollo de actividades culturales y sociales.

2.5. Bases Epistémicos

Variable 1: Condiciones del trabajo

Esta investigación asume como paradigma el constructivismo. "Los

orígenes de las posturas epistemológicas constructivistas pueden encontrarse en los postulados de Vico y Kant elaborados durante el siglo XVIII". El mismo autor continúa enumerando losprincipios epistemológicos constructivistas:

Primer principio. El conocimiento no es una copia de la realidad, sino unaconstrucción del ser humano.

Segundo principio. Existen múltiples realidades construidas individualmente y nogobernadas por leyes naturales.

Tercer principio. La ciencia no descubre realidades ya hechas, sino que construye,crea e inventa realidades.

Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura

Sánchez (2017) Según Albert Bandura, "La mayoría de las imágenes de la realidad en las que se basan nuestras acciones están realmente inspiradas en las experiencias quetenemos de otros (experiencias representativas). Pasamos muchas horas de nuestro día adquiriendo conocimiento a través del aprendizaje. Cada uno de nosotros tiene un repertorio de personas a las que nos referimos en diferentes ámbitos de la vida:

Nuestros padres, nuestros maestros, nuestros colegas, nuestros amigos, nuestras celebridades que son “inspiradoras”., etc.

La mayoría de nosotros inconscientemente repetimos comportamientos que vemos en otros. Pero no somos autómatas. Elegimos un modelo, lo observamos detenidamente,lo memorizamos y evaluamos si vale la pena emularlo. Esta evaluación es muy importante en el aprendizaje compensatorio. De hecho, ha llevado a una reevaluación de la teoría al distinguir la visión del aprendizaje de Bandura de otros modelos y luego llamarlo aprendizaje cognitivo socia cuando usas tu memoria, ejecutas una imagen mental de lo que ves en el modelo.

También usamos el discurso verbal interno para recordar lo que pasó en ese momento.A partir de ahí, decide si reproducir o no el comportamiento aprendido. “Si lo haces bien, si innovas” … puedes cambiarlo según tu propósito. Los motivos e intereses de cada persona para llevar a cabo sus acciones juegan un papel.

De la teoría a la práctica

Para dar una base empírica a su teoría, Albert Bandura desarrolló el experimento del muñeco Bobo. Intenta reconciliar la teoría del aprendizaje por observación con la agresión. El objetivo era sacar conclusiones sobre los efectos de la violencia que los niños observaban en el modelo (posteriormente se desarrollaron experimentos que se centraron en conocer los efectos de la agresión observada en la televisión).

Teoría del vínculo

Abogados (2017) ¿Cuándo un contrato de trabajo es un trabajo normal? ¿Cuándo operas? ¿Cuándo es Mercantil? Las adquisiciones comúnmente apuntan a contingencias que pueden surgir de fallas en la relación legal entre la administración yla entidad con la que se trata.

Contratos de alta dirección

Surge una cuestión práctica relacionada con la rescisión del contrato de un director. Estose debe a que estos no son escritos solemnes, sino escritos de libertad condicional (porque pueden probarse independientemente de si hay un contrato escrito) y, a menudo, deben definirse. En el caso de una relación laboral conjunta o una relación laboral gerencial, y en el caso de un asunto de un funcionario

Contratos de alta dirección y contratos mercantiles

Las tareas pueden coincidir. Si un gerente senior está a cargo de un puesto gerencial,el problema puede provenir de los diferentes regímenes de trabajo en los que trabaja, el gerente puede tener una relación comercial y el gerente senior puede tener una tareaespecial administración. Lo que esto significa es que los diferentes regímenes laboralesdeben contribuir al régimen de trabajo por cuenta propia.

Teoría funcional y teoría del vínculo

Este problema se ha resuelto de diversas formas a lo largo de la historia. En su sentencia de 29 de septiembre de 1988, la denominada Sentencia Huarte, Parte 4 del TS instauró la denominada “teoría funcional”. Llamado en una base de caso, por caso ocomo en la oración. "Por lo tanto, debe argumentarse que las causas de exclusión del empleo no radican en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los sujetos, sino en la naturaleza de los vínculos con los que se cumplen. Para que exista una relación laboral válida, es no basta con que las actividades realizadas sean las del gerente en el sentido de los requisitos reglamentarios, y que realicen los empleados y no sea un asesor en el desempeño de sus funciones".

Teoría del vínculo

La tesis que se persigue actualmente es la denominada "teoría del vínculo", en el sentidode que es completamente incompatible ser administrador y gerente de una empresa, y que el vínculo comercial lo conserva el administrador concursal. , absorbe cualquier relación laboral que pueda tener un alto directivo.

Variable 2: Desempeño laboral

Desde el punto de vista epistemológico, indicamos que esta investigación es cuantitativa, ya que pretende decir entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas de la estadística. Analiza la realidad descomponiéndola en variables, es relativamente constante y adaptable, prueba teorías o hipótesis. Científicamente, dentro del campo de la investigación, se ha cumplido con los pasos del método científico, con el rigor que exige la epistemologíapara generar el conocimiento.

Teoría del Desempeño Laboral Robbins y Coulter (2000), sostiene que el desempeño laboral es un proceso o transcurso para evaluar qué tan exitosa se ha presentado una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actuaciones, actividades y finalidades laborales. En general, a nivel organizacional, la evaluación del desempeño laboral proporciona una medición respecto del cumplimiento de sus metas y propósitos estratégicos a nivel individual.

Teoría de la teoría de fijación de metas de Locke

Del Castillo (2018) menciona que cuando se trata de proponerse metas, nadiequeda exento del sentimiento de ansiedad e inseguridad. Es normal que nos sintamos abrumados ante la posibilidad de fracaso, porque nos enfrentamos a lo desconocido. Pero que esto no te desaliente, hoy descubrirás que existe una mejor manera para escoger tus metas personales. Al mismo tiempo, si eres un empresario, entenderás el poder de motivar a tu equipo de trabajo con la fijación de metas para incrementar el desempeño laboral.

Solemos olvidar que lo importante de una meta no es lo que

podamosobtenercon su culminación. Lo realmente significativo es el cambio que pueda provocar ello en nosotros como personas. Tomando esto en consideración, el psicólogoestadounidense Edwin Locke propuso una teoría para la fijación de metas, en la cual incluyó cinco principios fundamentales que deben seguirse para cumplir una meta de forma satisfactoria.

Los 5 Principios que deben seguirse para fijar metasPrimero: La claridad

Sea cual sea meta que te propongas, es fundamental que sea específica. Metas muy generales te llevarán a perder el verdadero propósito y terminarás con poca motivaciónpara continuar. De igual manera, es necesario que plantees desde el inicio qué se buscaalcanzar para no desviarte, ya que esto podría hacerte perder tiempo y esfuerzo.

Segundo: Establece retos

Como regla general, mientras más difícil sea tu objetivo, mayor será la satisfacción que tendrás tras completarlo. Es importante que añadas retos, esto se convertirá en un factor decisivo en proyectos de largo plazo en donde necesitarás percibir beneficios para mantenerte interesado. Por otro lado, hay que ser realista y abandonar aquellas metas muy complejas que sabemos, no podemos cumplir, ya que, en vez de beneficios,percibiremos pérdidas.

Tercero: El compromiso

Este paso es el más obvio, si has elegido por ti mismo una meta, entonces automáticamente deberías estar comprometido a ella a menos de que hayas sido forzado a participar, entonces será difícil que te sientas motivado a ser responsable y constante.

A menudo en las empresas se presentarán actividades que no serán del agrado de los trabajadores. Lo que llevará a quejas que conducirán

eventualmente a un bajo desempeño. Para evitar este escenario, es importante que no fuerces a tu equipode trabajo. Es fundamental que mantengas un tono amistoso, escuches sus opiniones,y converses sobre las actividades hasta que se haya llegado a un acuerdo mutuo, en ese momento, tus trabajadores podrán estar genuinamente comprometidos y su productividad se mantendrá o en algunos casos aumentará.

Cuarto: La retroalimentación

Uno de los elementos más significativos a tener en consideración en la delegación de tareas: es la retroalimentación. Haz que tus empleados se sientan reconocidos por susesfuerzos, si logras cumplir un sentimiento de aprecio y valoración, serás recompensado por parte de ellos con resultados positivos. Por otro lado, es importanteque seas sincero y proveas indicaciones cuando el desempeño disminuya, esto les ayudará a mejorar.

