



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores
bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio
Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Polo Villar, Danny Walter (ORCID: 0000-0003-0551-7319)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

La elaboración de tesis está dedicada al Todopoderoso, por estar conmigo en todos momentos de mi vida, por ser mi guía, apoyo y mi fuerza para seguir adelante en todo momento; por darme el don de la vida a través de mis queridos y amados padres Walter y Santos, que quienes con mucho amor, cariño y enseñanzas; han hecho que sea una persona con valores para poder desempeñarme y desenvolverme como: Hijo, Padre y buen profesional.

A mi esposa, amiga y compañera Diana; que ha estado a mi lado en todo momento, brindándome amor, cariño, comprensión, apoyo moral y confianza para seguir adelante para cumplir otra etapa en mi vida.

A mi hermana Jenifer, que, gracias a su ayuda, fue fundamental, ya que también ha estado conmigo en los momentos más trágicos y turbulentos de mi vida. Esos momentos no fue fácil, pero ahí estuviste tú, ayudándome y motivándome para salir adelante. Estoy muy agradecido contigo hermana.

A mi adorada hija Danixa, que es mi motor y motivo; y la razón que me ha permitido a seguir creciendo y superándome día a día. Tú fuiste quien en los momentos más difíciles de mi vida me brindaste tu amor, cariño y comprensión, también quiero dejarte en ti, una enseñanza que cuando quieres alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo, ni nada que lo impida para poder lograr.

Agradecimiento

Te agradezco a ti mi Dios por bendecirme para llegar hasta la meta trazada y hacer realidad este sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo, Porque a través del Programa Formación para Adultos y sus distinguidos docentes, quienes, con su profesionalismo y ética, han inculcado sus conocimientos en mi persona, que me servirá para ser útil para la sociedad, contribuyendo a mi desarrollo como profesional competente.

Al Ministerio Público, porque me ha dado la oportunidad para ser un integrante más de esta prestigiosa e importante Institución, permitiéndome dar a conocer las problemáticas por las que atraviesa como las que hay en toda institución Pública, para que, a través de ello, poder estudiarlas a fin de proponer nuevas alternativas de solución para su mejoramiento dentro del marco institucional y modernización de Estado Peruano.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	6
III.MÉTODO.....	17
3.1.Tipo y Diseño de investigación.....	17
3.2.Operacionalización de las variables	17
3.3.Población y muestra	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5.Procedimiento	21
3.6.Procedimientos.....	21
3.7.Métodos de análisis de datos	21
3.8.Aspectos éticos	21
IV.RESULTADOS.....	22
V.DISCUSIÓN	30
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1	Técnica e instrumentos	19
Tabla 2	<i>El nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.....</i>	22
Tabla 3	<i>El nivel del rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.....</i>	23
Tabla 4	<i>Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.....</i>	24
Tabla 5	<i>Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.....</i>	25
Tabla 6	<i>Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.....</i>	26
Tabla 7	<i>Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.....</i>	27
Tabla 8	<i>Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019</i>	28

Resumen

La investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019. Tuvo un alcance correlacional, no experimental, transversal. Se trabajó con una población siendo la misma muestra de 92 colaboradores administrativos del Ministerio Público, a quienes se les aplicó un cuestionario con respuestas basadas en la escala de Likert. El procesamiento y análisis de datos se realizó mediante la estadística descriptiva utilizando el SPSS 21, así como también se aplicó el coeficiente de correlación Rho Spearman el cual nos permitió conocer el grado de relación que existe entre ambas variables, los resultados obtenidos permiten conocer el nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, donde se obtuvo un nivel bueno con un 59,8% y un nivel regular con un 40,2%, así mismo el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores se aprecia un nivel bueno con un 88,0%, así mismo presenta un nivel regular con un 10,9% de acuerdo a la técnica de correlación de Spearman, que se ha encontrado con el valor de 0,097 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación, donde el valor de la significancia (bilateral) = 0,357 > 0.05 lo que indica que se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Carga de trabajo, condiciones laborales y Organización.

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationship between working conditions and the performance of employees under the regime of Legislative Decree No. 1057 of the Public Prosecutor's Office - Fiscal District of La Libertad, 2019. It had a correlational, non- experimental, transversal scope. We worked with a population being the same sample of 92 administrative collaborators of the Public Ministry, to whom a questionnaire was applied with answers based on the Likert scale. Data processing and analysis was carried out using descriptive statistics using the SPSS 21, as well as the Rho Spearman correlation coefficient which allowed us to know the degree of relationship between both variables, the results obtained allow us to know the level of the working conditions in the Public Prosecutor's Office, where a good level was obtained with 59.8% and a regular level with 40.2%, likewise the level of the performance of the collaborators shows a good level with an 88, 0%, likewise presents a regular level with 10.9% according to the Spearman correlation technique, which has been found with the value of 0.097 is almost nil, thus strengthening that there is no relationship, where the value of the significance (bilateral) = 0.357 > 0.05 which indicates that the null hypothesis is accepted.

Keywords: Workload, working conditions y organization.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la realidad problemática que se está pasando con el acontecimiento de la globalización, en el mundo del trabajo, los cambios y las transformaciones económicas, políticas y sociales, originan a su vez cambios en las condiciones laborales en que se desempeñan las profesiones en general, nuestra legislación se ha apartado de este criterio, en un enfoque laboral de condiciones de trabajo de una organización.

En el contexto universal, el trabajo se ha venido experimentando a través de los últimos años, donde se repercutió una infinidad de importantes cambios, muchos más se dieron transformaciones severas en el ámbito económico y en la franja social que se viene acarreado una implementación de innovaciones tecnológicas que estas indican muy determinadamente en las condiciones de muchas personas que laboran dentro de una entidad pública o privada, es de mucho de entender que existen muchas modalidades en las condiciones laborales, donde están en una evaluación para reducir los problemas que se puedan ocasionar a través de la comodidad del colaborador, reduciendo los problemas psicosociales, que puedan afectar en el rendimiento de cada colaborador, repercutiendo en su salud mental.

Las organizaciones hoy en día están evaluando las condiciones laborales, ya que es de mucha importancia en los colaboradores que muestren un mejor rendimiento laboral, el cual repercutirá su mejor desempeño, donde se llegara a cumplir los objetivos y metas a corto y a largo plazo exitosamente, es por ello que las entidades públicas y privadas están buscando mejorar todos los elementos en su entorno, siendo lo más apropiado y seguro para el mejor desarrollo organizacional y el buen rendimiento laboral del colaborador.

En el rubro empresarial, todo tipo de organizaciones está buscando mejorar frente a la competitividad, en el cual se están enfocando en el bienestar y el mejoramiento del colaborador, donde el talento humano es la imagen de venta, y desarrolla el buen trato social donde hoy en día se ha convertido en la esencia del prestigio de atención, en cualquier organización preste un bien o un servicio, especialmente en una organización pública donde se presta un servicio

constantemente se debe de tomar analizar los problemas perjudiciales que tengan dichos colaboradores para mejorar su rendimiento laboral y al tiempo de servir al público en general.

En el Perú, las diferentes organizaciones tanto estatales como privadas vienen salvaguardando la calidad en el servicio o el bien que otorgan a la población en general, pero en las entidades públicas, están pasando por una notoriedad de relaciones humanas y estrategias laborales que desarrollan dentro de ella, lo cual se llega a determinar la forma que están laborando para alcanzar los metas y los objetivos de la organización, como podemos saber que la realidad peruana viene enfrentando un sin números de problemas, cuando siempre quieren mejorar las infraestructuras, todo queda en papeles, ya que el presupuesto es muy bajo para poder licitar un mejoramiento de material sumamente desgastados, lo cual esto repercute que los colaboradores tengan una mala relación interpersonal entre compañeros de trabajo y con las altos jefes de mando, donde también existe la escasa capacitación, la valoración del rendimiento, bajas remuneraciones, y lo más importante que a veces existen el caos de infraestructura o la distribución de enseres en zonas inadecuadas, es por ello que su rendimiento laboral de los colaboradores poder ser muy minuciosa para llegar a cumplir las tareas asignadas, no llegando a cumplir los objetivos planteados de la organización.

