



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de
trabajo de los inspectores del trabajo de la
superintendencia nacional de fiscalización laboral –
Lima, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Norma Marlene Cárdenas Peralta

ASESOR:

Mgt. Jorge Luis Albarrán Gil

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ
2016

Página del jurado

PIP

Dr. Edwin Martínez López

PRESIDENTE

PIP

Mgtr. Jorge Luis Albarrán Gil

VOCAL

x Noemí Jilca

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

SECRETARIO

Dedicatoria:

A mis hijos porque fueron mi fortaleza cada día, y a mi familia por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación profesional recibida.

A mis profesores de la maestría por sus sabias enseñanzas.

A mis compañeros de la universidad Cesar Vallejo por permitirme compartir grandes momentos de aprendizaje mutuo.

A mis compañeros de trabajo por su colaboración en el desarrollo de esta tesis.

Declaración de autoría

Yo, Norma Marlene Cárdenas Peralta, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral– Lima, 2015” presentada, en 140 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución Directoral N° 0298-2016-UCV-L-EPG. Lima, 16 de mayo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de febrero del 2018



Firma

Norma Marlene Cárdenas Peralta

DNI: 09640980

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral– Lima, 2015”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral– Lima, 2015.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Trabajos previos internacionales	18
1.2.2 Trabajos previos nacionales	21
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Variable desempeño laboral	24
1.3.2 Variable condiciones de trabajo	32
1.4 Formulación del problema	50
1.4.1 Problema general	50
1.4.2 Problemas específicos	50
1.5 Justificación del estudio	51
1.5.1 Justificación teórica	52
1.5.2 Justificación practica	52
1.5.3 Justificación metodológica	52
1.5.4 Justificación social	52
1.6 Hipótesis	53
1.6.1 Hipótesis general	53
1.6.2 Hipótesis específicas	53
1.7 Objetivos	54

1.7.1	Objetivo general	54
1.7.2	Objetivos específicos	54
II.	Método	55
2.1	Diseño de investigación	56
2.2	Variables, operacionalización	59
2.2.1	Variables	59
2.2.2	Operacionalización	61
2.3	Población y muestra	63
2.3.1	Población	63
2.3.2	Muestra	63
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	64
2.5	Métodos de análisis de datos	69
2.6	Aspectos éticos	71
III:	Resultados	72
3.1	Análisis descriptivo de los resultados	73
3.2	Contrastación de hipótesis	81
IV:	Discusión	87
V:	Conclusiones	91
VI:	Recomendaciones	93
VII.	Referencias	94
	Anexos	102
Anexo 1	Artículo científico	103
Anexo 2	Matriz de consistencia	115
Anexo 3	Instrumentos de medición	116
Anexo 4	Validación de los instrumentos	119
Anexo 5	Base de datos de confiabilidad	127
Anexo 6	Base de datos del estudio	129
Anexo 7	Interpretación de correlación de variables	138

Índice de tablas

N°	Tabla	Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	61
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable condiciones de trabajo	62
Tabla 3	Población de estudio	63
Tabla 4	Resultados de validez de la variable desempeño laboral	66
Tabla 5	Resultados de validez de la variable condiciones de trabajo	67
Tabla 6	Confiabilidad de la variable desempeño laboral	68
Tabla 7	Confiabilidad de la variable condiciones de trabajo	68
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	73
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión desempeño interpersonal	74
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la dimensión desempeño organizacional	75
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la dimensión desempeño proactivo	76
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la variable condiciones de trabajo	77
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de empleo	78
Tabla 14	Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones ambientales	79
Tabla 15	Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones de seguridad y prevención	80
Tabla 16	Correlación de desempeño laboral y condiciones de trabajo	82

Tabla 17	Correlación de desempeño laboral y condiciones de empleo	83
Tabla 18	Correlación de desempeño laboral y condiciones ambientales	84
Tabla 19	Correlación de desempeño laboral y condiciones de seguridad y prevención	85

Índice de figuras

N°	Figura	Pág.
Figura 1	Correlación de variables	59
Figura 2	Distribución porcentual según nivel de desempeño laboral	73
Figura 3	Distribución porcentual según nivel de desempeño interpersonal	74
Figura 4	Distribución porcentual según nivel de desempeño organizacional	75
Figura 5	Distribución porcentual según nivel de desempeño proactivo	76
Figura 6	Distribución porcentual según nivel de condiciones de trabajo	77
Figura 7	Distribución porcentual según nivel de condiciones de empleo	78
Figura 8	Distribución porcentual según nivel de condiciones ambientales	79
Figura 9	Distribución porcentual según nivel de condiciones de seguridad y prevención	80

Resumen

La investigación “Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral– Lima, 2015”, tuvo como propósito determinar la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo para luego elaborar propuestas de mejora y presentarlas a las autoridades de la institución.

La investigación fue de tipo aplicado, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 108 inspectores de una población de 187 que laboran en la Intendencia Lima de la SUNAFIL. Las variables usadas fueron el desempeño laboral y las condiciones de trabajo, en su operacionalización se tuvieron en cuenta sus dimensiones e indicadores. Se utilizó como técnica la encuesta. Para recolectar los datos se utilizaron cuestionarios para cada una de las variables. La validez de los instrumentos fue dada por el juicio de expertos en el nivel de muy alta. Su confiabilidad se determinó mediante la prueba de Alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,505$, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados señalan que existe relación significativa entre las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo.