Quinto: La complejidad de las tareas

En ocasiones las tareas pueden volverse muy complejas y llegar a paralizarte. Paraevitar esto, es preferible que no pienses en tu meta como un todo, divide por categoríaslo que te propones, como si se tratasen de objetivos individuales. Esto te ayudará a organizarte y no perder los ánimos.

Toma en consideración que tu equipo de trabajo podría necesitar de entrenamiento adicional para cumplir con ciertos objetivos. Es fundamental que proveas apoyo para evitar un trabajo mal realizado. Al mismo tiempo, estarás promoviendo una adecuada cultura organizacional.

Teoría de la gestión tradicional Empuje hacia adelante

Teoría organizacional La teoría de las Relaciones Humanas estudia la organizacióncomo grupos de personas; es decir, hace énfasis en las relaciones

humanas entre empleados. Esta delega plena autoridad, autonomía del trabajador, confianza, apertura,dinámica grupal e interpersonal. Esta teoría de las relaciones humanas trae aportes sobre la motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo,etc., estos aspectos son criticados duramente por los antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización, etc.; esto debido a que se considera por primera vez el otro lado de la moneda., considerando una nueva concepción de la naturaleza del ser humano, como lo es el sersocial. Los trabajadores son seres sociales complejos, con sentimientos, temores, deseos.

Esta teoría expresa que los seres humanos se comportan en los distintos aspectosde su vida como consecuencia de diversos factores, motivaciones, los cuales surgen delas necesidades del sujeto. Así mismo resalta la importancia de las relaciones interpersonales, es así que se considera que de existir dificultades en las relaciones de grupo aumentaría la rotación de personal, existiría una baja moral, habría un aumento en la fatiga, se reducirían los niveles de desempeño, es decir que en generalla comunicación es un factor tan relevante que influye notoriamente en sus actividades tanto personales como laborales. Siendo entonces considerado el sujeto como un ser social, con autoridad, capaz de relacionarse, y, por tanto, expuesto a la fatiga, se considera la importancia de los períodos de descanso y las pausas, no solo porque permiten reducir la fatiga física individual, sino porque principalmente permiten la interacción y la socialización entre los grupos. Es a partir de esto que se le da importancia al comportamiento de los grupos, las normas del grupo y el control social.

Teoría de las necesidades

Se conoce como necesidades humanas a un estado de carencia percibida. La

teoría delas relaciones humanas constató la existencia de las necesidades humanas fundamentales, y se determinó que muchas veces el comportamiento humano escapa al propio entendimiento y control del ser humano. Esta causa es a lo que se denomina necesidades o motivos. Se considera que son fuerzas conscientes o inconscientes que determinan el comportamiento. A partir del surgimiento de estas necesidades se producen motivaciones, las cuales orientan al logro de objetivos que pueden satisfacer esas necesidades.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de investigación

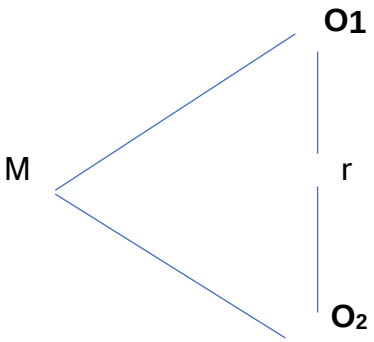
Canales (2018), El presente estudio es de enfoque cuantitativo. En cuanto al diseño del estudio, este es no experimental, correlacional y de corte transversal. Es de enfoque cuantitativo porque se utilizó análisis estadístico al realizar de los datos. Es no experimental por qué se realizó sin manipular las variables y solo se observaronlos fenómenos en su ambiente natural para analizar. Es correlacional porque determinará si las variables están relacionadas entre sí. Es de corte transversal por qué las variables fueron medidas una vez en el tiempo.

3.1.1. Diseño y esquema de la investigación

La investigación fue de nivel relacional, ya que permitió conocer las relacionesexistentes entre las variables. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona que la investigación correlacional consiste en asociar

variables por medio de un patrón predecible para un grupo o población.

En el siguiente esquema que se utilizara es:



Dónde:

M: Trabajadores de la Administración técnica Forestal y Fauna SilvestreO1:

Variable Condiciones de trabajo

O2: Variable Desempeñolaboralr: Relación.

3.1.2. Población y muestra

3.1.2.1. Población

Hernández y Mendoza (2018) la población de un estudio corresponde al universototal de los sujetos que lo componen.

Por lo que, en esta investigación, la población estuvo constituida por los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provinciade Puerto Inca — Región Huánuco, Por lo tanto, se consideró finita y accesible. El Universo poblacional está conformado por 24 trabajadores.

Tabla 2. Distribución de los trabajadores de la ATFSS

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal Nombrado y contratado 276 y 728	8
Personal CAS	9
Locadores de servicios	7
TOTAL POBLACIÓN	**24**

3.1.2.2. Muestra

Ramírez (2010), sostiene que “la muestra censal es aquel donde todas las unidades de análisis y estudio son consideradas como muestra”. La muestra utilizada fue el total de la población de 24 trabajadores de la ATFSS.

3.1.3. Instrumento de recolección de datos

Como técnica de recolección de información se hicieron uso de la encuesta, quien permitió recolectar la información cuantitativa de los datos brindados para su estudio enla investigación.

Los instrumentos empleados para su recolección de información necesarios paraconocer sus niveles que se aspira y ambiciona estudiar, para su posterior análisis delos resultados.

3.1.3.1. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos

Para el procesamiento y posterior tabulación y figuras de la información proveniente, las técnicas que se emplearon se apoyó mediante en el software:

Microsoft Excel

Paquete estadístico SPSS versión 25.

Los cuales permitieron ordenar y tabular los datos que arrojaron las encuestas aplicadas en el estudio.

Tabla 3. Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Condiciones del trabajo	Encuesta	Cuestionario 1
Variable 2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario 2

Validez

Asimismo, estos instrumentos serán validados por 03 docentes expertos en el tema de la Gestión Publica en la Universidad Nacional de Ucayali.

Confiabilidad

Con el propósito de garantizar la confiabilidad de los instrumentos a utilizarse, las escalas están basadas en la teoría de Frederick Herzberg y según el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Condiciones del trabajo	20	0.894
Desempeño laboral	20	0,893

"Condiciones del trabajo" de a=0,894 (altamente confiable) y para el instrumento: "Desempeño laboral" de a=0,893 (altamente confiable).

Procesamiento de los datos

Para el tratamiento de los datos, se creó una base de datos en el programa Excel, para las dos variables, constituida por dimensiones, ítems y opciones de respuesta, donde se registrará las encuestas en forma horizontal, y se listará en forma vertical, de dónde se podrá obtener el puntaje total por dimensión y a nivel global.

Los resultados se presentaron en tablas y figuras (distribución de frecuencias y tablas de contingencia), se utilizará el análisis descriptivo univariante y bivariante a través de las medidas de tendencia central y de dispersión.

Y, para establecer la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente estadístico de correlación de Pearson.

Los resultados de confiabilidad nos mostraron que el instrumento de mediciónde los ítems de ambas variables analizadas presentara fiabilidad para su aplicación (alfade Cronbach >0.75)

a) La encuesta elaborada a los trabajadores de las ATFSS en la región Huánuco, se realizará durante el mes de diciembre 2021. La recolección de los datos se efectuará a todos los trabajadores para rellenar los cuestionarios, y las dudas

que tuviesen serán aclarados por mi persona.

b) Los datos serán ordenados, organizados y tabulados con la ayuda del MS Excelv.2018 en matrices, la tabulación se realizará en base al análisis estadístico.

c) Se interpretarán los resultados del análisis estadístico con paso previo a laredacción del informe final.