Ante este contexto, las organizaciones públicas, en nuestra región La Libertad, están sufriendo una carencia económica, condiciones laborales y un manejo en las relaciones interpersonales entre los servidores públicos, debidamente esta problemática se está dando el Ministerio Público, donde a simple vista se está distorsionando las relaciones interpersonales entre colaboradores y los altos ejecutivos, además existen problemas internos como las condiciones laborales, e interpersonales en las cuales están condiciones interferirán negativamente en el rendimientos laboral de todos los colaboradores del Ministerio Público.

Debidamente con respecto a las condiciones laborales en el Ministerio Público, se llegó a conocer que los ambientes y las condiciones laborales no son los apropiados para su mejor rendimiento, en el cual no les facilita desempeñarse de la mejor manera,

lo que llega a concernir que están teniendo una relación de trabajo inapropiada, por ende, no tiene una satisfacción relativamente a las actividades que realiza día a día en dicha institución pública, también se muestra que los enseres están desplazados en zonas inapropiadas para la descentralización de la utilización de material de trabajo, es otro punto a considerar dentro de las condiciones laborales, es por ello que existe una desconformidad entre los colaboradores y la organización donde no les puedan brindar un apoyo respectivo a sus actividades para poder cumplir y lograr sus funciones en la efectividad del caso.

Ayuda a los empleados a realizar funciones asignadas en áreas de trabajo que a menudo están sujetas a presión psicológica, como horarios, tareas organizadas, condiciones de trabajo y abuso por parte del Departamento de Relaciones Públicas. Cumplir con los requisitos y regulaciones específicos. Otros aspectos que en algunos casos llevaron a inconsistencias entre ellos, en particular, pagos iniciales, pagos anticipados, falta de trabajo y permisos económicos. Estas como otras situaciones se han visto inmersas dentro de los colaboradores administrativos del Ministerio Público, un lugar donde pueden crear un ambiente de trabajo insatisfactorio. disminuye la productividad diaria, deteniendo las visitas de los usuarios que se contactan con el departamento de relaciones públicas todos los días y que no están satisfechos por no ser atendidos tan rápido como sería necesario, y en algunos casos están desatendidos y no están disponibles en el distrito financiero de La Libertad.

Toda esta problemática repercutirá negativamente en el bajo desempeño del personal que labora en la dicha institución pública, ya que al presentarse condiciones inadecuadas del ambiente laboral para el desarrollo de sus funciones disminuyen la productividad de trabajo, ocasionando bajos niveles de desempeño laboral, lo que afecta negativamente a la gestión del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad. Por las razones expuestas el enunciado del problema es el siguiente ¿Existe relación entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, 2019?

Respecto a la justificación de estudio se toma como referencia a las pautas

establecidas según Hernández, et al (2014, p.44) de acuerdo a *conveniencia* este trabajo permitirá lograr que la información sea relevante, permitiendo mejorar las condiciones laborales generando una solución al confort ambiental organizacional, para que los colaboradores puedan desarrollar las tareas asignadas y mejorar el rendimiento laboral, la cual ayudara de manera positiva a mejorar la relación entre los colaboradores consolidando un buen trabajo armonioso, comunicativo y acogedor.

Así mismo la *relevancia social* de esta investigación es relevante porque servirá a las demás entidades tanto públicas como privadas, a tener una mejor condición laboral, en el cual se darán cuenta que es de mucha importancia mejorar las condiciones laborales en las organizaciones porque mejorara el rendimiento de sus colaboradores, y esto hace que el colaborador se siente satisfecho y preste una buena atención y comunicación en el ámbito laboral.

De acuerdo a las *implicaciones prácticas* esta investigación facultará debidamente con la información que se obtendrá, se beneficiará a los administrativos del Ministerio Público, Trujillo, en mejorar la comodidad laboral y desarrollando mejor las actividades, además de contribuir con información pertinente, servirá para mejorar la decisión frente a las condiciones y los aspectos que actúan en la satisfacción e insatisfacción laboral del colaborador.

Por otro lado, el *valor teórico* de esta investigación se citó teorías relevantes para poder darle consistencia al tema, teniendo como eje central dos variables, estas teorías permitirán tener un conocimiento más amplio de las condiciones laborales y el desempeño en el cual permitirá conocer la satisfacción del colaborador. A medida que se logre mejorar las condiciones laborales en mejor condición los colaboradores mejorar el rendimiento laboral en las actividades que realizan, se trata de uno de los elementos más importantes que de sebe de tener en cuenta en una organización.

Por otra parte, la *utilidad metodológica* del presente estudio de investigación servirá de manera incondicional al Ministerio Público, ya que se realizará una investigación evaluando el desempeño mediante la Resolución de la Gerencia General N° 817-2013 MP-FN-GG, frente a las condiciones laborales que radica en dicha institución pública, para así poder relacionarla llegando a nuestra hipótesis planteada

en este proyecto.

Así mismo se llegó a plantear el objetivo donde se determinará la relación que existe entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019, por ello se hace necesario plantearse objetivos específicos: identificar el nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público en estudio; determinar el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público en estudio; determinar la relación que existe entre las Condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público; determinar la relación que existe entre las Condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público; determinar la relación que existe entre las Condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público; determinar la relación que existe entre las Condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público. Se formuló la siguiente hipótesis: existe relación positiva entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar la base de datos de las diferentes universidades se logró ubicar los siguientes trabajos que servirán como un antecedente para dar un sustento al presente trabajo de investigación.

Murillo (2015) “La influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.” para este estudio se desarrolló una investigación descriptiva transversal, teniendo como población a 808 colaboradores, donde se trabajó con un muestreo por conveniencia teniendo como muestra a 200 colaboradores debidamente se trabajó con la técnica de la encuesta, donde se concluyó que los resultados obtenidos estuvieron referidos en un 48,48%, donde los colaboradores mostraron la conformidad de las buenas condiciones de la organización y en un buen ambiente, por otro lado, el 45,45% los trabajadores consideran que el clima laboral que existe también es el adecuado en la organización, mientras que un porcentaje poco considerado del 6,06%, ellos llegaron a considerar que las condiciones laborales y el clima en la organización es regular, por ende estos resultados permiten concluir que los colaboradores de la organización se encuentran en un rango muy aceptable, y a su vez se refleja el mejoramiento en el promedio final de su rendimiento dentro de la empresa (p.77).

Según Centeno y Huamani (2016) “Condiciones socio-laborales y su influencia en el rendimiento escolar de los niños y niñas trabajadores en la calle del Programa Yachay, Cercado - Arequipa 2016”, debidamente se tuvo una investigación cuantitativa con respecto a la metodología se trabajó con una investigación descriptiva explicativa, además de todo esto se llegó a trabajar con una muestra 482 Niños, donde se brinda servicio de apoyo y material educativo, quienes se les aplico una entrevista y un cuestionario donde se esta forma quedo reflejado en la efectividad de los resultados: En la situación social con los niños y niñas de la calle en el programa Yachay, el 54% tiene familias monoparentales, el 66% tiene madres, jefes de familia y el 63% tiene 03-08 niños, por lo que el hermano mayor tiene un trabajo. Sin embargo, son responsables de mantener el hogar familiar y de vender pacientes ambulatorios en la calle (p.140). Según Hidruogo y Pucce (2014), estudio que determino la relación entre el rendimiento

y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. La metodología utilizada para obtener los datos analíticos consistió en entrevistas y pautas de entrevistas, métodos de encuestas de campo utilizando la Clínica San Juan de Dios. Se utilizaron un total de 16 ítems para las variables, se utilizó la encuesta como método y el cuestionario para un total de 19 ítems. Escala de respuesta Likert. Se hizo un análisis de ponderación de porcentajes y de esta manera se obtienen resultados que nos permiten conocer los principales factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios y concluyo que: Al explicar los resultados obtenidos con el equipo de evaluación, se puede concluir que el desempeño de los empleados es aceptable y que existe una relación entre la productividad y el desempeño laboral. Sin embargo, esto debe complementarse con métodos de evaluación del desempeño que cumplan con las expectativas del gerente y al mismo tiempo amplifiquen los factores que reducen la productividad (p.184).

