



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Análisis de las condiciones laborales en una gerencia regional de
Cuzco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Solis Puma, Hilda (orcid.org/0009-0000-8044-4514)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

Dra. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por estar en todo momento de mi vida conmigo, A mis padres, ya que ellos forjaron mi formación personal y profesional, quienes también siempre me inculcaron a alcanzar mis sueños ante cualquier obstáculo, a mi hijo quien me inspira a seguir adelante cada día de mi vida, a mis hermanos por el apoyo incondicional que me brindaron en esta etapa de mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haberme formado en lo profesional que soy, a mi asesor quien siempre estuvo presente orientándome para culminar mi investigación con éxito, a todos mis docentes por el apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "ANALISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN UNA GERENCIA REGIONAL DE CUZCO, 2023", cuyo autor es SOLIS PUMA HILDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 03- 01-2024 08:53:45

Código documento Trilce: TRI - 0716928



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOLIS PUMA HILDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN UNA GERENCIA REGIONAL DE CUZCO, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HILDA SOLIS PUMA DNI: 45873936 ORCID: 0009-0000-8044-4514	Firmado electrónicamente por: HSOLISP el 03-01-2024 21:59:54

Código documento Trilce: TRI - 0716925

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías y subcategorías	16
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimiento	18
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de información	19
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
Procedimientos de recolección de datos	20
Interpretación y análisis de la información	20
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Análisis cualitativo de las Condiciones ambientales del trabajo	20
Figura 2. Análisis cualitativo de las Condiciones de tiempo del trabajo	22
Figura 3. Análisis cualitativo de las Condiciones sociales del trabajo	23
Figura 4. Análisis cualitativo de la categoría emergente Condiciones ambientales no óptimas	25
Figura 5. Análisis cualitativo de la categoría emergente Falta de coordinación en los plazos para el desarrollo de las actividades	26
Figura 6. Análisis cualitativo de la categoría Condiciones laborales	27

Resumen

El trabajo de investigación titulado: “Análisis de las condiciones laborales en una gerencia regional de Cuzco, 2023”, tuvo como propósito analizar el desarrollo y situación de las condiciones laborales en una gerencia regional de la sierra peruana en el año lectivo.

La metodología de trabajo fue de enfoque cualitativo, método analítico diseño estudio de caso y fenomenológico. Se entrevistó a 5 especialistas del área de gerencia a quienes se les expuso interrogantes pertinentes en correspondencia con las categorías de estudio. Los resultados determinaron la toma de acciones y decisiones pertinentes para mejorar las condiciones laborales de la gerencia regional porque esto influye en el clima, desenvolvimiento y productividad de los trabajadores. Una importante recomendación es capacitar al personal que tiene cargos directivos para que ellos fomenten y restablezcan las condiciones laborales eficientes, donde los colaboradores cumplan sus funciones con eficacia y responsabilidad.

Palabras clave: Condiciones laborales, condiciones ambientales, condiciones de tiempo, condiciones sociales.

Abstract

The purpose of the research work titled: “Analysis of working conditions in a regional management office in Cuzco, 2023” was to analyze the development and situation of working conditions in a regional management office in the Peruvian mountains during the school year.

The work methodology was a qualitative approach, analytical method, case study design and phenomenological. 5 specialists from the management area were interviewed and were asked pertinent questions in correspondence with the study categories. The results determined the taking of relevant actions and decisions to improve the working conditions of the regional management because this influences the climate, development and productivity of the workers. An important recommendation is to train personnel in management positions so that they promote and reestablish efficient working conditions, where collaborators fulfill their duties effectively and responsibly.

Keywords: Working conditions, environmental conditions, time conditions, social conditions.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la preocupación por las condiciones laborales se han ido incrementando lo que ha llevado a la mayoría de organizaciones a formular protocolos de trabajo que enfoquen el propósito en brindar un entorno saludable donde las personas puedan desenvolverse de forma laboral (Karlberg & Bezzina, 2022), sin embargo, la informalidad ha ocasionado que surjan unidades laborales que no otorgan las condiciones y muy por el contrario su indiferencia ante la integridad de los trabajadores se repite en las realidades comerciales de países emergentes. De esta manera, para Müller & Schmidt (2023) se evidenció interés en la seguridad, cuidado de la infraestructura de trabajo y en menor medida la salud emocional mental de los trabajadores dispuestos a horas de trabajo extenuante y a un pago ínfimo que desencadena en riesgos laborales que las autoridades no asumen el seguimiento por cuestiones burocráticas o por la imposibilidad de solucionar esta problemática de trabajo.

El impacto de la pandemia generó la pérdida de puestos laborales en un buen número de organizaciones públicas y privadas, puesto que las actividades colectivas fueron suspendidas y se decretó el confinamiento social para evitar los contagios ante el misterioso virus que asoló el mundo. Algunas actividades como las educativas, salubridad, seguridad y gestión organizacional se mantuvieron activas bajo la modalidad virtual, eso involucró trámites en entidades como Ministerios, Gobiernos Regionales y Municipios, así como la adecuación de la tecnología y el trabajo remoto que direccionó las condiciones no tanto a nivel de infraestructura sino en tiempo de dedicación en línea, ocasionando estrés y otras dolencias que afectaron la salud mental de los trabajadores (Reuschl et al., 2022; Yusefi et al., 2022; Zoch et al., 2022).

En el ámbito latinoamericano se han identificado situaciones problemáticas que han sido atendidas de forma adecuada en beneficio organizacional. Así, en el caso colombiano Rodríguez et al. (2020) han sido enfáticos que la normativa anterior a la pandemia sirvió para que el país cafetero no muestre dificultades durante y después de la pandemia en materia de condiciones laborales, puesto que se puso énfasis en la prevención de accidentes y en situaciones de enfermedad como resultado del accionar laboral. Es interesante el caso mexicano, porque de acuerdo con Calvario & Arellano (2022) en rubros como el agrícola y en ámbito de atención institucional las

condiciones mejoraron durante la pandemia y se mantuvo con la vuelta a la normalidad, evidenciando una mejora en brindar un escenario laboral óptimo para los trabajadores. Igualmente, para González et al. (2022) es importante que las autoridades asuman la supervisión de las condiciones de trabajo de manera puntual, puesto que en el caso ecuatoriano las microempresas cobraron vigencia y aumentaron, pero las quejas laborales aumentaron lo que conllevó en regiones como Machala que las autoridades municipales se involucren en el asunto, en las licencias de funcionamiento y el aumento de locales comerciales que susciten disputas, pugnas entre dueños y colaboradores.

A nivel nacional, se han podido identificar problemáticas relacionadas no solo con la infraestructura, sino con las condiciones de tiempo tanto en empleos formales como informales. Para Rodríguez (2022) los empleados de instituciones como los municipios o gobiernos regionales al trabajar bajo locación de contrato, desconocen los procedimientos administrativos en relación con las condiciones laborales que en numerosas ocasiones no son consideradas prioridades por los gerentes de las áreas laborales. Asimismo, la productividad laboral es el resultado no de las condiciones de trabajo sino de la exigencia de los encargados quienes obvian generar ambientes saludables por el resultado final, puesto que es conveniente a sus intereses. Esta situación se evidenció desde años antes de la pandemia y se ha vuelto casi institucionalizado en entidades privadas y algunas públicas como los municipios, priorizar las funciones laborales por encima de la integridad de los trabajadores.

A nivel regional, las condiciones laborales no han sido diferentes a las acontecidas en las diferentes regiones del país, puesto que desempeño ha sido prioridad desde la vuelta a la presencialidad. Así, para Salas & Ocaña (2023) en entidades como las municipalidades distritales del Cuzco se ha evidenciado que las condiciones de seguridad, ambiental, tiempo, y social no han sido adecuadas ni han estado en primer orden por las autoridades, puesto que el propósito es la productividad por encima de la tranquilidad socio emocional, aunado por el hecho de que las remuneraciones no compensan el inmenso esfuerzo en condiciones poco predispuestas para desenvolverse de forma laboral ante una función asignada en la entidad.

En el escenario de estudio que ha correspondido en una de las gerencias regional de Cuzco se han suscitado dificultades con los jefes de área y el

personal, puesto que existe un horario de entrada, pero no de salida. Asimismo, existiendo carga laboral en las oficinas a falta de contrataciones de personal, mencionar también que los equipos de cómputo no son adecuados para el desarrollo de las actividades. Para los trabajadores que a diario laboran en la sede regional las condiciones no son óptimas no solo en infraestructura sino en la incomodidad por no respetar los derechos laborales y a la sobre ejecución de actividades y reuniones en tiempos fuera del horario de trabajo, ocasionando malestar entre los trabajadores.

De acuerdo con la realidad problemática descrita se ha formulado la siguiente pregunta investigativa: ¿Cuáles son las condiciones laborales en una gerencia regional de Cuzco, 2023?, en el caso de las específicas: ¿Cuáles son las condiciones ambientales de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023? ¿Cuáles son las condiciones de tiempo de trabajo? ¿Cuáles son las condiciones sociales de trabajo? De esta manera, el objetivo principal de la investigación ha consistido en analizar las condiciones laborales en una gerencia regional de Cuzco, 2023. Los objetivos específicos se establecen así: Analizar las condiciones ambientales, de tiempo y sociales en una gerencia regional de Cuzco, 2023

El presente trabajo se justifica de forma teórica, porque ha abordado las principales bases teóricas entorno a la convivencia laboral, relaciones humanas en organizaciones que ha permitido en gran medida la reflexión enfocada en la epistemología sobre las condiciones de trabajo que se suscitan en una gerencia del gobierno regional del Cuzco. En cuanto al aspecto práctico, la investigación se enfocó en el desarrollo del planteamiento formulado predispuesto en el trabajo de campo y en una propuesta viable de mejora entorno a la implementación de medidas protocolares en correspondencia con las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores. Asimismo, se justifica de forma metodológica, puesto que se podrá evidenciar un plan efectivo con una estrategia correspondiente para poder solucionar la problemática identificada. Igualmente, la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos informativos del escenario de estudio podrá servir de modelo para que en años futuros investigadores locales afiancen el conocimiento científico desde otras perspectivas.

II. MARCO TEÓRICO

Bolvig & Rangvid (2023) en la realidad se predispuso en el ámbito laboral donde en una organización comercial con varias sucursales en diferentes ciudades de la zona Escandinava. El propósito de la investigación consistió en analizar los efectos de las condiciones laborales de esta entidad en los trabajadores con más de diez años laborando. Se tuvo una metodología cualitativa y enfocado en estudio de caso que se direccionó en la organización, se pudo contar con análisis documental y entrevistas a los empleados de quienes se recabó información valedera. Los resultados evidenciaron que los trabajadores nuevos han mostrado dificultades de adaptación laboral y en el uso de las tecnologías informáticas en comparación del personal antiguo que ante determinadas condiciones sean climáticas o de tiempo no han manifestado discrepancia o malestar. Por lo tanto, se pudo concluir que la mantención del clima laboral y la convivencia serán fundamentales para evidenciar condiciones adecuadas mínimas en el desenvolvimiento laboral.

Del mismo modo, el estudio efectuado por Nguyen et al. (2022) en el ámbito europeo y enfocado entorno a las favorables condiciones de trabajo para que se pueda ejecutar las actividades laborales. En ese sentido, el propósito consistió en analizar la labor emocional en el trabajo como estrategia adecuada para el óptimo desenvolvimiento de los trabajadores. La metodología utilizada fue mixta y se pudo contar con la participación de los empleados de tres organizaciones a quienes se le pudo entrevistar y encuestar sin ningún inconveniente. Los resultados obtenidos evidenciaron cambios en la perspectiva de los colaboradores en cuanto a las óptimas condiciones de trabajo para poder ejercer su labor organizacional. Se concluyó en que los directivos tienen la responsabilidad de brindar las condiciones favorables tanto en tiempo, ambiente y seguridad para que los trabajadores puedan realizar sus actividades sin ningún sobresalto.

Por otro lado, la investigación ejecutada por Dutsch (2022) en el ámbito alemán y se preocupó en abordar la atención pública como referente básico de las óptimas condiciones de una entidad prestadora de salud. Así, el objetivo del estudio fue analizar las condiciones laborales en puestos críticos dentro de la organización descrita. Se fundamentó en una metodología cualitativa y se pudo

entrevistar a trabajadores que realizan labores esenciales, temporales y críticas, luego de recopilada la información se procedió a procesarla y obtener los primeros resultados que mostraron diferencias salariales en los puestos de trabajo, así como la coincidencia de que las condiciones deben ser mejoradas para la obtención de eficiencia productiva. Se concluyó que los riesgos de trabajo se direccionan hacia el lado crítico y se debe reforzar e implementar protocolos respectivos para evitar situaciones a lamentar.