Presentación de datos

Para la presentación de los datos que se obtendrá, se emplearán los Gráficos, que son formas visibles de presentar los datos. Permiten que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

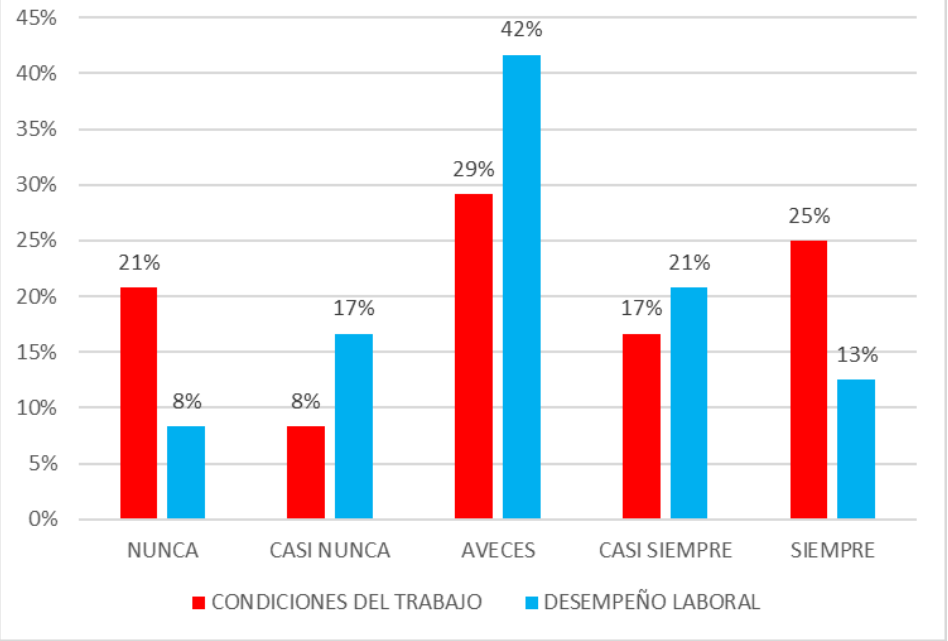
4.1. Tablas y figuras del nivel de la variable y dimensiones

Los resultados obtenidos, se analizaron tomando en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación.

Tabla 5. Comparación de puntajes de las variables condiciones del trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca –Región Ucayali

NIVEL	CONDICIONES DEL TRABAJO		DESEMPEÑO LABORAL	
	f	%	f	%
NUNCA	5	21%	2	8%
CASI NUNCA	2	8%	4	17%
AVECES	7	29%	10	42%
CASI SIEMPRE	4	17%	5	21%
SIEMPRE	6	25%	3	13%
TOTALES	24	100%	24	100 %

Figura 1. Nivel de percepción de condiciones del trabajo y desempeño laboral



Fuente: Instrumentos aplicados

Interpretación:

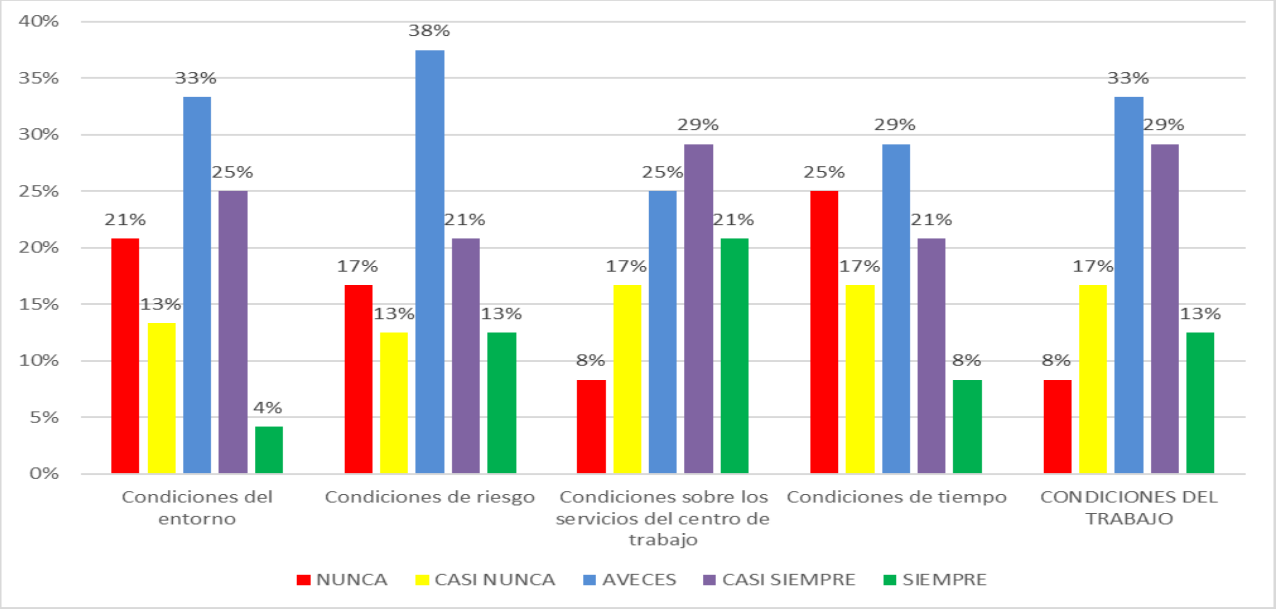
En la tabla 4 y figura 1 la variable condiciones del trabajo se observa quesobresale el nivel a veces con un 29%, seguido de un nivel siempre con un 25%. Situación similar que se presenta la variable desempeño laboral a un nivel a veces con un 42%, seguido de un nivel casi nunca con 17%. En esta variable se pudo apreciar la poca participación de la aplicación de las condiciones del trabajo.

Tabla 6. Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable condiciones del trabajo.

NIVEL	Condiciones delentorno		Condiciones deriesgo		Condicion essobre los servicios delcentro de trabajo		Condiciones detiempo		CONDICION ESDEL TRABAJO	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	5	21%	4	17%	2	8%	6	25%	2	8%
CASI NUNCA	4	13%	3	13%	4	17%	4	17%	4	17%
AVECES	8	33%	9	38%	6	25%	7	29%	8	33%
CASI SIEMPRE	6	25%	5	21%	7	29%	5	21%	7	29%
SIEMPRE	1	4%	3	13%	5	21%	2	8%	3	13%
TOTALES	24	97%	24	100%	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Figura 2. Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable condiciones del trabajo.



Interpretación:

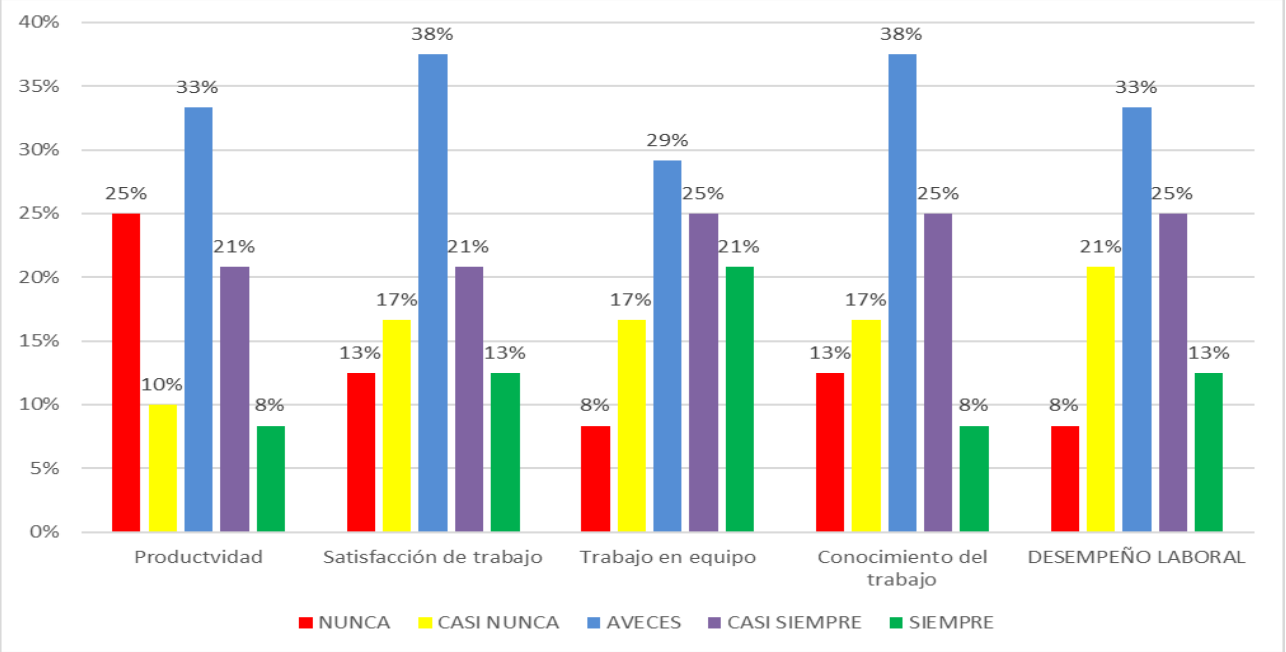
en la tabla 5, se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel, a veces con porcentajes que van desde 38% a 29% en dimensión condiciones de riesgo respectivamente, seguido del nivel casi siempre que resalta en la dimensión de condiciones sobre servicios del centro de trabajo con un 29% y en la dimensión condiciones de tiempo con un 25% de nunca.