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

Bestratén y Nogareda (2005), definieron que las condiciones de trabajo son movimientos en el lugar de trabajo que ayudan a mantener la calma física y mental de una persona o la aumentan para mejorar su relación con el medio ambiente (p. 94). De acuerdo a Chiavenato (2009) señala que el entorno de un trabajador en las condiciones laborales, están relacionadas a los factores intrínsecos, donde se determina la insatisfacción laboral, la motivación, donde no se desarrolla un buen ambiente de trabajo, lo cual es uno de los factores más importantes dentro de las personas, estar relacionados y motivado entre sí (p.132).

Así mismo como primer factor se pueda mencionar, los factores higiénicos donde este factor engloba las condiciones laborales, que existen dentro de las instalaciones y el ambiente que se genera en el trabajo, donde se habla de las malas instalaciones o distribuciones de enseres, así también de los bajos salario, en el cual

esto repercute en la relación interpersonal entre trabajadores, como segundo factor se habla de la motivación, se está refiriendo al perfil del puesto que está desempeñando el trabajador y las actividades que lo relacionan a él, donde se debe primar el talento a través de la motivación generando satisfacción y mejorando el rendimiento en ellos. (p.134).

Para, Efraty y Sirgy (1990) señalan que todas “las compañías llegan a producir un servicio o un bien dentro de una jerarquía, donde las condiciones laborales deben de ser aceptables por los miembros que laboran, también se debe de acertar un crecimiento individual y competente en sus trabajadores, generan más ingresos y notoriedad social” (p. 13).

De igual forma Katzell Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975) afirmaron, que la persona disfrutará de la felicidad en el trabajo siempre que se cumplan las siguientes condiciones: i) aliento para continuar siendo efectivo en el lugar de trabajo, y ii) Cuando sienta que su trabajo está relacionado con su experiencia, reconcilie ambos con respecto a sus valores personales. Cuando te sientes (p. 24).

Para Fields y Thacker (1992), Las condiciones de trabajo son consistentes con los esfuerzos de los jefes y gerentes para ayudar a los empleados a alcanzar sus objetivos (p. 38). García (1993) también definió que las condiciones de trabajo son las medidas por las cuales un empleado establece su relación laboral (p. 74). Del mismo modo, Drucker y Peter (1999) postularon que “las condiciones de trabajo están asociadas con los diversos componentes que proporciona una organización para llevar la innovación y la producción a los trabajadores en beneficio de la organización (p. 69). Camacaro (2001), refirió las condiciones de trabajo son tratamientos predichos, asociados y modificados que socavan la evidencia basada en la evidencia, como los requisitos apropiados para el desarrollo del talento y las habilidades de los trabajadores, destacando una perspectiva de satisfacción laboral. Fortalecimiento de las relaciones de los empleados con las instituciones (p. 82).

Además, Clúa y Aguilar (1998) definieron La comodidad del empleado, el producto de la igualdad de la demanda, entendida en términos de funcionamiento, y el talento adquirido durante su vida, que supera de tal manera que asegura el mejor

crecimiento profesional, familiar e individual. (p. 73). Para los autores, Varela-Centelles, et al. (2004), Sostentaron que las condiciones de trabajo son el consuelo que proviene de la igualdad que reciben los trabajadores entre sus requisitos laborales y el talento que deben cumplir (p. 64).

Walton (1975), manifestó que condiciones de trabajo: Salarios justos, garantías / seguridad en el lugar de trabajo, valores escalonados de excelencia, cohesión social dentro del sistema y otros elementos esenciales para disfrutar y personalizar su entorno de trabajo (p. 47). De la Coleta (1998), sostuvo que se reconoce que el nacimiento del concepto de bienestar de la vida, la organización de las condiciones de trabajo y su impacto en el trabajo y las condiciones de trabajo influyen en la comodidad de los trabajadores (p. 36).

En otro concepto, Alatrística (2010) afirmó que las condiciones de trabajo son un grupo de requisitos que determinan: la finalización de la tarea y cómo y dónde completarla. Por lo tanto, estas variables diagnostican la salud de los trabajadores tres veces más que físicamente (OMS), mental y social (p.94).

De esta manera muchos autores, especialistas llegan a señalar que las condiciones laborales son aquellas que se encuentran directamente relacionadas con el bienestar y la comodidad del trabajador, generando un ambiente donde las cuales otorguen la seguridad a la persona para realizarse plenamente en el centro laboral, ya que si no cuidamos este talento humano tendremos, un problema en el desempeño de las tareas asignadas (p.94).

De la Cueva, (2011), refirió que “las condiciones laborales, son reglas que determinan: Las cláusulas para una salud protegida se están desarrollando en las organizaciones, centros laborales, donde se habla que deciden la asistencia que deben recibir los empleados” (p.65).

Asimismo, Ibáñez (2011) indicó que las condiciones de trabajo son las condiciones en que trabajan las personas, sus trabajadores, socios ambientales, morales y administrativos, que pueden ser iguales o incluso más importantes (p. 34-35).

El (INSHT), “señalo donde el grupo de constantes que fijan la ejecución de una

labor en una organización, delimitando la salud de las personas en relación a las circunstancias como se realiza el trabajo” (UGT, 2007).

Al mismo tiempo, la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID-México) con respecto a; las normas legales, también refirió que, es un conjunto de reglamentos y normas estipuladas dentro de un contrato laboral, donde precisamente señala que en ninguno de los casos se podría inferir en las condiciones señaladas de acuerdo a la Ley, de esta manera así no podría restringir por las diferentes cuestiones como; el sexo, edad, etnia, color y finalmente la clase social (p.126).

En cambio, Lawler (1982) dijo que la condición laboral “es significativamente igual a la comodidad del empleado y distinto al agrado en el trabajo, y que solamente simboliza el ámbito del entorno de labores” (p. 86).

Según Poza y Prior (1988), manifestaron que las condiciones de trabajo, trabajo personal, teniendo en cuenta los requisitos justos del entorno (tranquilidad y salud en el trabajo, formas y organización del trabajo, etc.) y condiciones personales (en términos de cómo hacerlo) (p.73).

En relación con lo mencionado anteriormente, Bestratén y Nogareda (2005) ellos lo reclamaron. Hay condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente a los trabajadores. Por ejemplo, el aspecto que refleja la empresa, la ruta desde el hogar al lugar de trabajo, el entorno del lugar (p. 176).

De acuerdo a las dimensiones de las condiciones laborales, primeramente, se define a seguridad según Taylor y Francis (2001), comprendieron que la seguridad es un grado de peligro bien establecido que puede considerarse racional (p. 45). Mateo (2007) definió que el objetivo de la seguridad y salud ocupacional es prevenir las discapacidades causadas por factores físicos, químicos o biológicos que afectan a las personas (p. 39).

De igual forma, Fernández (2005) manifestó, que la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todas las organizaciones de proporcionar a los trabajadores un entorno seguro, higiénico y saludable que respalde y garantice sus vidas de acuerdo con sus normas y normas aplicables (p. 57). También, Chiavenato (2007) afirmó, que “la seguridad laboral se entiende un establecimiento de leyes y

procesos que induce a preservar el bienestar del trabajador tanto su salud física como mental” (p. 32).

Bestratén y Nogareda (2005), definieron que “la seguridad dentro del trabajo se desarrolla a través de técnicas y procedimientos establecidos, legando a minimizar los riesgos que puedan haber dentro de la organización” (p.95). Para evitar cualquier riesgo se debe de: Organización del área de trabajo, mantenimiento y seguridad y desgaste físico

De acuerdo a la segunda dimensión la carga de trabajo, para Álvarez (2006) señalo “un alcance en términos ergonómicos, aludió que la carga de trabajo es el conjunto de demandas físico y psicológico al que está obligada la persona durante sus horas de trabajo” (p. 75).

Así mismo, Blanch (2015) describe que “la carga laboral son exigencias que se encuentran en un trabajo por parte del jefe o de los altos mandos, donde estos generan un desagradable ambiente afectando los factores, tanto físicas, cognitivas, emocionales, organizacionales e incluso contractuales” (p.33).

Para Sebastián, y Del Hoyo (2002), señalaron, que “la exigencia de carga de trabajo es el conjunto de factores psicofísicos a los que llegan a someterse un colaborador durante toda su jornada laboral en la organización” (p. 83).