Palabras claves: desempeño laboral, condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones de seguridad y prevención.

Abstract

The research "Relationship between job performance and working conditions of labor inspectors of the National Superintendency of Labor Inspection - Lima, 2015", had as purpose to determine the relationship between work performance and working conditions to then develop proposals of improvement and present them to the authorities of the institution.

The research was of applied type, the level was descriptive correlational and the design used was non-experimental, cross-sectional. The sample was intentional and was made up of 108 inspectors from a population of 187 who work in the Lima Intendancy of SUNAFIL. The variables used were work performance and working conditions, in their operationalization their dimensions and indicators were taken into account. The survey was used as a technique. To collect the data, questionnaires were used for each of the variables. The validity of the instruments was given by expert judgment at the very high level. Its reliability was determined by the Cronbach's Alpha test. Data processing was carried out with the SPSS software (version 22). Performed the descriptive analysis and the correlation through Spearman's Rho coefficient, with a result of $Rho = 0.505$, interpreted as a moderate relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the hypothesis is rejected null

The results indicate that there is a significant relationship between the variables of work performance and working conditions.

Keywords: work performance, employment conditions, environmental conditions, safety conditions and prevention.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

Dentro de los conflictos sociales, uno de los más álgidos es el laboral, es decir, el que tiene que ver con los problemas que se presentan entre empleador y trabajador, básicamente debido a incumplimientos de los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores.

En el ámbito histórico y con relación directa con la Inspección del Trabajo, podemos decir que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se crea en 1919 en el marco del Tratado de Versalles. Este tratado estableció la obligación de los Estados miembros de organizar un servicio de inspección con el fin de asegurar la aplicación de la legislación social.

En Colombia, la Inspección del Trabajo tuvo su primera manifestación en 1923 a través de la Ley n° 83, cuando se organizó por primera vez un Sistema de Inspección de Trabajo. Esta Ley estaba basada en el acto legislativo n° 1 de 1918, que reformó la Constitución de 1886.

En Chile, hubo primero un surgimiento de su legislación laboral en el siglo XX, específicamente hasta 1923 y entre 1924-1934 hubo un inicio y desarrollo de la Inspección del Trabajo.

La Inspección Laboral, es decir la fiscalización del cumplimiento de derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de normas de empleo entre otras, es una exigencia internacional acogida por nuestro país, a través de la suscripción del convenio n° 81 (Convenio sobre la Inspección del Trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestro país ha suscrito otros convenios de la OIT, relativos al trabajo y empleo, así como a la fiscalización de éstos. Por su parte, la OIT no se ha limitado a la dación de estos convenios sino que también ha emitido recomendaciones con relación a este convenio n° 81 y a otros en materia laboral.

Con la finalidad de potenciar la fiscalización laboral, en el Perú, el gobierno de turno (2011-2016) creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) la misma que entró en funcionamiento en abril del 2014. Sin embargo, esta institución viene presentando graves problemas en su interior como son el insuficiente número de Inspectores de Trabajo a nivel nacional y la falta de

recursos materiales y logísticos para asegurar óptimas condiciones de trabajo, además se agrega a ello la falta de estabilidad organizacional producto de los constantes cambios de la persona que debe representar a esta Superintendencia, lo cual obviamente influye en el desempeño del personal que se tiene contratado.

Como se ha señalado, uno de sus principales problemas es el número insuficiente de Inspectores de Trabajo. En la actualidad la SUNAFIL está conformada por un total de 400 Inspectores a nivel nacional, de los cuales 105 son Inspectores del Trabajo (con facultades para inspeccionar a todo tipo de empresas), 275 son Inspectores Auxiliares (con facultades para inspeccionar solamente microempresas y pequeñas empresas, las que en su mayoría no son competencia de la SUNAFIL, sino de los gobiernos regionales) y 20 son Supervisores (que realizan labores de supervisión). Como se advierte la SUNAFIL solo cuenta con 105 Inspectores con todas las facultades para inspeccionar, cuando la Organización Internacional del Trabajo OIT ha recomendado que el Perú debería tener un promedio de 2 mil Inspectores. Según esta cifra tendríamos apenas el 5% de la capacidad inspectiva necesaria. Lo que se agrava con la falta de ascensos que permitan a los inspectores auxiliares tener el cargo de Inspectores del Trabajo.

A la falta del número mínimo necesario de Inspectores de Trabajo se suma la falta de recursos materiales: la SUNAFIL no cuenta con un local propio ni mobiliario adecuado en número como en calidad que permita que el personal del sistema inspectivo pueda desempeñar adecuadamente sus labores. En la actualidad la SUNAFIL funciona en el edificio del MTPE en condiciones de hacinamiento y con mobiliario inadecuado e insuficiente para la atención de trabajadores y empleadores que asisten diariamente.