En cuanto a la propuesta investigativa de Yazdonov et al. (2022) realizada en el contexto uzbeko y se direccionó en las condiciones que permiten la eficiencia laboral dentro de una organización. El objetivo principal del estudio fue analizar los factores que predisponen las óptimas condiciones de una entidad laboral. Cabe mencionar que se tuvo una investigación cualitativa y se pudo entrevistar a trabajadores y directivos de una empresa de servicios de la localidad de Samarcanda. Los hallazgos permitieron identificar que el atractivo laboral se apoya en la disposición de entornos de trabajo saludables en donde la infraestructura y el clima institucional son óptimos, saludables para la labor de los empleados. Se pudo concluir que las condiciones favorables evidenciaran mejoras laborales y corresponde a una función directiva brindar dichos escenarios que susciten motivación y eficiencia por trabajar de forma colaborativa.

Es importante considerar la investigación realizada por Mine Gunes & Tsaneva (2022) realizado en el ámbito comercial mexicano, se enfocó en la preocupación de las condiciones de trabajo de los empleados de un ayuntamiento. El propósito de la investigación consistió en examinar el entorno laboral y su influencia en la salud mental de los trabajadores. La metodología utilizada fue cualitativa, puesto que se pudo entrevistar a los colaboradores, así como los gerentes municipales mediante una guía de entrevistas. De esta manera se pudo triangular la información de forma detallada para la obtención de los primeros hallazgos que mostraron efectos en la salud mental y emocional de los empleados, en especial los trabajadores de rotación en limpieza. Se concluyó en la relevancia de mantener un escenario laboral saludable que muestre las condiciones para que se pueda trabajar de forma segura.

El primer estudio nacional ha correspondido al realizado por Castro & Misari (2023) en una Municipalidad distrital de la capital y se enfocó en el entorno de trabajo, dificultades existentes para que los trabajadores puedan desenvolverse. En ese sentido, el objetivo principal de la investigación consistió en establecer la relación de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. La metodología utilizada fue cuantitativa aplicada no experimental y se pudo contar con una muestra de 72 participantes a quienes se le aplicó un cuestionario validado por experticia que recogió datos valederos. Los hallazgos evidenciaron correlación positiva entre las variables estudiadas. Es por ello, que se pudo concluir en la imperiosa necesidad de promover espacios de convivencia para la mantención del clima laboral como referente de entorno saludable de trabajo, asimismo los directivos deben velar para que las condiciones de trabajo sean optimas y los empleados puedan desenvolverse sin ninguna preocupación que únicamente sea trabajar en su función asignada.

Por otro lado, la investigación efectuada por Romero et al. (2022) entorno a la gestión y condiciones de trabajo en el ámbito estatal enfocó aspectos concretos lo que permitió mostrar el propósito de su estudio en describir la relevancia de la seguridad y condiciones laborales en entidades estatales. La metodología abordó entrevistar a 34 gerentes de empresas públicas en correspondencia con la guía de entrevista que al triangular la información se pudo obtener hallazgos significativos. Los resultados pudieron evidenciar niveles aceptables en materia de condiciones laborales quedando aspectos mínimos a ser abordados en la mejora continua de sus actividades. Se pudo concluir que el compromiso organizacional constituye el referente fundamental para poder brindar los cambios convenientes en materia de las condiciones de trabajo de los empleados y directivos.

Del mismo modo, es interesante considerar el estudio científico de Leitón & Arteaga (2022) efectuada en el ámbito de salud y enfocada en brindar atención esmerada a los usuarios en el área de urgencias. El propósito de la investigación fue establecer las condiciones laborales en los diferentes ámbitos por parte del personal médico de una entidad de salud. Se tuvo una metodología cuantitativa descriptiva y se pudo contar con 32 participantes enfermeras quienes fueron encuestadas sin inconveniente alguno por medio de un cuestionario validado.

Los hallazgos identificaron que las condiciones de trabajo son regulares. Se concluyó que el personal trabajo de forma regular debido a las condiciones que deberán mejorarse en beneficio de la atención a los usuarios y a la seguridad de las trabajadoras médicas.

En cuanto a la propuesta investigativa realizada por Lucero (2022) en el ámbito laboral de una empresa en la Región Piura se dispuso en abordar la problemática contextual del desenvolvimiento de los trabajadores. De esta manera, el propósito del estudio fue establecer la relación e influencia característica de las condiciones de trabajo y la motivación laboral en la entidad descrita. Se tuvo una metodología cuantitativa aplicada y se contó con 132 participantes a quienes se le pudo aplicar sin restricciones para recabar datos concretos que procesados de forma estadística obtuvo resultados valederos. En ese sentido, se pudo identificar que las condiciones de trabajo no son las adecuadas para poder ejercer labor de acuerdo a los estándares requeridos. Se concluyó que existe relación entre las variables estudiadas y se debe poner mayor énfasis en las condiciones de trabajo para la mejora organizacional.

La investigación de Alfaro (2022) ejecutada en el ámbito de trabajo en una entidad comercial de la Región Ancash y predispuesto en gran medida al desenvolvimiento de los empleados. Así, el propósito del presente estudio ha consistido en establecer la relación entre condiciones de trabajo y satisfacción del personal respectivo. La metodología utilizada fue básica, descriptiva y correlacional y se pudo contar con 132 participantes a quienes se le pudo aplicar un cuestionario adaptado y validado por expertos sin ningún inconveniente. Los resultados de este trabajo de campo permitieron de forma concreta identificar las condiciones regulares de trabajo lo que equivale una satisfacción moderada. Se pudo concluir en gran medida que existe relación entre las variables e implica la generación de las condiciones hacia la mejora y optimización del personal de la entidad laboral.

Las principales teorías relacionadas con la categoría de estudio se disponen en primer término con Elton Mayo (2004) y las relaciones humanas en un ámbito laboral organizacional y las condiciones de su funcionamiento en los procesos de gestión. Es por ello que esta propuesta no aboga únicamente por la mantención de un ámbito agradable, sin problemática de convivencia

diaria, para que las acciones, funciones, responsabilidades se ejecuten sin problema alguno en beneficio de las metas y propósitos institucionales. Es prioridad la estabilidad emocional de los trabajadores, el medio donde ejecuta su labor, así como la revaloración de sus fortalezas y compromiso organizacional. También, es importante considerar que el comportamiento de los empleados desempeña un rol básico en evidenciar diversas perspectivas institucionales, actitudes y de motivación continúa relacionado con la aceptación, el carisma como referente comunicativo y de interacción recíproca (Ballina, 2022). En ese sentido, esta propuesta teórica se enfoca en la mantención de un clima laboral saludable y las condiciones para poder trabajar, la convivencia mutua entre empleados y directivos para poder gestionar los procesos característicos de una organización.

Es importante considerar la teoría de las demandas y recursos laborales propuesto por Bakker & Demerouti (2013) quienes manifestaron que las particularidades del trabajo tienden a organizarse en categorías específicas como se denomina su propuesta teórica. De esta manera, estas se encuentran predispuestas en la mayoría de puestos laborales y son indispensables debido que generan dos procesos conducentes como el deterioro de la salud física mental y el aspecto motivacional de los trabajadores. Es por ello que sus efectos directos influyen en gran medida en la productividad y en las condiciones donde desarrollo su labor que permitan generar el bienestar de los empleados. Esta propuesta evita la mecanización y sugiere recurso individualizados que son referentes predictivos entorno de la motivación laboral y que puedan atenuar el impacto desfavorable en cuanto a la demanda de trabajo.

También, es menester acotar que la propuesta se encamina a identificar que las particularidades propias de la labor, salud y ámbito motivacional tiende a influir de forma temporal, es decir, ambos factores pueden acarrear cambios en el entorno de trabajo y se evidencia en el dinamismo de las relaciones laborales y de bienestar. Sin lugar a duda, esta teoría explica la manera en que se produce los efectos inversos que encaminen a la mejora de los factores mencionados y se evite toda forma de mecanización laboral y se opte por la vivencialidad en correspondencia con las óptimas condiciones de trabajo (Nahrgang et al., 2011).

Se pone en consideración la propuesta de McGregor (1985) más conocido como la propuesta “X”, “Y” que guarda relación con los procesos de gestión e incluye las condiciones de trabajo como referentes organizacionales. No solo el liderazgo es básico para poder disponer de un entorno saludable sino en la toma de decisiones pertinentes. En ese sentido, para Madero & Rodríguez (2018) es fundamental la presencia de las actitudes que suelen demostrarse en el devenir diario y en la forma como se comportan los trabajadores al efectuar sus labores en la entidad. De esta manera, la ejecución del trabajo que es desarrollado de manera pertinente desarrolla acciones que tienden a ser favorables o no en el cumplimiento de los propósitos institucionales. Igualmente, la revaloración del talento humano en el cumplimiento de las labores y funciones laborales dependerá en gran medida del entorno donde trabaja y evidencie seguridad, confort y salubridad, en donde se predispone la acción laboral por realizar mejoras sin ningún ápice de coerción (Herrera & Murillo, 2018). Así, la propuesta se enfoca hacia un desarrollo favorable de un medio laboral y de las condiciones para poder ejercer la función de trabajo asignada.

Para los enfoques conceptuales comenzamos con las condiciones laborales, de acuerdo con Robbins & Judge (2017), corresponde a aquellos factores predominantes que permiten la ejecución de las actividades propias del trabajador en el cumplimiento efectivo de su compromiso y predispuesto a la satisfacción respectiva. De esta manera, las actividades laborales tienden a proporcionar dinamismo, variedad, autonomía y supervisión que se necesita en una entidad laboral. Es por ello que las condiciones deben evidenciar la preocupación directiva por la mejora del entorno de trabajo en beneficio de la productividad, la seguridad integral y la salud emocional mental de los empleados. Para Hoppok & Spielgler (2020) al referirse propiamente a las condiciones laborales es definido como la calidad relacionada con las acciones de trabajo como eje básico e ideario de la gestión organizacional que revalora la labor de los empleados, la dignidad de sus funciones operativas, el cambio socio cultural, la convivencia y clima de trabajo pertinente, generando aspectos de mejora en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores

En cuanto a Nguyen & Stinglhamber (2020) son interesantes sus puntos de vista entorno a la definición de las condiciones laborales al considerarlo como

factores intervinientes en el bienestar de la población trabajadora en sus diversos aspectos socio emocionales, físicos, salubridad. Así, podrán desempeñar de forma conveniente sus actividades en condiciones óptimas. En ese sentido, el contexto al disponerse fomenta una conducta positiva para la consecución de las metas organizacionales lo que permitirá contribuir en gran medida al mejoramiento de las acciones laborales. Es importante también considerar que el medio, el denominado entorno en donde se evidencian las condiciones tienden a incluir actividades relacionadas con la implementación laboral, habilidades, oportunidades de empleabilidad, preocupación de la salud física mental, bienestar, compromiso institucional y tiempo dedicado al trabajo efectivo (Vroom, 2019)

Las características de las condiciones laborales en diferentes entidades evidencian un impacto relevante en el accionar productivo y desempeño de los trabajadores que conduce a la satisfacción institucional. Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) los escenarios tienden a variar de acuerdo al contexto, el rubro de acción laboral, los recursos que cuenta la organización y que se predisponen de acuerdo a la capacidad de acción de las entidades, asimismo se enfocan en la comprensión de las condiciones en las que se desenvuelven los colaboradores y que puede direccionarse como factores de orden socio emocional física.

Es indispensable en una entidad como las municipalidades o los gobiernos regionales contar con un ambiente saludable en la cual los empleados, colaboradores puedan ejercer su labor en un escenario motivacional y continuo entusiasmo que permita contribuir en gran medida a la mejora productiva de cada uno de los trabajadores y que evidencie tanto a mediano como largo plazo la mantención y fidelización del personal en valoración de sus fortalezas, talentos en correspondencia con el rendimiento que se propone alcanzar a nivel organizacional (Ostroff, 2020). Cabe precisar que al referirse con el ámbito laboral, este tiende a involucrar no el entorno físico, infraestructura de la entidad en donde se desenvuelven a diario los empleados, así como aspectos complementarios como los altos decibelios de ruidosidad, los beneficios laborales y de horarios extras, relaciones confortables, respetuosas con los demás, desde una perspectiva horizontal, comunicación asertiva y calidad en

seguridad organizacional permitirán mejoras sustantivas en el accionar institucional (Singh, 2022).