Chavarría (2007) “puntualizó, que hay dos objetivos para hacer el trabajo. Uno es lograr objetivos de desempeño y el otro es lograr crecimiento personal. Por lo tanto, si el empleado es eficiente y usa una respiración mínima en su trabajo. (p. 42).

Para Chavarría La carga de trabajo no es muy alta. Sin embargo, si la tarea es muy difícil (física o mental) o difícil de completar, entonces la carga solo puede describirse (p. 42).

Según Bestratén y Nogareda (2005) sostuvieron que, a “mayor obligación de trabajo, genera mayor desgaste físico y mental, sobrepasando los bienes disponibles para hacerle frente” (p.96). En el cual también se genera una: Carga física y carga mental.

Como tercera dimensión la organización del trabajo, de acuerdo a los especialistas en el tema, aducen que la organización del trabajo se encuentra en una

serie de regularidades señalando un desarrollo sostenible dentro del ámbito laboral, Alhama (2009) mencionó que “la organización de trabajo sigue siendo uno de los principales problemas en la esfera económica, social y del trabajo” (p. 78).

Del mismo modo, Morales (2006) aduce que los procedimientos para conectar a las personas con la tecnología, el entorno laboral y los medios de comunicación (p. 34). Galileo (2007) también ha defendido esto, los principales agentes psicosociales muy peligrosos en las organizaciones laborales que tienen un impacto negativo en los trabajadores son: Libertad débil e incomodidad en el trabajo (p. 96).

Para Bestratén y Nogareda (2005), definieron a la organización de trabajo, donde se identifica los principios esenciales que determina conjuntamente las tareas asignadas de acuerdo a los puestos de trabajo que desempeñan, así mismo se determina las funciones de acuerdo a los objetivos y a las actividades por realizar dentro del lugar de trabajo o dentro del área que el colaborador este desempeñando (p.96).

Las funciones que se debe se realizar en un trabajo son: distribución de funciones, objetivos del trabajo, actividades recreativas y la ayuda a directivos.

Finalmente, la última dimensión es la carga medioambiental según Capón (1999), manifestó, que “las condiciones en un ambiente de trabajo se deben desarrollar adecuadamente, de acuerdo a la realidad del entorno que se encuentra el trabajador, tampoco exagerar la incidencia de la comodidad dentro del ámbito que ejerce su actividad” (p. 69).

También, Neffa (1990), señaló que el ambiente de trabajo es donde se realizan las actividades y los riesgos se pueden clasificar según su naturaleza (p. 83). En las definiciones de Cabaleiro (2010) enfatizó que "las condiciones ambientales están determinadas por los lugares que respiramos y trabajamos y por un medio ambiente sostenible (p. 194).

Por lo tanto, Chiavenato (2007) refirió que las condiciones ambientales son los eventos físicos que rodean a un empleado mientras él o ella se dedica a una actividad laboral, o una persona que es residente de un área dentro de una empresa (p. 334). Complementando la definición anterior, Guasch (2005) precisó, que “las impurezas

existentes en el entorno laboral pueden ser de tipo químicos, físico y biológicos” (p. 129). De la misma forma, Bestratén y Nogareda (2005) sostuvieron que “los medios ambientales de trabajo están determinados por el cambio de dinamismo entre el trabajador y su medio en una magnitud de rapidez tal, que la persona no está preparada para sobrellevarla” (p. 97).

Para ello se debe de tener en cuenta lo siguiente: Ambiente confortable, exposición al ruido, iluminación adecuada, exposición a sustancias tóxicas, y una ventilación adecuada

En segunda instancia se cita teoría de los diferentes autores sobre la variable rendimiento laboral donde: Mahon (2010), señala que “el rendimiento laboral es toda actuación en función a manifestar las actividades que está realizando en el contexto laboral, especificando las tareas principales y efectuando las actividades en toda su idoneidad de su trabajo” (p.67).

Morales (2015), aduce que, “manifiestan que todas las competencias laborales son todas aquellas que se adquiere desde el conocimiento de las teorías, salvando la experiencia del campo laboral. Llegando a cabo a integrar los conocimientos, que estos puedan contribuir en los resultados de acuerdo a las correspondencias del trabajo que se encuentran desempeñando” (p. 39).

Para Torres (2005), señaló que el término rendimiento laboral se encuentra referido a la realidad del colaborador, el rendimiento se expresa en la idoneidad que tenga frente a las actividades y las funciones que desarrolle dentro de la organización, de esta manera mostrara su eficiencia y eficacia teniendo como resultado la calidad de su rendimiento en el periodo determinado, así mismo se debe de llegar a concretar en el periodo determinado, de acuerdo a las metas y a los objetivos planteados dentro del área de trabajo (p.21).

Según Lara (2009), precisó que “el rendimiento de un colaborador se llega a medir a través del grado que mantiene su idoneidad, también se mide a través del cumplimiento de las tareas asignadas y el cumplimiento de las funciones establecidas dentro del reglamento del trabajo de la organización” (p. 12).

Sin embargo, para Arias (2014), sostuvo que “el rendimiento laboral dentro de

una organización el colaborador está vinculado a la conducta moral y a la ética profesional desarrollando sus competencias y habilidades, salvaguardando los deberes del trabajo y cumpliendo con el requerimiento del puesto que labora o ejecuta su trabajo” (p.28).

Lara (2009), señaló que es necesario verificar “el rendimiento laboral a través de la utilización de métodos y procedimientos que generan una información confiable sobre los aspectos cognoscitivos, en realidad es una evaluación para llegar a medir el rendimiento y la competencia del colaborador que ejerce dentro de la organización” (p.15).

Para Dressler (2009), señala que “la evaluación debe de estar vinculado a los procedimientos estructurales así llegando a tener una medición más confiable a la organización, debidamente esto ayudara a mejorar el grado de ausentismo, que se pueda generar en la organización, también ayuda a mejorar el sistema productivo en el futuro” (p. 36).

La importancia de la evaluación del rendimiento según Dressler (2009), señaló que esta acción permitirá “generar nuevas políticas de compensación laboral, establecidas directamente hacia la mejora del rendimiento, donde se establecerá las normas acatadas por los profesionales permitiendo la evaluación y las constantes necesidades de capacitarse, esto ayudará a establecer una relación entre la actualización de saberes y el rendimiento laboral” (p. 36).

Según Dressler (2009), precisó que el objetivo de la evaluación es restringir el mal juicio que se desarrolla dentro del ambiente laboral de una organización, esta evaluación también debe de estar direccionada hacia el objetivo del comportamiento funcional entre altos directivos y los subordinados, llegando establecer las perspectivas necesarias para mejorar el rendimiento del evaluado o llamado colaborador (p. 36). Según Morales (2015), “enfaticó que la evaluación es una adecuada herramienta para mejorar el rendimiento de los colaboradores, de esta manera generan mejores resultados hacia la empresa primando el recurso humano de la organización” (p. 42). Morales (2015), señaló que un conjunto de ventajas que favorecen las evaluaciones del personal por ello se describe lo siguiente:

De acuerdo al mejoramiento del rendimiento se debe de retroalimentar las acciones pertinentes al desarrollo de los colaboradores de la organización, tomando las acciones necesarias para la mejora continua. (p. 42).

Respecto a las políticas y a las normativas establecidas de la compensación del trabajo, respecto a la evaluación del rendimiento ayudara a tomar decisiones adecuadas para el mejoramiento del colaborador, basándose en los incrementos de méritos de acuerdo a los resultados de la evaluación del rendimiento. (p. 42).

Así mismos las decisiones de ubicación, deben estar de acuerdo al rendimiento previsto anteriormente, esto ayuda a mejorar el desempeño del colaborador en el puesto adecuado. (p. 42).

La capacitación y la necesidad del desarrollo, está vinculado al rendimiento adecuado para volver a capacitarse, de esta manera los colaboradores están sometidos a la presencia de un exponente en los diferentes temas a conocer, así enriqueciendo su conocimiento y su vida profesional (p. 42).

Finalmente, la planeación y el desarrollo profesional de acuerdo al rendimiento frente a una organización debe de existir la retroalimentación entre colaborador y organización esto hará que el profesional sea idóneo (p. 42).