Se ha contratado a 91 inspectores auxiliares más, lo cual resulta insuficiente, el lugar de trabajo es el mismo pero con más personas, los requerimientos lógicos han aumentado tanto en tipo de materiales como en la cantidad de los mismos. También ha aumentado el número de usuarios y por ende la cantidad de empresas a fiscalizar. Si bien se han incrementado las remuneraciones, la falta de adecuadas condiciones de trabajo vienen influenciando en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo.

Estos problemas se ven agravados por la falta de estabilidad organizacional que la SUNAFIL viene sufriendo, ya que a poco más de un año de funcionamiento, tiene ya un total de 4 Superintendentes en su jefatura, lo que evidencia la falta de una política continua de ejecución y la falta de gestión responsable, pues cada cambio de autoridad significa un retroceso o cambio de rumbo en sus políticas.

En el Perú, hasta hoy no se cuenta con estadísticas oficiales sobre condiciones laborales, solo se han realizado estudios de casos para determinados sectores.

1.2 Trabajos previos

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes en las bibliotecas de diferentes instituciones educativas nacionales y medios informáticos electrónicos. De las cuales, por relacionarse con el tema o con una de las variables en estudio se tomó pertinente describir los siguientes:

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Delgado (2012) en su tesis "*Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*", en la cual se ha trabajado como muestra con la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada a 11,054 trabajadores, y con instrumentos validados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se concluye que las características de los trabajadores que se asocian significativamente a una percepción negativa del trabajo sobre la salud, fueron la edad, el bajo nivel de educación, la nacionalidad española, la actividad laboral en comercio, hostelería, empresa o construcción, trabajadores con empresa propia o que trabajan en empresa privada, trabajadores a jornada completa con más de 40 horas semanales o que prolongan su jornada de trabajo, que han sufrido un accidente de trabajo o están en proceso de reconocimiento de una enfermedad profesional y que se encuentran expuestos a riesgos en el trabajo. Dicha tesis tiene relación con la presente investigación respecto de la variable condiciones de trabajo.

Arratia (2010) en su tesis "*Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile*", tiene como objetivo establecer de qué manera los docentes perciben que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son factores que inciden en sus desempeños laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la evaluación de desempeño docente en Chile. La investigación es de tipo descriptivo. El enfoque metodológico es cualitativo. La técnica utilizada es la entrevista semi estructurada. Concluye que debido a que los docentes no tienen total conciencia de sus condiciones de trabajo, perciben que la satisfacción

laboral y las condiciones materiales de trabajo no son aspectos que influyan directamente en sus desempeños laborales. De todos modos identifican dos elementos que actúan como mediadores y en ese sentido influirían en el desarrollo profesional: la vocación como eje esencial de su profesión y el contexto en el cual se desempeñan como factor fundamental de su desempeño.

La Torre (2011) en su tesis titulada *“La Gestión de los Recursos Humanos y el desempeño laboral”*, tiene como objetivo, analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Se utilizó una metodología cuantitativa, a partir de un estudio de campo con diseño transversal que pretendía analizar la situación laboral y el bienestar psicológico de trabajadores europeos bajo distintas situaciones de empleo en el marco del proyecto psycones, (psychological contract across employment situations) proyecto internacional que incluyó a varios países europeos como Reino Unido, Alemania, España, Bélgica, Holanda y Suiza. El procedimiento para recolectar los datos fue el mismo en todos los países participantes en el proyecto. Se diseñó un cuestionario patrón en inglés que fue traducido por medio del procedimiento de “traslativos/back traslation” en cada uno de los países participantes. El estudio concluyó que las prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas.

Ramírez, (2013) presenta la tesis denominada *“Diseño del trabajo y desempeño laboral individual”*, que tiene como objetivo fundamental aportar evidencia empírica acerca de la amplitud e intensidad de la relación entre diseño del trabajo y desempeño laboral individual, constituyéndose quizá en la primera tesis que toca estas dos variables en forma conjunta. Utiliza un diseño de tipo ex post facto que según Kerlinger (1984) es una búsqueda sistemática y empírica en la que el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o porque eran intrínsecamente no manipulables. Utiliza como instrumento el cuestionario en la escala Likert. En relación con el desempeño laboral individual concluye que es un constructo de naturaleza multidimensional por lo que es posible delimitarlo operacionalmente en

cuatro componentes independientes y generalizables a distintos puestos y roles de trabajo: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo.

Peraza y Chaviel (2008) en su tesis *“Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos en el desempeño del personal administrativo y obrero del edificio de aulas del decanato de administración y contaduría de la Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado (UCLA)”*, señala como objetivo general: diagnosticar la condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos en el desempeño del personal administrativo y obrero del edificio de aulas del decanato de administración y contaduría de la UCLA. Es una investigación de campo de carácter descriptivo, aplico un cuestionario a la muestra seleccionada, que por ser finita es igual a la población (9 sujetos del área administrativa y 3 sujetos del personal obrero). Dicho cuestionario fue diseñado con 21 preguntas dicotómicas y 2 preguntas abiertas, evaluado y aprobado por medio de la técnica de juicios de expertos, lo que le imprimió confianza y validez al instrumento. Los resultados de la investigación están expresados mediante gráficos, que luego de ser interpretados, se determinó que su desempeño laboral se ve afectado y que existe un conocimiento medio de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) por parte de los trabajadores del decanato de administración y contaduría, también que las condiciones y medio ambiente de trabajo que les rodea, no están acordes a las necesidades reales, por lo que, la labor de los administradores y contadores de la UCLA, es acatar la norma jurídica establecida y hacerla cumplir en todas las organizaciones, pues como gerentes, poseen la más importante herramienta, que es el conocimiento. También señalan que los trabajadores al observar mejoras en las instalaciones de su centro de trabajo y comprensión de sus necesidades, el desempeño en su sitio y puesto de trabajo podrían optimizarse considerablemente.