En cuanto a la importancia de las condiciones laborales, es fundamental considerar que de acuerdo a la perspectiva de Chiavenato (2014) se busca el aumento productivo de la satisfacción laboral en correspondencia con su accionar de trabajo y las funciones asignadas en la organización. En ese sentido, es indispensable considerar la relevancia de los puestos laborales y que se predispongan de acuerdo a las necesidades institucionales. Asimismo, es indispensable abordar lo equitativo en relación con los pagos remunerativos puntuales de los empleados que evidenciara confianza y brindara beneficios oportunos en procura del crecimiento y en salarios convenientes de acuerdo al mérito organizacional y al desempeño de sus funciones. También es menester considerar que el proceso de reclutamiento y selección de personal se enfoca en los intereses, fortalezas de los postulantes con talentos a ocupar puestos claves y se desenvuelvan en las tareas encomendadas, eso implica el diseño que sea agradable y de retos continuos (Nolazco et al., 2022).

En cuanto a la categoría relacionado a las condiciones ambientales de trabajo, es indispensable según Spector (2017) tomar en cuenta que se predisponen a las circunstancias evidenciables de forma física en que los trabajadores se encuentran cuando desarrollan una función dentro de la entidad respectiva. En ese sentido, es considerado el entorno físico que rodea al colaborador mientras trabaja de forma efectiva en su labor asignada. Sin lugar a duda, al referirse con estas condiciones es preciso mencionar que tanto la iluminación del lugar, la calidad de la ventilación que permita generar un espacio saludable de trabajo, la prohibición de uso de materiales dañinos y corrosivos tanto para la salud humana como el medio ambiente, los aerosoles, gases, emanaciones diversas que muestran lo nocivo que puede volverse un entorno laboral

Los indicadores relacionados con esta dimensión cobran relevancia en la medida que su accionar pertinente permite mejoras en el desenvolvimiento y desempeño organizacional. Es por ello, que en primer término se ha considerado a la Iluminación, como referente inicial en la disposición de las condiciones laborales. De este modo, para Skalli et al. (2018) debe ser natural con particular

énfasis en ambientes abiertos que le otorguen la garantía de adecuado para los trabajos correspondientes. Asimismo, es fundamental como contingencia la presencia de iluminación para situaciones de emergencia en que puede fallar de forma técnica o cuando se tenga que realizar actividades en horario nocturno. Sin lugar a duda, este indicador supone la preocupación por brindar un espacio conveniente para los empleados por parte de los directivos.

La Ventilación, tiene como propósito la generación de entornos saludables y de confort direccionados a proporcionar un ambiente fresco para que se puedan ejecutar las actividades laborales. En ese sentido, para Amasifuén et al. (2023) es indispensable en una organización contar con aire limpio para que no afecte la salud de los trabajadores, evitar toda forma de contaminación y esta condición debe predisponerse en relación con la humedad y la temperatura adecuada de acuerdo a los meses del año y el clima local, lo relevante es evitar molestias en los empleados en su accionar laboral. Por ello, la ventilación constituye un referente preciso de bienestar de las personas que trabajan a diario en una organización.

La Vestimenta, constituye desde la perspectiva de Dávila et al. (2021) la proyección de imagen institucional, en donde el respeto, la confianza son evidenciables en una armonía organizacional. Es por ello, que el vestir de acuerdo a lo propuesto por la entidad y los directivos mostrará ordenamiento y óptimo desempeño en los diversos puestos laborales. Cabe precisar que es responsabilidad de los empleadores brindar la vestimenta o los uniformes que usaran los empleados en su accionar de trabajo diario. Así, la vestimenta no solo proyecta imagen empresarial, sino que permite al trabajador que no se susciten riesgos u accidentes, así como situaciones que afecten su emotividad, dignidad frente a los demás.

Sin lugar a duda, la Temperatura, percibido como el indicador del cuidado interior institucional en el desarrollo de las actividades durante las jornadas laborales, eso implica que se debe disponer de un medio adecuado que se mantenga cálido en beneficio de la salud y confort de los empleados. De acuerdo con Cabanilla et al. (2022) se debe evitar toda forma de exposición a temperaturas extremas tanto en calor como frío, puesto que suscitara estrés y afectara la salud de los trabajadores, así como accidentes en el puesto laboral.

Es importante tomar en consideración que toda forma de estrés surgido como parte de la situación térmica supondrá alteración de las condiciones ambientales lo que evidenciara negligencia y fallas organizacionales que deberán superarse de forma oportuna.

Es importante tomar en consideración que, en el caso del ruido, y de exposición elevada afectara la salud de las personas con efectos a lamentar en el futuro de manera irreversible, lo que constituye una problemática a ser abordada y solucionada por las entidades laborales. Según Campos et al. (2022) la disminución de los decibeles de sonido beneficiara el trabajo individual y colectivo, su inadecuada reducción ocasionaría disminución paulatina en coordinación y concentración de acciones, lo que acabaría en accidentes, la tensión alterada tiende a provocar malestar cardiaco, estomacal y afectara el sistema nervioso central en situaciones de estrés, fatiga, sueño continuo que influirá en la productividad institucional, el ausentismo generalizado y la deserción laboral

Al abordar las condiciones de tiempo de trabajo, influyen de forma significativa en el accionar propio de los empleados en la moral y en la producción. De esta manera, al abordar estas condiciones se protegerá el bienestar laboral y el respeto de sus derechos entorno al trabajo equitativo, desempeño de funciones, remuneraciones justas, y otros beneficios que la ley ampara (Henry, 2022). Es por ello, que las organizaciones deberán velar por el cumplimiento de estas condiciones formuladas y evitar situaciones de conflicto con los empleados que perjudicara en gran medida el desarrollo de las actividades institucionales. En los relacionado con la Jornada de trabajo, esta se encuentra especificada desde el inicio que el trabajador ha empezado a laboral en la entidad, es decir ha aceptado las condiciones de horario en que va a desarrollar sus funciones asignadas al puesto que la entidad requiere. De acuerdo con Livisi (2022) las jornadas extenuantes favorecerán a los directivos y jefes y perjudicaran a los empleados y a la producción, no es pertinente su incidencia ni incentivo gradual, puesto que la jornada se ciñe a lo acordado en los tiempos dados entre empleador y trabajador, en la pandemia, acciones de sobre trabajo se extendió en numerosas organizaciones evidenciando malestar laboral. En una situación de necesidad que los trabajadores puedan efectuar

horas extras no pueden ser voluntarias o insertos en alguna coerción ambigua, puesto que se estaría incurriendo en una grave falta que ameritaría una sanción respectiva

La remuneración mensual por jornada de trabajo, se encuentra inserta en el contrato laboral y ceñido a las leyes de cada país en materia de derechos de los trabajadores. En ese sentido, para Martínez et al. (2022) es prioridad el cumplimiento de las responsabilidades de pago puntual de remuneraciones laborales, puesto que su inacción solo acarrearía conflictos que afectarían el desenvolvimiento de las actividades de trabajo. Cabe precisar que en contratos en órganos municipales y regionales la remuneración se ajusta al término de referencia, los criterios que solicita una plaza funcional de trabajo, y de acuerdo a esa estipulación se procederá al pago respectivo bajo responsabilidad penal al incumplimiento de este derecho laboral (Decreto Legislativo N° 728). Por ninguna razón, el trabajador se encuentra obligado a entregar parte de su remuneración al empleador sea por complacencia de haber aceptado su inclusión a un puesto de trabajo, esta figura se circunscribe a un delito de receptación de dinero y coacción laboral que constituye un deleznable procedimiento del empleador a sus subordinados.

En cuanto al periodo de descanso, es importante destacar que es un derecho laboral obtenido tras luchas civiles por el reconocimiento del descanso de los trabajadores, evitando la mecanización y deterioro de las funciones procedimentales. En el caso peruano, Para Canessa (2014) las normas vigentes estipulan en treinta días calendario el periodo de descanso en relación con un año de trabajo completo. Así, este derecho va unido con la remuneración ha recibir antes de empezar dicho descanso y enmarcado a ciertos criterios entorno al cumplimiento de obligaciones, días laborados y encontrarse activo sin ningún tipo de sanción. En el caso de los contratos de personal en entidades municipales y de gobiernos regionales, el descanso se produce al término del vínculo laboral, y de acuerdo al contrato se procederá al pago de indemnizaciones correspondientes

Al referirse con las condiciones sociales de trabajo, se direccionan en las diferentes experiencias que son percibidas como situaciones organizacionales internas relacionadas con la interacción reciproca, cultura institucional, las

exigencias y necesidades de los colaboradores que en gran medida afectan la salud, satisfacción y la producción de cada empleado (Ismail et al., 2019). Es fundamental en primer término, las relaciones con el jefe, para Carranza (2022) el establecimiento de concordancias mutuas es clave para que el aporte reciproco genere beneficios organizacionales desde una perspectiva horizontal. En ese sentido los directivos, jefes al poseer cualidades en materia de gestión se complementará con lo aportado por los empleados en nuevos enfoques que coadyuven al cumplimiento de los propósitos institucionales. Esta relación constituye un nexo entre ambos protagonistas y se consolida en el accionar laboral.

En cuanto con las relaciones con los compañeros, se afianzan desde una perspectiva de colaboración mutua, amabilidad, respeto y la predisposición de las habilidades blandas, asimismo es menester delimitar algunas acciones para evitar situaciones de acoso y aprovechamiento. Es fundamental evitar críticas de la labor de los compañeros de lo contrario surgirán los conflictos y pugnas internas. Para Aytac (2020) es clave el reconocimiento de lo personal y laboral, ante una situación incómoda acudir con el responsable institucional y abordarlo de forma pertinente. Cabe precisar que las relaciones deben ser óptimas entre todos los integrantes, no pueden surgir grupos que generen caos al ambiente laboral. El propósito organizacional de las buenas relaciones se enfoca en la revaloración del sentido de pertenencia, el trabajo en equipo como ejes básicos del desenvolvimiento laboral en óptimas condiciones.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo se fundamenta bajo el enfoque cualitativo, que concierne a un estudio de entornos o contextos naturales, con aproximaciones relacionadas con las percepciones y manifestaciones propias de las representaciones individuales de las personas que le confieren solidez para ser investigadas. De esta forma, se abordan de forma subjetiva interpretativa entorno a los cuestionamientos de la realidad problemática y que se predispone en la mejora continua y solución de los problemas identificados (Carhuacho et al., 2019). Asimismo, el tipo de estudio es básico, amparado en teorías y sustentos conceptuales y análisis inferenciales.

En cuanto al método analítico, es concebido como un procedimiento que tiende a ser disgregado del todo en elementos fundamentales lo que se predispone en el ámbito de lo general a lo particular. Asimismo, permite percibirlo como una vía que al partir de los fenómenos se direccionan hacia los efectos correspondientes (Valladolid & Chávez, 2020)

Sin lugar a duda el estudio de caso, para Guzmán (2021) corresponde a una indagación focalizada en torno a la descripción precisa y sistematizada en relación con un caso o evento definido. En ese sentido, esta metodología permite analizar de forma precisa una temática puntual desde múltiples puntos de vista y percepciones que favorece el surgimiento de informaciones que reforzaran sus bases teóricas.

El diseño fenomenológico, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se enfoca en mostrar la configuración experiencial concebida en la realidad, por encima de teorías, suposiciones disciplinarias. De esta manera, se centra en los eventos que se suscitan en el medio y que suele afianzarse en la práctica. El propósito corresponde en la examinación precisa de las situaciones de los individuos en relación al accionar cotidiano de las experiencias generadas.

3.2. Categorías y subcategorías

Categoría condiciones laborales

Subcategorías: Condiciones ambientales de trabajo, condiciones de tiempo de trabajo y condiciones sociales de trabajo.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio para De Franco & Solorzano (2020) corresponde al sitio, lugar donde el investigador realizará el trabajo de campo y recolectará datos informativos de la realidad problemática. En la presente investigación el escenario ha correspondido a la gerencia regional del Cuzco, ubicada en la ciudad del mismo nombre y región política.