De acuerdo a las mediciones del rendimiento según Morales (2015), describió que “se debe detallar los indicadores frente a una exposición, asumiendo la responsabilidad durante la evaluación, disponiendo mediciones que no deben de alterar la evaluación de cada labor” (p.43).

Para Morales (2015) señala que “una de las formas más adecuadas dentro de una organización, exista la motivación constante entre colaboradores, esta motivación y una comunicación abierta serán los indicadores para permitir potenciar el rendimiento de los colaboradores frente a sus actividades” (p.43).

Comunicación permanente, atención a las recomendaciones, convenciones sociales y la motivación. Así mismo según Morales (2015) señalo que, para lograr una buena actitud de los colaboradores dentro de una organización, hay que desarrollar una comunicación fluida sin temores y reproches entre colaboradores mediante es cual esto ayudara a mejorar los problemas que se puedan ocasionar dentro de la

organización (p. 43).

Colaboración de las tareas, muestra disposición, encuentra soluciones y escucha a las personas.

Morales (2015), aduce que “es la actividad voluntaria de una persona que busca desempeñarse voluntariamente frente a un grupo, respecto al trabajo en equipo es aquí donde se interesa un liderazgo, donde es aquel que maneja y motiva y descentraliza las funciones y las actividades a ejercer para cumplir los objetivos del grupo llevando al éxito” (p. 43).

Coordinación, participación, escucha con atención, influencia en el equipo, y el desempeño de su trabajo, para Morales (2015) “La puntualidad denota interés y dedicación al trabajo, ayuda a proyectar un sentido de profesionalismo y compromiso, los gerentes suelen ascender a aquellos empleados que siempre están a tiempo en sus puestos de trabajo” (p. 44). Puntualidad, identificado y comprometido y el interés en las metas.

La organización, calidad de trabajo y producción, según Morales (2015) señala que “existe diferentes procesos de trabajo comprendidos a la vez por las exigencias ergonómicas, la cual es que se debe de mejorar el trabajo en una organización con la total seguridad de la vida del empleado” (p. 44).

Cumple con su trabajo, calidad de trabajo, alcanza la producción y supervisión la iniciativa para Morales (2015), debe de tener la iniciativa o la capacidad de predisposición para llegar a emprender una acción, creando oportunidades, llegando a mejorar los resultados sin necesidad de alguna orden o esperar que el jefe superior te lo ordene, en el cual son personas inspirados en mejorar y cambiar hacia la mejoría organizacional” (p. 44).

III. MÉTODO

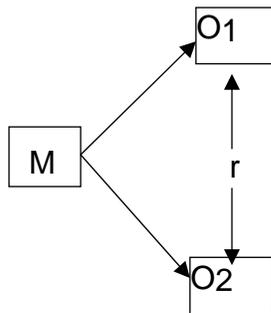
3.1. Tipo y Diseño de investigación

No Experimental. Hernández et al., (2014) “aduce que son estudios que no se manipulan la variable, solo se observa de acuerdo a la naturaleza para su respectivo análisis” (p.152).

Transversal. Hernández et al., (2014) señala que “de acuerdo a la temporalidad solo se describe el análisis de acuerdo a la incidencia en el momento que se dio la investigación” (p.154).

Correlacional. Hernández et al., (2014) aduce que “una investigación de tipo correlacional describe las relaciones de una a más variables, de acuerdo a la investigación en su determinado momento” (p. 157).

De acuerdo a la investigación correlacional su esquema es el siguiente.



Dónde:

M = Colaboradores administrativos del Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad – Trujillo.

O1 = Condiciones laborales.

O2 = Rendimiento laboral.

r = relación

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Condiciones laborales

Según Bestratèn y Nogareda (2005), sostuvieron que la condición

laboral "es el movimiento del centro laboral que posibilita sostener la tranquilidad física y anímica de la persona, con el objeto de obtener mejor relación con su ambiente de trabajo" (p.94).

Variable 2: Rendimiento laboral.

Morales (2015), aduce que, "manifiestan que todas las competencias laborales son todas aquellas que se adquieren desde el conocimiento de las teorías, salvaguardando la experiencia del campo laboral, llegando a cabo a integrar los conocimientos que estos pueden contribuir en los resultados de acuerdo a las correspondencias del trabajo que se encuentra desempeñando" (p.39).

3.3. Población y muestra

Población

De acuerdo al régimen del contrato administrativo de servicios se encontró un total de 92 colaboradores administrativos del Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad. (Ver anexo N°01).

Muestra

La muestra fue 92 colaboradores administrativos del Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir las variables de estudio se utilizó la técnica de la encuesta cuyos instrumentos son los cuestionarios, que permitió relacionar las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019, la variable rendimiento se emitió mediante la Resolución de la Gerencia General N° 817-2013

MP-FN-GG de fecha 23 de agosto del 2013, Administración de los contratos administrativos de servicios en el Ministerio Público.

Tabla 1

Técnica e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Condiciones laborales	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores administrativos (CAS)
Rendimiento laboral	Encuesta	Rúbrica del rendimiento del Ministerio Público	Colaboradores administrativos (CAS)

Validez.

La validez se realizó a través de juicios de expertos para su evaluación, en las cuales se validó por docentes universitarios a tiempo completo. (Ver anexo N°04 y N°05)

- Mg. Chávez Abanto, Dante
- Mg. Bocanegra Merino, Wilfredo S.
- Mg. Valladares Landa, Ciro Manuel LL.
- Mg. Ciudad Fernández, Ricardo.
- Dra. Otiniano León Mabel.

Confiabilidad.

De acuerdo a la confiabilidad, se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, aplicando a una muestra piloto a 20 colaboradores bajo el régimen del D.L. N° 1057 del Ministerio Público

– Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Después de haber procesado la confiabilidad de cuyos instrumentos, obtuvimos los

resultados de acuerdo a la rúbrica de evaluación del rendimiento se obtuvo el 0,846, y del cuestionario que evalúa las condiciones labores se obtuvo un resultado confiable de 0,878, lo cual dichos instrumentos se encuentran en el coeficiente de alfa que son buenos. (Ver anexo N°06).

3.5. Procedimiento

Se procedió en primer lugar a solicitar las autorizaciones correspondientes, posteriormente se aplicaron los instrumentos previa validación y confiabilidad de los mismos, y se vació la información en hojas de Excel y el software SPSS para realizar las correlaciones y lograr los objetivos propuestos, y realizar el análisis correspondiente, redactándose el informe final.

3.6. Procedimientos

El respectivo análisis se realizó mediante el uso de la estadística descriptiva, donde se elaboró una base de datos se procesará en Excel y el software SPSS V23, debidamente se mostrará tablas de distribución, figuras y gráficos, con sus respectivos frecuencias y porcentajes, e interpretación, respondiendo de acuerdo a los objetivos planteados para hallar la respuesta veraz y objetiva.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los resultados se procesan en Microsoft Excel y se muestran en tablas y diagramas utilizando el software SPSS, utilizado para una mejor visualización y comprensión del tema, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para visualizar distribuciones de probabilidad, también se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

3.8. Aspectos éticos

Se cumplió con todos los preámbulos, citando correctamente las aportaciones de los diferentes autores, desde los principios de la moralidad individual y social, en el cual se dará conocimiento a los colaboradores bajo el régimen D.L. N° 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, para la participación explicando que los resultados que se obtendrá de las encuestas serán de mucha confidencialidad, solo será para el uso universitario.

IV. RESULTADOS

Nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 2

El nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público	Colaboradores administrativos (CAS)	
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	55	59.8%
Regular	37	40.2%
Malo	0	0.0%
Total	92	100.0%

En la tabla 2 se muestra que el nivel de condiciones laborales es bueno con un 59.8%, asimismo nuestro un nivel regular con un 40.2%, finalmente se muestra un 0.0% en su condición de nivel malo.

Nivel del rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 3

El nivel del rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del decreto Legislativo N.º. 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Nivel del rendimiento laborales en el Ministerio Público	Colaboradores administrativos (CAS)	
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	81	88.0%
Regular	10	10.9%
Malo	1	1.1%
Total	92	100.0%

En la tabla 3 se muestra que el nivel de rendimiento laboral es bueno con un 88.0%, asimismo nuestro un nivel regular con un 10.9%, finalmente se muestra un 1.1.% en su condición de nivel malo.