Pablo (2011) en su tesis doctoral *“Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria”* considera como su objetivo general evaluar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria y como objetivos específicos los siguientes: a) Identificar Factores de Riesgo en el medio ambiente y condiciones de trabajo; b) Proponer

medidas correctivas en las condiciones y medio ambiente de trabajo y c) Realizar propuestas de prevención. Plantea como hipótesis de trabajo que es posible la reducción y eliminación de factores de riesgo del medio ambiente y condiciones de trabajo, mediante la utilización de distintas medidas de prevención. El tipo de estudio fue observacional descriptivo, se utilizó herramientas de investigación, como la observación, la entrevista y la encuesta. Como resultados se logró concientizar al equipo de Salud (cliente interno) sobre la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo identificando factores de riesgo en el medio ambiente y condiciones de trabajo; se solicitó más personal, (sobre todo administrativos), para la atención al público, otorgándose los mismos por las autoridades municipales de salud, facilitando la tarea del equipo; se facilitaron los turnos y estudios a la gente, con llamados telefónicos a hospitales, mejorando la atención de estos y evitando la demanda rechazada, mediante un trabajo en colaboración con hospitales, en los que se consensuaron pautas y normas para trabajar en conjunto, por otro lado esto disminuyó la carga psíquica de los integrantes del Centro de Atención Primaria; se informatizó el Centro de Salud (a pedido del equipo del mismo) y en concordancia con donaciones de P.C. a la Municipalidad, que favoreció el trabajo administrativo; se logró trabajar más en equipo, comprendiendo la importancia de la multidisciplina para el abordaje de la problemática de las CyMAT. Mejoró la Satisfacción de la gente, sobre todo en lo referente a la atención.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Silva y Salazar (2014) en su tesis *“El servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y su relación con las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2014”*, el tipo de investigación que utiliza es básica, con un nivel descriptivo, el diseño fue no experimental transversal y correlacional, trabajo con una muestra de 84 trabajadores del taller de la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario cerrado tipo escala de Likert, validados por criterio de jueces expertos, donde se encontró que entre los principales resultados la variable servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada está relacionada directamente

con la variable condiciones de trabajo, según la correlación de Spearman, representando esta una correlación moderada entre las variables y siendo significativa, asimismo concluye que existe una relación significativa directa y positiva con un valor Rho de Spearman de ,555 entre la variable servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y las condiciones de trabajo a un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ y $p=0.000$.

Donayre (2014) en su tesis *“Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014”*, utiliza la metodología descriptivo de tipo no experimental y de diseño correlacional, trabajo con una muestra de 135 inspectores que desarrollan sus labores en la ciudad de Lima, aplico instrumentos validados por expertos usando como técnica la encuesta, donde concluye que existe una relación significativamente moderada entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo, que existe una relación significativamente fuerte entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo, y que existe una relación significativamente fuerte entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo. Que respecto a la tesis en mención tiene similitud a la investigación a realizar estando a que utiliza una de las variables que es condiciones de trabajo, la cual se aplicara a la misma población en estudio.

Valqui (2014) en su tesis *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario, año 2013”*, realiza una investigación sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental transeccional descriptivo, contó con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede central del INPE de la que se extrajo una muestra de tipo aleatorio simple de 119 sujetos, a quienes se les aplicó la Escala de Clima Laboral creada por Sonia Palma (2004) y adaptado por Villa (2012), asimismo se les aplicó la Escala de Desempeño Laboral de Ríos (2010). Los resultados señalan que existe una correlación estadísticamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del INPE a un nivel

de confianza del 95%. Concluye que se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores del INPE del año 2013, comprobándose que existe una correlación positiva media; que la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales se relacionan con el desempeño laboral de estos servidores.

Huamán (2014) en su tesis *“Desempeño laboral y acciones de control interno de los órganos de control institucional de las Municipalidades Provinciales del Callejón de Huaylas de la Región Ancash en el 2013”*, empleo el tipo de investigación básico correlacional con un diseño no experimental transversal, con una muestra de 43 servidores de las Municipalidades Provinciales del Callejón de Huaylas, aplico los instrumentos: Cuestionario de Desempeño Laboral y Escala de Control Interno. La investigación concluye en que existe una relación significativa del Desempeño Laboral en las Acciones de Control Interno de los Órganos de Control Institucional de las Municipalidades del Callejón de Huaylas en la Región Ancash en el 2013, acorde a la opinión mayoritaria de 40 servidores que representan el 93,0% de acuerdo.