3.4. Participantes

Corresponde al grupo participante de individuos, organizaciones, eventos que forman parte del proceso de investigación y de cuyas percepciones el investigador podrá mantener una aproximación con la realidad problemática (Hernández et al., 2014). En el presente estudio los sujetos participantes corresponden a seis especialistas trabajadores de la gerencia regional del Cuzco: 1 especialista en Remuneraciones, 1 especialista en pensiones, 1 especialista en liquidaciones, 1 especialista en tesorería y 1 jefe de recursos humano.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevista (técnica)

Esta técnica para Hernández & Mendoza (2018) permite el recojo de información relevante mediante la acción comunicativa recíproca, conversaciones mutuas entre dos personas como el emisor (entrevistador) y receptor (entrevistado) apoyados en un instrumento pertinente para tal fin que servirá para la obtención de los datos que serán posteriormente triangulados. La entrevista tiene que generarse en un entorno confortable y de forma espontánea entre las dos partes para que el diálogo se conduzca de forma adecuada y se pueda evidenciar el accionar de las categorías.

Guía de entrevista (instrumento)

Es un documento formulado en base a las categorías y subcategorías de estudio, constituido por interrogantes organizados de forma abierta en correspondencia con los indicadores que permitirán conducir la entrevista y por ende el recojo de información (Valladolid & Chávez, 2020).

3.6. Procedimiento

El procedimiento se ha ajustado a lo estipulado en el cronograma de actividades y en los lineamientos de la escuela de postgrado de la Universidad. En ese sentido, se inició con la indagación informativa de las fuentes indizadas y bibliográficas que puedan mostrar soporte teórico a la investigación. Así, se pudo recolectar información relevante actualizada en otros idiomas. Del mismo modo, se continuó con la selección de la categoría y subcategorías de estudio, puesto que esta etapa se optó por una categoría principal y se elaboró la matriz correspondiente que sirvió de base para poder consolidar el proceso investigativo. Como tercer paso se realizó la estructuración del instrumento que recayó en la guía de entrevista, se formularon las interrogantes pertinentes en correspondencia con las categorías de estudio. También, es preciso acotar que se efectuó la evaluación de los instrumentos por experticia, se contó con la participación de docentes expertos en metodología e investigación cualitativa quienes viabilizaron la aplicación del instrumento

En cuanto a la aplicación se realizará en las instalaciones de la gerencia regional y en algunos casos se efectuaron vía virtual, cabe precisar que los especialistas entrevistados cumplieron con las expectativas de brindar información relevante para el estudio. Por ello, durante la entrevista se repreguntó, lo que permitió la presencia de las categorías emergentes que consolidaran la presente investigación.

3.7. Rigor científico

La investigación cumple con los criterios de credibilidad, auditabilidad, confirmabilidad y aplicabilidad, exigentes puntos de un enfoque cualitativo. Asimismo, se fundamenta en sus bases teóricas y referencias de estudios nacionales e internacionales, datos indagados, analizados y presentados para la investigación, cuyas fuentes son confiables y con indexación en plataformas de alto impacto.

3.8. Método de análisis de información

El presente estudio cualitativo al término del recojo de los datos informativos se procedió a realizar la respectiva triangulación que de acuerdo con Alban et al. (2020) al contar con diversos métodos permiten la articulación respectiva de la información y la validación pertinente de los datos al efectuar el cruce de las fuentes respectivas. Es importante precisar que en este proceso se cuenta con el apoyo del programa Atlas Ti, muy utilizado en el enfoque cualitativo, puesto que al conectar las subcategorías con la información producida de la entrevista generará flujos y diseños gráficos informativos que podrán ser visualizados como la conjunción conveniente de la información y enmarcada a un sentido lógico para la posterior interpretación de los resultados obtenidos.

3.9. Aspectos éticos

En este punto se priorizará aspectos éticos concluyentes como el manejo de las referencias bibliográficas indizadas bajo el APA 7, respetando mediante el parafraseo la autoría de los investigadores científicos, evitando situaciones de plagio académico como resultado de la copia textual de la información requerida. Por ello, el presente estudio evidencia veracidad y relevancia de la información teórica que puede corroborarse con el bajo porcentaje de similitud en el software Turnitin.

Las respuestas obtenidas durante la entrevista mantendrán la confidencialidad de sus participantes, así como el anonimato de sus datos personales. No se alteraron respuesta alguna de la entrevista por lo que indicios de desconfianza al rigor científico es inviable. Cabe precisar que el resultado obtenido corresponde a un proceso de investigación inédito sin alteración de la información. Cabe precisar que el presente estudio no ha trasgredido ningún criterio del reglamento de posgrado en materia de titulación. Todo paso en este proceso investigativo se ha predispuesto entorno al cronograma de actividades formulado y propuesto por el investigador.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Procedimientos de recolección de datos

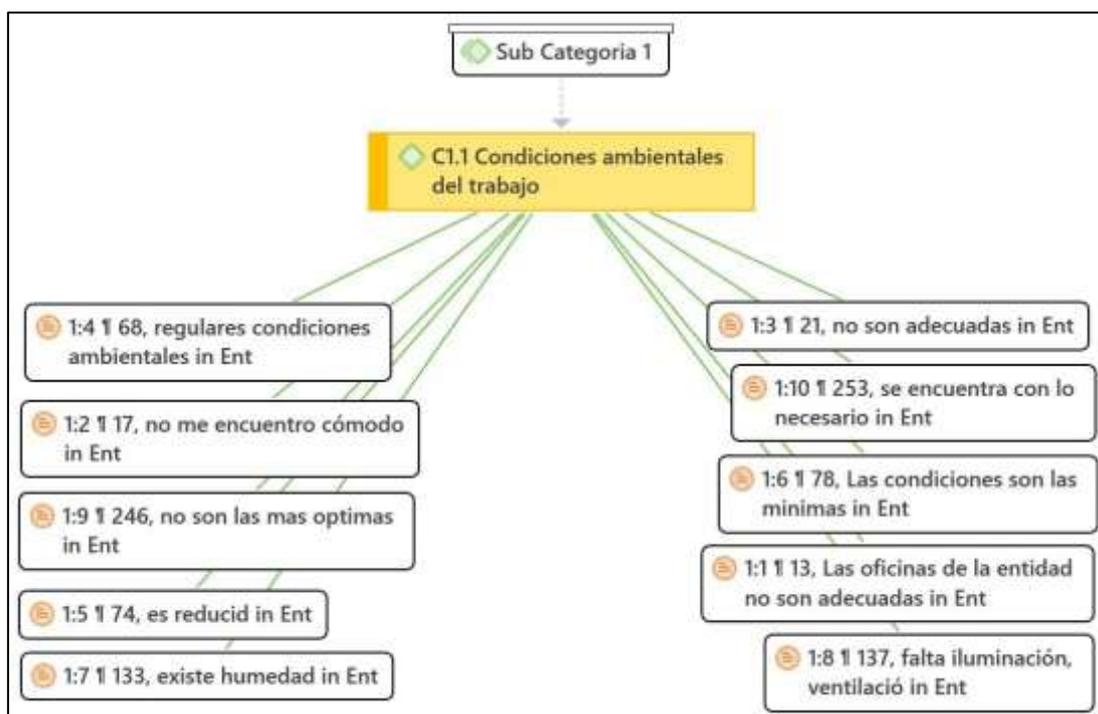
Posterior a obtener el instrumento cualitativo, se valoraron los mismos por juicio de expertos para aplicarlos en una gerencia regional de Cusco, los instrumentos cualitativos como la guía de entrevista se realizó al personal implicado en la institución. A continuación, se interpretó y analizó los resultados con el Software Atlas ti 23.

Interpretación y análisis de la información

Resultados de las entrevistas

Figura 1

Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones ambientales del trabajo



En el análisis de la subcategoría condiciones ambientales del trabajo, los entrevistados entre los cuales se encuentran los especialistas en remuneraciones, especialista en pensiones, especialista en liquidaciones, especialista en tesorería y especialista logístico, mencionaron que las condiciones ambientales en las que se desempeñan en la institución no son adecuadas porque las oficinas donde realizan sus actividades fueron fabricadas

de triplay y no tiene una distribución adecuado para el cableado lo que no permite la adecuada funcionalidad de los equipos. Asimismo, existen espacios en la oficina donde las condiciones son regulares porque existe polvo y humedad por la antigüedad de las instalaciones; también existen oficinas que son cerradas y no cuentan con una adecuada ventilación porque son casonas antiguas.

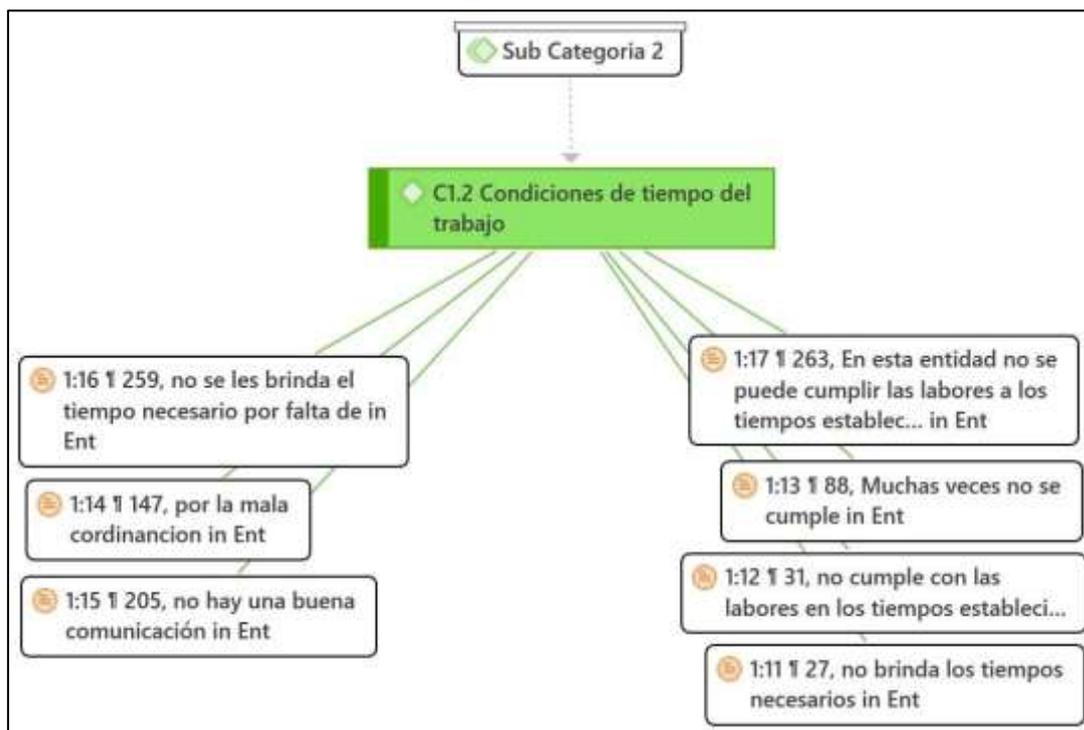
Con respecto a la comodidad con la que desarrollan su trabajo mencionaron, que no es un lugar cómodo, porque no existen espacios adecuados para atender a los usuarios. Es incómodo porque los cableados están en el piso y al aire libre y no en condiciones para adecuada funcionalidad. También el espacio es reducido porque la oficina se comparte con varios compañeros y a su existen archivos acumulados ocupando bastante espacio, con una falta iluminación en la oficina.

Las condiciones de los equipos y los materiales no son las adecuadas porque la computadora que se utiliza es muy lenta, así como la impresora y el scanner no son eficientes dado que estos equipos tienen muchos años de uso y se encuentran desfasadas, los escritorios están en un estado pésimo y afectan el desempeño laboral porque no existe comodidad. El trabajo que se realiza en la entidad gubernamental tiene limitaciones porque no se cuenta con equipo idóneos, la infraestructura, mobiliarios y los equipos tecnológicos no son los adecuados para cumplir con efectividad sus funciones.

Por otro lado, el entrevistado en recursos humanos, mencionó que las condiciones ambientales en las que se desempeñan los colaboradores no son óptimas porque no se cuenta con un espacio físico óptimo, tampoco existe ventilación adecuada; no existe una comunicación oportuna entre la dirección y los trabajadores, con respecto a las dificultades en la que se encuentran los trabajadores. Se expuso que los colaboradores no se sienten bien porque tienen deficiencias en la organización, en la parte administrativa y diferentes problemas que aquejan a la institución. Sobre los equipos y materiales solo se cuenta con lo necesario y faltan equipos tecnológicos actualizados, porque los equipos de cómputo son muy antiguos.