Relación entre las Condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 4

Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Correlación		Seguridad	Rendimiento
Rho de Sperman	Seguridad	1,000	0,054
	Coeficiente de correlación		0,610
Rho de Sperman	Rendimiento	92	92
	Coeficiente de correlación	0,054	1,000
		0,610	
		92	92

Se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,610 > 0.05 obtenido en la tabla 3.3. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,054 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Relación entre las Condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Correlación		Seguridad	Rendimiento
Rho de Spearman	Carga de trabajo	1,000	0,015
		Coeficiente de correlación	0,890
	Rendimiento	92	92
		Coeficiente de correlación	0,015
		0,890	
		92	92

Se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,890 > 0.05 obtenido en la tabla 3.4. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,015 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Relación entre las Condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 6

Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Correlación		Seguridad	Rendimiento
Rho de Spearman	Organización del trabajo	1,000	0,136
		Coeficiente de correlación	0,196
	Rendimiento	92	92
		Coeficiente de correlación	0,136
		0,196	
		92	92

Se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,196 > 0.05 obtenido en la tabla 3.5. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,136 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Relación entre las Condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre las condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Correlación		Seguridad	Rendimiento
Rho de Spearman	Carga medioambiental	1,000	0,112
	Coeficiente de correlación		0,286
Rho de Spearman	Rendimiento	92	92
	Coeficiente de correlación	0,112	1,000
		0,286	
		92	92

Se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,286 > 0.05 obtenido en la tabla 3.6. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,112 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Relación entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público-Distrito Fiscal de La Libertad, 2019

Correlación		Seguridad	Rendimiento
Rho de Spearman	Condiciones laborales	1,000	0,097
	Coefficiente de correlación		0,357
Rho de Spearman	Rendimiento	92	92
	Coefficiente de correlación	0,097	1,000
		92	92

Se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,357 > 0.05 obtenido en la tabla 3.7. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,097 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Contrastación de hipótesis

Existe una relación positiva entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad, 2019.

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la técnica de correlación de Spearman, donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,357 > 0.05$ obtenido en la tabla 3.7. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de $0,097$ es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

V. DISCUSIÓN

De esta manera se contrastarán las variables de investigación con las antecedentes y las teorías relacionadas al tema de investigación, donde se tomas a dos autores para definir las variables y sus respectivas dimensiones, para definir la variable condiciones laborales se tomó a Bestratén y Nogareda (2005), y para definir la variable rendimiento laboral se tomó a Morales (2015) quienes fueron los pilares teóricos de la presente investigación.

Respecto a identificar el nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, Según Bestratén y Nogareda (2005), sostuvieron que la condición laboral “es el movimiento del centro laboral que posibilita sostener la tranquilidad física y anímica de la persona, con el objetivo de obtener mejor relación con su ambiente de trabajo” (p. 94).

Según Murillo (2015), se concluyó que: Los resultados obtenidos estuvieron referidos en un 48,48%, donde los colaboradores mostraron la conformidad de las buenas condiciones de la organización y en un buen ambiente, por otro lado, el 45,45% los trabajadores consideran que el clima laboral que existe también es el adecuado en la organización, mientras que un porcentaje poco considerado del 6,06%, ellos llegaron a considerar que las condiciones laborales y el clima en la organización es regular, por ende estos resultados permiten concluir que los colaboradores de la organización se encuentran en un rango muy aceptable, y a su vez se refleja el mejoramiento en el promedio final de su rendimiento dentro de la empresa (p.77). Lo expuesto anteriormente se reafirma el nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, donde esta expresado en un nivel bueno 59,8% y un nivel regular con un 40,2% se concluye que el nivel de las condiciones laborales es bueno en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad.

Con respecto al nivel del rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público, según Morales (2015), aduce que, “manifiestan que todas las competencias laborales son todas aquellas que se adquiere desde el conocimiento de las teorías, salvar quando la experiencia del

campo laboral. Llegando a cabo a integrar los conocimientos, que estos puedan contribuir en los resultados de acuerdo a las correspondencias del trabajo que se encuentran desempeñando” (p.39).

Según Centeno y Huamani (2016) en la efectividad de los resultados dentro de las condiciones sociales de los Niños y Niñas trabajadores en la calle del programa Yachay, el 54% provienen de familias monoparental, el 66% la madre es jefe de hogar, además el 63% de familias tienen de 03 a 08 hijos, entonces el hermano mayor asume la tarea de trabajar y la responsabilidad de ayudar a sostener la economía familiar, realizando ventas ambulatorias en las calles, donde 67%” (p.140). Lo expuesto anteriormente se corrobora con la tabla 3.2. Donde el nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, donde esta expresado en un nivel bueno 59,8% y un nivel regular con un 40,2% se concluye que el nivel de las condiciones laborales es bueno en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad.

De esta manera se determinó la relación que existe entre las Condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público, para Bestratén y Nogareda (2005), definieron que “la seguridad dentro del trabajo se desarrolla a través de técnicas y procedimientos establecidos, legando a minimizar los riesgos que puedan haber dentro de la organización” (p. 95).

Según Hidrugo y Pucce (2014) al explicar los resultados obtenidos con el equipo de evaluación, se puede concluir que el desempeño de los empleados es aceptable y que existe una relación entre la productividad y el desempeño laboral. Sin embargo, esto debe complementarse con métodos de evaluación del desempeño que cumplan con las expectativas del gerente y al mismo tiempo amplifiquen los factores que reducen la productividad. (p.184). Lo expuesto anteriormente. Donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,610 > 0.05$. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,054 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Respecto a la relación que existe entre las Condiciones laborales en su

dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público. Según Bestratén y Nogareda (2005) sostuvieron que, a “mayor obligación de trabajo, genera mayor desgaste físico y mental, sobrepasando los bienes disponibles para hacerle frente, en el cual también se genera una: Carga física y carga mental”. (p. 96).

Según Centeno y Huamani (2016), en la efectividad de los resultados dentro de las condiciones sociales de los Niños y Niñas trabajadores en la calle del programa Yachay, el 54% son de familias monoparental, el 66% son hogares encabezados por madres, el 63% de las familias tienen de 03-08 hijos, por lo que el 67% de los hermanos mayores asumen la responsabilidad de trabajar y ayudar a sostener la economía familiar, realizando ventas ambulatorias en las calles, donde 67%” (p.140). Lo expuesto anteriormente se corrobora con la tabla 3.4. Donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,890 > 0,05$. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,015 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación.

Respecto a la relación que existe entre las Condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público, según Bestratén y Nogareda (2005), definieron a la organización de trabajo, donde se identifica los principios esenciales que determina conjuntamente las tareas asignadas de acuerdo a los puestos de trabajo que desempeñan, así mismo se determina las funciones de acuerdo a los objetivos y a las actividades por realizar dentro del lugar de trabajo o dentro del área que el colaborador este desempeñando. (p.96).

Según Murillo (2015) concluyó que: Los resultados obtenidos estuvieron referidos en un 48,48%, donde los colaboradores mostraron la conformidad de las buenas condiciones de la organización y en un buen ambiente, por otro lado, el 45,45% los trabajadores consideran que el clima laboral que existe también es el adecuado en la organización, mientras que un porcentaje poco considerado del 6,06%, ellos llegaron a considerar que las condiciones laborales y el clima en la organización es regular, por

ende estos resultados permiten concluir que los colaboradores de la organización se encuentran en un rango muy aceptable, y a su vez se refleja el mejoramiento en el promedio final de su rendimiento dentro de la empresa (p.77). Lo expuesto anteriormente se corrobora con la tabla 3.5. Se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,196 > 0.05$. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de $0,136$ es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación

Con respecto a la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público, según Bestratén y Nogareda (2005) sostuvieron que el entorno de trabajo se define por cambios en la dinámica entre el trabajador y su entorno. Sucede tan rápido que nadie está listo para manejarlo (p.97).