Gutiérrez y Dionicio (2014) en su tesis *“Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013”*, empleo el tipo de investigación sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional-transversal. Se analizó a una población de 88 trabajadores de la oficina regional de Lima del Instituto Nacional Penitenciario en el 2013, siendo la muestra de 72 trabajadores, obteniendo como resultados, que los regímenes laborales están relacionados directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la ORL del Instituto Nacional Penitenciario. Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,525 “correlación positiva media”, en que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en opinión de los servidores de la ORL del Instituto Nacional Penitenciario, con un nivel de confianza del 95%. El estudio concluye que hay relación positiva media entre regímenes laborales y desempeño laboral.

Belito (2010) en su tesis *“Nivel de estrés laboral y condiciones de trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo 2010”*, se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral y determinar las condiciones de trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2010, el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por todas las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo que son 30, la técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach y una escala modificada tipo Lickert. En cuanto a la variable condiciones de trabajo consideró dos dimensiones una ambiental y la otra organizacional, los resultados del 100% (30), en cuanto a las condiciones de trabajo 60% (18), laboran en condiciones de trabajo regular, 20% (6) buena y 20% (6) deficiente. Con respecto a las dimensiones de condiciones de trabajo ambiental, 67% (20) laboran en condiciones regulares, 20% (6) bueno y 13% (4) deficiente y en cuanto a las condiciones de trabajo organizacionales el 50% (15) son regular, 27% (8) deficiente y 23% (7) bueno. Las conclusiones con respecto a las condiciones de trabajo, la mayoría de enfermeras laboran en condiciones regulares, seguido de condiciones buenas y deficientes, referido a que la mayoría laboran en espacios físicos reducidos con las paredes y techos en condiciones regulares, falta de materiales, equipos e insumos y escaso personal de acuerdo a la demanda de pacientes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable desempeño laboral

Teorías relacionadas a la variable desempeño laboral

Coleman y Borman (2000) señalaron que el desempeño laboral “es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones”. (p. 10)

Gracia y Ramos (2013) consideran que el desempeño laboral se refiere:

Al conjunto de conductas y contribuciones de un individuo a las metas y objetivos de su organización, y por tanto, sí incluye en componente de evaluación en dicha conducta: (a) El desempeño incluye aquellas conductas que son relevantes para la consecución de las metas de la organización, aunque la cuestión de quién decide lo que es relevante resulte controvertida; (b) El desempeño se refiere a las mismas acciones, no a sus resultados. Por ejemplo, pensar es una conducta que tiene consecuencias para las metas organizacionales. Las respuestas o soluciones que se producen después de la actividad cognitiva de un trabajador son acciones que forman parte del desempeño, pero no lo es la obtención de un premio conseguido como resultado de esa solución proporcionada. (p. 216)

Gracia y Ramos (2013) agregan que:

Si los miembros de la organización llevan a cabo comportamientos como trabajar duro e ingeniosamente, asumir responsabilidades, tomar iniciativas, aprender bien sus trabajos, ser creativos, cooperar con los demás, comunicar lo que es importante, escuchar a los otros, comprometerse en sus trabajos, entonces la probabilidad de que la organización en su conjunto obtenga buenos resultados aumenta. (p. 216).

El compromiso con el trabajo, es quizá la parte más importante del desempeño, pero al mismo tiempo es el más difícil de evaluar, por tener un carácter netamente subjetivo, pues muchas veces los resultados obtenidos, en todos los casos, no son el reflejo en éste.

Teniendo en cuenta lo antes anotado, Gracia y Ramos (2013) señalaron que:

En el desempeño laboral se incluyen todas las conductas que el individuo realiza para contribuir a los objetivos de la organización. Buena parte de estas conductas tienen que ver con el cumplimiento

de las tareas formalmente asignadas al puesto de trabajo que ocupa un trabajador. Sin embargo, muchas de las conductas realizadas por los trabajadores, que contribuyen de manera importante a cumplir las metas organizacionales, no están directamente relacionadas con el mero cumplimiento de las tareas formalmente asignadas. Estas conductas que van más allá del desempeño estricto del puesto, y que el trabajador realiza de forma espontánea, voluntaria, con el objeto de mejorar e innovar en la realización de su trabajo se han denominado “conductas extra rol” ya que superan los requerimientos que la empresa ha establecido para el rol laboral de cada trabajador. (p. 217).

Las nuevas investigaciones en psicología del trabajo, organizacional o de los recursos humanos nos muestran que existen facetas del desempeño, a saber son las siguientes: (a) desempeño de tarea; (b) desempeño cívico y; (c) conductas contraproductivas.

Según Díaz, Díaz, Isla, Hernández y Rosales (2012), el desempeño de tarea se conceptúa como “la efectividad con la que un empleado ejecuta las actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización o la competencia con la que los empleados desempeñan las actividades reconocidas formalmente como constituyentes de sus puestos de trabajo”. (p. 135)

Según Díaz *et al* (2012), el desempeño cívico se define como “la realización de un conjunto de conductas discrecionales que, generalmente, no forman parte del rol formal y que no son reconocidas directa o explícitamente en los sistemas de compensación”. (p. 136).

Estas, son el reflejo del compromiso con el trabajo a favor de la empresa o entidad que les brinda un lugar o puesto de trabajo para su desarrollo personal y profesional, así como para su bienestar.