Tabla 7. Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable desempeño laboral.

NIVEL	Productividad		Satisfacción detrabajo		Trabajo en equipo		Conocimiento deltrabajo		DESEMPEÑO LABORAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	6	25%	3	13%	2	8%	3	13%	2	8%
CASI NUNCA	3	10%	4	17%	4	17%	4	17%	5	21%
AVECES	8	33%	9	38%	7	29%	9	38%	8	33%
CASI	5	21%	5	21%	6	25%	6	25%	6	25%
SIEMPRE	2	8%	3	13%	5	21%	2	8%	3	13%
TOTALES	24	98%	24	100%	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Figura 3. Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable desempeño laboral



Interpretación: en la tabla 6, se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel, a veces con porcentajes que van desde 38% a 29% en la dimensión satisfacción de trabajo respectivamente, seguido del nivel, casi siempre que resalta en la dimensión conocimiento del trabajo con un 25% y en la dimensión trabajo en equipo con un 21% de siempre.

Prueba de Hipótesis

Se lleva a cabo un mayor desarrollo de la investigación para determinar la distribución de los datos seleccionados, la estadística de Kolmogorov-Smirnov. El estadístico Kolmogorov-Smirnov tiene como objetivo mostrar si un conjunto de datos tiene una distribución teórica particular.

Prueba de Normalidad

Es interesante ver si la distribución de los datos obtenidos es normal en el mejor de los casos. La distribución se considera normal si el alfa o nivel de significación es superiora 0,05.

Hipótesis de normalidad:

H0: datos de muestra con distribución normal.

H1: datos de muestra con distribución no

normal.Donde está el valor significativo:

a) la importancia relativa es del 5% o 0,05;
b) Si p > 0.05, los datos son de una distribución normal
c) Si p < 0.05, los datos no son de una distribución normal.

Esto muestra que si el nivel alfa es inferior a 0.05, la hipótesis nula será rechazada;Mientras que, si es superior a 0.05, se acepta la hipótesis nula

8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Condiciones del entorno	Condiciones de riesgo	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Condiciones de tiempo	Condiciones De Trabajo
N		24	24	24	24	24
Parámetros normales[a,b]	Media	24,41	29,20	16,09	15,04	84,73
	Desviación típica	4,439	5,168	2,962	2,847	9,492
Diferencias más extremas	Absoluta	,100	,063	,139	,124	,059
	Positiva	,100	,063	,081	,124	,044
	Negativa	-,086	-,046	-,139	-,077	-,059
Z de Kolmogorov-Smirnov		,751	,473	1,037	,929	,442
Sig. asintót. (bilateral)		,626	,979	,232	,354	,990

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores

Interpretación:

La Tabla 7 nos presenta los resultados de la prueba estándar de Kolmogorov-Smirnov, y la variable condiciones de trabajo tiene un nivel de significación normal de 0,990, en consecuencia, la prueba de hipótesis se realizará mediante una distribución paramétrica, siendo lo más pertinente el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 9. Prueba de Kolmogorov - Smirnov de los puntajes sobre el desempeño laboral respecto a sus dimensiones.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Productividad	Satisfacción detrabajo	Trabajo en equipo	Conocimiento deltrabajo	Desempeño Laboral
N		24	24	24	24	24
Parámetros normales[a,b]	Media	21,41	31,36	39,45	34,82	105,63
	Desviación típica	3,439	8,994	8,399	9,366	23,502
Diferencias más extremas	Absoluta	,187	,099	,115	,064	,080
	Positiva	,100	,099	,115	,059	,080
	Negativa	-,086	-,064	-,099	-,064	-,065
Z de Kolmogorov-Smirnov		,851	,473	,743	,857	,479
Sig. asintót. (bilateral)		,526	,979	,639	,454	,976

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores

Interpretación:

En la Tabla 8 se observa que el resultado de la prueba estándar *Kolmogorov – Smirnov*, la variable desempeño laboral tiene un nivel de significancia normal de 0.976, en consecuencia, la prueba de hipótesis se realizará mediante unadistribución paramétrica, siendo lo más pertinente el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de Hipótesis General

A continuación se muestra el nivel de significancia aceptado para este tipo de estudios por cada variable:

Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta la H_i, y se rechaza la H_o.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta la H_o y se rechaza la H_i.

Hipótesis general

Las condiciones del trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

Hipótesis estadística:

Ha : α< Sig. (Bilateral)

Las condiciones del trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

H_0: Las condiciones del trabajo no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco, 2021.

Nivel de confianza: 95%□(= 0.05) Se acepta H si y solo si Sig. < 0.05 Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0.05

Tabla 10. Correlación de Pearson de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral

Correlaciones

		CONDICIONES DEL TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL
CONDICIONES DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,897**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,897**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

Interpretación:

Habiendo obtenido según la tabla anterior el valor de significancia p= .000, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo se encuentra un valor r =- .897, queprecisa una correlación positiva alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptala hipótesis general, con lo que se concluye que, existe una estrecha relación estadísticaentre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco **.**

Prueba de hipótesis especificas

HE1. Las condiciones del entorno se relacionan directamente con el desempeño laboralde los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco, 2021.

Nivel de confianza: 95%□(= 0.05) Se acepta H si y solo si Sig. < 0.05 Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0.05

Tabla 11. Correlación de Pearson de condiciones del entorno y desempeño laboral

Correlaciones

		CONDICIONES DEL ENTORNO	DESEMPEÑO LABORAL
CONDICIONES DEL ENTORNO	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

Interpretación:

Habiendo obtenido según la tabla anterior el valor de significancia p= .000, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo se encuentra un valor r =- .889, queprecisa una correlación positiva alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptala hipótesis especifica 1, con lo que se concluye que, existe una estrecha relación estadística entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral de los trabajadoresde las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco**.**

HE2. Las condiciones de riesgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco, 2021.

Nivel de confianza: 95% (= 0.05) Se acepta H si y solo si Sig. < 0.05 Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0.05

Tabla 12. Correlación de Pearson de condiciones de riesgo y desempeño laboral

Correlaciones

		CONDICIONES DE RIESGO	DESEMPEÑO LABORAL
CONDICIONES DE RIESGO	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

Interpretación:

Habiendo obtenido según la tabla anterior el valor de significancia p= .000, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo se encuentra un valor r =- .893, queprecisa una correlación positiva alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptala hipótesis especifica 2, con lo que se concluye que, existe una estrecha relación estadística entre las condiciones de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco**.**

HE3. Las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo se relacionandirectamentecon el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones TécnicasForestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco, 2021.

Nivel de confianza: 95% (= 0.05)

Se acepta H si y solo si Sig. < 0.05 Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0.05

Tabla 13. Correlación de Pearson de condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral

Correlaciones

		CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL
CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTROL DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

Interpretación:

Habiendo obtenido según la tabla anterior el valor de significancia p= .000, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo se encuentra un valor r =- .896, queprecisa una correlación positiva alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptala hipótesis especifica 3, con lo que se concluye que, existe una estrecha relación estadística entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco**.**

HE4. Las condiciones de tiempo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

Nivel de confianza: 95%(= 0.05) Se acepta H si y solo si Sig. < 0.05 Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0.05

Tabla 14. Correlación de Pearson de condiciones de tiempo y el desempeño laboral

Correlaciones

		CONDICIONES DE TIEMPO	DESEMPEÑO LABORAL
CONDICIONES DE TIEMPO	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

Interpretación:

Habiendo obtenido según la tabla anterior el valor de significancia p= .000, muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo se encuentra un valor r =- .899, queprecisa una correlación positiva alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptala hipótesis especifica 4, con lo que se concluye que, existe una estrecha relación estadística entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco**.**

CAPÍTULO V
DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados

El presente trabajo de investigación titulada: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco, 2021 ; que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar en qué medida las condiciones del trabajo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca ─ Región Huánuco, 2021. El valor de la correlación fue de 0.901 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que variable condiciones del trabajo se observa que sobresale el nivel a veces con un 29%, seguido de un nivel siempre con un 25%. Situación similar que se presenta la variable desempeño laboral a un nivel a veces con un 42%, seguido de un nivel casi nunca con 17%.

