



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Análisis de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de  
Apurímac, 2023

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

**AUTORA:**

Alarcon Guillen, Cristina ([orcid.org/0000-0002-7725-9390](https://orcid.org/0000-0002-7725-9390))

**ASESORES:**

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

Dra. Cueva Rodriguez, Medali ([orcid.org/0000-0002-1301-5477](https://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**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres y hermanas por ser mi ejemplo de vida y de superación en este largo camino que vivimos.

De igual manera, dedico este trabajo a mis sobrinos para que sepan que a pesar de las adversidades y distintas situaciones siempre se puede salir adelante y sobre todo, cumplir objetivos.

## **Agradecimiento**

Para empezar, quiero agradecer a Dios y a la Virgen por brindarme salud y vida, y así permitirme cumplir con esta meta anhelada.

Del mismo modo, agradezco a mis padres Eleades Alarcón Vílchez y Nélida Margoth Guillén Ramírez por su amor y apoyo incondicional en cada decisión de vida que tomo. Al igual que a mis hermanas Malú, Madre Celestina y Nancy, quienes en cada aspecto de mi vida me demuestran su amor, corrigen mis faltas y celebran mis triunfos.

Finalmente, agradezco a mis compañeros de la maestría con quienes compartimos momentos de suspenso, incertidumbre y alegrías; sin embargo, fuimos motivándonos mutuamente para persistir en esta travesía y ahora podemos decir orgullosamente que lo logramos.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                      | iii  |
| Índice de contenidos .....                                | vi   |
| Índice de tablas .....                                    | vii  |
| Índice de figuras .....                                   | viii |
| Resumen .....   | ix   |
| Abstract .....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                     | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 4    |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                 | 14   |
| 3.2. Categoría y subcategorías .....                      | 14   |
| 3.3. Escenario de estudio .....                           | 15   |
| 3.4. Participantes.....                                   | 15   |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 16   |
| 3.6. Procedimientos.....                                  | 16   |
| 3.7. Rigor científico.....                                | 17   |
| 3.8. Método de análisis de información .....              | 17   |
| 3.9. Aspectos éticos .....                                | 18   |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                          | 19   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                    | 38   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                | 39   |
| REFERENCIAS .....   | 40   |
| ANEXOS  |      |

## Índice de tablas

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Tabla 1 Participantes del estudio .....  | 16          |
| Tabla 2 Análisis del contenido de las condiciones ambientales .....                | 20          |
| <i>Tabla 3</i> Análisis del contenido de las condiciones asociadas al tiempo ..... | 24          |
| Tabla 4 Análisis del contenido de las condiciones sociales .....                   | 27          |

## Índice de figuras

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Figura 1 Aspectos asociados a las condiciones ambientales..... | 19          |
| Figura 2 Aspectos asociados a las condiciones de tiempo .....  | 23          |
| Figura 3 Aspectos asociados a las condiciones sociales .....   | 26          |

## Resumen

La presente investigación denominada “Análisis de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023”, se llevó a cabo con el objetivo de analizar la situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023. Presentando un tipo de investigación básica de enfoque cualitativo y corte transversal. Teniendo como participantes 06 colaboradores representativos de una unidad ejecutora de Apurímac quienes respondieron una entrevista como medio de recolección de datos. Los resultados mostraron que la evaluación de las condiciones ambientales en la unidad ejecutora de Apurímac destaca desafíos como la falta de consenso en iluminación y limitaciones en la ventilación; asimismo las condiciones de tiempo, como la carga laboral y las remuneraciones insatisfactorias, representan obstáculos para el bienestar y desempeño de los empleados. Por último, las condiciones sociales señalan relaciones positivas entre compañeros, pero la falta de reconocimiento y desarrollo profesional afecta el clima laboral. Llegando a concluir que la evaluación de la unidad ejecutora de Apurímac destaca desafíos significativos en condiciones ambientales, seguridad, carga laboral y remuneraciones. Estos factores, junto con las dinámicas sociales, resaltan la necesidad apremiante de mejoras para salvaguardar el bienestar de los trabajadores y optimizar su desempeño.

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

## **Abstract**

The present research, titled "Analysis of Working Conditions in an Executing Unit in Apurímac, 2023," was carried out with the aim of examining the status of working conditions in an executing unit in Apurímac, 2023. It represents a basic research approach with a qualitative and cross-sectional focus. Six representative collaborators from an Apurímac Executing Unit participated in the study, providing interview responses as a means of data collection. The results revealed that the assessment of environmental conditions in the Apurímac executing unit highlights challenges, such as a lack of consensus on lighting and limitations in ventilation. Additionally, time-related conditions, such as workload and unsatisfactory remuneration, pose obstacles to the well-being and performance of employees. Finally, social conditions indicate positive relationships among colleagues, but the lack of recognition and professional development affects the work environment. In conclusion, the evaluation of the executing unit in Apurímac underscores significant challenges in environmental conditions, safety, workload, and remuneration. These factors, along with social dynamics, emphasize the urgent need for improvements to safeguard the well-being of workers and enhance their performance.

**Keywords:** Working conditions, environmental conditions, time-related conditions, social conditions.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en el mundo, las condiciones laborales se van convirtiendo en un problema político severo, donde la calidad del trabajo se ha visto considerablemente reducida por tendencias similares que se dan en todos los países donde se llega a trasgredir los derechos de los trabajadores arañando las políticas de trabajo (Eurofound, 2023).

A nivel internacional, la OIT y Eurofound hicieron un informe conjunto acerca de las condiciones de trabajo en 41 países del mundo acerca de las condiciones laborales de 1,200 millones de trabajadores, abarcando 28 países de la UE, China, la República de Corea, EEUU, Turquía, América central, Chile, Uruguay y Argentina, encontrándose marcadas diferencias en las horas de trabajo donde en la UE trabajan más de 48 horas semanales, mientras que ese porcentaje es del 50% en Corea, Turquía y Chile siendo que en todos los países encuestados el 10% de los trabajadores es obligado a trabajar después de su hora de salida. En la República de Corea el 70% de los trabajadores sólo pueden hacer uso de 1,30 horas al día para atender asuntos personales como almorzar o trámites diversos; mientras que en EEUU, Europa y Turquía este valor oscila entre el 20% y 40% (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral [ISBL], 2023).

A la vez que en todos estos países aquellos colaboradores con una baja formación profesional tienen posibilidades casi nulas de crecimiento profesional según el 30% de estos; por otro lado el 50% del total de trabajadores de estos países expresaron estar expuestos de forma constante a riesgos físicos de diverso índole a la vez que se encontró que las mujeres ganan menos a comparación con los hombres y un 12% expresó haber recibido maltrato psicológico, verbal, humillaciones, acoso sexual, etc.; por lo que las excesivas exigencias hacia los trabajadores y la exposición a riesgos son los problemas más recurrentes (ISBL, 2023).

A nivel nacional, del número de trabajadores al 2022 se estimó que de cada 10 colaboradores 7 eran informales o bajo condiciones de trabajo inseguras; según informe de INEI en 2020 el 42,2% de los colaboradores en Lima laboraban en empleos no adecuados es decir entre la precariedad o informalidad; mientras que

en el 2021 la tasa de empleo informal se elevó hasta el 76,8% indicando que 7 de cada 10 colaboradores eran informales identificándose esta situación tanto en el sector privado como público a la vez que en zonas rurales esta situación alcanzó al 95,3% por lo que actualmente en el país la concisiones laborales en la mayoría de los casos no son las ideales donde por necesidad el trabajador se somete a trabajos forzosos, precarios o informales (Radio Programas del Perú [RPP], 2022).

A nivel local, en la unidad ejecutora de Apurímac, la cual depende del gobierno regional de Apurímac encargándose de ejecutar obras de inversión por medio de administración directa contando con 58 trabajadores promedio, se pudo observar que no opera bajo condiciones laborales normales del estado ya que no cuenta con plazas presupuestadas, siendo que sólo existen 3 plazas CAS y 4 colaboradores nombrados, mientras que el resto de trabajadores laboran bajo condiciones precarias sin saber si serán contratados al mes siguiente ya que se rigen bajo el presupuesto de las obras y la contratación de colaboradores se da a dedo sin realizar concursos públicos, adicional a esto la entidad no cuenta con presupuesto para adquisición de equipos o mejora de infraestructura y lo que se consigue es afecto al presupuesto de las obras adquiriéndose de manera irregular; sumándole largas horas de trabajo a la vez que algunos trabajadores se exponen a riesgos físicos ya que tampoco cuentan con los equipos necesarios cuando realizan obras a pesar del presupuesto que emplean por ejecución de obra. Esta situación se debe a una mala gestión por parte del gobierno regional de Apurímac dejando ver la total falta de tacto para con sus colaboradores y un posible desvío de fondos para hacerse de la vista gorda mientras que sus trabajadores operan bajo estas condiciones de precariedad total.

De la problemática observada se generó el problema de investigación consiguiente: ¿Cuál es situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023? Mismo que tuvo por problemas específicos: PE<sub>1</sub>: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023?; PE<sub>2</sub>: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023? y PE<sub>3</sub>: ¿Cuál es la situación con respecto a

las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023?

A nivel teórico, el estudio aporta nuevos entendimientos referidos a las condiciones laborales o de trabajo integrando una perspectiva teórica sólida centrada en la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de las relaciones humanas y la teoría del comportamiento organizacional con soporte teórico, por lo que el estudio provee un enfoque teórico y multifacético a fin de abordar y analizar de forma integral las condiciones laborales en una entidad del estado. Siendo así podemos establecer acciones a tomar con la finalidad de optimizar recursos y mejorar la calidad de las condiciones laborales para los trabajadores de esta unidad ejecutora. A nivel práctico el estudio contribuirá con una mejor comprensión e identificación el comportamiento tanto de los trabajadores como de los funcionarios de esta unidad ejecutora pudiendo aplicarse a otras unidades ejecutoras del país, mediante el cual se podrá establecer mecanismos de mejora y corrección para el adecuado funcionamiento organizacional en entidades públicas.

Este trabajo de investigación se justifica metodológicamente porque analizando las condiciones laborales se obtuvo una mayor efectividad en la conducción del personal en esta unidad ejecutora, posterior a ello se fomentó una adecuada participación de los involucrados (funcionarios y trabajadores). Todo eso conlleva a la realización de la investigación mediante el enfoque cualitativo. De la misma manera, la técnica entrevista es el soporte informativo principal para analizar las respuestas de los actores y su perspectiva con respecto a la gestión de las condiciones laborales en esta institución.

En cuanto al objetivo del estudio, este fue analizar la situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023. Teniendo por objetivos específicos: OE<sub>1</sub>: Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023; OE<sub>2</sub>: Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023 y OE<sub>3</sub>: Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presenta investigaciones internacionales y nacionales referidas al tema de estudio; así como teorías y acepciones que dan soporte y ayudan a comprender mejor el tema de estudio, iniciando con:

A nivel internacional en Ecuador, Ponce (2023) con el fin de comparar las condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones de salud públicas y privadas. Presentando un enfoque metodológico cuantitativo, con un tipo de investigación básica y diseño metodológico no experimental descriptivo-comparativo. El estudio tuvo por muestra a 121 enfermeros/as los cuales fueron sometidos a un cuestionario para la recolección de datos de los mismos. Los resultados muestran que las condiciones de trabajo de las enfermeras en instituciones públicas y privadas son calificadas como buenas desde la perspectiva de los factores sociopolíticos y ambientales; y, excelentes desde la perspectiva de las condiciones psicosociales. Además, los datos proporcionan pruebas sólidas en contra de la hipótesis de la igualdad de recursos, lo que implica que existe diferencias significativas en la satisfacción laboral entre los sectores público y privado. Concluyendo que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral difieren entre los sectores de atención público y privado, y aquellos en el sector privado reportan niveles más altos de satisfacción. El estudio es relevante ya que la información alcanzada es de importancia no solo para los profesionales de enfermería, sino también para los responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la salud y la gestión de recursos humanos.

Prosiguiendo en Ecuador, Elizalde y Rojo (2023) tuvieron por objetivo analizar las condiciones laborales de los trabajadores del sector petrolero de Sucumbíos y su incidencia en el bienestar de vida de sus familias. Presentando un enfoque metodológico cuantitativo, con un tipo de investigación básica y diseño metodológico no experimental propositivo. El estudio tuvo por muestra a 140 trabajadores petroleros los cuales fueron sometidos a un cuestionario para la recolección de datos de los mismos. Los resultados revelan que las condiciones en las que los trabajadores y sus familias se encuentran tienen un impacto directo en su bienestar físico, emocional y mental, así como en su situación financiera. Esto se refleja en salarios insuficientes para cubrir los costos básicos de alimentación.