Según Hidrugo y Pucce (2014) concluyen que: “al explicar los resultados obtenidos con el equipo de evaluación, se puede concluir que el desempeño de los empleados es aceptable y que existe una relación entre la productividad y el desempeño laboral. Sin embargo, esto debe complementarse con métodos de evaluación del desempeño que cumplan con las expectativas del gerente y al mismo tiempo amplifiquen los factores que reducen la productividad” (p.184). Lo expuesto anteriormente se corrobora en la tabla 3.6. Donde observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,286 > 0.05$. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir las Condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de $0,112$ es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación. Por otro lado, de acuerdo a la relación entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,357 > 0.05$ obtenido en la tabla 3.7. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula planteada en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las Condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,097 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación, donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,357 > 0.05$ obtenido en la tabla 3.7. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula.
2. Se identificó el nivel de las condiciones laborales en el Ministerio Público, donde esta expresado en un nivel bueno 59,8% y un nivel regular con un 40,2% se concluye que el nivel de las condiciones laborales es bueno en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad.
3. Se determinó el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio Público, donde esta expresado en un nivel bueno con un 88,0%, así mismo presenta un nivel regular con un 10,9% y finalmente un nivel malo con un 1,1% esto quiere decir que el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores del Ministerio Público, Distrito Fiscal de La Libertad es bueno.
4. Se determinó la relación entre las condiciones laborales en su dimensión seguridad y el rendimiento laboral de los colaboradores con el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,054 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación, donde observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,610 > 0.05$, lo que indica que se acepta la hipótesis nula.
5. Se determinó la relación entre las condiciones laborales en su dimensión carga de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,015 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación, donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = $0,890 > 0.05$ lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula.
6. Se determinó la relación entre las condiciones laborales en su dimensión organización del trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene

relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,136 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación, donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,196 > 0.05 lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula.

7. Se determinó la relación entre las condiciones laborales en su dimensión carga medioambiental y el rendimiento laboral de los colaboradores no tiene relación y más aún el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se ha encontrado con el valor de 0,112 es casi nulo, fortaleciendo así que no hay relación, donde se observa el valor de la significancia (bilateral) = 0,286 > 0.05 obtenido en la tabla 3.6. Lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Al Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, que debe de reforzar la organización del trabajo en los colaboradores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, porque es el movimiento del centro laboral en el cual posibilita sostener un estado de ánimo del colaborador, llegando a integrar sus conocimientos en los que puedan contribuir con los resultados de acuerdo a la correspondencia del trabajo asignado.

Refuerce por medio de capacitaciones y charlas la importancia de mantener un buen ambiente laboral para que las relaciones interpersonales entre jefes y compañeros mejore en un 100% de manera positiva.

Brindar mayor información al colaborador sobre el proceso de ascenso, para que de esta manera los colaboradores tengan mayores aspiraciones, así mismo mejoren su desempeño para conseguir una oportunidad de ascenso, mejorando así sus ingresos salariales y condiciones de trabajo.

Mantener la confianza, promover la competitividad entre los colaboradores, lograr culminar con la labor a diario, establecer políticas donde se sabe que un colaborador muy bien motivado es más eficiente por lo tanto no olvidemos hacer merito su reconocimiento personal y laboral para aumentar la lealtad.

Permitir que participen en las tomas de decisiones: involucrar a los empleados a la participación, comunicar la importancia de su trabajo, proporcionar los medios que ayuden a crecer, retroalimentación e información del rendimiento laboral al colaborador, crear reuniones periódicas y formular estrategias para lograr el cambio.

Establecer un liderazgo democrático dentro de la organización porque los colaboradores se sienten identificados con sus jefes de área, ya que es necesario que sus jefes guíen a sus colaboradores, supervisen los trabajos y no descuidar las habilidades que cada uno posee para saber en qué rol o área se desempeña más.

Realizar una participación de los líderes a talleres de liderazgo, comunicaciones interpersonales, manejo de grupo y trabajo en equipo, para reforzar estas habilidades que ayudarán a mejorar la administración del grupo de trabajo y por tanto la comunicación y satisfacción.

REFERENCIAS

- Alatrística, R. (2010). El trabajo y la salud: Riesgos profesionales. Factores de riesgo. Recuperado:http://www.acaprl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=46:2-el-trabajo-y-la-salud-riesgos-profesionales-factores-de-riesgo&catid=35:conceptos-basicos-de-seguridad&Itemid=55.
- Alhama, B. (2009). *Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT). Factores para su potenciación*. Gestión del Talento, RRHH Blog. Recuperado: <https://recursoshumanosblog.wordpress.com/2011/03/04/las-nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo-nfot-factores-para-su-potenciacion/>
- Álvarez, D. (2006). *Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana, 2007*; 10: 49-97. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112813004>.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. 4, 105-131.
- Arias, F. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Bestratén, M. y Nogareda, C. (2005). Evaluación de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Metodología práctica. INSHT. Barcelona.
- Blanch, J. (2012) Sahagún, M.A. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales* (3ra edición). Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. Ideas propias, Editorial Vigo 2010. Páginas 244.
- Camacaro, P. (2001). *La Satisfacción Laboral como Calidad de Vida en Trabajo y sus Efectos en el Bienestar Social del Personal Civil de la Aviación Militar Venezolana*, Editorial de Artes Gráficas del Ministerio de la Defensa, Caracas, 2001.

- Capón, R. (1999). *Derecho del Trabajo*. Librería Editora Platense. 1999. 2º edición concurso bicentenario de la patria: premios Biale Massé | ministerio de trabajo de la provincia de buenos Aires. Recuperado: <https://higieneysseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/08/el-estado-de-la-clase-trabajadora-en-la-provincia-de-buenos-aires.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria, 6(23), 143-160.
- Chavarria, O. (2007). *Análisis de las Condiciones de Trabajo: Método de perfiles de puesto*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid, 2007, Vol. (17), 18-32.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ª ed. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2da ed. Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill.
- Clúa, J. y Aguilar, M. (1998). *La calidad de vida profesional y el orgullo de trabajar en la sanidad pública*. Resultados de una encuesta. Atención Primaria; 22, 308-13.
- Coello, T. (2014) *Condiciones laborales que afectan el rendimiento laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*, (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TEISIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>

- De la Cueva. (2011). *Condiciones de trabajo*. ClubEnsayos.com. Recuperado 11, 2011, de [https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONDICIONES- DE-TRABAJO/97143.html](https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/CONDICIONES-DE-TRABAJO/97143.html)
- Dressler G. (2009). *La Dirección de las Personas y Organizaciones en el Siglo XXI*. Nueva York: Prentice Hall.
- Drucker, P. (1999): *La Sociedad Post Capitalista*, (2da Edición), Editorial Norma, Colombia.
- Efraty, D. y Sirgy, M. (1990). *The effects of Quality of Working life (QWL) on employee behavioral responses*. *Social Indicators Research*, 22, 31- 47.
- Fernández, R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. Thomson Editores. España.
- Fields, M. y Thacker, J. (1992). *Influence of quality of work life on Company and union commitment*. *Academy of Management Journal*, 35, 439-450.
- Galileo, J. (2007). *Autonomía individual y colectiva en el trabajo cotidiano*, Red Consejo educativo, Castilla y León, 2007, Vol. (5), 78-92
- García, M. (1993). *El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores*. En Buendía, J. (compilador) *Estrés y Psicopatología*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
- Guasch J. (2005). *Higiene industrial básica*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2005, Vol. (17), 121-132
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México: Interamericana editores SA
- Ibáñez, N. y Castillo, R. (2011). *Lineamientos estratégicos para la formación de competencias laborales*. *Negotium*, vol. 6, núm. 18, enero-abril, 2011, pp. 88-101 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.
- INSHT Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). *La población trabajadora y su percepción de las condiciones de trabajo: diferencias y semejanzas*, apartado 12 del correspondiente informe (INSHT, 2007, pp.142)
- Katzell, R. y Yankelovich, D. (1975). *Work, Productividad and job satisfacción*. Nueva York: N.Y. University Press. Citado por Ayala, Y; Herrera; Toro, D. (2015). *¿Cómo se afecta la calidad de vida laboral de una persona expatriada:*

http://cursodeghudea.blogspot.pe/2015/08/como-se-afecta-la-calidad-de-vida_13.html