Estos resultados de la variable condiciones del trabajo se encuentra sustentado en la investigación realizada por Arequipa y Barreros (2020), en su tesis denominada *"Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de laMunicipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa 2020"*, Concluye: Se ha establecido que las condiciones de trabajo no son las adecuadas en la Municipalidad distrital de Uchumayo en virtud que el más alto porcentaje, un 39.0% (41) están en desacuerdo con las condiciones de trabajo, es decir, que el ambiente que el empleador les ofrece para desempeñar sus labores no son las adecuadas para que estos se desempeñen correctamente, otro 33.3% (35) ni están de acuerdo ni en desacuerdo, en suma se concluye que la iluminación, temperatura, ruido, jornada de trabajo, horas

extras, periodo de descanso, relación con el jefe, relación con los compañeros no son las adecuadas para el desempeño de sus labores cotidianas.

En relación con la variable desempeño laboral se encuentran sustentados en la investigación de Serpa (2019), en su tesis denominada *"Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017"*, arribando a la conclusión: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de JuanGalindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a quela correlación de Spearman devuelve un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta. En cuanto al desempeño laboral, el 84,0% de ellosevidenciaron un nivel de desempeño laboral medio; mientras un 10,0% evidenciaron un nivel de desempeño laboral bajo y un 6,0 % un nivel de desempeño laboral alto. Con respecto ala productividad, el 76,0% de ellos evidenciaron un nivel de productividad bajo; mientras un 24,0% evidenciaron un nivel de productividad medio.

Con respecto a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre las condiciones del trabajo y las dimensiones de condiciones del entorno, condiciones de riesgo, condiciones sobre los servicios del centro de trabajo, y la variable desempeño laboral con las dimensiones productividad, satisfacción de trabajo, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo en las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca, concordando con Coello (2018). "*Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresas contratadas para prestar servicios a Conecel (CLARO)" Ecuador.* Concluye: que con la aplicación delCuestionario

S20/23, la entrevista semiestructurada y grupo focal realizado, ha sido posible recabar la información necesaria para conocer la satisfacción de los asesores en referencia a sus Condiciones internas y externas, profundizando en aspecto relevantes de sus actividades diarias. Queda en evidencia entonces que lasCondicionesExternas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando por tanto que esteincida de formadirecta en el bajo desempeño del grupo de asesores. Dejando en evidencia que sus Condiciones externas son muy Satisfactorias, reflejando un ambientearmónico y efectivopara la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes.

Del mismo modo coincide con la teoría relacionada a la Del Castillo (2018) menciona que cuando se trata de proponerse metas, nadie queda exento del sentimiento de ansiedad e inseguridad. Es normal que nos sintamos abrumados ante laposibilidad de fracaso, porque nos enfrentamos a lo desconocido. Pero que esto no te desaliente, hoy descubrirás que existe una mejor manera para escoger tus metaspersonales. Al mismo tiempo, si eres un empresario, entenderás el poder de motivar atu equipo de trabajo con la fijación de metas para incrementar el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- ✓ Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existerelación significativa entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provinciade Puerto Inca — Región Huánuco, con un valor r = 0.897 estimado por el coeficiente decorrelación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
- ✓ Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existerelación significativa entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral delos trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provinciade Puerto Inca — Región Huánuco, con un valor r = 0.899 estimado por el coeficiente decorrelación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
- ✓ Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existerelación significativa entre las condiciones de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provinciade Puerto Inca — Región Huánuco, con un valor r = 0.893 estimado por el coeficiente decorrelación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
- ✓ Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existerelación significativa entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca — Región Huánuco, con un valor r = 0.896estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamentepositiva alta.

- ✓ Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provinciade Puerto Inca — Región Huánuco, con un valor r = 0.899 estimado por el coeficiente decorrelación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

RECOMENDACIONES

- ✓ Para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre, se recomienda elaborar un plan de mejora en forma anual para optimizar, los aspectos infraestructurales, tales como el ambiente físico, evitar los ruidos molestos, mejorar el medio ambiente y la temperatura de las oficinas o locales ubicadas en zonas frígidas, teniendo en cuenta la estación del año.
- ✓ El Área de recursos humanos de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre, deberá proponer actividades de desarrollo para elevar el ambiente laboral, tales como las relaciones entre compañeros y sus jefes, sostener reuniones de trabajo en forma periódica, donde los trabajadores puedan exponer sus problemas respecto a la jornada de trabajo, días y horas de descanso entre otras situaciones problemáticas, que nos permita detectar errores mejorar ostensiblemente las condiciones laborales para lograr la satisfacción del trabajador.
- ✓ Se sugiere que temporalmente se haga una evaluación del desempeño y se incluya una evaluación de la satisfacción de los trabajadores, con indicadores claros y definidos, que nos acceda a obtener información fidedigna y precisa para adoptar acciones correctivas y se corrijan errores o falencias en el desempeño de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre.
- ✓ Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre, mejorar las condiciones laborales en los aspectos, las máquinas y herramientas (TIC), los muebles y las

temperaturas extremas que sufren los colaboradores, esto conllevará un mejor desempeño laboral de los tragadores.

- ✓ Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre realizar proyectos de mejora para los colaboradores en oportunidad de ascenso y la remuneración por horas de trabajo extra, los resultados nos indicaron su insatisfacción de los colaboradores en esos puntos.
- ✓ Se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimientos de metas y objetivos, y analizar la forma en que se evalúa las sanciones y descuentos económicos que hacen parte de los errores operativos en que incurren los asesores y que evidentemente está de la mano con mejorar la comunicación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abogados. (2017). *Teoría del Vínculo ¿Cuándo un contrato es laboral ordinario?*

¿Cuándo es de Alta Dirección? ¿Cuándo es mercantil? Evolución en tiemposde crisis.

Acevedo y Contreras (2021), en su tesis denominada *"Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo"*. Universidad Continental. Perú.

Aroquipa y Barreros (2020), en su tesis denominada *"Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo Arequipa 2020"*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Almeida, & Olivares. (2014). Diseño e implementación de un proceso de mejora continua en la fabricación de prendas de vestir en la empresa Modetex. Lima: USMP.

Arias, F. (2011). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México. Arias F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Sexta

Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.

Alles, M. (2006). Desempeño por competencias evaluación de 360º. Primera Edición. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica S.A

Alveiro, C. (2009). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA

EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. Redalyc.org - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 20.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación.* Pearson Educación.

Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía,*

humanidades y ciencias sociales. Bogotá, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN

Benlloch, M. C., & Ureña, Y. (2014). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*.

Bizneo blog. (2021). Obtenido de Qué es la evaluación del desempeño/Guía completa: https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion.

Boada, N. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana. Lima: Universidad San Ignacia de Loyola. Bracho, S. (1998). Satisfacción Laboral. LEMUS, 47.

Buelvas P. (2002). Métodos de evaluación del desempeño laboral. Castillo, J. Y Prieto, C.(2000) "Condiciones de trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo", Madrid: CIS. 1990.

Calluchi, J. (2016). Políticas de cambio organizacional para el crecimiento y desarrollo sostenible como mejora continua en las organizaciones de ESSALUD a nivel nacional 2016. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima-Perú: Universidad Mayor de San Marcos.

Canales (2018) M. Metodologías de investigación social: introducción a los oficios. LOM Ediciones. Disponible en: https://es.scribd.com/document/162947610/Metodologias-deInvestigacion-Social-Manuel-Canales

Coello (2018). "*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)" Ecuador. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Cofemer (2016) definición sobre los conceptos solucionados.

Chiavenato (2009) "Administración de Recursos Humanos", 8va. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill

Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. Redalyc.org, 21-36.

De la Cruz, M. (2017). *El desempeño laboral y su relación con la gestión del personal no docente de la Facultad de Derecho de la U.N.M.S.M., 2017 (Tesis depregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú)*.

Darío, G. (2014). *Investigación exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa*.

Del Castillo A. Y. (2017) *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo –2016*. (p.34).

Del Castillo, C. (2018). *Teoría de la Fijación de metas de Locke*.

Delgado M., (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Caracas (p. 106).

Diego. (2015). *Definición y objetivos de la Organización del Trabajo*. Duarte, G. (2008). Definición ABC: Tu Diccionario Hecho Fácil

El insignia. (2017). *La importancia de la ventilación en el trabajo*. Farides, M. (2013). *Evalúan del desempeño laboral*.

Farides (2013) Definición de trabajo en equipo y responsabilidad

Fernández, M. (1999). Diccionario de recursos humanos: organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos

García, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral*.