Además, prevalece un ambiente laboral reactivo, con horarios extenuantes y una cultura que contribuye a la precariedad tanto en términos sociales como laborales, lo que crea una especie de servidumbre moderna. Concluyendo que las condiciones laborales de los empleados en la industria petrolera ejercen una influencia considerable en el bienestar de las familias residentes en Sucumbíos. El estudio es de gran relevancia ya que nos muestra cómo las condiciones laborales no solo afectan la vida de los trabajadores, sino también la de sus familias y se pueda encontrar soluciones para mejorar la calidad de vida de estos.

Por otro lado en Argentina, Espinosa (2023) con la meta de conocer y describir cómo las características de precariedad laboral se expresan en las condiciones laborales de los trabajadores sociales. La investigación presentó un enfoque metodológico cualitativo, con un tipo de investigación básica y diseño metodológico experimental. El estudio tuvo por muestra a 5 trabajadores sociales los cuales fueron sometidos a una entrevista para la recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el 80% de las trabajadoras sociales y profesionales en el campo de Trabajo Social enfrentan condiciones laborales precarias. Estos profesionales, que dependen de su trabajo para vivir, están expuestos en un 90% a condiciones de informalidad e inseguridad laboral similares a las que afectan a los trabajadores de este rubro. Concluyendo que las condiciones laborales de las trabajadoras sociales y del grupo de profesionales en Trabajo Social están en un estado precario. Como integrantes de la clase que depende de su trabajo para subsistir, estos profesionales enfrentan la misma informalidad y falta de seguridad laboral que afecta a los trabajadores en general. La relevancia del presente estudio radica en que se subraya la difícil situación que enfrentan las trabajadoras sociales y profesionales del campo de Trabajo Social en términos de sus condiciones laborales.

De igual forma en Colombia, Contreras (2023) con el objetivo de indagar y conocer las condiciones laborales de los trabajadores sociales de la ciudad de Medellín, tanto del sector público como del privado. La investigación presentó un enfoque metodológico cualitativo, con un tipo de investigación básica y diseño metodológico experimental. El estudio tuvo por muestra a 5 trabajadores sociales los cuales fueron sometidos a una entrevista para la recolección de datos. Los

resultados dejaron ver que el 60% de los empleados se encuentran en situaciones de subcontratación laboral, lo que implica una falta de vínculo directo con la empresa. Además, el 70% de los trabajadores está bajo diversos tipos de contratos que no garantizan estabilidad en su empleo, especialmente notorio en el campo del trabajo social. En cuanto a la estabilidad laboral, el 75% de los profesionales en este campo enfrenta contratos de corta duración, lo que genera inestabilidad en su empleo. Finalmente, la remuneración es insuficiente para acceder a condiciones de vida dignas para el 55% de los trabajadores, lo que subraya la urgencia de abordar estas preocupantes tendencias laborales. Concluyendo que la situación de inseguridad laboral en Colombia es un problema palpable que afecta en gran medida a los trabajadores en varios aspectos.

Esto se refleja en un alto porcentaje de empleados que se encuentran en situaciones de subcontratación laboral y en la falta de estabilidad laboral, especialmente notoria en el campo del Trabajo Social. Siendo de relevancia el estudio ya que nos muestra aquellos elementos que trastocan las condiciones laborales en trabajadores del sector público y privado.

Continuando en Ecuador, Vásquez (2022) con el objetivo de identificar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la microempresa financiera INSOTEC. La investigación presentó un enfoque metodológico cualitativo, con un tipo de investigación básica y diseño metodológico experimental. El estudio tuvo por muestra a 189 trabajadores de la financiera estudiada los cuales fueron sometidos a un cuestionario para la recolección de datos de los mismos. Como resultado se encontró que los mayores factores de riesgo en esta empresa financiera se relacionaron con la seguridad industrial con un 35.5%, la exposición al sol de los trabajadores con un 22.8%, la ergonomía con un 18.3%, y el riesgo de robo o pérdida de dinero con un 23.4%. Estos factores tienen un impacto significativo en el desempeño de las actividades de los trabajadores de la empresa dejando ver las condiciones laborales precarias en las que se encuentran sus trabajadores. Concluyendo que los factores de riesgo más prominentes son la seguridad industrial, la exposición al sol de los trabajadores, la ergonomía, y el riesgo de robo o pérdida de dinero.

Estos elementos ejercen un impacto notable en la ejecución de las tareas de los empleados de la compañía, lo que subraya la existencia de condiciones laborales precarias en las que se encuentran sus trabajadores. El estudio es de relevancia ya que identifica y pone de manifiesto los principales factores de riesgo en el entorno laboral de la empresa.

A nivel nacional, Navarro (2021) se centró en analizar las condiciones laborales dentro de una entidad estatal durante el estado de emergencia sanitaria en Perú. Durante este período, se implementó la contratación de nuevos colaboradores con el propósito principal de ofrecer atención, orientación e información relacionada con el COVID-19. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cualitativo, adoptando un diseño de estudio de caso inductivo y analítico. Para recopilar datos, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 8 colaboradores, y posteriormente, se analizaron utilizando el software Atlas Ti 9, empleando la técnica de triangulación. Los resultados obtenidos revelaron un ambiente laboral favorable entre colaboradores y superiores, lo cual facilitó el trabajo en equipo y permitió ampliar el número de atenciones. Además, la ciudadanía calificó el servicio como excelente. Los participantes en el estudio mencionaron que el salario era elevado en comparación con otros servidores públicos. No obstante, expresaron cierta incomodidad respecto a la fecha de pago, que no estaba establecida en un día específico. También señalaron que las condiciones de trabajo eran apropiadas, ya que contaban con asientos ergonómicos, equipos de última generación, un espacio amplio y se respetaba el distanciamiento social. En conclusión, los resultados del estudio indican que las condiciones laborales en la entidad fueron adecuadas, contribuyendo de manera positiva al desempeño de los colaboradores.

Otro estudio fue el de Quispe (2021) quien aborda el análisis de las condiciones laborales que impactan en el rendimiento laboral, centrándose en los factores organizacionales de un diario en la región de Puno. Para llevar a cabo esta investigación, se exploró el talento humano en el contexto empresarial. Desde el punto de vista epistemológico, el estudio se adscribió a la corriente cualitativa con un diseño de campo y un enfoque descriptivo. La investigadora utilizó la observación participante, entrevistas a profundidad y grupos de trabajo con los 10

informantes clave del Diario Los Andes. La información recopilada se sometió a un análisis mediante un método de análisis de contenido sintético, orientado hacia un razonamiento científico de análisis racional, representando así una nueva forma de abordar la ciencia. La relevancia de este trabajo radica en su contribución al entendimiento del tema dentro del contexto empresarial del país. Además, ofrece una comprensión más profunda de los factores que afectan negativamente el rendimiento laboral en la empresa estudiada. La conclusión principal es que los factores organizacionales tienen un impacto directo en el desempeño laboral en todas las áreas de la empresa. Se reflexiona sobre el rendimiento laboral como la respuesta de los empleados ante el contenido de sus roles, competencias y actividades; mediado por la relación con la empresa que debe proporcionar seguridad, bienestar, calidad de vida y una remuneración adecuada, así como relaciones laborales armoniosas, entre otros aspectos. Recomendando la elaboración de un plan de acciones a corto y mediano plazo, que no solo busque mejorar el desempeño laboral, sino que también considere aspectos como el medio ambiente, el clima laboral y la gestión del talento humano. El objetivo es transformar de manera positiva el contexto interno organizacional y otorgar nuevo significado al capital humano.

Asimismo, Sandoval (2021) donde el propósito de esta investigación es interpretar los factores que influyen en las condiciones de trabajo durante la práctica profesional de los enfermeros en el Hospital Sergio E. Bernales. Para lograr este objetivo se establecieron los siguientes objetivos específicos: comprender las condiciones laborales de los enfermeros, identificar los factores que afectan las condiciones de trabajo en su ejercicio profesional y analizar los factores emergentes según la perspectiva de los enfermeros del Hospital Sergio Bernales. Desde el punto de vista metodológico se adoptó un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico. La investigación contó con la participación de diez licenciados en enfermería como informantes, y se aplicó la técnica de entrevista en profundidad con siete preguntas semi estructuradas. Además, se implementó la triangulación como técnica para analizar la información recopilada. Los resultados obtenidos permitieron concluir que en las condiciones laborales durante el ejercicio profesional de los enfermeros se encuentran presentes diversos factores tales como: económicos, sociales, de salud y seguridad. Estos factores se consideran

prioritarios para garantizar un desenvolvimiento adecuado, con el fin de asegurar un nivel deseable de productividad y mejorar la calidad de atención al paciente.

Se tuvo a Malaver (2021) teniendo por propósito principal identificar los efectos del tecnoestrés en las condiciones laborales de docentes, auxiliares y personal administrativo en una institución educativa. Esta investigación se enfocó en llevar a cabo un estudio explicativo de hipótesis causal con un diseño experimental de modalidad cuasiexperimental. La muestra, conformada por 50 individuos que participan en la modalidad de educación a distancia, se seleccionó de manera censal. Estos profesionales se ven constantemente expuestos al uso continuo de elementos tecnológicos como computadoras, teléfonos móviles, aplicativos de internet, entre otros; cuyo uso excesivo ha generado consecuencias a nivel personal, de salud y laboral. Las variables del estudio fueron el tecnoestrés y las condiciones laborales, considerando sus respectivas dimensiones e indicadores. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios: el cuestionario de tecnoestrés (Tecnoansiedad y Tecnofatiga) desarrollado por Marisa Salanova, Susana Llorens y Eva Cifre, y el cuestionario de condiciones laborales. La validez de estos instrumentos se estableció mediante juicio de expertos y su confiabilidad se evaluó mediante la prueba de alfa de Cronbach. Los datos recopilados fueron procesados utilizando el software SPSS (versión 26), y se llevó a cabo un análisis descriptivo e inferencial. Los resultados indican que solo el 0.005% de los encuestados considera que el tecnoestrés afecta las condiciones laborales en una institución educativa. Además a manera de conclusión, el modelo de regresión lineal múltiple determinó estadísticamente que la variable independiente no tiene significancia estadística (Sig. 0.394). Al considerar el estadístico de Durwin-Watson, que fue de 1.481, se evidenció que los errores presentes en la ecuación lineal no eran independientes.

Por último, a Málaga (2019) teniendo por propósito llevar a cabo un análisis exhaustivo de las condiciones laborales del personal en "La Financiera" y examinar cómo estas condiciones influyen en la percepción de calidad por parte de sus clientes. Se establecieron 8 indicadores específicos con la ayuda del método científico, lo que facilitó un análisis preciso y detallado. El trabajo de campo se llevó a cabo en diversas oficinas de La Financiera, abordando a una población de 10,033

usuarios. Se determinó una muestra probabilística aleatoria con un margen de error del 5%, resultando en 199 informantes a quienes se les aplicó una encuesta a través de un cuestionario. Asimismo, se trabajó con un universo de 162 colaboradores, determinando una muestra probabilística aleatoria con un margen de error del 5%, con una cifra de 90 trabajadores a quienes también se les aplicó la misma técnica. Una vez obtenidos los resultados se tabularon, agruparon, ordenaron y estructuraron en gráficas. Posteriormente, se procedió con el análisis e interpretación de los datos. Se concluyó que la oportunidad de crecimiento y la retroalimentación son áreas de mejora, mientras que los aspectos positivos incluyen valores, habilidades y talentos, autonomía y capacidad para trabajar en equipo. En cuanto a la calidad percibida por los clientes, se observó que el cumplimiento de promesas, el tiempo de espera, la prontitud en la entrega de servicios y la comunicación son aspectos a mejorar; mientras que la apariencia del personal, la disposición para atender a los clientes y la comprensión fueron percibidos de manera positiva.

Finalmente, se destacó la conexión entre los aspectos positivos de las condiciones laborales del personal y la percepción positiva de calidad por parte de los clientes. Los valores, habilidades y talentos, autonomía y capacidad para trabajar en equipo permiten ofrecer a los clientes una buena apariencia del personal, disposición para atenderlos y comprensión.

Prosiguiendo, se presentan las teorías que respaldan el estudio; iniciando con la teoría de las necesidades de Maslow, la cual sugiere que todo sujeto cuenta con una jerarquía de necesidades las cuales afectan su comportamiento y motivación. Esta teoría nos permite entender cómo es que las condiciones laborales afectan el logro de estas necesidades; siendo que en un ambiente de trabajo saludable y seguro cumple con las necesidades fisiológicas y de seguridad, mientras que un ambiente que promueve el desarrollo profesional y el reconocimiento de los colaboradores logra satisfacer necesidades de autorrealización y estima, por lo que esta teoría nos facilita un marco sólido para poder evaluar cómo estas condiciones laborales impactan sobre la motivación y bienestar de los colaboradores públicos (Cordero et al., 2022; Arrogante, 2022; Delgado, 2022).