Figura 2

Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones de tiempo del trabajo



La subcategoría condiciones de tiempo del trabajo, los entrevistados entre los cuales se encuentran los especialistas en remuneraciones, en pensiones, en liquidaciones, en tesorería y especialista logístico mencionaron que los tiempos que brinda la entidad para desempeñar su trabajo no son los necesarios, porque no se cuentan con personal suficiente para cumplir las labores, asimismo no se cumplen con los tiempos cuando se dan disposiciones y se priorizan otras actividades dejando de lado las labores propias del cargo. También la mala coordinación hace que se revisen a último momento los documentos, todos estos inconvenientes se debe a que no existe una planificación de los procesos y subprocesos de la gerencia regional de Cusco.

Con respecto al cumplimiento de las labores en los tiempos establecidos, el personal no cumple con los tiempos por la carga laboral y los pocos colaboradores, no existe personal de apoyo y al poco personal se le asigna otras funciones descuidando sus actividades programadas; no se cumplen los tiempos porque falta difundir los conceptos de productividad y eficiencia que ayudaría a cumplir los objetivos que se establece cada gerencia; la falta de personal es la

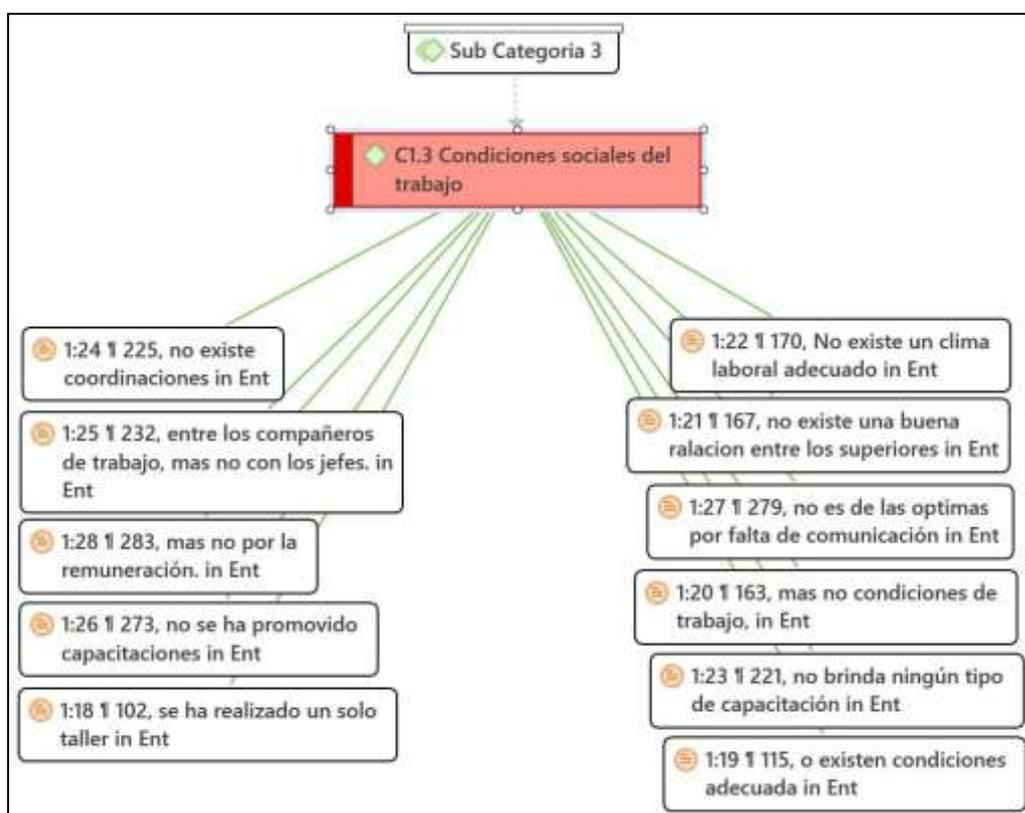
principal razón por lo que no se cumplen los tiempos en la gerencia regional de Cusco.

El periodo de descanso en la gerencia regional es realizado por la unidad de Recursos Humanos y se gestiona por 15 días intangibles que no pueden ser fragmentados y también existen opciones de 8 días y 7 días con diferentes fracciones en periodos de días- El reglamento del descanso es gestionado a través del reglamento interno de los servicios, pero se gestionan de acuerdo a las peticiones de los trabajadores y solo en algunos casos se programa de parte.

Por otro lado, el entrevistado en recursos humanos, mencionó que la gerencia regional del Cusco brinda al personal el tiempo necesario para que cumplan su función, pero existe falta de personal y eso hace que no se cumplan con los tiempos establecidos. También mencionó que en la entidad el periodo de descanso se realiza a través del área de personal, pero en otros casos el tiempo de vacaciones se gestiona cuando hay petición por parte del propio colaborador.

Figura 3

Análisis cualitativo de la Subcategoría Condiciones sociales del trabajo



Para subcategoría condiciones sociales del trabajo, los entrevistados quienes son especialistas de diferentes áreas mencionaron que no existen capacitaciones que promueve la entidad para mejorar el clima laboral porque los directivos no le toman importancia a estas actividades, solo se realizó un taller pero por la carga laboral muchos trabajadores no asistieron, en la única capacitación no se abordó el tema de condiciones de trabajo, aunque no existe capacitación constante que se debería generar a través de un plan para el bienestar del trabajador.

La relación laboral con los superiores es deficiente porque no existe una relación cordial con los directivos. La relación es deficiente porque los superiores son autoritarios y no tiene capacidad para ejercer jefaturas, a su vez no existen coordinaciones entre los superiores y los trabajadores. De la misma forma, el clima laboral en la entidad es muy pesado porque no existe buena comunicación entre las jefaturas y los trabajadores, así como existen diferencias entre los que se encuentran en régimen CAS y la 276 donde se evidencia discriminación y una mala relaciones interpersonales.

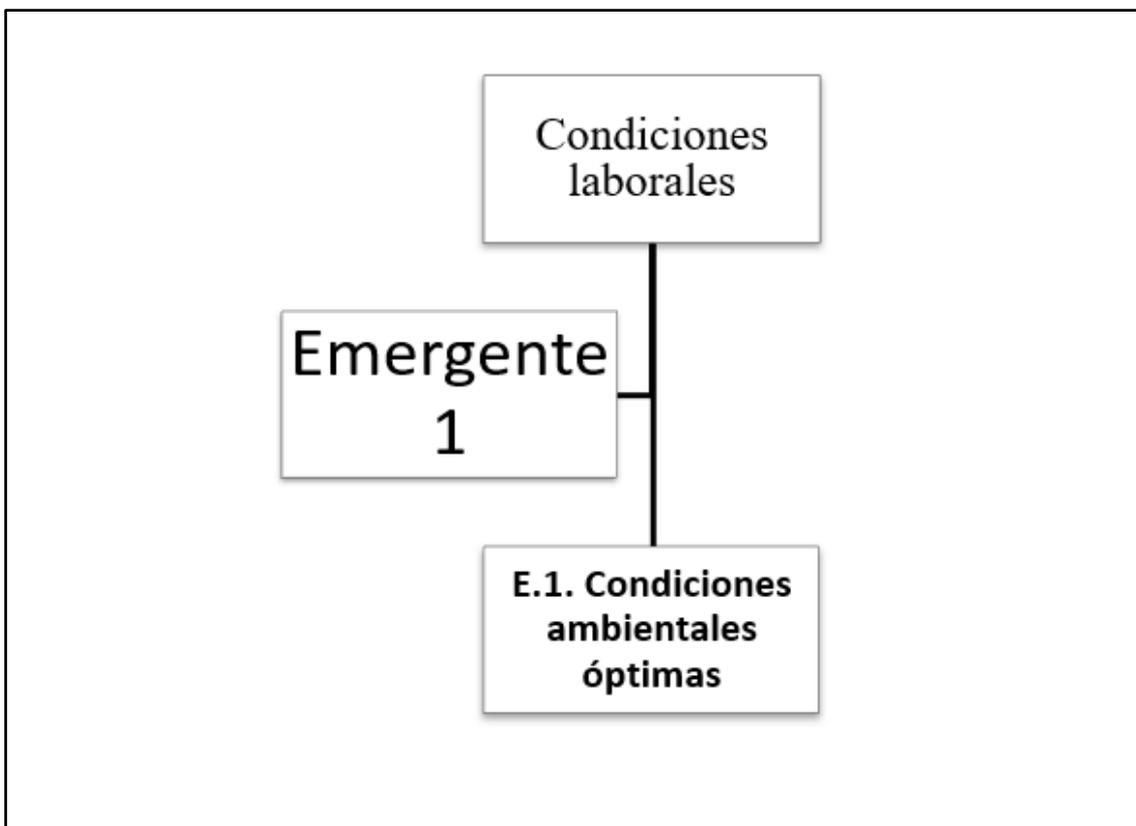
Sobre la felicidad con la que desarrollan sus funciones, algunos colaboradores se sienten felices porque tienen un trabajo, pero el clima laboral es deficiente y no se pueden desarrollar con libertad, porque las condiciones laborales no son buenas. También existe discriminación entre los trabajadores nombrados y los contratados, solamente en algunas áreas existe comunicación entre compañeros de la misma área, pero no hay buena comunicación con los jefes.

Con respecto al personal de recursos humanos mencionaron que desde su jefatura no se ha promovido capacitaciones para que mejoren el clima laboral, asimismo las relaciones entre los colaboradores y sus jefes no está bien fortalecidas porque no existe una relación óptima, el clima laboral es deficiente porque no existe comunicación y tampoco cordialidad entre los directivos, los jefes de las áreas y los trabajadores. A sí mismo se encuentran felices porque trabajan en una gerencia, pero no se encuentran felices con el sueldo que perciben.

Categorías emergentes

Figura 4

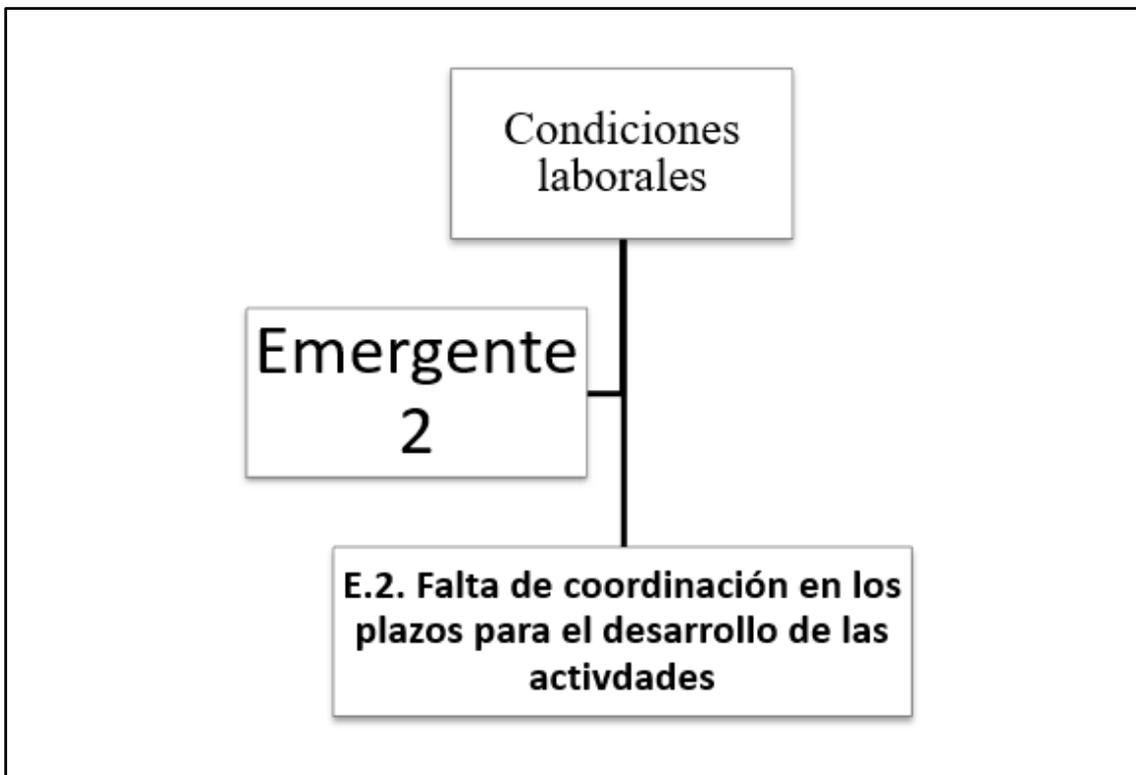
Análisis cualitativo de la categoría emergente Condiciones ambientales no óptimas



La categoría emergente Condiciones ambientales no óptimas, se concluye como emergente porque resalta en las entrevistas que los trabajadores de la gerencia regional de Cusco quienes indicaron que el espacio donde desarrollan sus actividades no es el adecuado para cumplir sus funciones, el nivel del ruido no es controlado, no existe relaciones cordiales eficientes, asimismo se evidenció que no existe buena comunicación entre las jefaturas y los trabajadores, todos los especialistas coincidieron en determinar que las condiciones ambientales de trabajo no son las más óptimas en la gerencia regional.