Agregan Díaz *et al* (2012), que:

Concretamente se refiere a conductas tales como la voluntariedad para realizar tareas que no se incluyen en la definición formal (explícita) del trabajo, la ayuda y la cooperación con los compañeros, el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos o la aportación de sugerencias sobre cómo mejorar los procedimientos de trabajo. (p. 136).

Salgado y Cabal (2011) señalaron que “Organ y sus colegas introdujeron la expresión conducta organizacional cívica para referirse a aquellas conductas que representan lealtad, cooperación o ayuda y que van más allá de las obligaciones técnicas del trabajo” (p. 76).

Según Díaz *et al* (2012), las conductas contraproductivas “son aquellas conductas destructivas voluntarias que violan normas importantes de la organización y que amenazan el bienestar de ésta, de sus miembros, o de ambos” (p. 136).

Salgado y Cabal (2011) señalan que Spector y sus colegas definen las conductas contraproductivas como “cualquier conducta intencional, realizada por un empleado que daña o pretende dañar a la organización o a los miembros de la organización, lo que incluye a los empleados y a los clientes o usuarios” (p. 76)

Salgado y Cabal (2011) señalan que “el desempeño de tarea se explica mejor mediante capacidades cognitivas y conocimiento técnico, mientras que el desempeño cívico y las conductas contraproductivas se explican mejor mediante variables de personalidad y situacionales” (p. 77)

Definiciones de la variable desempeño laboral

Chiavenato (2011) sostiene que “el desempeño se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos fijados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño

constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p. 204).

Según Stoner (2002) citado por Araujo y Leal (2007), argumenta que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (p. 4).

Agrega Araujo y Leal (2007) que “sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (p. 4)

Podemos apreciar que Araujo y Leal resaltaron la consecución de las metas propuestas por la organización como la parte más importante del concepto desempeño.

Importancia de la variable desempeño laboral

Para Pedraza *et al* (2010) la evaluación de desempeño:

Es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. (p. 496).

En el campo de la evaluación de desempeño, Pedraza considera que la medición era el elemento más importante. Coincidimos con este autor, toda vez que, estando a las distintas labores que se realizan dentro de una empresa, medir el desempeño de sus trabajadores merece el establecimiento de ciertos estándares ya que no se puede medir con las mismas reglas a distintas tareas.

Características de la variable desempeño laboral

Queipo y Useche (2002) sostienen que:

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo. (p.489).

Por su parte Queipo y Useche consideraron que las habilidades y la capacitación que tenga un trabajador, son los aspectos más importantes que van a influir en el desempeño de un trabajador.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensión de desempeño interpersonal

Coleman y Borman (2000) señalan que el desempeño interpersonal “incluye comportamientos que asisten, apoyan y desarrollan a los miembros de la organización a través de la cooperación y esfuerzos que van más allá de las expectativas”. (p. 25)

Dimensión de desempeño organizacional

Coleman y Borman (2000) señalan que el desempeño organizacional “incluye comportamientos que demuestran compromiso hacia la organización, a través de fidelidad y lealtad a la organización, a sus objetivos y el acatamiento de procedimientos, políticas y reglas organizacionales”. (p. 25)

Dimensión de Desempeño proactivo

Coleman y Borman (2000) señalan que el desempeño proactivo incluye “esfuerzos extras que van más allá de los requerimientos del rol, demostrando dedicación al trabajo, persistencia y deseo de maximizar el propio desempeño laboral”. (p. 26)

Indicadores

Indicadores de la dimensión desempeño interpersonal

Cooperación

Según Donayre (2014) “Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores” (p.50)

Lo más rescatable es el apoyo mutuo que deben brindarse todos los miembros de la empresa, de arriba hacia abajo y viceversa.

Participación

Es el proceso mediante el cual los individuos son parte, en la toma de decisiones de instituciones, programas y ambientes que los afectan. La participación puede darse en cualquier campo, laboral, educativo, de salud, tanto en referencia a un agente externo como dentro de una misma organización o comunidad. En cualquier caso, la finalidad es la misma: actuar para garantizar congruencia entre decisiones y necesidades (Sánchez, 2000, p.3).

Para participar es requisito previo involucrarse con los objetivos de la empresa y con el conocimiento de éstos, participar decididamente en las diferentes decisiones que ella tome.

Comunicación

La comunicación se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última de una respuesta, sea una opinión, actividad o conducta. En otras palabras, la comunicación es una manera de establecer contacto con los demás por medio de ideas, hechos, pensamientos y conductas, buscando una reacción al comunicado que se ha enviado. Generalmente, la intención de quien comunica es cambiar o reforzar el comportamiento de aquel que recibe la comunicación. (Martínez, 2005, p.43).

Entonces, resulta importante hacer hincapié en la importancia de las ideas, pensamientos y conductas que transmitimos así como en los hechos que realizamos a diario.