Otra teoría a considerar fue la teoría de las relaciones humanas, la cual es de relevancia ya que coadyuva a entender cómo la interacción social en el centro de trabajo afecta la percepción de las condiciones de trabajo. El centro de esta teoría se basa en la importancia de la comunicación, las relaciones interpersonales y el apoyo social en el centro de trabajo. Al incorporar esta teoría se puede comprender cómo la calidad de las relaciones sociales en una entidad pública impacta sobre la satisfacción de los colaboradores y, por ende, en su percepción de las condiciones laborales (Ramírez y Tesén, 2022; Chinchay et al., 2022; Ropa y Alama, 2022).

Finalmente, se presenta la teoría del comportamiento organizacional la cual alcanza una perspectiva integral de cómo las políticas y estructuras en una entidad pública pueden afectar el desempeño y comportamiento de sus colaboradores. Esta teoría se orienta en cómo las prácticas de liderazgo, gestión y cultura organizacional colisionan con el accionar de sus colaboradores. Esta teoría alega que, tras analizar los sistemas de recompensas, las políticas de recursos y las prácticas de liderazgo en una entidad estatal se puede tener una mejor visión de cómo estas afectan de forma directa y sustancial sobre las condiciones laborales y el desempeño de sus empleados (Aguilar et al., 2023; Gonzales, 2022).

Las condiciones de trabajo o laborales incorporan una amalgama de elementos, internos como externos, que repercuten en la salud y disposición de los colaboradores al momento de ejercer sus funciones. Entre estos elementos se encuentran la remuneración, el horario, el entorno de trabajo, las posibilidades de desarrollo, estabilidad laboral y servicios sociales (Quezada et al., 2021; Calderón et al., 2021).

Es por ello que, Neffa (2015) recalca la importancia de que las condiciones de trabajo promuevan la seguridad y salud laboral en las empresas a través de la implementación de medidas que disminuyan la posibilidad de accidentes laborales.

Por otro lado, Chiavenato (2017) infiere que las condiciones laborales o de trabajo son la forma en que un trabajador percibe un puesto de trabajo que ocupa involucrando aspectos físicos y emocionales. Es así que, Raraz et al. (2021) expresaron que estas circunstancias se componen de diversos elementos y

factores que conforman el entorno en el que los empleados desempeñan sus actividades, lo que a su vez repercute en su seguridad y rendimiento laboral.

Bajo el contexto anterior, de acuerdo a lo indicado por Luengo y Montoya (2021) profundizan en esta acepción al considerar que las condiciones laborales engloban aspectos abstractos como elementos concretos que conforman el entorno laboral. Por ello es que, López et al. (2019) lo conceptualizan como un conjunto de elementos interconectados que perfilan la naturaleza del entorno donde el colaborador realiza sus funciones.

Es importante tener en cuenta que conceptualizar las condiciones laborales no implica limitarse al entorno físico en el que gira el trabajador, sino que también abarca elementos intangibles como la calidad del entorno de trabajo, la mentalidad hacia el trabajo y la estructura organizativa, siendo estos factores los que ejercen un gran efecto sobre la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores. Pudiendo finiquitar que estas situaciones están cuidadosamente relacionadas con la seguridad laboral y, en consecuencia, con la salud mental y física de los trabajadores (Loza, 2021; Piscoya y Cárdenas, 2022).

Según Asenjo (2021), unas condiciones laborales adecuadas no sólo contribuyen al bienestar de los trabajadores, sino también al éxito de la entidad donde laboran. La evaluación de estas situaciones a nivel nacional e internacional aporta datos valiosos para la implementación de medidas gubernamentales que mejoren este componente vital.

Para una mejor comprensión de las condiciones laborales hay que entender algunas categorías inmersas en esta como las:

Condiciones ambientales, son toda la gama de elementos que convergen dentro del centro de trabajo que le permiten al colaborador poder desempeñar sus funciones de forma eficiente y tiene por indicadores: Iluminación: hace referencia a que el lugar de trabajo cuente con la entrada de luz natural o iluminación artificial necesaria para que el colaborador no fuerce su vista innecesariamente; Ventilación; referido a que el centro de labores cuente con los accesos de aire necesarios en el establecimiento; Ruido: refiere que la empresa debe contar con equipamiento para reducción de ruido que evite molestias o desconcentración a los trabajadores; Temperatura: implica mantener una temperatura idónea dentro de la empresa o

bien contar con los equipos de control ambiental necesarios; Seguridad: la entidad debe contar con los equipos necesarios y personal para brindar seguridad a los trabajadores dentro de la entidad (Luengo y Montoya, 2021; Álvarez, 2021).

Condiciones de tiempo: se determinan por la amplitud de las jornadas de trabajo, mismas que deben ser acordes a lo condicionado por ley con una remuneración acorde al servicio prestado, tiene por indicadores: Carga laboral: referida al nivel de exigencia que se le pide a un trabajador para que cumpla las funciones solicitadas sin sobrecargarlo en el proceso; Remuneración: es la contraprestación monetaria que recibe el colaborador por sus servicios la misma que debe ser acorde al mercado y no debe ser inferior a lo que condiciona la ley; y Jornada laboral; hace referencia al tiempo que el trabajador pasa dentro de la empresa cumpliendo con sus funciones el cual no debe exceder a lo estipulado por ley (Luengo y Montoya, 2021; Cimo, 2023).

Condiciones sociales: vienen a ser aquellos factores externos al colaborador que se vinculan con la interacción y relación con compañeros de trabajo o jefes a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y sin estrés. Presentando los indicadores siguientes: Relaciones con el jefe: hace referencia al nivel de interacción y comunicación lineal que tiene el colaborador con su jefe o jefes inmediatos; Relaciones con compañeros; se refiere al nivel de comunicación y camaradería que tiene un colaborador con sus demás compañeros de trabajo y Relaciones con la entidad; hace referencia al grado de compromiso que expide el trabajador para con la entidad donde labora (Luengo y Montoya, 2021; Cimo, 2023).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación fue básico ya que el fin fundamental del estudio es extender el acervo científico llegando a comprender el fenómeno de estudio por medio de la exploración de conceptos, principios y teorías para un campo en específico sin una aplicación práctica para solucionar una situación en específico (CONCYTEC, 2018).

El enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo que busca explorar y comprender los fenómenos desde una perspectiva contextual y subjetiva. El enfoque no cuantifica información numérica, sino que recopila y analiza información no numérica a fin de capturar la riqueza y complejidad de las experiencias de los participantes (Arias y Covinos, 2021).

Asimismo, es inductivo ya que parte de observar la situación de los participantes para poder recopilar datos concretos y poder generar teorías y conclusiones más generales (Arias, 2020). Además, presentó un corte transversal por el hecho de que el estudio será desarrollado en un tiempo previamente establecido (Arias y Covinos, 2021). Finalmente, será una investigación cualitativa experimental la cual pretenderá enfocarse en analizar un suceso en el contexto real estructurando la información pertinente para que no se trate de una mera descripción sino de una investigación con un aporte sustancial (Estela, 2020).

#### **3.2. Categoría y subcategorías**

**Categoría:** Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo o laborales incorporan una amalgama de elementos, internos como externos, que repercuten en la salud y disposición de los colaboradores al momento de ejercer sus funciones. Entre estos elementos se encuentran la remuneración, el horario, el entorno de trabajo, las posibilidades de desarrollo, estabilidad laboral y servicios sociales (Quezada et al., 2021; Calderón et al., 2021).

### **Subcategorías:**

**Condiciones ambientales:** son toda la gama de elementos que convergen dentro del centro de trabajo que le permiten al colaborador desempeñar sus funciones de forma eficiente (Luengo y Montoya, 2021; Álvarez, 2021).

**Condiciones de tiempo:** se determinan por la amplitud de las jornadas de trabajo, las mismas que deben ser acordes a lo condicionado por ley con una remuneración acorde al servicio recibido (Luengo y Montoya, 2021; Cimo, 2023).

**Condiciones sociales:** vienen a ser aquellos factores externos al colaborador que se vinculan con la interacción y relación con compañeros de trabajo o jefes a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y sin estrés (Luengo y Montoya, 2021; Cimo, 2023).

### **3.3. Escenario de estudio**

Se considera como aquel que facilita el escenario del cual se va a recopilar una información en específico para poder llevar a cabo una comprensión profunda del fenómeno investigado (Fuster, 2019). El estudio se desarrolló en una unidad ejecutora de Apurímac.

### **3.4. Participantes**

En palabras de Danel (2015) los participantes de un estudio hacen referencia a los sujetos o colectivos que aportan a él con sus experiencias, conocimientos y perspectivas a fin de ayudar al investigador a analizar y comprender un fenómeno en concreto desde un punto de vista cualitativo y enriquecedor.

Con respecto a los sujetos de los cuales se recopiló información se consideró a los colaboradores más representativos de una unidad ejecutora de Apurímac mismos que ascendieron a 06 personas.

**Tabla 1***Participantes del estudio*

| Participantes | Criterios |      |                         |
|---------------|-----------|------|-------------------------|
|               | Género    | Edad | Puesto                  |
| <b>P1</b>     | Masculino | 42   | Gerente                 |
| <b>P2</b>     | Masculino | 39   | Administrador           |
| <b>P3</b>     | Masculino | 31   | Jefe de logística       |
| <b>P4</b>     | Femenino  | 40   | Jefe de RRHH            |
| <b>P5</b>     | Masculino | 28   | Jefe de planificación   |
| <b>P6</b>     | Femenino  | 30   | Jefe de infraestructura |

**3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Ivey (2022), la entrevista puede concebirse como una herramienta valiosa para recopilar datos en investigaciones de carácter cualitativo. Pudiendo describirla como una conversación con un propósito en concreto, y no meramente como una charla casual entre dos personas.

Por su parte, Hernández y Mendoza (2018) enfatizan la importancia de la guía de entrevista como una herramienta esencial al momento de llevar a cabo la recopilación de información. Definiéndola como un conjunto de ítems conexos con las categorías y subcategorías de estudio que facilitan la realización de la entrevista de manera efectiva.

**3.6. Procedimientos**

El estudio comenzó abordando el problema en cuestión y, dado el enfoque cualitativo de la investigación, se diseñó una guía de entrevista para conocer la situación de las condiciones laborales de una unidad ejecutora de Apurímac. Después de recopilar las entrevistas realizadas a los colaboradores voluntarios, se utilizó el software Atlas Ti 9 para codificar las respuestas y poder estructurar los resultados. Luego, se aplicó un enfoque analítico - sintético para interpretar los datos y comprender las condiciones laborales de los trabajadores de una unidad ejecutora de Apurímac.

### **3.7. Rigor científico**

Según Vasconcelos et al. (2021) se destaca la importancia del rigor científico y la integridad en la investigación, subrayando la necesidad de ser honestos y transparentes en la comunicación de información científica. No obstante, se ha otorgado una atención relativamente limitada a la importancia subyacente de la pregunta de investigación inicial y a los supuestos que subyacen a los métodos empleados. En virtud de esta carencia de atención, se aspira a llevar a cabo entrevistas personales con aquellos involucrados en la gestión de cobranzas, abordando aspectos técnicos y asegurándose de procesar la información de manera óptima.

Mientras que, Díaz (2019) destaca la imperante importancia de la planificación, recolección, procesamiento y análisis de datos para salvaguardar la integridad científica en el ámbito de la investigación.

Es por ello que en este estudio se exponen los datos recabados a través de entrevistas, todas ellas llevadas a cabo con el consentimiento informado de los participantes. Los resultados obtenidos se ajustan rigurosamente a las normativas pertinentes, evitando cualquier influencia indebida por conocimientos previos sobre el tema de investigación.

### **3.8. Método de análisis de información**

La información recopilada por medio de entrevistas será crucial para entender las perspectivas de los participantes y desarrollar el estudio. Con la ayuda del programa Atlas Ti v. 9, el investigador podrá organizar, analizar y dar sentido a la información recopilada, lo que resultará en hallazgos sustanciales (Shea, 2022).