- Lara, K. (2009). Predicción de rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y recepción de factores psicosociales. In. Madrid: Narcea editores.
- Lawler, E. y Porter, L. (1982). *Actitudes, esfuerzo y desempeño en el trabajo: un modelo teórico*. En Fleishman, E.& Bass, A. Estudios de la Psicología industrial y del personal. México: Trillas.
- Mahon, H. (2010). Las Personas: la clave para el éxito de su empresa. Lima: Vergara J, editor
- Mateo, P. (2007). *Gestión de la higiene industrial en la empresa*. (7ª. ed.). España: Fundación Confemetal.
- Morales, A. (2006) Contribución para un modelo cubano de gestión integrada de los recursos humanos, en su Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias técnicas en el Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría. Ciudad de La Habana.2006.
- Morales, A. (2015). Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. Cuba: Sartory Editores.
- Murillo (2014) *La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.*, (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3624/1/T-UCE-0007-138.pdf>
- Murillo, C. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Recuperado de https://www.academia.edu/6042104/la_investigación_aplicada_una_forma_de_conocer_las_realidades_con_evidencia_científica
- Neffa, J. (1990). Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Buenos Aires: LUMEN-HVMANITAS.
- Poza de la, J. y Prior, J. (1988). *Calidad de vida en el trabajo. Un estudio empírico*. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (pp. 470-476). Madrid: COP.

- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración*. Un empresario Competitivo. México: Pearson Educación, México.
- Rodríguez-Marín, J. (2012). *Calidad de vida laboral en profesionales de la salud*. Revista de Calidad Asistencial, 25 (6), 318-320.
- Sebastián, O. y Del Hoyo, M. (2002). *La carga mental de trabajo, documentos divulgativos Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid*
- Taylor, L., & Francis, H., (2001). *Harms-Ringdahl, Safety Analysis: Principles and Practice In Occupational Safety* (2nd ed.).
- Unión general de trabajadores (UGT). (2007). *Prevención de riesgos laborales: Condiciones de trabajo*. Madrid, Vol. (42), 56-69
- Varela-Centelles, P.I. (2004). *Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del servicio gallego de salud*. Revista Española de Salud Pública, 78, (3): 399-402.
- Walton, R. (1975). *Criteria for quality of Working Life*, pp. 91-118. In Davis, L. y Cherns, A. *The quality of working life V 1*. New York: The Free Press.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variable

Tabla 9

Operacionalización de variable condiciones laborales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones Laborales	Según Bestratèn y Nogareda (2005), sostuvieron que la condición laboral "es el movimiento del centro laboral que posibilita sostener la tranquilidad física y anímica de la persona, con el objeto de obtener mejor relación con su ambiente de trabajo" (p.94).	Se evaluó de acuerdo a un cuestionario desarrollado por Hayes et al (1988), modificado por Casas et al. (2020), adaptado por Nonones (2017)	Seguridad	Organización del área Mantenimiento y seguridad Desgaste físico	Ordinal
			Carga del trabajo	Carga física Carga mental	
			Organización de trabajo	Distribución de funciones Objetivos de trabajo Actividades recreativas Ayuda de directivos	
			Carga medio ambiental	Ambiente confortable Exposición al ruido Iluminación adecuada Exposición a sustancias tóxicas Ventilación adecuada	

Nota: Teoría basada para definir la variable condiciones laborales según Bestratèn y Nogareda (2005).

Tabla 10

Operacionalización de variable rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento laboral	Morales (2015), aduce que, "manifiestan que todas las competencias laborales son todas aquellas que se adquieren desde el conocimiento de las teorías, salvaguardando la experiencia del campo laboral, llegando a cabo a integrar los conocimientos que estos pueden contribuir en los resultados de acuerdo a las correspondencias del trabajo que se encuentra desempeñando" (p.39).	Se evaluó bajo la rúbrica del rendimiento del Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad-Trujillo, 2019.	Comunicación y motivación	Comunicación permanente	Ordinal
				Atención a las recomendaciones	
				Convenciones sociales	
			Actitud, colaboración y resolución de problema	Motivación	
				Colaboración de las tareas	
				Muestra disposición	
			Trabajo en equipo y liderazgo	Encuentra soluciones	
				Escucha a las personas	
				Coordinación	
			Puntualidad, compromiso y responsabilidad	Participación	
				Escucha con atención	
				Influencia en el equipo	
Organización, calidad de trabajo y producción	Desempeño de su trabajo				
	Puntualidad				
	Identificado y comprometido				
Iniciativa	Interés en las metas				
	Cumple con su trabajo				
	Calidad de trabajo				
				Alcanza la productividad	
				Supervisión	
				Nuevas ideas	
				Asequible al cambio	
				Anticipación	

Nota: Teoría basada para definir la variable rendimiento laboral, según Morales (2015).

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL RENDIMIENTO

Nº	FACTORES DE ÉXITO	E	B	R	I
	COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN	4	3	2	1
1	Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos	4	3	2	1
2	Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se les señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales	4	3	2	1
3	Siempre está motivado y trasmite esa actitud a sus compañeros	4	3	2	1
	ACTITUD, COLABORACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	4	3	2	1
4	Colabora con sus compañeros en las tareas de las dependencias	4	3	2	1
5	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por sus superiores	4	3	2	1
6	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se les presente	4	3	2	1
7	Escucha a las personas antes de tomar decisiones	4	3	2	1
	TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO	4	3	2	1
8	Coordina con sus compañeros	4	3	2	1
9	Participa en las reuniones de grupo	4	3	2	1
10	Escucha con atención y respeto	4	3	2	1
11	Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y lo valoran	4	3	2	1
12	Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo	4	3	2	1
	PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD	4	3	2	1
13	Es puntual y cumple con los horarios de trabajo	4	3	2	1
14	Se siente identificado y comprometido con la institución	4	3	2	1
15	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia dónde labora	4	3	2	1
	ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN	4	3	2	1
16	Termina su trabajo puntualmente	4	3	2	1
17	Realiza un trabajo de calidad	4	3	2	1
18	Alcanza la producción diaria que el despacho requiere	4	3	2	1
19	No requiere de supervisión frecuente	4	3	2	1
	INICIATIVA	4	3	2	1
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario	4	3	2	1
21	Se muestra asequible al cambio	4	3	2	1
22	Se anticipa a las dificultades	4	3	2	1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CONDICIONES LABORALES

Instrucciones: Estimado colaborador, Lee detenidamente y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x).

N°	Aspectos	TD	D	N	DA	TDA
		1	2	3	4	5
Seguridad						
1	La distribución física del área de trabajo en el Ministerio público facilita la realización de mis labores.					
2	El mobiliario y los equipos que utilizo para realizar mi trabajo en el Ministerio público se encuentran en perfectas condiciones					
3	El Ministerio público cuenta con dispositivos de seguridad					
4	Los ambientes de trabajo en el Ministerio público cuentan con el mantenimiento y señalización de seguridad					
5	Realizo largas distancia de recorrido a pie para llegar al Ministerio público					
Carga de trabajo						
6	Considera que su ritmo de trabajo en el Ministerio público, es el adecuado					
7	Es aceptable su horario de trabajo en el Ministerio público					
8	Considera que la dificultad o complejidad de las tareas en el Ministerio público son impedimento para realizarlas					
9	Realiza tareas distintas para evitar la monotonía en el Ministerio público					
10	Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que tiene en el Ministerio público					
Organización de trabajo						
11	Considera que las tareas a realizar en el Ministerio público, están distribuidas como corresponden					
12	Conoce los objetivos de su trabajo y del Ministerio público					
13	Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo en el Ministerio público					
14	Realizan actividades de recreación y deporte en el Ministerio público					
15	Sus superiores/jefes del Ministerio público le brindan ayuda necesaria cuando los pide					
Carga medioambiental						
16	Los ambientes del Ministerio público donde trabajo son confortables					
17	Los ambientes del Ministerio público están expuestos al ruido					
18	La iluminación en el Ministerio público es la adecuada para realizar mis labores					
19	Mi trabajo en el Ministerio público está expuesto a la manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas					
20	La ventilación en el Ministerio público es adecuada					