Gestion.org. (2018). *Las condiciones de trabajo y factores de riesgo en el trabajo*.

Goicochea (2018), en su tesis denominada *"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un OutosurcingInternacional en el año 2017"*. Universidad Ricardo Palma. Perú.

Grisales y Gallego (2020). "*Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad Pereira"*Armenia. Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación.

Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México. Pág. 121.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.

Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A: México D.F.

Heidegger, M. (2012). El concepto de tiempo. Francia: Herder Editorial. Istas. (2014). *Peligros y riesgos laborales*.

Jiménez, A. & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo Y familia:medios para mejorar la calidad de vida. Revista Universum Nº 23 Vol. 1: 116-133, 2008. Universidad de Talca, Chile.

Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo*.

Mattié (1994) El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana. Mérida, México: Universidad de los Andes Mérida, Economía, XIX.

Mercado (2017). "*Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador.".* México. Universidad Autónoma del Estado de México.

Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Revista Informativa OMS.

Ore y Soto (2019), en su trabajo de tesis que denominó: "Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018". Universidad Norbert Wiener. Perú.

Palaci. (2004). Psicología de la organización. Madrid: Pearson Educación.

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. España: PEARSON Prentice Hall.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 493-505

Paritarios.cl. (2015). Riesgo Eléctrico.

Pérez, J. (2019). Definición. Obtenido de https://definicion.de/desempeno. Real Academia Española. (2008). Diccionario de la Lengua Española. Sánchez (2017). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ -, Número 8, V2 (2008), pp. 3- 48. Argentina, Buenos Aires

Randstad (2015)Definición sobre los conceptos dolucionados

Serpa (2019), en su tesis denominada "Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017". Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Perú.

Torres, A. (2013). ¿En qué consisten las condiciones de trabajo? . Toro, F.,

Londoño, M., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista interamericana de Psicología Ocupacional, 29(2), 95-137.

Trujillo, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Scientia et Technica Año XXII, Vol. 22, No. 2, Universidad Tecnológica de Pereira. Hidalgo, México

Universidad de México. (2017). Teoría de las Necesidades Humanas de AbrahamMaslow.

Universidad Politécnica de Valencia. (23 de 06 de 2013). Ergodep. Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de Habilidades Directivas - Octava edición. México: PEARSON EDUCACIÓN

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021?	Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.	Las condiciones del trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021	VARIABLE 1 CONDICIONES DEL TRABAJO ▪ DIMENSIÓN CONDICIONES DEL ENTORNO Espacios para realizar su trabajo Iluminación Equipos informáticos Protección contra incendios y riesgos de sismo ▪ DIMENSIÓN CONDICIONES DE RIESGO Contaminación del aire Riesgos eléctricos Temperaturas extremas Incendio y explosión ▪ DIMENSIÓN CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DEL TRABAJO Servicios higiénicos Botiquines Mobiliario Vías de evacuación ▪ DIMENSIÓN CONDICIONES DE TIEMPO Duración de la jornada Horas extras Periodos de descanso Status VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL ▪ DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** DESCRIPTIVA - NO EXPERMENTAL. **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN** Correlacional **POBLACIÓN Y MUESTRA** Está constituida por 24 colaboradores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca - Región Huánuco. **SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS:** SPSS v25.
a) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021? c) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y el	a) Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones del entorno y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. b) Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de riesgo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. c) Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones sobre los	a) Las condiciones del entorno se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. b) Las condiciones de riesgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. c) Las condiciones sobre los		

desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021? d) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – ¿Región Huánuco, 2021?	servicios del centro de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. d) Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021	servicios del centro de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. d) Las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021	▪ DIMENSIÓN SATISFACCION DE TRABAJO Remuneración salarial Reconocimiento laboral Seguridad laboral Beneficios laborales ▪ DIMENSIÓN TRABAJO DE EQUIPO Relaciones interpersonales Comunicación Cooperación Respeto ▪ DIMENSIÓN CONOCIMIENTO DEL TRABAJO Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo Toma de decisiones y solución de problemas Conoce las normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo Agradece y reconoce a tus clientes	

Anexo 2. CUESTIONARIO DE CONDICIONES DEL TRABAJO

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de condiciones de trabajo. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X). Dónde:
Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	DIMENSIÓN: CONDICIONES DEL ENTORNO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	La ATFFS te ofrece un ambiente adecuado de infraestructura y otros servicios para realizar tu trabajo					
2	Tu oficina en la ATFFS está ubicada en el lugar adecuado					
3	La ATFFS cuenta con buenos fluorescentes para una buena iluminación					
4	La ATFFS cuenta con un buen sistema de iluminación en todas sus oficinas					
5	La ATFFS significa para ti hacer uso de nuevas tecnologías					
	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE RIESGO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	La ATFFS para ti hace uso de equipos para evitar la contaminación del aire					
7	La ATFFS cuenta con todos los equipos de seguridad.					
8	La ATFFS cuenta con buenas instalaciones eléctricas y equipos de seguridad.					
9	La ATFFS cuenta con equipos de aire acondicionados en sus oficinas.					
10	La ATFFS cuenta con extintores y equipos de seguridad					
	DIMENSIÓN: CONDICIONES SOBRE LOS SERVICIOS DEL CENTRO DE TRABAJO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	La ATFFS cuenta con buenos servicios higiénicos para el uso de su personal					
12	La ATFFS cuenta con personal y equipos para la atención de los primeros auxilios.					
13	La ATFFS cuenta con medicinas para la atención primaria de primeros auxilios					
14	La ATFFS cuenta con los mobiliarios adecuados en las oficinas					
15	Los trabajadores de las ATFFS cuentan con mobiliarios adecuados para el normal desempeño de sus labores					
	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TIEMPO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	Los horarios de atención al usuario de las ATFFS son los adecuados					
17	Los trabajadores de las ATFFS realizaran horas extras en su trabajo					
18	Los trabajadores de las ATFFS son remunerados cuando realizaran horas extras en su trabajo					
19	Cuantas horas extras al mes realizan los trabajadores de las ATFFS en su trabajo					
20	Los trabajadores de las ATFFS por el desarrollo de sus actividades tendrán por lo menos un día de descanso					

Anexo 3. CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de desempeño laboral. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X). Dónde:
Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Las ATFFS te facilitan un continuo aprendizaje y adaptación al cambio					
2	Es política de las ATFFS elevar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores					
3	Las ATFFS te permiten oportunidades de carrera laboral					
4	Te comunican los avances del desarrollo de las actividades de las ATFFS					
5	La ATFFS cuenta con un sistema de motivación e incentivos a los trabajadores					
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DE TRABAJO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6	Te sientes orgulloso de trabajar en la ATFFS y por ello recibe una buena remuneración salarial					
7	Percibes algún reconocimiento laboral en las ATFFS por trabajar más duro, estudiar más para cumplir los objetivos.					
8	Existe inducción sobre la misión, visión, valores, objetivos y políticas de las ATFFS					
9	Las ATFFS te brindan seguridad laboral, autonomía y reconoce tus logros laborales					
10	Las ATFFS cuenta con un sistema de motivación e incentivos a los trabajadores					
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	En las ATFFS se practica el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo					
12	Las ATFFS la comunicación es total para cumplir en forma disciplinada sus deberes					
13	Te sientes vinculado con lo que hacen las ATFFS y significa como algo tuyo.					
14	En las ATFFS existe un respeto emocional entre los trabajadores.					
15	Las ATFFS gestiona los sentimientos de equipo de los trabajadores.					
	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	Te sientes comprometido con los objetivos de las ATFFS.					
17	Los trabajadores de las ATFFS muestran interés por conocer y solucionar tus problemas					
18	En las ATFFS existe demasiadas normas y reglamentos que se debe cumplir.					
19	En las ATFFS existe demasiados procedimientos que se deben de cumplir					
20	Las ATFFS se esfuerza por agradecer, conocer y entender las necesidades de los clientes y entre los trabajadores.					

Anexo 4. FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Catherine Ferreyros Rengifo	Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad	Encuesta	Bach. Ray Steve Merino Rodríguez
Título: "Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						93%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021	00106525		985354274
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Aida Dávila Orellana	Mg. En Gestión Pública	Encuesta	Bach. Ray Steve Merino Rodríguez
Título: "Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						96 %

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021	00093491		937415283
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Gisella Milagro Montalván Fasabi	Mg. En Gestión Pública	Encuesta	Bach. Ray Steve Merino Rodríguez
Título: "Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						94%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021	00086635		976276732
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

Anexo 5. FORMATO DE CONFIABILIDAD

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: CONDICIONES DEL TRABAJO

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{36.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.894$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,894	20

Fuente: Salida del SPSS V23

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,894. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021

.....

Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: CONDICIONES DEL TRABAJO

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{36.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.894$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,894	20

Fuente: Salida del SPSS V23

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,894. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021

.....

Mg. Aida Dávila Orellana
Magíster en Gestión Pública

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: CONDICIONES DEL TRABAJO

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{36.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.894$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,894	20

Fuente: Salida del SPSS V23

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,894. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021

.....

Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
Magíster en Gestión Pública

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{6.8487}{44.8789}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,893	20

Fuente: Salida del SPSS V23

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021

.....

Dra. Catherine Ferreyros Rengifo
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{6.8487}{44.8789}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,893	20

Fuente: Salida del SPSS V23

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021

.....

Mg. Aida Dávila Orellana
Magíster en Gestión Pública

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{6.8487}{44.8789}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,893	20

Fuente: Salida del SPSS V23

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 28 de diciembre del 2021

.....

Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
Magíster en Gestión Pública

Anexo 6. MATRIZ DE VALIDACION DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de condiciones del trabajo"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de condiciones del trabajo", para determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros De Olivari

- **CARGO:** Catedrática en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali

- EVALUADOR: **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGION UCAYALI, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CONDICIONES DEL TRABAJO	Condiciones del entorno	Espacios para realizar su trabajo Iluminación Equipo informático Protección contra incendios y riesgos de sismo	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Condiciones de riesgo	Contaminación del aire Riesgos eléctricos Temperaturas extremas Incendia y explotación	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Servicios higiénicos Botiquines Mobiliario Vías de evacuación	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

	Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Horas extras Periodos de descanso Status	16 al 20			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de condiciones del trabajo"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de condiciones del trabajo", para determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Aida Dávila Orellana

- **CARGO:** Especialista en recursos humanos del Gobierno Regional de Ucayali

- EVALUADOR: **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Mg. Aida Dávila Orellana
Magister en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGION UCAYALI, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CONDICIONES DEL TRABAJO	Condiciones del entorno	Espacios para realizar su trabajo Iluminación Equipo informático Protección contra incendios y riesgos de sismo	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Condiciones de riesgo	Contaminación del aire Riesgos eléctricos Temperaturas extremas Incendia y explotación	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Servicios higiénicos Botiquines Mobiliario Vías de evacuación	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

	Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Horas extras Periodos de descanso Status	16 al 20			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Mg. Aida Dávila Orellana
Magister en Gestión Publica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de condiciones del trabajo"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de condiciones del trabajo", para determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi

- **CARGO:** Especialista en presupuesto del Hospital Amazónico

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
Magister en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGION UCAYALI, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CONDICIONES DEL TRABAJO	Condiciones del entorno	Espacios para realizar su trabajo Iluminación Equipo informático Protección contra incendios y riesgos de sismo	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Condiciones de riesgo	Contaminación del aire Riesgos eléctricos Temperaturas extremas Incendia y explotación	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Servicios higiénicos Botiquines Mobiliario Vías de evacuación	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

	Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Horas extras Periodos de descanso Status	16 al 20			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		



Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
Magister en Gestión Publica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral", para determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros De Olivari

- **CARGO:** Catedrática en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali

- EVALUADOR: **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGION UCAYALI, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador	1 al 5			X X X X		X X X X		X X X X		X X X X		
	Satisfacción de trabajo	Remuneración salarial Reconocimiento laboral Seguridad laboral Beneficios laborales	6 al 10			X X X X		X X X X		X X X X		X X X X		
	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Comunicación Cooperación Respeto	11 al 15			X X X X		X X X X		X X X X		X X X X		

	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas Procedimientos y técnicas de trabajo Toma de decisiones y solución de problemas Conoce normas, procedimiento e instructivos propios del puesto de trabajo Agradece y reconoce a tus colaboradores	16 al 20			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral", para determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Aida Dávila Orellana

- **CARGO:** Especialista en recursos humanos en el Gobierno Regional de Ucayali

- EVALUADOR: **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Mg. Aida Dávila Orellana
Magister en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGION UCAYALI, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Satisfacción de trabajo	Remuneración salarial Reconocimiento laboral Seguridad laboral Beneficios laborales	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Comunicación Cooperación Respeto	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas Procedimientos y técnicas de trabajo Toma de decisiones y solución de problemas Conoce normas, procedimiento e instructivos propios del puesto de trabajo Agradece y reconoce a tus colaboradores	16 al 20			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Mg. Aida Dávila Orellana
Magister en Gestión Publica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral", para determinar la relación que existe entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021.

- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi

- **CARGO:** Especialista en presupuesto del Hospital Amazónico

- EVALUADOR: **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
Magister en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Ucayali, 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES TÉCNICAS FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA – REGION UCAYALI, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Nivel de producción del personal Cumplimiento de las metas del trabajador Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador	1 al 5			X X X X		X X X X		X X X X		X X X X		
	Satisfacción de trabajo	Remuneración salarial Reconocimiento laboral Seguridad laboral Beneficios laborales	6 al 10			X X X X		X X X X		X X X X		X X X X		
	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Comunicación Cooperación Respeto	11 al 15			X X X X		X X X X		X X X X		X X X X		

	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas Procedimientos y técnicas de trabajo Toma de decisiones y solución de problemas Conoce normas, procedimiento e instructivos propios del puesto de trabajo Agradece y reconoce a tus colaboradores	16 al 20			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
Magister en Gestión Publica

Anexo 7. SOLICITUD DE AUTORIZACION EN LA INSTITUCION



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Señor:
Jefe de Administraciones Técnica Forestal y Fauna Silvestre d
Puerto Inca — Región Huánuco. Presente. -

1. SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA EN LA INSTITUCION

Tengo el agrado de dirigirme a su digno Despacho para saludarlo muy cordialmente y a lavez comunicarle que en el crecimiento de mi conocimiento profesional estoy cursando la Maestría en Gestión Pública en la universidad Nacional de Ucayali, en tal sentido mi tesisdenominada "CONDICIONES DEL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACION TECNICA FORESTAL Y FAUNA SILVESTRE EN LA PROVINCIA DE PUERTO INCA - REGIÓN HUÁNUCO,2021".

Por lo expuesto, solicito a usted la Autorización correspondiente para realizar la Encuesta del Cuestionario correspondientes a los trabajadores que laboran en la institución.

Sin otro particular y a la espera de la pronta respuesta me suscribo de usted.

Atentamente,

Ray Steve Merino Rodríguez
DNI Nº 45054676

GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA HUANUCO
Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre – Puerto Inca

GOREHCO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Puerto Inca, 14 de diciembre del 2021

CARTA N° 174-2021-GR-DRA-HCO/ATFFS-PI

SEÑOR:
RAY STEVE MERINO RODRÍGUEZ

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTA

REF : SOLICITUD S/N, con registro N° 1161 de fecha 13 de diciembre del 2021

Por medio del presente me dirijo a usted, para manifestarle lo siguiente

Que, en mérito al documento de la referencia presentado ante esta administración tecnica forestal y fauna silvestre de puerto inca, donde solicita autorizacion para realizar encuestas dentro de nuestra institución para su conocimiento profesional, en ese sentido se le autoriza para la realización de dicha actividad dentro de nuestra institución.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente;

DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA ATFFS - PUERTO INCA HUANUCO