En el estudio se utilizó la técnica de entrevista haciendo uso de la triangulación. Como sugieren Hernández et al. (2014) la triangulación implica el uso de diferentes fuentes de recolección de datos, como la entrevista, para comparar los resultados del texto de las entrevistas con datos reales. En este caso, implica transcribir las respuestas de las entrevistas y analizar la documentación legal relacionada con la investigación para llegar a conclusiones sólidas.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para el presente estudio, es fundamental mencionar que se respetó a cabalidad los derechos de autor, haciendo uso de las Normas APA 7ma ed. para citar y referenciar adecuadamente las ideas de terceros que se incorporaron en la investigación. Además, el estudio se estructuró bajo las políticas y normativas de la universidad en cuanto a la presentación de investigaciones científicas, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los participantes a fin de poder proteger su privacidad en todo momento. También, se cumplió con los estándares de originalidad, manteniendo la similitud del estudio por debajo del 20% según informe Turnitin. En resumen, esta investigación se llevó a cabo con un enfoque ético, motivado por la integridad y el respeto de las normativas necesarias para llevar a cabo un estudio como este.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

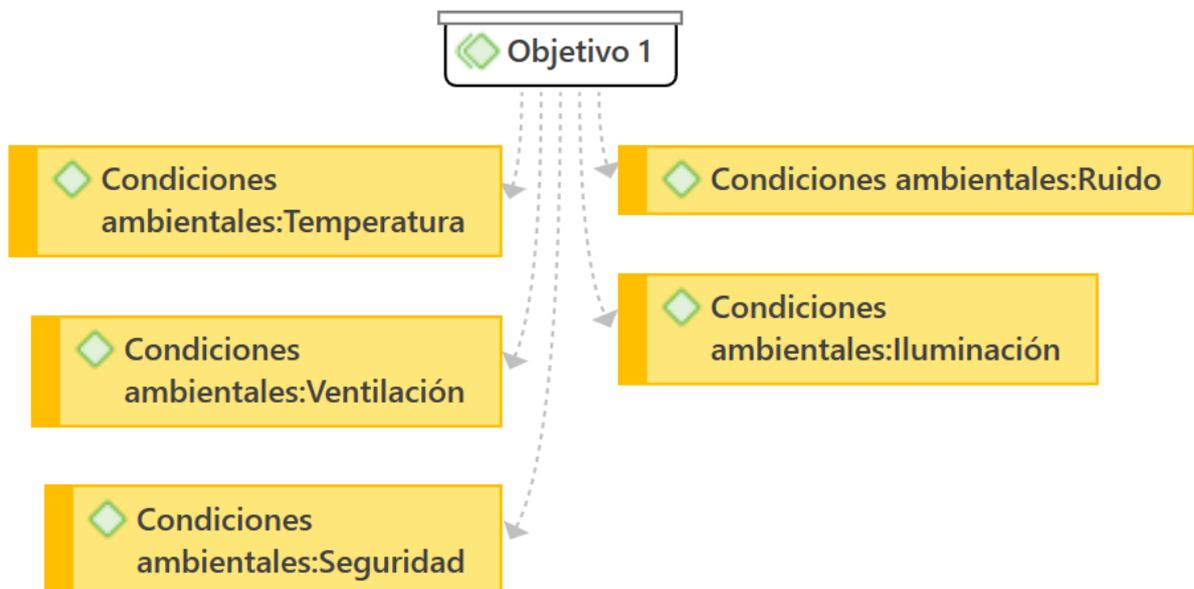
Objetivo general:

Analizar la situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023.

**OE<sub>1</sub>: Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023**

**Figura 1**

*Aspectos asociados a las condiciones ambientales*



**Tabla 2***Análisis del contenido de las condiciones ambientales*

| <b>Indicador/Entrevistado</b>       | <b>Contenido de cita</b>   |
|-------------------------------------|--|
| <b>1. Iluminación</b>               |  |
| Administrador                       | La oficina está bien iluminada, cuenta con mamparas y ventanas amplias   |
| Gerente                             | Iluminación no es acorde con lo que los trabajadores necesitan, oficina olvidada   |
| Jefe de Logística                   | La unidad de logística no cuenta con una buena iluminación, la infraestructura de la entidad ya es muy antigua y no está bien diseñada para que pueda ingresar la iluminación          |
| Jefe de Infraestructura             | Se trabaja con las luces encendidas durante todo el día<br>Oficina grande y amplia no llega la luz natural del día; se usa luz artificial  |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | En la oficina de planificación y presupuesto si tenemos buena iluminación  |
| Jefe de Recursos Humanos            | No tenemos buena iluminación, está mal ubicada y se trabaja con luz artificial   |
| <b>2. Temperatura</b>               |  |
| Administrador                       | La oficina cuenta con temperatura adecuada, ambiente fresco y ventilado  |
| Gerente                             | Temperatura ambiente y sí se puede trabajar  |
| Jefe de Logística                   | Clima templado y buen clima ambiental dentro de la ejecutora y especialmente en la unidad de logística   |
| Jefe de Infraestructura             | Temperatura del ambiente, pero la oficina es cerrada y a pesar de que es amplia, se siente bochorno. Se debe realizar un cambio estructural y mejorar la distribución de las oficinas. |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | Temperatura normal, pero en época de calor, se tiene que abrir ventanas y mantener el ambiente ventilado   |

Jefe de Recursos Humanos Ambiente regular, se puede realizar las funciones adecuadamente

---

### 3. Ventilación

---

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Administrador                       | La oficina cuenta con ventanas amplias con buena ventilación,                      |
| Gerente                             | Oficinas bien ventiladas, pero la infraestructura necesita mejorar                 |
| Jefe de Logística                   | Oficia con buen sistema de ventilación, es adecuada.                               |
| Jefe de Infraestructura             | Ventilación no es tan buena, porque la oficina si bien es grande, pero es cerrada. |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | Ventana favorece la buena ventilación  |
| Jefe de Recursos Humanos            | Ventilación no muy buena, oficina es pequeña y solo tiene una ventana pequeña.     |

---

### 4. Ruido

---

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Administrador                       | Oficinas amplias, ruido controlado.                  |
| Gerente                             | Ruido normal, cumple los estándares                  |
| Jefe de Logística                   | No existe demasiado ruido, ruido adecuado            |
| Jefe de Infraestructura             | Ruido normal, controlado; no se siente ruido externo |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | Ruido normal, controlado                             |
| Jefe de Recursos Humanos            | Ruido normal, controlado                             |

---

### 5. Seguridad

---

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Administrador           | Existe personal encargado de temas de salud y seguridad en el trabajo. Controles continuos del estado de salud del personal; se evita riesgo de enfermedades laborales o estructurales. |
| Gerente                 | No se han producido accidentes. Hay seguridad.  |
| Jefe de Logística       | No se han producido accidentes. Hay seguridad   |
| Jefe de Infraestructura | Seguridad bien manejada; hay personal que se encarga de realizar los controles y planes.  |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Jefe de Planificación y Presupuesto | Medidas para evitar riesgos de enfermedades laborales  |
| Jefe de Recursos Humanos            | Hay un responsable de seguridad y salud en el trabajo; se controla el estado de salud del personal |

---

Nota: Contenido generado por Atlas.Ti. 9.0

Los resultados de la evaluación de las condiciones ambientales, basados en las entrevistas a los seis participantes, se presentan en la tabla 2, donde se ve que tan solo dos de los entrevistados están de acuerdo en que en sus oficinas la iluminación es adecuada; los otros cuatro participantes indican que la falta de iluminación se debe a diversas circunstancias, como la antigüedad de la construcción, infraestructura obsoleta y un diseño deficiente de las oficinas, lo que los obliga a depender de la luz artificial.

En cuanto a la temperatura en las oficinas, la mayoría de los encuestados coincide en que es adecuada, gracias a la amplitud de los espacios y la presencia de ventanas que permiten la ventilación. Este entorno hace que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Sin embargo, uno de los participantes señala que, aunque su oficina es espaciosa también es cerrada y no siempre mantiene un ambiente propicio para el trabajo.

En relación a la ventilación, cuatro de los seis encuestados están de acuerdo en que es buena, favorecida por la amplitud de los espacios y la presencia de ventanas. Los otros dos entrevistados indican que la ventilación en sus oficinas no es óptima, ya que una de ellas es grande pero cerrada, y la otra es pequeña.

Otro aspecto evaluado es el ruido; todos los participantes consideran que este se encuentra en niveles normales y está bajo control, cumpliendo con los estándares establecidos para los decibelios en dichas oficinas.

El estudio también abordó la seguridad. Según la opinión de tres de los encuestados, esta es gestionada por personal especializado en salud y seguridad en el trabajo, quienes también se encargan de velar por el bienestar de los trabajadores. Estos aspectos generan consenso entre todos los participantes respecto a la existencia de un entorno seguro en sus respectivas oficinas.

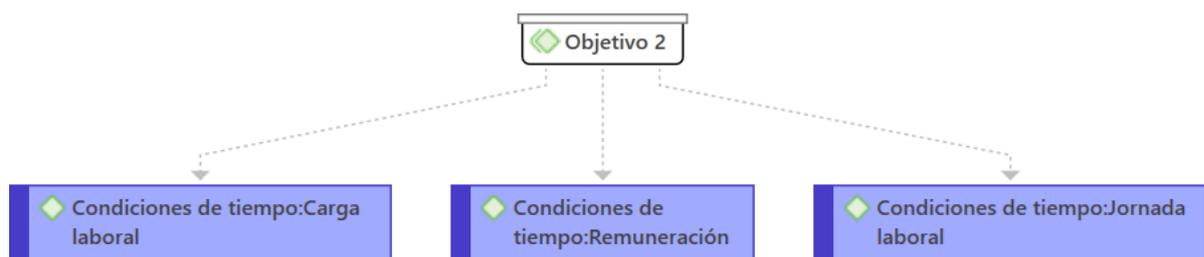
La falta de condiciones ambientales favorables en el lugar de trabajo, como iluminación deficiente, temperatura inadecuada y ventilación insuficiente, puede

afectar negativamente el desempeño y bienestar de los empleados. La incomodidad resultante de estos factores puede obstaculizar la eficiencia laboral y el confort general, afectando la productividad. Además, la seguridad podría comprometerse si no se aborda adecuadamente. En resumen, un entorno laboral desfavorable puede tener repercusiones significativas en la salud, satisfacción y rendimiento de los trabajadores.

## **OE2: Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023**

**Figura 2**

*Aspectos asociados a las condiciones de tiempo*



**Tabla 3***Análisis del contenido de las condiciones asociadas al tiempo*

| <b>Indicador/Entrevistado</b>       | <b>Contenido de cita</b>  |
|-------------------------------------|---|
| <b>1. Carga laboral</b>             |   |
| Administrador                       | Trabajo equitativo y se coordina para cumplir con las metas   |
| Gerente                             | Las responsabilidades están dadas por las leyes y decretos de la gestión pública y éstas se distribuyen de acuerdo a la oficina a la que pertenece  |
| Jefe de Logística                   | Trabajo equitativo y en equipo  |
| Jefe de Infraestructura             | Trabajo equitativo, en equipo a fin de cumplir con las metas  |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | Distribuye en forma proporcional, funciones compartidas, y se lleva un buen control a fin de cumplir con las metas  |
| Jefe de Recursos Humanos            | Las funciones están bien definidas, se apoya a los que tienen más carga laboral a fin de cumplir con las metas  |
| <b>2. Jornada laboral</b>           |   |
| Administrador                       | La institución no capacita, no hay recursos. Se capacitan en forma particular   |
| Gerente                             | La institución no le da importancia como en el sector privado; a veces la capacitación lo hacen otras instituciones como SERVIR, trimestralmente y en forma virtual. El personal necesita capacitarse |
| Jefe de Logística                   | No hay capacitaciones, no hay presupuesto; otras instituciones como OSCE y SERVIR   |
| Jefe de Infraestructura             | La institución no capacita. Se capacitan en forma particular; esporádicamente se capacitan por otras instituciones como CONECTAMEF  |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | La institución no capacita. Se capacitan en forma particular.   |
| Jefe de Recursos Humanos            | No hay recursos, la institución no capacita. Se capacitan por cuenta propia   |

---

### 3. Remuneraciones

---

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Administrador                       | La retribución económica no está de acuerdo a las funciones. Alta carga laboral y grandes responsabilidades en cada puesto                        |
| Gerente                             | Sueldos bajos, entre 2000 y 2500 soles. Se tienen que cambiar de tipo de contrato (CAS) para ganar más.   |
| Jefe de Logística                   | Remuneración no es justa, no está en función a la labor realizada; área trabaja más que las otras   |
| Jefe de Infraestructura             | Remuneración no es justa, no está en función a la labor realizada; se debe contar con más plazas presupuestadas para no perjudicar al presupuesto |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | La retribución está de acuerdo al trabajo realizado, pero a nivel de ejecutora no hay una buena retribución.                                      |
| Jefe de Recursos Humanos            | Remuneración no es justa, no está en función a la labor realizada. No hay presupuesto.  |

---

Nota: Contenido generado por Atlas.Ti. 9.0

La tabla 3 presenta los resultados de las entrevistas sobre las condiciones temporales en los lugares de trabajo. En cuanto a la carga laboral, se observa consenso en la equidad y coordinación del trabajo, en línea con las responsabilidades establecidas por leyes y decretos públicos. Sin embargo, la falta de capacitación institucional para el personal y la dependencia de entrenamiento esporádico en otras instituciones como OSCE, SERVIR y CONECTAMEF son destacadas como limitaciones.