Según Chiavenato (2011), “Se define como la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse: el acto de comunicación sólo tiene lugar si existe un receptor. Las organizaciones no existen ni operan sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes”. (p.50)

Señala Chiavenato (2009), que “La comunicación es el intercambio de información entre individuos. Significa hacer común un mensaje. Es el fenómeno mediante el cual un emisor envía un mensaje a un destinatario, y viceversa, por medio de un proceso de transmisión y recepción a través de un canal que los separa físicamente”. (p. 491)

Indicadores de la dimensión desempeño organizacional

Compromiso

Consuegra (2010) considera que el compromiso “es la fuerza en la intención de alcanzar una meta o la adhesión personal a su búsqueda; es la dedicación u obligación de un individuo con la vida o la sociedad mediante la consecución de metas significativas o compatibles socialmente” (p.47).

Como ya he mencionado, el compromiso con la organización debería ser el elemento más importante en el momento de la evaluación del desempeño.

Compromiso con la organización

Chiavenato (2009) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone (p.18).

Compromiso con las normas internas

Según Cosacov (2007), entiende que la conformidad a las normas es:

Acatamiento a las disposiciones sociales, a veces disposiciones explícitas pero muchas veces implícitas. Cuando la conformidad a las normas no es crítica o razonada se habla de conformismo o adaptación pasiva. El desconocimiento de las normas puede significar menor perjuicio (cuando son normas arbitrarias) pero también pueden significar transgresión (cuando las normas tienen una razón de ser, como por ejemplo en las normas de tránsito). (p. 71-72)

Indicadores de la dimensión desempeño proactivo

Esfuerzo Personal

Chiavenato (2009) considera que “el esfuerzo es la energía que la persona utiliza para desempeñar su trabajo” (p. 240)

La energía física y mental que le ponemos al desempeño de nuestras labores. El mayor compromiso con la organización significará un mayor desgaste de energía.

1.3.2 Variable condiciones de trabajo

Teorías relacionadas a la variable condiciones de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo – OIT considerando las condiciones en que se desempeña el personal en general y recordando que está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales

como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y las licencias pagadas de estudios, sobre la seguridad social, sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores. La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los honorarios, las tecnologías, aptitudes personales, etcétera, generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud, son las denominadas condiciones de trabajo, a las que podemos definir como: El conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: físicas, psicológica y social, aun cuando con frecuencia las instituciones públicas se preocupan poco por la salud del personal que labora en él, manteniendo condiciones de trabajo insuficientes o inadecuados a nivel de la institución. (Silva y Salazar, 2014, p. 73).

Gran parte de los estudios sobre condiciones de trabajo centran su interés principalmente en las consecuencias que tienen diversas características del contexto laboral (no solo físico) sobre otro tipo de variables, que básicamente pueden agruparse en tres bloques:

La salud laboral, higiene y seguridad en el trabajo, incluyendo al estrés y el bienestar psicológico.

La satisfacción laboral y otra serie de experiencias resultantes del trabajo, como el compromiso organizacional o la rotación.

Diversas conductas laborales que tienen una mayor o menor relación con el rendimiento de los trabajadores y de la organización en su conjunto. Pero las condiciones de trabajo pueden ser consideradas como factor de riesgo, como variables moduladoras en la aparición de riesgos, o como variables que permitan paliar o afrontar los riesgos laborales. (Ramos 2013, p.59).

Definiciones de la variable condiciones de trabajo

Según Belito (2010) condiciones de trabajo es el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social (p.19).

Para Donayre (2014) las condiciones de trabajo son las circunstancias en las que se desempeñan las actividades laborales, incluyendo el ambiente laboral, instalaciones, relaciones laborales, uso de equipo adecuado y en buen estado. El contar con las correctas condiciones de trabajo facilita la realización de las actividades y mejora el desempeño del trabajador (p.57).

Dentro de lo antes anotado entran conceptos como la iluminación y grado de contaminación por diferentes motivos del lugar de trabajo, las horas de trabajo y de descanso, etc.

Las condiciones de trabajo importan tanto, porque la labor es desarrollada por una persona que merece se respeten sus derechos fundamentales.

Importancia de la variable condiciones de trabajo

Chiavenato considera que contar con buenas condiciones de trabajo, resulta fundamental por ser éstas eminentemente preventivas y estar dirigidas a conservar la salud y el bienestar del trabajador, para así evitar que este se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo (p. 481)

Características de la variable condiciones de trabajo

Ramos (2013) define a la variable condiciones de trabajo como:

Cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo, los atributos o características de las tareas a desempeñar, etcétera. Es decir son condiciones de trabajo todos

aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven (p. 58).

No solo el lugar donde se desempeñan las labores y las herramientas con las que se trabaja sino también el tipo de trabajo que se desarrolla.

Dimensiones de la variable condiciones de trabajo

Dimensión de condiciones de empleo

Según Ramos (2013) señala que las condiciones de empleo están referidos a la determinación de salario, el tipo de contrato establecido, las jornadas y horarios de trabajo en la empresa (p.59).

Dimensión de condiciones ambientales

Según Ramos (2013) las condiciones ambientales están referidos al ambiente físico, espacio geográfico, diseño espacial arquitectónico donde uno labora en la empresa (p.59).