(e) ING. JAVIER RAUL FASABI VELA
Ingeniero Forestal III

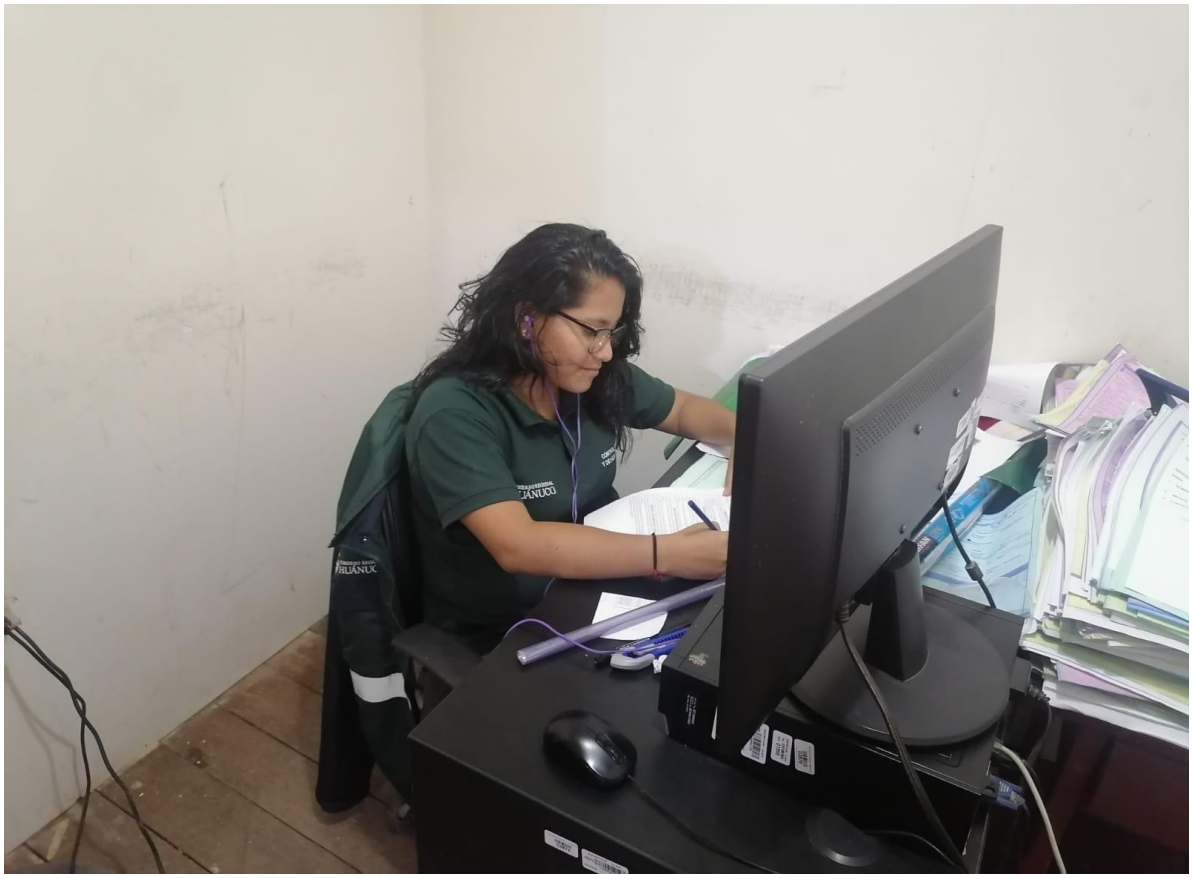
Anexo 8. BASE DE DATOS DE CONDICIONES DEL TRABAJO

	Condiciones del entorno					Σ	Condiciones de riesgo					Σ	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo					Σ	Condiciones de tiempo					Σ
ORDEN	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	
1	2	2	2	2	1	9	2	3	2	3	2	12	2	2	4	1	2	11	2	2	2	2	3	11
2	3	2	4	3	2	14	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	2	12
3	1	1	3	2	1	8	3	3	4	3	2	15	2	2	3	1	3	11	2	3	2	3	1	11
4	2	2	4	2	2	12	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13
5	4	3	3	2	2	14	4	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14
6	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	5	20	3	4	4	3	3	17
7	1	2	2	1	3	9	3	2	3	3	2	13	2	3	2	1	3	11	2	2	3	2	2	11
8	3	5	5	4	4	21	3	5	2	5	5	20	4	5	5	4	5	23	5	5	5	3	4	22
9	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	2	3	4	4	4	17	3	2	3	3	3	14
10	1	2	2	3	2	10	2	3	2	4	3	14	2	3	4	4	3	16	2	3	2	4	3	14
11	2	2	4	2	2	12	4	3	3	3	2	15	3	2	3	2	4	14	4	4	3	2	3	16
12	3	3	2	3	3	14	3	2	3	4	3	15	4	3	3	3	4	17	3	2	2	3	3	13
13	3	2	2	1	1	9	2	3	2	2	2	11	2	1	3	1	3	10	3	2	2	2	3	12
14	2	2	1	2	2	9	3	3	2	1	2	11	1	2	4	1	3	11	1	2	3	2	3	11
15	3	4	2	2	2	13	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	2	16
16	1	2	5	1	1	10	2	5	4	5	5	21	5	5	4	2	5	21	3	4	5	5	2	19
17	3	4	4	3	2	16	4	5	5	4	4	22	3	4	4	2	1	14	4	4	4	3	3	18
18	1	2	2	2	1	8	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	3	13	3	3	3	1	1	11
19	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	2	4	2	4	15	3	2	4	2	2	13
20	1	3	2	3	3	12	2	2	4	2	2	12	2	3	4	1	3	13	2	2	2	2	2	10
21	2	1	2	2	1	8	3	1	5	2	2	13	2	3	5	2	5	17	1	5	2	2	2	12
22	2	2	2	2	2	10	3	4	4	3	3	17	2	2	3	2	4	13	4	4	3	3	2	16
23	2	2	2	3	2	11	3	2	2	5	4	16	1	2	2	2	2	9	3	2	5	2	2	14
24	3	2	3	2	2	12	3	4	4	4	4	19	2	3	4	3	4	16	4	3	3	4	2	16

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

	Productividad					Σ	Satisfacción de trabajo					Σ	Trabajo en equipo					Σ	Conocimiento del trabajo					Σ
Nº	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	
1	2	1	1	2	1	7	2	4	2	1	5	14	4	4	2	3	5	18	4	4	1	5	5	19
2	2	2	2	1	1	8	2	3	2	4	4	15	4	3	4	2	4	17	2	4	2	4	1	13
3	4	5	1	2	3	15	4	5	4	3	2	18	3	4	4	2	4	17	2	3	4	3	4	16
4	4	1	5	1	2	13	2	3	2	2	4	13	4	2	4	1	4	15	3	3	3	4	1	14
5	1	2	2	1	1	7	2	1	1	2	3	9	1	4	4	2	4	15	1	1	2	4	4	12
6	4	2	2	1	2	11	2	4	1	2	5	14	4	4	4	4	5	21	2	5	2	4	4	17
7	2	2	1	2	2	9	2	4	3	4	2	15	4	4	4	2	4	18	2	4	4	4	1	15
8	1	2	2	1	1	7	3	4	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	3	3	2	4	4	16
9	1	2	2	1	2	8	5	4	4	2	4	19	1	4	4	1	1	11	2	4	4	4	1	15
10	2	2	2	2	2	10	3	5	5	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18
11	3	2	1	4	2	12	2	4	2	3	3	14	5	5	5	5	4	24	5	5	1	4	3	18
12	2	2	2	1	1	8	4	3	4	4	1	16	1	2	1	5	5	14	2	4	2	2	1	11
13	5	2	2	4	4	17	3	5	4	5	2	19	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	1	21
14	4	2	1	2	3	12	4	4	2	4	2	16	3	2	4	2	4	15	2	2	4	4	4	16
15	3	4	2	1	2	12	2	4	3	2	4	15	4	4	4	2	4	18	2	4	2	4	3	15
16	1	2	2	1	3	9	3	2	3	4	4	16	2	4	4	3	2	15	3	2	2	3	3	13
17	1	1	1	5	4	12	4	4	2	3	4	17	1	4	4	5	1	15	1	5	5	2	1	14
18	2	2	2	2	2	10	4	3	4	5	2	18	3	3	4	1	4	15	2	3	3	3	2	13
19	2	1	2	2	1	8	4	4	4	2	4	18	2	4	5	2	4	17	2	2	2	2	2	10
20	2	1	2	2	2	9	2	3	3	2	2	12	2	2	4	4	2	14	4	2	2	2	2	12
21	3	5	1	2	2	13	2	3	3	3	2	13	4	2	2	4	4	16	3	2	3	4	2	14
22	3	1	5	2	2	13	2	2	2	3	2	11	4	3	3	3	4	17	3	2	3	4	2	14
23	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	2	16	1	4	4	1	2	12	5	4	4	1	2	16
24	4	2	2	3	4	15	1	3	3	5	1	13	2	4	4	1	5	16	4	5	5	2	2	18

Anexo 9. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LA INVESTIGACION








GOBIERNO REGIONAL
HUÁNUCO


GOBIERNO REGIONAL
HUÁNUCO
CONTROL FORESTAL
Y DE FAUNA SILVESTRE




GOBIERNO REGIONAL
HUÁNUCO


CONTROL FORESTAL
Y DE FAUNA SILVESTRE