En relación con la jornada laboral, la institución no ofrece capacitación interna debido a restricciones presupuestarias, lo que lleva a que los trabajadores busquen formación complementaria de manera individual.

Las remuneraciones, el aspecto menos valorado, generan consenso en que no son justas ni proporcionales a las tareas y responsabilidades. La baja remuneración (entre 2000 y 2500 soles) ha llevado a algunos empleados a cambiar a contratos CAS para obtener ingresos más altos, especialmente a nivel de la unidad ejecutora.

Se debe tener en cuenta que la elevada carga laboral puede afectar la eficiencia y coordinación en el trabajo, a pesar de que las responsabilidades estén establecidas legalmente. La falta de capacitación interna debido a limitaciones presupuestarias lleva a la dependencia de formación esporádica en otras instituciones, comprometiendo el desarrollo del personal. Además, las remuneraciones bajas, percibidas como injustas, han impulsado la adopción de contratos alternativos para lograr ingresos más sustanciales, especialmente en unidades ejecutoras. En conjunto, estas condiciones impactan negativamente en el bienestar y desempeño de los empleados.

### **OE3: Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023**

**Figura 3**

*Aspectos asociados a las condiciones sociales*



**Tabla 4***Análisis del contenido de las condiciones sociales*

| <b>Indicador/Entrevistado Contenido de cita</b> |   |
|---|---|
| <b>1. Relación con el jefe</b>                  |   |
| Administrador                                   | Relación directa. Reuniones con gobierno regional para coordinar trabajos   |
| Gerente   | Reuniones semanales o quincenales con oficina de planificación. Comunicación y coordinación es importante para la entidad. Comunicación asertiva. Reuniones para solución de problemas, si no hay soluciones se convoca a reuniones ampliadas |
| Jefe de Logística                               | Buena comunicación, reuniones semanales de coordinación para mejorar deficiencias y lograr objetivos de ejecución presupuestal  |
| Jefe de Infraestructura                         | Buenas relaciones; trato netamente laboral a fin de coordinar y organizar   |
| Jefe de Planificación y Presupuesto             | Buena comunicación, coordinación con la gerencia para tomar decisiones  |
| Jefe de Recursos Humanos                        | Reuniones continuas sobre el manejo del personal  |
| <b>2. Relación con los compañeros</b>           |   |
| Administrador                                   | Reuniones frecuentes de información y coordinación; retroalimentación para mejorar o superar dificultades   |
| Gerente   | Reuniones frecuentes con equipo de trabajo con jefes de línea a fin de escuchar problemática y de indagar marcha del área; reuniones para tomar decisiones  |
| Jefe de Logística                               | Trabajo en equipo, constante coordinación y comunicación. Buen clima laboral. Se informa si hay incomodidades   |
| Jefe de Infraestructura                         | Trabajo en equipo, importante mantener buena comunicación, constante coordinación   |

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Jefe de Planificación y Presupuesto | Buenas relaciones, se subsanan problemas que pasan, coordina el tema presupuestal y la ejecución           |
| Jefe de Recursos Humanos            | Buenas relaciones, mejora el trabajo en equipo, buen clima laboral para sumar y ayudar a cumplir objetivos |

---

### 3. Relación con la entidad

---

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Administrador                       | No se reconoce el trabajo que hacemos. Se organiza actividades festivas o compartir con los trabajadores  |
| Gerente                             | Conversa con los trabajadores 5 minutos para hablar de aspectos personales. Felicitaciones al trabajo en equipo por el logro de objetivos   |
| Jefe de Logística                   | Reconocimiento a través de resoluciones. Realiza actividades de recreación (deportivas) para fomentar la participación y confraternidad. Mantiene un buen clima laboral.  |
| Jefe de Infraestructura             | No se dan reconocimientos, no se fomenta el desarrollo profesional porque no hay recursos. Realiza actividades de recreación (deportivas) para fomentar las buenas relaciones entre trabajadores  |
| Jefe de Planificación y Presupuesto | No hay reconocimientos del trabajo, no se fomenta el desarrollo profesional. Existe aislamiento entre trabajadores de ciertas áreas. Se debe mantener buenas relaciones entre todas las áreas para cumplir las metas presupuestales y la ejecución financiera   |
| Jefe de Recursos Humanos            | Falta de recursos; a veces se organizan algunas salidas y momentos para confraternizar donde se reconoce el buen desempeño del trabajador. Se celebran días especiales como los cumpleaños que es una manera de motivar al trabajador. Para el desarrollo profesional, capacitaciones o charlas sobre motivación o relaciones laborales se hacen algunos convenios con otras instituciones. |

---

Nota: Contenido generado por Atlas.Ti. 9.0

En la tabla 4 se presentan los resultados de las entrevistas sobre las condiciones sociales en la entidad. En cuanto a la relación con el jefe, se destaca su carácter principalmente vinculado a reuniones de coordinación y toma de decisiones. La comunicación interna se percibe como crucial para resolver problemas, convocando reuniones ampliadas según la necesidad para alcanzar objetivos de ejecución de presupuesto.

En relación con los compañeros, se destaca una percepción general positiva, facilitando la coordinación y el intercambio de información. La buena relación contribuye a un clima laboral favorable, propiciando la resolución de problemas y apoyando el logro de objetivos organizacionales.

En cuanto a la relación con la entidad, se señala la ausencia de reconocimientos por el trabajo, aunque existen algunas resoluciones de felicitación y reconocimiento. La institución no fomenta el desarrollo profesional debido a limitaciones presupuestarias, aunque se mencionan convenios con otras instituciones para capacitación y charlas motivacionales. Sin embargo, los entrevistados coinciden en que la institución organiza eventos de recreación, como deportes, para reconocer el desempeño laboral, fomentar la participación y mantener un buen ambiente laboral.

La falta de buenas relaciones con el jefe puede obstaculizar la comunicación y la toma de decisiones eficientes. Relaciones negativas con los compañeros pueden afectar la coordinación y el intercambio de información, generando un ambiente laboral poco propicio y sin cumplimiento de objetivos. La ausencia de reconocimientos y falta de incentivos por parte de la institución puede desmotivar al personal, comprometiendo el desarrollo profesional y afectando el clima laboral. En conjunto, estas situaciones pueden conducir a un bajo rendimiento, descontento laboral y dificultades en el logro de objetivos organizacionales.

## 4.2. Discusión

En el ámbito de esta unidad ejecutora de Apurímac, entidad que opera bajo la jurisdicción del gobierno regional de Apurímac y se encarga de la ejecución de obras de inversión mediante administración directa, se ha identificado una situación laboral que dista significativamente de las condiciones normales establecidas por el Estado. Con un promedio de 58 trabajadores, la ausencia de plazas presupuestadas se destaca como un factor determinante en la precariedad laboral de esta entidad.

Contrario a los estándares habituales, solo se cuentan con tres plazas bajo el régimen CAS y cuatro colaboradores nombrados bajo el DL 276, dejando al resto del personal en un estado de incertidumbre mensual, ya que su continuidad laboral está sujeta al presupuesto destinado a las obras en ejecución. Es crucial señalar que la contratación de colaboradores se realiza de manera discrecional, sin la realización de concursos públicos, lo que agrega un componente de irregularidad a la dinámica laboral.

Además, la entidad enfrenta carencias significativas en términos de presupuesto destinado a la adquisición de equipos y mejoras de infraestructura. Lo obtenido para estos fines se sustrae del presupuesto destinado a las obras, generando un proceso irregular y comprometiendo aún más las condiciones de operación de esta institución.

Este escenario se agrava con la falta de límites en el horario laboral y la exposición de algunos trabajadores a riesgos físicos, ya que carecen de los implementos necesarios durante la ejecución de obras, a pesar del presupuesto asignado para tales propósitos. La raíz de estas problemáticas parece residir en una gestión deficiente por parte del gobierno regional de Apurímac, evidenciando una falta de consideración hacia sus colaboradores y, posiblemente, un desvío de fondos que permite la perpetuación de estas condiciones precarias. Estos hallazgos subrayan la urgente necesidad de revisar y reformar las prácticas de gestión laboral y financiera en esta entidad para salvaguardar el bienestar y la seguridad de sus empleados.

En base a lo anterior se aborda la discusión de los resultados logrados iniciando con el objetivo uno el cual es Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023. En la evaluación de las condiciones ambientales, según los resultados recopilados de seis participantes, se destaca que solo dos de ellos coinciden en la adecuada iluminación en sus oficinas. Contrariamente, los otros cuatro participantes atribuyen la falta de iluminación a diversas circunstancias, como la antigüedad de la construcción, infraestructura obsoleta y un diseño deficiente de las oficinas, lo que los lleva a depender de la luz artificial.

En lo que respecta a la temperatura, la mayoría de los encuestados concuerda en que es apropiada, gracias a la amplitud de los espacios y la presencia de ventanas que permiten la ventilación. Este entorno facilita que los empleados realicen sus tareas de manera eficiente. Sin embargo, un participante señala que, a pesar de la amplitud de su oficina, esta es cerrada y no siempre mantiene un ambiente propicio para el trabajo. En relación a la ventilación, cuatro de los seis encuestados están de acuerdo en que es buena, favorecida por la amplitud de los espacios y la presencia de ventanas. Los otros dos entrevistados indican que la ventilación en sus oficinas no es óptima, ya que una es grande pero cerrada, y la otra es pequeña. Otro aspecto evaluado es el ruido, y todos los participantes consideran que se encuentra en niveles normales y bajo control, cumpliendo con los estándares establecidos para los decibelios en dichas oficinas.

En cuanto a la seguridad, tres de los encuestados opinan que esta es gestionada por personal especializado en salud y seguridad en el trabajo, velando así por el bienestar de los trabajadores. Existe consenso entre todos los participantes respecto a la existencia de un entorno seguro en sus respectivas oficinas. Sin embargo, la falta de condiciones ambientales favorables, como iluminación deficiente, temperatura inadecuada y ventilación insuficiente, podría impactar negativamente en el desempeño y bienestar de los empleados. La incomodidad generada por estos factores puede obstaculizar la eficiencia laboral y el confort general, afectando la productividad. Además, la seguridad podría comprometerse si no se aborda adecuadamente. En resumen, un entorno laboral desfavorable puede tener repercusiones significativas en la salud, satisfacción y

rendimiento de los trabajadores. Estos datos concuerdan con los alcanzados por Ponce (2023) quien encontró que las condiciones de trabajo de las enfermeras en instituciones públicas y privadas son calificadas como buenas desde la perspectiva de los factores sociopolíticos y ambientales y excelentes desde la perspectiva de las condiciones psicosociales. Además, los datos proporcionan pruebas sólidas en contra de la hipótesis de la igualdad de recursos, lo que implica que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre los sectores público y privado. Concluyendo que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral difieren entre los sectores de atención público y privado, y aquellos en el sector privado reportan niveles más altos de satisfacción. El estudio es relevante ya que la información alcanzada es de importancia no solo para los profesionales de enfermería, sino también para los responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la salud y la gestión de recursos humanos.

A esto, Quezada et al. (2021) expresaron que las condiciones de trabajo o laborales incorporan una amalgama de elementos, internos como externos, que repercuten en la salud y disposición de los colaboradores al momento de ejercer sus funciones. Entre estos elementos se encuentran la remuneración, el horario, el entorno de trabajo, las posibilidades de desarrollo, estabilidad laboral y servicios sociales. Mientras que Luengo y Montoya (2021) expresaron que las condiciones ambientales vienen a ser toda la gama de elementos que convergen dentro del centro de trabajo que le permiten al colaborador poder desempeñar sus funciones de forma eficiente.

En resumen, este análisis detallado de las condiciones ambientales en el entorno laboral subraya la importancia de abordar deficiencias específicas para mejorar el bienestar y la eficiencia de los trabajadores. Las repercusiones potenciales en la salud, satisfacción y rendimiento de los empleados resaltan la necesidad de intervenciones adecuadas para crear un entorno laboral más favorable y productivo.