Figura 5

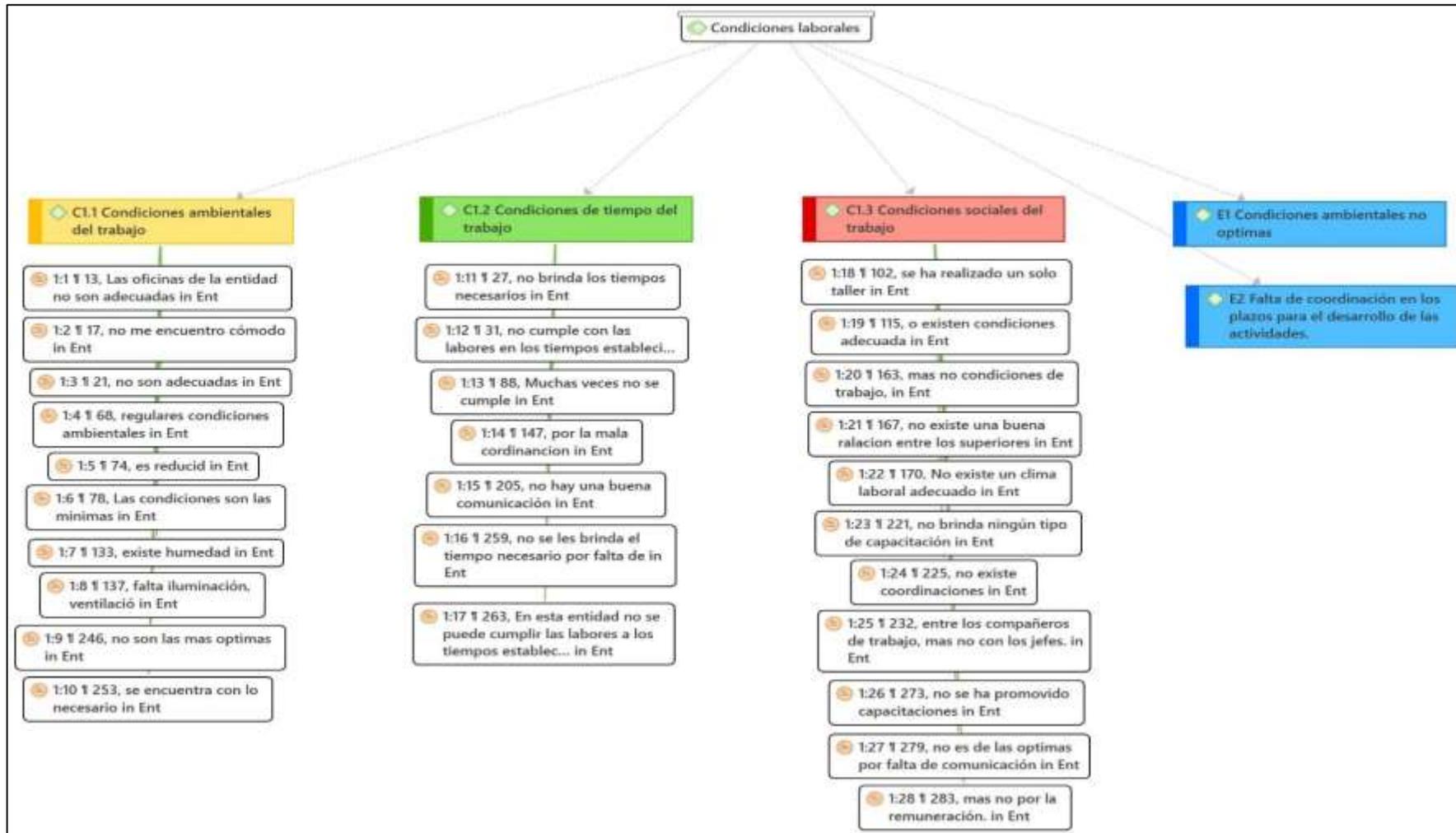
Análisis cualitativo de la categoría emergente Falta de coordinación en los plazos para el desarrollo de las actividades.



La categoría emergente falta de coordinación en los plazos para el desarrollo de las actividades, surge como una categoría nueva porque los entrevistados manifestaron que no existe comunicación entre los superiores con sus trabajadores, quizás por la no implementación de un plan de contingencia y tampoco la realización de un seguimiento a las actividades que desarrollan los trabajadores. También no existe espacios donde los colaboradores pueden dar sus opiniones y a la vez buscar mejoras para cumplir con los tiempos establecidos.

Figura 6

Análisis cualitativo de la categoría condiciones laborales



DISCUSIÓN

En la categoría problema se identificó que, en una de las gerencias regional del Cusco se identificó diversas situaciones entre los jefes de áreas y su personal, se identificó también exceso de carga laboral por falta de personal, así como también se pudo identificar que los equipos tecnológicos no son los adecuados, sumado también a que la falta de cumplimiento de los derechos labores de los trabajadores.

Las condiciones laborales, cubre una amplia gama de cuestiones, como las horas de trabajo, los salarios, así como la infraestructura y las demandas mentales que se aplican en el lugar de trabajo. Esto es respaldado por Chiavenato (2014) quien menciona que el aumento de la producción laboral es producto de la satisfacción laboral de los trabajadores, también se debe buscar el pago justo y equitativo a los trabajadores, así como el pago puntual. Las condiciones laborales son los factores que pueden perturbar a los trabajadores de manera negativa, buenas condiciones laborales benefician no solo al trabajador sino también a la gerencia regional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el salario, las vacaciones y el horario forman parte de las condiciones laborales óptimas para que el colaborador cumpla sus funciones.

Las entidades del estado como las del sector privado deben contar con un ambiente saludable de trabajo donde los empleados tengan la libertad de cumplir sus obligaciones con motivación y en beneficio de la institución, para Ostroff, (2020) menciona que un ambiente motivado y con entusiasmo es el escenario ideal para que los colaboradores ejercen sus funciones eficazmente, contribuyendo a la producción y al logro de los objetivos establecidos en las entidades del estado, el empleado que está motivado es el que rinde mucho más porque se siente mejor y está feliz, por lo que desempeñan sus funciones con eficacia, cuando una persona se encuentra motivada, crea grandes ideas por el bien de la institución y los jefes que saben de eso buscan siempre que su personal se encuentre motivado siempre en todo momento.

Así mismo según Singh, (2022) menciona que tener al personal motivado es tan importante como velar por el entorno donde desarrollan sus actividades se debe asegurar que la infraestructura sea correcta, varios aspectos que se

tienen que tener en cuenta para el beneficio de los trabajadores, como cuidar el nivel del ruido donde trabajan, estar atento y respetar sus beneficios laborales, también se debe buscar generar buenas relaciones entre todos los compañeros, así como también se debe promover relaciones confortables con los jefes porque esto ayudan para que el personal se sienta identificado con la institución y se esfuerza por lograr los objetivos que se establecieron.

En la misma línea Nguyen & Stinglhamber (2020) señalan que las condiciones laborales que benefician a los trabajadores cubren diferentes aspectos como salubridad, aspecto físico y el aspecto emocional, un buen entorno laboral es aquel donde el empleado es el centro de atención, porque el empleador entiende que teniendo trabajadores cómodos estos ayudan a cumplir con las metas laborales, la salud mental del trabajador determina el tipo de producción que realizará. Para Robbins & Judge (2017) mencionan que las condiciones laborales tienen que ser la demostración de la inquietud directiva por mejorar los ambientes laborales de los trabajadores para lograr productividad y salud mental en los empleadores, el dinamismo y la supervisión es el escenario correcto para que se cumplan funciones laborales eficientes.

Un ambiente agradable para trabajar hace que los colaboradores se sientan motivados a cumplir sus funciones, este punto es respaldado por Elton Mayo (2004) quien, en su teoría sobre las relaciones humanas, propone que debe haber un ambiente agradable donde no exista problemas en la convivencia diaria, la estabilidad emocional de los trabajadores beneficia a los objetivos institucionales. Para que un ambiente sea saludable es necesario tener una organización, pero también flexibilidad cuando el trabajador necesita ayuda, es importante crear ambientes donde existan oportunidades de desarrollo para que los trabajadores puedan crecer, también es necesario que exista comunicación eficiente y efectiva entre los colaboradores y sus jefes, porque esto hace que los trabajadores pueden dar sus ideas sin temor y en confianza.

El estudio realizado en una Municipalidad por Castro & Misari (2023) analizan la relación que existe entre las condiciones laborales y el bienestar, en el estudio se aplicó un cuestionario a 72 participantes donde se concluyó que se debe trabajar en promover espacios de convivencia entre los trabajadores, para

mantener un buen clima laboral donde los directivos se esfuercen por tener un espacio agradable para que los colaboradores se desenvuelven con libertad, es similar al estudio desarrollado por Mine Gunes & Tsaneva (2022) quienes analizaron en el contexto mexicano el entorno laboral y la incidencia en la salud mental, se concluye que se debe mantener espacios laborales saludables porque esto genera que el trabajador cumpla sus funciones de forma segura.

Con respecto a la subcategoría condiciones ambientales del trabajo, involucra el espacio físico donde desarrollan sus actividades los colaboradores, las condiciones ambientales involucra el nivel del ruido, relaciones entre trabajadores y sus jefes, comunicación efectiva, la luz y el nivel de aire, según Spector (2017) las condiciones ambientales del trabajo, son las circunstancias físicas donde desarrollan sus funciones los trabajadores, por lo que se analiza el entorno físico, la iluminación y la ventilación que ayuda a tener un espacio saludable, asimismo para tener condiciones ambientales eficientes se debe prohibir los aerosoles y gases nocivos que perjudican un ambiente saludable de trabajo.

En la misma línea para un ambiente saludable, según Skalli et al. (2018) mencionan que la iluminación debe ser natural y en un espacio amplio y abierto, también se debe tener iluminación de contingencia cuando exista un inconveniente. Un factor determinante también es la ventilación, en la misma línea Amasifuén et al. (2023) señalan que una organización debe contar con aire limpio para que no afecte la salud de los trabajadores, por lo que un lugar ventilado es propicio para el confort de los colaboradores. Asimismo, es similar al estudio desarrollado por Bolvig & Rangvid (2023) quienes analizaron las condiciones laborales de trabajadores que tienen más de diez años trabajando, dicho estudio concluyó que mantener un clima laboral y la buena convivencia son beneficiosos para que los trabajadores cumplan con sus objetivos laborales.

Asimismo, Dávila et al. (2021) mencionan que la vestimenta no sólo proyecta la imagen institucional, sino que se debe vestir de acuerdo a la propuesta de la entidad y esto ayudará al ordenamiento y desempeño, lo adecuado es que la institución brinde uniformes o vestimenta a los trabajadores según la función que ejecutan. Asimismo, para Según Campos et al. (2022)

consideran que cuidar los decibeles en los lugares de trabajo evita daños irreversibles en los trabajadores, por lo que este malestar del sonido elevado debe ser abordado por las entidades tanto públicas como privadas.

Para la subcategoría Condiciones de tiempo del trabajo, se relaciona en el accionar de los empleados y su producción, según lo mencionado por Henry, (2022), las instituciones deben velar y cuidar que se cumplan las condiciones de trabajo y así evitar conflictos que perjudican las actividades de la gerencia. Cuando un trabajador ingresa a laborar, en ese momento se discuten las condiciones de trabajo y el horario que tiene que cumplir, en la misma línea Livisi (2022), señala que las horas laborales fuera del horario perjudican a los empleados, pero favorecen a los jefes, no es recomendable exceder el tiempo laboral porque esto genera malestar en los trabajadores por lo que lo recomendable es pagar horas extras previa coordinación y si la ocasión lo amerite.