Con respecto al objetivo dos Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023. La tabla 3 resume las percepciones obtenidas a través de entrevistas sobre las condiciones temporales en los lugares de trabajo. En cuanto a la carga laboral,

existe acuerdo en la equidad y coordinación del trabajo, alineadas con las responsabilidades establecidas por leyes y decretos públicos. No obstante, se destaca la falta de capacitación institucional y la dependencia de entrenamiento esporádico en otras entidades como OSCE, SERVIR y CONECTAMEF como limitaciones identificadas.

En relación con la jornada laboral, la institución no ofrece capacitación interna debido a restricciones presupuestarias, lo que lleva a que los trabajadores busquen formación de manera individual.

Las remuneraciones, consideradas como el aspecto menos valorado, generan consenso en que no son justas ni proporcionales a las tareas y responsabilidades. La baja remuneración, oscilando entre 2000 y 2500 soles, ha impulsado a algunos empleados a cambiar a contratos CAS para obtener ingresos más altos, especialmente a nivel de la unidad ejecutora.

Es relevante destacar que la elevada carga laboral puede afectar la eficiencia y coordinación en el trabajo, a pesar de que las responsabilidades estén establecidas legalmente. La falta de capacitación interna debido a limitaciones presupuestarias lleva a la dependencia de formación esporádica en otras instituciones, comprometiendo el desarrollo del personal. Además, las remuneraciones bajas, percibidas como injustas, han impulsado la adopción de contratos alternativos para lograr ingresos más sustanciales, especialmente en unidades ejecutoras. En conjunto, estas condiciones impactan negativamente en el bienestar y desempeño de los empleados. Estos datos guardan cierta relación con los presentados por Elizalde y Rojo (2023) donde estos hallaron que las condiciones laborales de los empleados en la industria petrolera ejercen una influencia considerable en el bienestar de las familias residentes en Sucumbíos. El estudio es de gran relevancia ya que nos muestra cómo las condiciones laborales no solo afectan la vida de los trabajadores, sino también la de sus familias y poder encontrar soluciones para mejorar la calidad de vida de estos. Asimismo, los datos del estudio difieren un poco con los resultados alcanzados por Contreras (2023) donde se halló que el 60% de los empleados que se encuentran en situaciones de subcontratación laboral, lo que implica una falta de vínculo directo con la empresa. Además, el 70% de los trabajadores está bajo diversos tipos de contratos que no

garantizan estabilidad en su empleo, especialmente notorio en el campo del Trabajo Social. En cuanto a la estabilidad laboral, el 75% de los profesionales en este campo enfrenta contratos de corta duración, lo que genera inestabilidad en su empleo. Finalmente, la remuneración salarial es insuficiente para acceder a condiciones de vida dignas para el 55% de los trabajadores, lo que subraya la urgencia de abordar estas preocupantes tendencias laborales.

Ante lo presentado, Chiavenato (2017) infiere que las condiciones laborales o de trabajo son la forma en que un trabajador percibe un puesto de trabajo que ocupa involucrando aspectos físicos y emocionales. Es así que, Raraz et al. (2021) expresaron que estas circunstancias se componen de diversos elementos y factores que conforman el entorno en el que los empleados desempeñan sus actividades, lo que a su vez repercute en su seguridad y rendimiento laboral. Es por ello que Neffa (2015) recalca la importancia de que las condiciones de trabajo promuevan la seguridad y salud laboral en las empresas a través de la implementación de medidas que disminuyan la posibilidad de accidentes laborales.

Considerando lo anterior, Luengo y Montoya (2021) expresaron que las condiciones de tiempo se determinan por la amplitud de las jornadas de trabajo, las mismas que deben ser acordes a lo condicionado por ley con una remuneración acorde al servicio recibido.

En conjunto, estas condiciones, incluyendo la elevada carga laboral que puede afectar la eficiencia y coordinación en el trabajo, la falta de capacitación interna, y las remuneraciones bajas percibidas como injustas, demuestran un impacto negativo significativo en el bienestar y desempeño de los empleados de la unidad ejecutora. La relevancia de esta información radica en la necesidad de abordar urgentemente estas deficiencias para mejorar las condiciones laborales y, por ende, la productividad y satisfacción de los trabajadores en la mencionada unidad ejecutora.

Por último, en referencia al objetivo tres Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023. La tabla 4 resume las percepciones obtenidas a través de entrevistas sobre las condiciones sociales en la empresa, brindando una visión

detallada de las dinámicas interpersonales y la relación de los empleados con la entidad. En cuanto a la relación con el jefe, se destaca su carácter principalmente vinculado a reuniones de coordinación y toma de decisiones, donde la comunicación interna se percibe como un componente crucial para resolver problemas y alcanzar objetivos. La convocatoria de reuniones ampliadas según la necesidad refuerza la importancia de una comunicación efectiva para ejecutar el presupuesto y lograr metas organizacionales.

En lo que respecta a la relación con los compañeros, se destaca una percepción general positiva, facilitando la coordinación y el intercambio de información. Esta buena relación contribuye a un clima laboral favorable, propiciando la resolución de problemas y apoyando el logro de objetivos organizacionales. Sin embargo, en relación con la entidad, se señala la ausencia de reconocimientos por el trabajo, a pesar de algunas resoluciones. La institución no fomenta el desarrollo profesional debido a limitaciones presupuestarias, aunque se mencionan convenios con otras instituciones para capacitación y charlas motivacionales. Los entrevistados coinciden en que la institución organiza eventos recreativos, como deportes, para reconocer el desempeño laboral, fomentar la participación y mantener un buen ambiente laboral.

En resumen, la falta de buenas relaciones con el jefe puede obstaculizar la comunicación y la toma de decisiones eficientes. Relaciones negativas con los compañeros pueden afectar la coordinación y el intercambio de información, generando un ambiente laboral poco propicio. La ausencia de reconocimientos y la falta de incentivos por parte de la institución pueden desmotivar al personal, comprometiendo el desarrollo profesional y afectando el clima laboral. En conjunto, estas situaciones pueden conducir a un bajo rendimiento, descontento laboral y dificultades en el logro de objetivos organizacionales. La relevancia de estos aspectos radica en la necesidad de fortalecer las relaciones laborales y establecer prácticas que impulsen la motivación y el desarrollo de los empleados para mejorar el rendimiento y la eficacia organizacional. Estos datos se contrastan con los logrados por Navarro (2021) los resultados del estudio indican que las condiciones laborales en la entidad fueron adecuadas, contribuyendo de manera positiva al desempeño de los colaboradores. Otro estudio con el que se vincula es el

presentado por Quispe (2021) es que los factores organizacionales tienen un impacto directo en el desempeño laboral en todas las áreas de la empresa. Se reflexiona sobre el rendimiento laboral como la respuesta de los empleados ante el contenido de sus roles, competencias y actividades, mediado por la relación con la empresa, que debe proporcionar seguridad, bienestar, calidad de vida y una remuneración adecuada, así como relaciones laborales armoniosas, entre otros aspectos. Recomendando la elaboración de un plan de acciones a corto y mediano plazo, que no solo busque mejorar el desempeño laboral, sino que también considere aspectos como el medio ambiente, el clima laboral y la gestión del talento humano. El objetivo es transformar de manera positiva el contexto interno organizacional y otorgar nuevo significado al capital humano. Otro estudio con el que se relacionan los hallazgos fueron los de Sandoval (2021) quien encontró que las condiciones laborales durante el ejercicio profesional de los enfermeros se encuentran presentes diversos factores, tales como económicos, sociales, de salud y seguridad. Estos factores se consideran prioritarios para garantizar un desenvolvimiento adecuado, con el fin de asegurar un nivel deseable de productividad y mejorar la calidad de atención al paciente.

Bajo el contexto anterior, de acuerdo a lo indicado por Luengo y Montoya (2021) profundizan en esta acepción al considerar que las condiciones laborales engloban aspectos abstractos como elementos concretos que conforman el entorno laboral. Por ello es que López et al. (2019) lo conceptualizan como un conjunto de elementos interconectados que perfilan la naturaleza del entorno donde el colaborador realiza sus funciones. Es importante tener en cuenta que conceptualizar las condiciones laborales no implica limitarse al entorno físico en el que gira el trabajador, sino que también abarca elementos intangibles como la calidad del entorno de trabajo, la mentalidad hacia el trabajo y la estructura organizativa, siendo estos factores los que ejercen un gran efecto sobre la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores. Pudiendo finiquitar que estas situaciones están cuidadosamente relacionadas con la seguridad laboral y, en consecuencia, con la mental y física de los trabajadores (Loza, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, Cimo (2023) expresó que las condiciones sociales vienen a ser aquellos factores externos al colaborador que se vinculan con

la interacción y relación con compañeros de trabajo o jefes a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y sin estrés.

La relevancia de esta información radica en subrayar cómo las relaciones laborales, el reconocimiento y los incentivos impactan directamente en el rendimiento, la satisfacción y el cumplimiento de objetivos en la unidad ejecutora. Estos aspectos sociales son fundamentales para mantener un entorno laboral productivo y positivo, destacando la necesidad de abordar los desafíos identificados para mejorar la eficacia y el bienestar de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, la evaluación de las condiciones ambientales en la unidad ejecutora de Apurímac revela desafíos, como la falta de consenso sobre la iluminación y la presencia de limitaciones en ventilación. Aunque la seguridad es gestionada adecuadamente, la carencia de condiciones ambientales favorables podría afectar el bienestar y rendimiento de los trabajadores, destacando la necesidad de mejorar el entorno laboral para evitar repercusiones negativas.
2. En cuanto a las condiciones de tiempo; la carga laboral, la falta de capacitación interna y las remuneraciones insatisfactorias son desafíos identificados en la unidad ejecutora. Estos aspectos impactan negativamente en el bienestar y desempeño de los empleados, especialmente con la adopción de contratos alternativos para obtener ingresos más sustanciales. La necesidad de abordar estas condiciones es crucial para mejorar la eficacia y coordinación laboral.
3. Por último, en cuanto a las condiciones sociales las dinámicas interpersonales en la unidad ejecutora revelan relaciones positivas con los compañeros, pero la falta de reconocimientos y desarrollo profesional afecta el clima laboral. La ausencia de incentivos institucionales puede desmotivar al personal, comprometiendo el rendimiento y dificultando el logro de objetivos organizacionales. Mejorar estas condiciones sociales es esencial para fortalecer el ambiente laboral y alcanzar metas organizacionales.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al administrador de esta unidad ejecutora se sugiere implementar medidas para mejorar la iluminación y ventilación en las oficinas. Esto podría incluir la actualización de la infraestructura y el diseño de las oficinas para garantizar condiciones ambientales más adecuadas. Además, se podría realizar una revisión periódica de las condiciones de seguridad y bienestar, asegurándose de que se cumplan los estándares necesarios.
2. Al administrador en cooperación con el jefe de recursos humanos de esta institución se le sugiere establecer programas de capacitación interna, incluso dentro de las limitaciones presupuestarias, para mejorar las habilidades y eficiencia del personal. Además, de revisar y ajustar las políticas de remuneración para garantizar una compensación justa y proporcional al trabajo realizado. Explorando estrategias que reduzcan la carga laboral y promuevan un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal también podría mejorar el bienestar de los empleados.
3. Al jefe de recursos humanos en conjunto con el departamento de psicología de la entidad se recomienda implementar iniciativas que fortalezcan la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo, introduciendo programas de reconocimiento y desarrollo profesional, incluso en colaboración con otras instituciones, puede motivar al personal y mejorar la satisfacción laboral. Además, la institución podría considerar la implementación de incentivos formales que reconozcan el desempeño destacado de los empleados, contribuyendo así a un clima laboral más positivo.

## REFERENCIAS

- Aguilar-Hernández, P., Acosta-Tzin, J., Raudales-García, E., Andino-González, P., & Sarmiento-Matute, R. (2023). Influencing factors in the quality of work life according to the Theory of Organizational Behavior: Bibliometric analysis. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3). doi:<http://www.doi.org/10.36390/telos253.06>
- Álvarez Saavedra, C. (2021). *Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9316/%C3%81lvarez%20Saavedra,%20Carlos%20Gustavo.pdf?sequence=1>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, vol. 63(no. 2), 204.
- Arias Gonzales, J. (2020a). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias Gonzáles, J. (2020b). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera edición digital ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Arrogante Ramírez, A. B. (2022). *Organización de eventos empresariales* (2a. Edición ed.). Ediciones Paraninfo S.A. Recuperado el 04 de octubre de 2023, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=o4h3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=teor%C3%ADa+de+las+necesidades+de+Maslow+al+2022&ots=RuTHv2TNHy&sig=aC1eeArAVQPyyMdbB-9w50Hz7N0#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20las%20necesidades%20de%20Maslow%20al%202022&f=false>

- Asenjo Salazar, K. (2021). *Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC-2021*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8995/Asenjo%20Salazar%20Kiara%20Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón-Guevara, C., Racines-Cabrera, M., Castañeda-Lasso, G., & Rodríguez-Arboleda, F. (2021). Analysis of the working conditions of Ecuadorian teachers during the pandemic. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.273](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.273)
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Chinchay-Tisoc, L., Cusicanqui-Zavaleta, I., Martínez-Quintanilla, R., & Valdiviezo-López, R. (2022). Enhancement proposal for job satisfaction within the administrative area of an import business in Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
- Cimo, C. (08 de agosto de 2023). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/seguridad-e-higiene-en-el-trabajo/>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. CONCYTEC. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Contreras Carrascal, L. (2023). *Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales en la ciudad de Medellín, en el sector público y privado*. Universidad de Antioquia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/34291>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social* (1° Edición. ed.). Madrid, España: Mc Graw-Hill./Interamerica.

- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., & Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Organizational Culture and Emotional Salary. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7). doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Danel Ruas, O. O. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana.
- Delgado Saldaña, J. (2022). *Estrategias Metodológicas Sustentadas en las Teorías de Maslow y Barnard para Superar los Conflictos Interpersonales Docentes de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui", Distrito Conchán, Provincia de Chota, Año 2018*. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10429>
- Díaz Bazo, C. (2019). Strategies to ensure the quality of qualitative research. The case of articles published in Education journals. *Revista Lusófona de Educación*, 44. doi:<https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle44.02>
- Donayre Trujillo, P. (2023). *Trabajo remoto y condiciones laborales en una entidad del estado de la Región de Ica 2023*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120001/Donayre\\_TPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120001/Donayre_TPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dulanto Quijano, M. (2022). *Condiciones laborales y evaluación del desempeño laboral en épocas de pandemia. De una institución ministerial. 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100101/Dulanto\\_QMT.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100101/Dulanto_QMT.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Elizalde Chamba, W., & Rojo Gutiérrez, M. (2023). Working conditions of oil sector workers and their impact on the well-being of family life in Sucumbíos, Ecuador. *Investigación & Negocios*, 16(27). doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v16i27.189>
- Espinosa, F. (2023). "Tu ahorro es nuestra muerte". Condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en el ámbito estatal. *Revista plaza Pública*(28). Obtenido de <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/1719/1580>

- Estela Paredes, R. (2020). *Investigación Propositiva*. Trujillo: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamerica. Recuperado el 05 de julio de 2021, de <https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Eurofound. (2023). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*. Eurofound. Obtenido de <http://eurofound.link/ef18066>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1). doi:<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gil Narro, J. (2022). *Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial*. Casagrande, 2022. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101729/Gil\\_N\\_JL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101729/Gil_N_JL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Gonzales Sandoval, L. (2022). *Resiliencia y comportamiento organizacional en servidores de salud de un centro materno de Lima Norte, 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99742>
- Gutierrez Cuya, F. (2022). *Uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales en un distrito judicial, 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99706/Gutierr ez\\_CF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99706/Gutierr ez_CF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Heredia Oblitas, R. (2020). *Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54503/Heredi a\\_ORK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54503/Heredi a_ORK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed. ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2023). *Análisis comparativo en el mundo sobre condiciones de trabajo*. ISBL. Obtenido de <https://isbl.eu/2023/05/analisis-comparativo-en-el-mundo-sobre-condiciones-de-trabajo/>
- Ivey, G. (2022). Interpreting hidden meaning in qualitative research interview data: opportunities and challenges. *Qualitative Research in Psychology*, 1. doi:<https://doi.org/10.1080/14780887.2022.2067509>
- López-García, J., García-Herrero, S., Gutiérrez, J., & Mariscal, M. (2019). Psychosocial and Ergonomic Conditions at Work: Influence on the Probability of a Workplace Accident. *BioMed Research International*(1). doi:<https://doi.org/10.1155/2019/2519020>
- Loza Avalos, G. (15 de octubre de 2021). *Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-ejemplos-informe-001811-2021-servir-gpgsc/>
- Luengo-Martínez, C., & Montoya-Cáceres, P. (2021). Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259). doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Ceil Conicet. Recuperado el 03 de octubre de 2023, de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Piscoya Vidaurre, M., & Cárdenas Castro, Y. (2022). *Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021*. Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6938/M.Piscoya\\_a\\_Y.C%c3%a1rdenas\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6938/M.Piscoya_a_Y.C%c3%a1rdenas_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ponce Ramírez, E. (2023). *Estudio comparativo de condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones públicas y privadas de salud, Distrito Metropolitano de Quito 2022*. Universidad Técnica del Norte. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14738/2/PG%201571%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Quezada Castro, M., Castro Arellano, M., Dios Castillo, C., & Quezada Castro, G. (2021). Working conditions in the virtuality of Peruvian university education derived from a pandemic. *Revista Venezolana de Gerencia*(93). Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4047/Maria%20del%20Pilar%20Quezada%20Castro\\_Christian%20Abraham%20Dios%20Castillo\\_Maria%20del%20Pilar%20Quezada%20Castro\\_Guillermo%20Alexander%20Quezada%20Castro\\_Articulo\\_Revista%20Venezola%20de](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4047/Maria%20del%20Pilar%20Quezada%20Castro_Christian%20Abraham%20Dios%20Castillo_Maria%20del%20Pilar%20Quezada%20Castro_Guillermo%20Alexander%20Quezada%20Castro_Articulo_Revista%20Venezola%20de)
- Radio Programas del Peru. (2022). *Día del Trabajo: ¿Cuáles son las condiciones laborales en el Perú?* RPP. Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/dia-del-trabajo-cuales-son-las-condiciones-laborales-en-el-peru-noticia-1402141?ref=rpp>
- Ramírez Agurto, J., & Tesén Arroyo, J. (2022). Interpersonal relationships and educational quality. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8356012.pdf>
- Raraz-Vidal, J., Allpas-Gomez, H., Torres-Salome, F., Cabrera-Patiño, W., Alcántara-Leyva, L., Ramos-Gómez, R., . . . Raraz-Vidal, O. (2021). Work conditions and personal protective equipment against COVID-19 in health personnel. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2). doi:<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>
- Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1). doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Shea, T. (2022). The potential for qualitative triangulation to mitigate investigative negligence. *Police Practice and Research*, 23(2). doi:<https://doi.org/10.1080/15614263.2021.1915786>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. Mexico D.F.: Editorial Limusa S.A.

Vasconcelos, S., Menezes, P., Ribeiro, M., & Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *SciELO*, 1. Obtenido de <https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/>

Vásquez Álvarez , J. (2022). *Condiciones de trabajo y salud en la empresa financiera Insotec del Ecuador*. Universidad De Las Américas. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14741/1/UDLA-EC-TMGIS-2023-35.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de categorización

| Categoría |                       | Sub Categorías |                         | Indicadores |                           | Cuestionario |
|-----------|-----------------------|----------------|-------------------------|-------------|---------------------------|--------------|
| Código    | Nombre                | Código         | Nombre                  | Código      | Nombre                    |              |
| C.1       | Condiciones laborales | C.1.1.         | Condiciones ambientales | C.1.1.1     | Iluminación               | 1            |
|           |                       |                |                         | C.1.1.2     | Ventilación               | 2            |
|           |                       |                |                         | C.1.1.3     | Ruido                     | 3            |
|           |                       |                |                         | C.1.1.4     | Temperatura               | 4            |
|           |                       |                |                         | C.1.1.5     | Seguridad                 | 5            |
|           |                       | C.1.2.         | Condiciones de tiempo   | C.1.2.1     | Carga laboral             | 6            |
|           |                       |                |                         | C.1.2.2     | Remuneración              | 7            |
|           |                       |                |                         | C.1.2.3     | Jornada laboral           | 8            |
|           |                       | C.1.3.         | Condiciones sociales    | C.1.3.1     | Relaciones con el jefe    | 9            |
|           |                       |                |                         | C.1.3.2     | Relaciones con compañeros | 10           |
|           |                       |                |                         | C.1.3.3     | Relaciones con la entidad | 11           |

## Anexo 02. Matriz de consistencia

| Título: Análisis de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023   |   |   |                           |                 |
|---|---|---|---------------------------|-----------------|
| Problemas   | Objetivos   | Categoría e indicadores                 |                           |                 |
| <b>Problema general</b>   | <b>Objetivo general</b>   | <b>Categoría: Condiciones laborales</b> |                           |                 |
| ¿Cuál es situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023?  | Analizar la situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023                                    | <b>Sub categoría</b>                    | <b>Indicador</b>          | <b>Ítem</b>     |
| <b>Problemas específicos</b>  | <b>Objetivos específicos</b>  | Condiciones ambientales                 | Iluminación               | 1               |
|   |   |   | Ventilación               | 2               |
|   |   |   | Ruido                     | 3               |
|   |   |   | Temperatura               | 4               |
|   |   |   | Seguridad                 | 5               |
| PE1: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023? | OE1: Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023 | Condiciones de tiempo                   | Carga laboral             | 6               |
|   |   |   | Remuneración              | 7               |
|   |   |   | Jornada laboral           | 8               |
| PE2: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023?   | OE2: Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023   | Condiciones sociales                    | Relaciones con el jefe    | 9               |
|   |   |   | Relaciones con compañeros | 10              |
|   |   |   | Relaciones con la entidad | 11              |
| PE3: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023?    | OE3: Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023    | <b>Técnica e instrumento</b>            | <b>Participantes</b>      |                 |
|   |   | <b>Técnica</b>                          | Entrevista                | 6 colaboradores |
|   |   | <b>Instrumento</b>                      | Guía de entrevista        |                 |

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE CONDICIONES LABORALES

|   |
|---|
| <b>Trabajo de investigación:</b> Análisis de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023  |
| <b>Lugar y fecha:</b>   |
| <b>Entrevistado/a:</b>  |
| <b>Función:</b>   |
| <b>Entrevistadora:</b> Alarcón Guillén, Cristina  |
| <b>Objetivo general:</b> Analizar la situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023   |
| <b>Categoría 1:</b> Condiciones laborales   |
| <b>Sub categoría:</b> Condiciones ambientales <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cómo se da la iluminación en su lugar de trabajo?</li><li>2. ¿Cómo es el sistema de ventilación en su lugar de trabajo?</li><li>3. ¿Cómo considera que se gestiona o controla el nivel de ruido en su lugar de trabajo?</li><li>4. ¿Cómo se mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada de trabajo?</li><li>5. ¿Cómo considera que se pueden evitar riesgos de enfermedades, laborales o estructurales en su lugar de trabajo?</li></ol> |
| <b>Sub categoría:</b> Condiciones de tiempo <ol style="list-style-type: none"><li>6. ¿Cómo se distribuye la carga de trabajo en su oficina a fin de que sea proporcional?</li><li>7. ¿Cómo considera que se genera la retribución económica en su lugar de trabajo a fin de que sea justa acorde a sus labores?</li><li>8. ¿Cómo se capacita al personal para mejorar el desempeño en su jornada laboral?</li></ol>   |
| <b>Sub categoría:</b> Condiciones sociales <ol style="list-style-type: none"><li>9. ¿De qué manera se relaciona con su jefe(s) a fin de mejorar su condición laboral?</li><li>10. ¿De qué manera se relaciona con sus compañeros de trabajo para poder desempeñar mejor sus funciones laborales?</li><li>11. ¿De qué manera la entidad donde labora reconoce su trabajo o fomenta su desarrollo profesional?</li></ol>  |



**Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

| Escala / Área / Variable / Categoría | Subescala (dimensiones / subcategorías) | Definición  |
|--------------------------------------|---|---|
| Condiciones laborales                | Condiciones ambientales                 | <b>Condiciones ambientales:</b> las cuales vienen a ser toda la gama de elementos que convergen dentro del centro de trabajo que le permiten al colaborador poder desempeñar sus funciones de forma eficiente. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Álvarez, 2021)                               |
|                                      | Condiciones de tiempo                   | <b>Condiciones de tiempo:</b> la cual se determinan por la amplitud de las jornadas de trabajo, mismas que deben ser acordes a lo condicionado por ley con una remuneración acorde al servicio recibido. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Cimo, 2023)  |
|                                      | Condiciones sociales                    | <b>Condiciones sociales:</b> las cuales vienen a ser aquellos factores externos al colaborador que se vinculan con la interacción y relación con compañeros de trabajo o jefes a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y sin estrés. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Cimo, 2023) |

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador  |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.   |
|  | 2. Bajo nivel   | El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.   |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.  |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.   |
|  | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                    | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.   |
|  | 2. Bajo nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Lea con detenimiento los ítems y califique su valoración en una escala del 1 al 4, así también solicito brinde las observaciones que considere pertinentes.

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

**Dimensiones del instrumento:**

Primera dimensión/subcategoría: Condiciones ambientales

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Iluminación | ¿Cómo califica la iluminación en su lugar de trabajo?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ventilación | ¿Cómo es el sistema de ventilación en su lugar de trabajo?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ruido       | ¿Cómo considera que se gestiona o controla el nivel de ruido en su lugar de trabajo?                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Temperatura | ¿Cómo se mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada de trabajo?                                | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Seguridad   | ¿Cómo considera que se pueden evitar riesgos de enfermedades laborales o estructurales en su lugar de trabajo? | 4        | 4          | 4          |                                   |

Segunda dimensión/subcategoría: Condiciones de tiempo

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores     | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Carga laboral   | ¿Cómo se distribuye la carga de trabajo en su oficina a fin de que sea proporcional?                                       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Remuneración    | ¿Cómo considera que se genera la retribución económica en su lugar de trabajo a fin de que sea justa acorde a sus labores? | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Jornada laboral | ¿Cómo se capacita al personal para mejorar el desempeño en su jornada laboral?   | 4        | 4          | 4          |                                   |

Tercera dimensión/subcategoría: Condiciones sociales

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores               | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Relaciones con el jefe    | ¿De qué manera se relaciona con su jefe(s) a fin de mejorar su condición laboral?                              | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Relaciones con compañeros | ¿De qué manera se relaciona con sus compañeros de trabajo para poder desempeñar mejor sus funciones laborales? | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Relaciones con la entidad | ¿De qué manera la entidad donde labora reconoce su trabajo o fomenta su desarrollo profesional?                | 4        | 4          | 4          |                                   |



Dr. Nolasco Labajos, Fernando Alexis  
DNI: 40086182

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO<br/>ALEXIS<br/>DNI 40086182</b></p> | <p><b>MAESTRO EN EDUCACION<br/>APRENDIZAJE Y DESARROLLO HUMANO</b></p> <p>Fecha de diploma: 14/01/2011<br/>Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***)<br/>Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p><b>UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA<br/>S.A.<br/>PERU</b></p>   |
| <p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO<br/>ALEXIS<br/>DNI 40086182</b></p> | <p><b>LICENCIADO EN EDUCACION<br/>SECUNDARIA<br/>HISTORIA Y GEOGRAFIA</b></p> <p>Fecha de diploma: 25/01/2001<br/>Modalidad de estudios: -</p>  | <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO<br/>VILLARREAL<br/>PERU</b></p> |
| <p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO<br/>ALEXIS<br/>DNI 40086182</b></p> | <p><b>BACHILLER EN EDUCACION</b></p> <p>Fecha de diploma: 23/06/2000<br/>Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***)<br/>Fecha egreso: Sin información (***)</p>                                   | <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO<br/>VILLARREAL<br/>PERU</b></p> |
| <p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO<br/>ALEXIS<br/>DNI 40086182</b></p> | <p><b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b></p> <p>Fecha de diploma: 20/07/20<br/>Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/01/2017<br/>Fecha egreso: 19/01/2020</p>   | <p><b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br/>PERU</b></p>             |



**Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

| Escala / Área / Variable / Categoría | Subescala (dimensiones / subcategorías) | Definición  |
|--------------------------------------|---|---|
| Condiciones laborales                | Condiciones ambientales                 | <b>Condiciones ambientales:</b> las cuales vienen a ser toda la gama de elementos que convergen dentro del centro de trabajo que le permiten al colaborador poder desempeñar sus funciones de forma eficiente. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Álvarez, 2021)                               |
|                                      | Condiciones de tiempo                   | <b>Condiciones de tiempo:</b> la cual se determinan por la amplitud de las jornadas de trabajo, mismas que deben ser acordes a lo condicionado por ley con una remuneración acorde al servicio recibido. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Cimo, 2023)  |
|                                      | Condiciones sociales                    | <b>Condiciones sociales:</b> las cuales vienen a ser aquellos factores externos al colaborador que se vinculan con la interacción y relación con compañeros de trabajo o jefes a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y sin estrés. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Cimo, 2023) |

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador  |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.   |
|  | 2. Bajo nivel   | El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.   |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.  |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.   |
|  | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                    | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.   |
|  | 2. Bajo nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Lea con detenimiento los ítems y califique su valoración en una escala del 1 al 4, así también solicito brinde las observaciones que considere pertinentes.

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

**Dimensiones del instrumento:**

Primera dimensión/subcategoría: Condiciones ambientales

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Iluminación | ¿Cómo califica la iluminación en su lugar de trabajo?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ventilación | ¿Cómo es el sistema de ventilación en su lugar de trabajo?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ruido       | ¿Cómo considera que se gestiona o controla el nivel de ruido en su lugar de trabajo?                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Temperatura | ¿Cómo se mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada de trabajo?                                | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Seguridad   | ¿Cómo considera que se pueden evitar riesgos de enfermedades laborales o estructurales en su lugar de trabajo? | 4        | 4          | 4          |                                   |

Segunda dimensión/subcategoría: Condiciones de tiempo

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores     | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Carga laboral   | ¿Cómo se distribuye la carga de trabajo en su oficina a fin de que sea proporcional?                                       | 4        | 4          | 4          |                                |
| Remuneración    | ¿Cómo considera que se genera la retribución económica en su lugar de trabajo a fin de que sea justa acorde a sus labores? | 4        | 4          | 4          |                                |
| Jornada laboral | ¿Cómo se capacita al personal para mejorar el desempeño en su jornada laboral?   | 4        | 4          | 4          |                                |

Tercera dimensión/subcategoría: Condiciones sociales

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores               | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Relaciones con el jefe    | ¿De qué manera se relaciona con su jefe(s) a fin de mejorar su condición laboral?                              | 4        | 4          | 4          |                                |
| Relaciones con compañeros | ¿De qué manera se relaciona con sus compañeros de trabajo para poder desempeñar mejor sus funciones laborales? | 4        | 4          | 4          |                                |
| Relaciones con la entidad | ¿De qué manera la entidad donde labora reconoce su trabajo o fomenta su desarrollo profesional?                | 4        | 4          | 4          |                                |

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA  
BASTIDAS DE APURÍMAC  
Mgt. Hermenegildo Chaccara Huachaca  
DOCENTE

Mag. Hermenegildo Chaccara Huachaca  
DNI: 41646792

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>CHACCARA HUACHACA,<br/>HERMENEGILDO<br/>DNI 41646792</b></p> | <p><b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 27/01/2012<br/>Modalidad de estudios: -</p>  | <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL<br/>MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC<br/>PERU</b></p> |
| <p><b>CHACCARA HUACHACA,<br/>HERMENEGILDO<br/>DNI 41646792</b></p> | <p><b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 04/11/2011<br/>Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***)<br/>Fecha egreso: Sin información (***)</p>   | <p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL<br/>MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC<br/>PERU</b></p> |
| <p><b>CHACCARA HUACHACA,<br/>HERMENEGILDO<br/>DNI 41646792</b></p> | <p><b>TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN MARKETING DIGITAL</b></p> <p>Fecha de Diploma: 25/04/2019<br/>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCIMIENTO</li> </ul> <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 16/01/2020</p> <p>Modalidad de estudios:<br/>Duración de estudios:</p> | <p><b>UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS<br/>ESPAÑA</b></p>                         |

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista sobre 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  | María del Rosario Sandoval Coronado                         |                    |
| Grado profesional  | Maestro (X)   | Doctor ( )         |
| Área de formación académica                                | Clínica ( )   | Social ( )         |
|  | Educativa ( )   | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional                           | Secretaría General<br>Planificación y PPTD<br>Contabilidad. |                    |
| Institución donde labora                                   | Sub Región de Chincheros                                    |                    |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | De 2 a 4 años ( )   |                    |
|  | Más de 5 años (X)   |                    |
| Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde) |   |                    |

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 de la Prueba  | Guía de entrevista sobre Condiciones Laborales  |
| Autor                | Alarcón Guillén, Cristina   |
| Procedencia          | Apurímac  |
| Administración       | Presencial o virtual  |
| Tiempo de aplicación | 20 minutos  |
| Ámbito de aplicación | Público   |
| Significación        | El objetivo del instrumento es Analizar la situación de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023 |

**Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

| Escala / Área / Variable / Categoría | Subescala (dimensiones / subcategorías) | Definición  |
|--------------------------------------|---|---|
| Condiciones laborales                | Condiciones ambientales                 | <b>Condiciones ambientales:</b> las cuales vienen a ser toda la gama de elementos que convergen dentro del centro de trabajo que le permiten al colaborador poder desempeñar sus funciones de forma eficiente. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Álvarez, 2021)                               |
|                                      | Condiciones de tiempo                   | <b>Condiciones de tiempo:</b> la cual se determinan por la amplitud de las jornadas de trabajo, mismas que deben ser acordes a lo condicionado por ley con una remuneración acorde al servicio recibido. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Cimo, 2023)  |
|                                      | Condiciones sociales                    | <b>Condiciones sociales:</b> las cuales vienen a ser aquellos factores externos al colaborador que se vinculan con la interacción y relación con compañeros de trabajo o jefes a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y sin estrés. (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2021; Cimo, 2023) |

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador  |
|--|---|--|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.   |
|  | 2. Bajo nivel   | El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.   |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.  |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.   |
|  | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                    | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.   |
|  | 2. Bajo nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.   |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Lea con detenimiento los ítems y califique su valoración en una escala del 1 al 4, así también solicito brinde las observaciones que considere pertinentes.

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

**Dimensiones del instrumento:**

Primera dimensión/subcategoría: Condiciones ambientales

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones ambientales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Iluminación | ¿Cómo califica la iluminación en su lugar de trabajo?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ventilación | ¿Cómo es el sistema de ventilación en su lugar de trabajo?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ruido       | ¿Cómo considera que se gestiona o controla el nivel de ruido en su lugar de trabajo?                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Temperatura | ¿Cómo se mantiene una temperatura adecuada a lo largo de la jornada de trabajo?                                | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Seguridad   | ¿Cómo considera que se pueden evitar riesgos de enfermedades laborales o estructurales en su lugar de trabajo? | 4        | 4          | 4          |                                   |

Segunda dimensión/subcategoría: Condiciones de tiempo

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones de tiempo de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Carga laboral | ¿Cómo se distribuye la carga de trabajo en su oficina a fin de que sea proporcional? | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                 |  |   |   |   |  |
|-----------------|--|---|---|---|--|
| Remuneración    | ¿Cómo considera que se genera la retribución económica en su lugar de trabajo a fin de que sea justa acorde a sus labores? | 4 | 4 | 4 |  |
| Jornada laboral | ¿Cómo se capacita al personal para mejorar el desempeño en su jornada laboral?   | 4 | 4 | 4 |  |

Tercera dimensión/subcategoría: Condiciones sociales

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones sociales de las condiciones laborales en una unidad ejecutora de Apurímac, 2023

| Indicadores               | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Relaciones con el jefe    | ¿De qué manera se relaciona con su jefe(s) a fin de mejorar su condición laboral?                              | 4        | 4          | 4          |                                |
| Relaciones con compañeros | ¿De qué manera se relaciona con sus compañeros de trabajo para poder desempeñar mejor sus funciones laborales? | 4        | 4          | 4          |                                |
| Relaciones con la entidad | ¿De qué manera la entidad donde labora reconoce su trabajo o fomenta su desarrollo profesional?                | 4        | 4          | 4          |                                |

(Firma)



(Nombre completo)..... María del Rosario Sandoval Coronado

DNI N°..... 17634002

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado  | Grado o Título  | Institución  |
|---|---|--|
| <p><b>SANDOVAL CORONADO,<br/>MARIA DEL ROSARIO<br/>DNI 17634002</b></p> | <p><b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 22/11/17<br/>Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 15/03/2005<br/>Fecha egreso: 18/12/2015</p> | <p><b>UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE</b><br/><i>PERU</i></p> |
| <p><b>SANDOVAL CORONADO,<br/>MARIA DEL ROSARIO<br/>DNI 17634002</b></p> | <p><b>CONTADOR PÚBLICO</b></p> <p>Fecha de diploma: 28/05/19<br/>Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p>  | <p><b>UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE</b><br/><i>PERU</i></p> |
| <p><b>SANDOVAL CORONADO,<br/>MARIA DEL ROSARIO<br/>DNI 17634002</b></p> | <p><b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Fecha de diploma: 13/02/23<br/>Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/04/2021<br/>Fecha egreso: 01/09/2022</p>                    | <p><b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b><br/><i>PERU</i></p>             |