Asimismo, las condiciones de tiempo de trabajo, genera que se retribuya con una remuneración mensual la jornada laboral, el monto asignado debe estar dentro del contrato y debe ser con las condiciones que exige la ley, según Martínez et al. (2022) señala que es prioridad cumplir con los trabajadores en el pago puntual de sus honorarios, el no cumplir a tiempo el pago de los honorarios ocasiona que el trabajador no desarrolle sus funciones con efectividad, en el sector público los contratos se ajusta al término de referencia, está prohibido entregar al empleador un porcentaje de su sueldo, esto está penado.

Con respecto al tiempo de descanso del trabajador, es un derecho que el trabajador tiene producto de las luchas civiles, con respecto al tiempo de descanso en Perú Canessa (2014) señala que son treinta días calendario el periodo de descanso cuando se cumple un año de trabajo completo, en el sector público el descanso se produce cuando se culmina el vínculo laboral. En la misma línea el estudio realizado por Yazdonov et al. (2022) analizan los factores que generan condiciones laborales eficientes en una organización, después de analizar a los directivos y trabajadores se concluyó que las condiciones favorables ayudan a mejorar la actividad laboral del trabajador por lo que se

recomienda que los directivos generen espacios donde se motive a los colaboradores.

Asimismo, para la subcategoría condiciones sociales del trabajo, hace referencia a las situaciones organizacionales que involucra a los trabajadores como la interacción recíproca, la cultura de la institución, dentro de las relaciones que se debe tener, la relación con el jefe según Carranza (2022) es beneficioso para la institución porque beneficia a la acción laboral, asimismo en la cuanto a las relaciones con los compañeros para Aytac (2020) es fundamental tener buenas relaciones entre ambos, porque esto ayuda revalorar al individuo y trabajo en equipo como eje primordial en el desenvolvimiento de los trabajadores.

Para Alfaro (2022) analiza en una entidad comercial de Ancash la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal, en el estudio se utilizó un cuestionario a 132 participante, donde se concluyó que existen relación entre las condiciones favorables de trabajo y la mejora en las actividades laborales del personal, esto indica que cuando un trabajador está en buenas condiciones laborales su producción e identificación con la institución se incrementa. Es similar al estudio realizado por Lucero (2022) quien en la Región Piura analizó la problemática de los trabajadores y concluyó que se debe mejorar en las condiciones de trabajo para los colaboradores para que las organizaciones también mejoren.

Similar es el estudio realizado por Leitón & Arteaga (2022) quienes estudian las condiciones laborales del personal de salud, las condiciones de trabajo después de analizar el cuestionario desarrollado en la investigación, concluyeron que las condiciones laborales son regulares y se debe mejorar las condiciones en las que trabajan y también se debe tomar mayor importancia a la seguridad de las trabajadoras médicas. Es similar al estudio desarrollado por Romero et al. (2022) quienes analizaron la seguridad y las condiciones laborales de entidades del estado, se concluyó en el estudio que el compromiso de los directivos con la organización es un referente trascendente para mejorar las condiciones de trabajo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, analizar las condiciones laborales en una gerencia regional de Cusco, es necesario que se tomen acciones para mejorar las condiciones laborales de la gerencia regional porque esto influye en la productividad de los trabajadores. Asimismo, se debe capacitar al personal que tiene cargos directivos para que ellos creen condiciones laborales eficientes, donde los trabajadores cumplan sus funciones con responsabilidad y prontitud.

Segunda: En consideración al primer objetivo específico, analizar las condiciones ambientales de trabajo en una gerencia regional de Cusco, es necesario brindar un entorno físico agradable para que el colaborador cumpla con sus funciones asignadas, la iluminación y la ventilación de las instalaciones deben ser condicionados en beneficio de la salud y confort de los trabajadores, asimismo se deben controlar el ruido y el nivel de los decibeles permitidos.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, analizar las condiciones de tiempo de trabajo en una gerencia regional de Cusco, es importante que se proteja el bienestar de los trabajadores a través de respetar sus derechos laborales, como respeto por su jornada laboral, cumplimiento con el pago puntual con sus remuneraciones. Asimismo, es importante respetar su periodo de descanso.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, analizar las condiciones sociales de trabajo en una gerencia regional de Cusco, es necesario mejorar la comunicación entre los trabajadores y los jefes, asimismo se debe considerar espacios donde los trabajadores interactúen con sus compañeros y desarrollen habilidades blandas. También, es necesario crear herramientas que complementen los tiempos de recreación y colaboración mutua.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que la gerencia regional promueva capacitaciones para perfeccionar y mejorar las condiciones laborales. Sensibilizar a los superiores en la importancia de implementar habilidades blandas en sus relaciones laborales.

Implementar estrategias que incrementen el nivel de compromiso de los trabajadores.

Segunda: Se sugiere que la gerencia regional para mejorar las condiciones ambientales de trabajo asigne un presupuesto para mejorar la infraestructura que incluye iluminación adecuada, ventilación eficiente, control del ruido e implementar aparatos que generen estabilidad en la temperatura para las diferentes épocas del año. Dentro del presupuesto debe incluir sistemas de seguridad que impidan accidentes laborales.

Tercera: Se recomienda para mejorar las condiciones de tiempo de trabajo, que se cumplan con las horas laborales según normativa y en caso a las horas extras que desarrolla el trabajador sean remunerados, así mismo se recomienda desarrollar un plan para que sean compensadas u otro tipo de acción, así también se debe respetar los periodos de descanso.

Cuarta: Se sugiere para mejorar las condiciones sociales en la gerencia regional de Cusco, aplicar estrategias de comunicación en sentido horizontal y vertical para que interactúen los trabajadores con sus compañeros y así mismo participen todos los compañeros del área, esto puede ser como reconocer el logro de los colaboradores, desarrollando capacitaciones y creando actividades para poder confraternizar y así crear un buen clima laboral.

Realizar reuniones permanentes de manera virtual o presencial con el fin de que todos de sus opiniones con libertad y confianza.

REFERENCIAS

- Albán, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Alfaro, C. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86048>
- Amasifuén, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Aytac, T. (2020). The Problems and Opinions of School Administrators during COVID-19 Pandemic: A Qualitative Study from Turkey. *European Journal of Educational Sciences*, 7(4), 57-79. <http://dx.doi.org/10.19044/ejes.v7no4a5>
- Ballina, F. (2022). Crítica al concepto de liderazgo en la teoría administrativa norteamericana. *RICEA*, 11(21), 1-22. <https://doi.org/10.23913/ricea.v11i21.182>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bolvig, I., & Rangvid, S. (2023). Investigating municipal and company influences on employment of people with chronic health conditions. *Scandinavian Journal of Public Health*, 3, 4. <https://doi.org/10.1177/14034948231151463>
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.
- Calvario, J., & Arellano, M. (2022). Las personas jornaleras y la COVID-19: prevención y condiciones laborales en Sonora, México. *Población y Salud*

- en *Mesoamérica*, 20(1), 210-225. <https://dx.doi.org/10.15517/psm.v20i1.48645>
- Campos, Y., Reyes, B., & Sánchez, Y. (2022). Diseño de procedimiento para la gestión de ruido en empresas productivas cubanas. *Ciencias Holguín*, 28, 3, 1-9. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159006>
- Canessa, M. (Coord) (2014). *Los regímenes laborales especiales. El archipiélago normativo del ordenamiento laboral peruano*. Palestra
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Carranza, H. (2022). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de una municipalidad distrital, Perú 2022* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101808>
- Castro, L., & Misari, D. (2023). *Condiciones de trabajo y bienestar laboral del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023* [Tesis de Titulación. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112867>
- Chiavenato I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw, Hill Interamericana Editores S.A
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
- De Franco, M., & Solórzano, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Dütsch, M. (2022). COVID-19 and the labour market: ¿What are the working conditions in critical jobs? *J Labour Market Res* 56, 10. <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00315-6>
- González, E., Ramírez, G., Serdán, K., Morales, C., & Scaffy, J., (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador. 593

- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(4), 19–31. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>
- Henry, M. L. (2022). Cambios en los procesos de trabajo durante la pandemia de Covid-19 y riesgos psicosociales emergentes. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 26(42), 39-61. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/469>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Herrera, L., & Murillo, W. (2018). Estilos de dirección en una Universidad de Perú desde la perspectiva de la Teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor. *Revista Valor Agregado*, 5(1), 50-57. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1281
- Hoppok, R., & Spielgler, S. (2020). Work satisfaction. *Occupations: Vocational Guidance Magazine*, 16 (7), 636-643. <https://doi.org/10.1002/J.2164-5892.1938.TB00348.X>
- Ismail, H. N., Karkoulian, S., & Kertechian, S. K. (2019). Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 109-124. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>
- Karlberg, M., & Bezzina, C. (2022). The professional development needs of beginning and experienced teachers in four municipalities in Sweden. *Professional Development in Education*, 48(4), 624-641. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1712451>
- Leitón, Z., & Arteaga, N. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. *SCIÉND0*, 25(1), 29-39. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.004>
- Livisi, L. (2022). *Sobrecargadas y cansadas: la doble jornada laboral de las docentes en el contexto de la pandemia, 2020-2022* [Tesis de Titulación.

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/18646>
- Lucero, C. (2022). *Condiciones laborales y motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura – Piura, 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85355>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Martínez, I., Lujan, P., Trelles, L., García, L., & Cango, J. (2022). Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 13(36), 388-399.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810112>
- Mayo, E. (2004). *Critical Evaluations in Business and Management*. Ed. John and Michael Cunningham Wood
- McGregor, D. (1985). *The Human Side of Enterprise*. Mc Graw Hill
- Mine Gunes, P., & Tsaneva, M. (2022). Labour market conditions and adult health in Mexico. *Canadian Journal of Economics*, 55(1), 106-137.
<https://doi.org/10.1111/caje.12576>
- Müller, A., & Schmidt, W. (2023). Staff councils and their power resources—Workplace representation in German municipalities. *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 106-120. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2021-0528>
- Nahrgang, J., Morgeson, F., & Hofmann, D. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>.
- Nguyen, N., Besson, T., & Stinglhamber, F. (2022). Emotional labor: The role of organizational dehumanization. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 179–194. <https://doi.org/10.1037/ocp0000289>
- Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2020). Workplace mistreatment and emotional labor: A latent profile analysis. *Motivation and Emotion*, 44, 474-490.
<https://doi.org/10.1007/s11031-019-09803-8>

- Nolazco, F., Menacho, J., Maita, D., & Luque, N. (2023). Systemic review on personnel selection from the perspective of the labor organization and the candidate. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(3), 54-69. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40695>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Características sociales y las condiciones físicas en las que realiza su trabajo*. OIT.
- Ostroff, C. (2020). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *JAppl Psychol.* 1(77), 963-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Reuschl, A. J., Deist, M. K., & Maalaoui, A. (2022). Digital transformation during a pandemic: Stretching the organizational elasticity. *Journal of Business Research*, 144, 1320-1332. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.088>
- Robbins S., & Judge T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Décimo Séptima Edición. Editora Pearson Educación
- Rodríguez, A. (2022). *Procedimiento administrativo sancionador y la productividad laboral en una municipalidad distrital, Perú 2022* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102910>
- Rodríguez, Y., Hernández, H., & Monroy, M. (2020) Gestión de seguridad y salud laboral: Madurez y estándares mínimos en entidades públicas distritales en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(3), 150- 166. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i3.33359>
- Romero, S., Palumbo, G., Franco, J., & Diaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>
- Salas, R., & Ocaña, W. (2023). *Influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Sebastián del Cusco – 2019* [Tesis de Titulación. Universidad San Antonio Abad. Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/7416>
- Singh, P. (2022). Emotional Labour and its Relationship with Job Satisfaction: Role of Organizational Support. *Indian Journal of Positive Psychology*, 13(2), 137-141. http://www.iahrw.com/index.php/home/journal_detail/19#list

- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2018). Jobs as Lancaster Assets: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. *The Journal of Socio Economics*, 37 (5), 1906-192. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.04.003>
- Spector, P. (2017). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications
- Valladolid, M., & Chávez, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox juris*, 38(2), 69-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- Vroom, V. (2019). *Work and Motivation*. Jossey-Bass Publishers
- Yazdonov, Q. G., Ubaydullayev, B. S., & Mirzaeva, S. N. (2022). The problem of organizing the workplace at the enterprise. *Gospodarka i Innowacje.*, 24, 982-985. <https://www.gospodarkainnowacje.pl/index.php/poland/article/view/707>
- Yusefi, A.R., Sharifi, M., Nasabi, N.S, Rezabeigi, E., Bastani, P. (2022) Health human resources challenges during COVID-19 pandemic; evidence of a qualitative study in a developing country. *PLoS ONE* 17(1): e0262887. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262887>
- Zoch, G., Bächmann, A. C., & Vicari, B. (2022). Reduced well-being during the COVID-19 pandemic–The role of working conditions. *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1969-1990. <https://doi.org/10.1111/gwao.12777>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Análisis de las condiciones laborales en una gerencia regional de Cuzco, 2023

Problema general	Objetivo general	Categoría	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos	
¿Cuáles son las condiciones laborales en una gerencia regional de Cuzco, 2023?	Analizar las condiciones laborales en una gerencia regional de Cuzco, 2023	Condiciones laborales	Condiciones ambientales del trabajo	Entrevista semiestructura	Guía de entrevista	
Problemas específicos	Objetivos específicos					
¿Cuáles son las condiciones ambientales de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023?	Analizar las condiciones ambientales de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023		Condiciones de tiempo del trabajo	Participantes: Unidad de análisis		
¿Cuáles son las condiciones de tiempo de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023?	Analizar las condiciones de tiempo de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023		Condiciones sociales del trabajo	5 entrevistados: 1 especialista en Remuneraciones 1 especialista en pensiones 1 especialista en liquidaciones 1 especialista en tesorería 1 jefe de recursos humano		
¿Cuáles son las condiciones sociales de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023?	Analizar las condiciones sociales de trabajo en una gerencia regional de Cuzco, 2023					

Anexo 2: Matriz de Categorización

Código	Categoría	Código	Subcategorías	Indicadores
C.1.	Condiciones laborales	C1.1.	Condiciones ambientales del trabajo	Iluminación, ventilación y vestimenta Espacio de trabajo, Ruido Equipos y materiales de trabajo
		C1.2.	Condiciones de tiempo del trabajo	Jornada de trabajo Cumplimiento de labores Periodo de descanso
		C1.3.	Condiciones sociales del trabajo	Capacitaciones Relaciones con los superiores Relación con su entorno laboral

Código	Categorías emergentes
E.1.	Condiciones ambientales no óptimas
E.2.	Falta de coordinación en los plazos para el desarrollo de las actividades.

Anexo 3: Instrumentos

Guía de entrevista

Instrumento cualitativo

A los especialistas de remuneraciones, pensiones, liquidaciones y tesorería

Nro.	Sub categorías	Preguntas de la entrevista
1	Condiciones ambientales del trabajo	¿En qué condiciones ambientales se desempeña usted en la entidad?
2		¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo? ¿Qué dificultades encuentra?
3		¿Cuáles son las condiciones de los equipos y materiales de trabajos para el desarrollo de sus funciones?
4	Condiciones de tiempo del trabajo	¿La entidad brinda todos tiempos necesarios para un buen desempeño en el trabajo? ¿Qué opina usted de esta situación?
5		¿El personal de la entidad cumple con las labores en los tiempos establecidos?
6		¿Cómo se gestiona en la entidad el periodo de descanso?
7	Condiciones sociales del trabajo	¿Cuáles son capacitaciones que promueve la entidad para mejorar el clima laboral y condiciones de trabajo?
8		¿Cómo se encuentran las relaciones laborales con sus superiores?
9		¿Cómo es el clima laboral en la entidad?
10		¿Trabaja feliz en la entidad? ¿Por qué?

Guía de entrevista

Instrumento cualitativo

A jefe de recursos humanos

Nro.	Sub categorías	Preguntas de la entrevista
1	Condiciones ambientales del trabajo	¿En qué condiciones ambientales se desempeñan los colaboradores en la entidad?
2		¿Los trabajadores se sienten cómodos en su lugar de trabajo? ¿Qué dificultades encuentra?
3		¿Cuáles son las condiciones de los equipos y materiales de trabajos para el desarrollo de sus funciones?
4	Condiciones de tiempo del trabajo	¿La entidad brinda todos tiempos necesarios para un buen desempeño en el trabajo? ¿Qué opina usted de esta situación?
5		¿El personal de la entidad cumple con las labores en los tiempos establecidos?
6		¿Cómo se gestiona en la entidad el periodo de descanso?
7	Condiciones sociales del trabajo	¿Qué capacitaciones promueve usted como jefe de recursos humanos para mejorar el clima laboral y condiciones de trabajo?
8		¿Cómo se encuentran las relaciones laborales con sus colaboradores y su jefe inmediato?
9		¿Cómo es el clima laboral en la entidad?
10		¿Los colaboradores están felices en la entidad? ¿Por qué?

Anexo 4: Validación de expertos

Experto 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista relacionada a las condiciones laborales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Jaime Menacho Carhuamaca	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación / temático	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del instrumento	Entrevista sobre las condiciones laborales
Autor:	Hilda Solís Puma
Procedencia:	Cuzco
Administración:	Directa, individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gerencia Regional

Tercera dimensión/subcategoría: Condiciones sociales del trabajo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Analizar la situación de las condiciones sociales del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	¿Cuáles son capacitaciones que promueve la entidad para mejorar el clima laboral y condiciones de trabajo?	4	4	4	
Relaciones con los superiores	¿Cómo se encuentran las relaciones laborales con sus superiores?	4	4	4	
Relación con su entorno laboral	¿Cómo es el clima laboral en la entidad?	4	4	4	
	¿Trabaja feliz en la entidad? ¿Por qué?	4	4	4	



DNI: 40219932

Para el presente estudio los participantes entrevistados serán:

1. Especialista en Remuneraciones
1. Especialista en pensiones
1. Especialista en liquidaciones
1. Especialista en tesorería
1. Jefe de recursos humano

Nota: Algunas preguntas se adaptarán a la condición del entrevistado.

Experto 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista relacionada a las condiciones laborales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Giuliana Saravia Ramos	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del instrumento	Entrevista sobre las condiciones laborales
Autor:	Hilda Solís Puma
Procedencia:	Cuzco
Administración:	Directa, individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gerencia Regional

Tercera dimensión/subcategoría: Condiciones sociales del trabajo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Analizar la situación de las condiciones sociales del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	¿Cuáles son capacitaciones que promueve la entidad para mejorar el clima laboral y condiciones de trabajo?	4	4	4	
Relaciones con los superiores	¿Cómo se encuentran las relaciones laborales con sus superiores?	4	4	4	
Relación con su entorno laboral	¿Cómo es el clima laboral en la entidad?	4	4	4	
	¿Trabaja feliz en la entidad? ¿Por qué?	4	4	4	



DNI: 43866057

Para el presente estudio los participantes entrevistados serán:

1. Especialista en Remuneraciones
1. Especialista en pensiones
1. Especialista en liquidaciones
1. Especialista en tesorería
1. Jefe de recursos humano

Nota: Algunas preguntas se adaptarán a la condición del entrevistado.

Experto 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista relacionada a las condiciones laborales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgtr. Helwis César Moreno Bardales	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación / Temático	
Institución donde labora:	Universidad San Ignacio de Loyola	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del instrumento	Entrevista sobre las condiciones laborales
Autor:	Hilda Solís Puma
Procedencia:	Cuzco
Administración:	Directa, individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Gerencia Regional

Tercera dimensión/subcategoría: Condiciones sociales del trabajo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Analizar la situación de las condiciones sociales del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	¿Cuáles son capacitaciones que promueve la entidad para mejorar el clima laboral y condiciones de trabajo?	4	4	4	
Relaciones con los superiores	¿Cómo se encuentran las relaciones laborales con sus superiores?	4	4	4	
Relación con su entorno laboral	¿Cómo es el clima laboral en la entidad?	4	4	4	
	¿Trabaja feliz en la entidad? ¿Por qué?	4	4	4	



DNI: 09618132

Para el presente estudio los participantes entrevistados serán:

1. Especialista en Remuneraciones
1. Especialista en pensiones
1. Especialista en liquidaciones
1. Especialista en tesorería
1. Jefe de recursos humano

Nota: Algunas preguntas se adaptarán a la condición del entrevistado.

Anexo 5: Algunas evidencias del recojo de información (entrevistas)

Guía de entrevista		
Instrumento cualitativo		
Al especialista Logístico		
Nro.	Sub categorías	Preguntas de la entrevista
1	Condiciones ambientales del trabajo	<p>¿En qué condiciones ambientales se desempeña usted en la entidad?</p> <p>El ambiente de trabajo en el que desempeño mis labores es el adecuado más no el óptimo.</p>
2		<p>¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo? ¿Qué dificultades encuentra?</p> <p>Me siento cómodo por tener un espacio adecuado, libre de ruido y relativamente privado, sin embargo por ser instalaciones antiguas constituyen un riesgo hacia mi integridad frente a la ocurrencia de cualquier movimiento sísmico.</p>
3		<p>¿Cuáles son las condiciones de los equipos y materiales de trabajos para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>Los materiales y equipos de trabajo son los adecuados y suficientes para el desarrollo de mis actividades.</p>
4	Condiciones de tiempo del trabajo	<p>¿La entidad brinda todos tiempos necesarios para un buen desempeño en el trabajo? ¿Qué opina usted de esta situación?</p> <p>La entidad debería planificar bien sus procesos y sub procesos y establecer plazos para el desarrollo de actividades regulando los mismos, en muchas ocasiones se requiere información fuera de horario de labores lo cual va en contra del trabajador por un lado y por otro no permite remitir una información bien estructurada.</p>
5		<p>¿El personal de la entidad cumple con las labores en los tiempos establecidos?</p> <p>Considero que, sin embargo debería implementarse e implantarse conceptos de productividad y eficiencia para lograr mejores resultados, beneficiando así a la entidad sin afectar al trabajador.</p>

Guía de entrevista

Instrumento cualitativo

Al Jefe de Recursos Humanos

Nro.	Sub categorías	Preguntas de la entrevista
1	Condiciones ambientales del trabajo	<p>¿En qué condiciones ambientales se desempeñan los colaboradores en la entidad?</p> <p>Las condiciones laborales ambientales en el que se desempeñan los colaboradores de esta entidad no son las mas optimas, ya que falta la organización del espacio físico y una ventilación adecuada, mejor la comunicación entre dirección y los trabajadores y otros aspectos los mismos que influyen en el rendimiento de los trabajadores.</p>
2		<p>¿Los trabajadores se sienten cómodos en su lugar de trabajo? ¿Qué dificultades encuentra?</p> <p>Los colaboradores no siempre en su totalidad sentirse comodis en su lugar de trabajo los mismos que oueden estar relacionados con problemas como: organanizacional, económicas, administrativos, recursos humanos, entre otros problemas.</p>
3		<p>¿Cuáles son las condiciones de los equipos y materiales de trabajos para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>Al respecto se indica que los equipos y materiales de trabajo para el cumplimiento de las funciones, se encuentra con lo necesario ya que la falta de equipos o materiales hace que se retracen los trabajos.</p>
4	Condiciones de tiempo del trabajo	<p>¿La entidad brinda todos tiempos necesarios para un buen desempeño en el trabajo? ¿Qué opina usted de esta situación?</p> <p>En este punto se indica que esta entidad se le brinda los tiempos necesarios para el buen descempeño, claro a exposición de otras oficinas no se les brinda el tiempo necesario por falta de personal.</p>
5		<p>¿El personal de la entidad cumple con las labores en los tiempos establecidos?</p> <p>En esta entidad no se puede cumplir las labores a los tiempos establecidos ya que en algunos casos no se cuenta con el personal suficiente.</p>
6		<p>¿Cómo se gestiona en la entidad el periodo de descanso?</p> <p>Si se refiere al descanso vacacional, las vacaciones se programan a travez de la unidad de personal y en otros casos se gestiona de manera personal (petición de parte)</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "ANALISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN UNA GERENCIA REGIONAL DE CUZCO, 2023", cuyo autor es SOLIS PUMA HILDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 03- 01-2024 08:53:45

Código documento Trilce: TRI - 0716928