Dimensión condiciones de seguridad y prevención

Según Ramos (2013) se refiere a las condiciones de seguridad en las que se realiza el trabajo, tanto en relación con la prevención de riesgos laborales y la posibilidad de accidentes, como con la aparición de enfermedades o patologías profesionales. Aquí se abre un vasto campo de estudio, como es el de la higiene y seguridad en el trabajo y salud laboral donde puede incluirse todos aquellos aspectos del trabajo que pueden suponer riesgo físico, químico o mecánico, como los que pueden provocarlo de modo indirecto (por ejemplo, un suelo resbaladizo). También se incluyen las medidas destinadas a la protección de riesgos, las medidas de prevención y las condiciones de seguridad (p.60)

Nuestra legislación ha incluido dentro de sus principios fundamentales el de prevención. Ello es la clave de todo para minimizar la producción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Indicadores

Indicadores de la dimensión condiciones de empleo

Determinación del salario

Las diferentes legislaciones nacionales usan de modo indistinto los términos salario, remuneración o retribución para hacer referencia a aquellos montos que son otorgados a aquellos que prestan un servicio a un tercero. Sin embargo, mientras que el término “retribución hace referencia a cualquier tipo de pago, los términos “salario” y “remuneración” han recibido un tratamiento más específico por parte de la legislación y la jurisprudencia de los diferentes países.

La OIT (2008) define al salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (p.89).

Según Chiavenato (2011) El salario representa el elemento más importante. El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. El salario puede ser directo o indirecto. El salario directo es el dinero que se percibe como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado. En el caso de los empleados por horas, el salario equivale al número real de horas que hayan laborado durante el mes (con la exclusión del descanso semanal remunerado); en el caso de los empleados por mes, corresponde al salario mensual que perciben. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, bonos, extras (riesgos, insalubridad, turno nocturno, años de servicio, etcétera.), participación de utilidades, horas extras, así como el dinero correspondiente a los servicios y prestaciones sociales que ofrece la organización (como subsidios para alimentación y transporte, seguro de vida grupal, etcétera). La suma del salario directo y el indirecto constituye la remuneración. (p.234)

Chiavenato (2011) señala que se denomina remuneración al sistema de incentivos y premios que la organización establece para motivar y recompensar a las personas que trabajan en ella. Así, la remuneración entraña todas las formas posibles de pago al personal, y es quizá la razón principal de que las personas busquen empleo. Varios factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) condicionan los salarios y determinan sus valores. El conjunto de estos factores internos y externos se conoce como la composición del salario. Determinar los salarios es un asunto complejo porque muchos factores variables e interrelacionados producen diferentes efectos en los salarios. Esos factores actúan de forma independiente o en armonía entre sí, y de ese modo elevan o disminuyen los salarios. Sin embargo, cuando estos factores actúan como fuerzas contrarias se anulan unos a otros y estabilizan los salarios (p.237).

En nuestro país, durante años se estableció una diferencia entre salario y sueldo. El primero lo recibían los denominados trabajadores obreros y el segundo lo recibían los empleados. Hoy esa diferencia conceptual ya es utilizada, pues todos son llamados trabajadores y el concepto que reciben como contraprestación de sus servicios se denomina remuneración.

Remuneración

Según Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) definió en el artículo 6°:

Que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se tenga, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, el desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (p.04).

Importancia de las remuneraciones

MTPE (2002) mencionó: La remuneración es una variable que tiene una gran importancia en la vida económica y social del país. Por el lado de las familias, constituye el medio a través del cual satisfacen sus necesidades; por el lado de las empresas, las remuneraciones son parte de los costos de producción. Para los gobiernos, las remuneraciones repercuten en el clima social del país y en aspectos tan importantes como el empleo, los precios, la inflación, la productividad nacional y por consiguiente en la posibilidad de exportar en condiciones competitivas. (p.05).

Determinación de la remuneración

Según Sánchez (2016) define a la remuneración como toda aquella contraprestación, dineraria o no, que se otorga al trabajador como consecuencia de la labor encargada por su empleador y delimitada a través del contrato de trabajo suscrito entre ambos. (p.25).

Agrega Sánchez (2016) que para poder establecer la remuneración que va a gozar un trabajador, se pueden plantear dos tipos de determinaciones:

Con relación al tiempo de trabajo efectivamente prestado por el trabajador: Según lo que determina la normatividad – Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 8-, la remuneración de un trabajador generalmente está determinada en función del tiempo efectivo de trabajo, es decir, tomando la unidad de tiempo como referencia para establecerla, es decir, tomando la referencia por hora, día, semana, quincena o mes trabajando y, atendiendo a la jornada de trabajo que cubre el trabajador.

Con relación al nivel de productividad realizado por el trabajador: Este caso es exclusivamente de los trabajadores comisionistas y destajeros. Los comisionistas pactan su remuneración vinculando generalmente su percepción al número de ventas o colocaciones respecto de los bienes y/o servicios que ofrece el empleador en su mercado objetivo o acorde a su actividad comercial. Por otro lado, el destajo se mide por el hecho de atribuir un determinado valor a la producción por unidad de bienes o por un número mayor, remunerándose progresivamente cada vez que se

alcance el mínimo de producción pactada entre las partes – empleador y trabajador-.(p.26).

Tipo de Contrato

Según Valderrama, García, Hilario, Barzola, y Sánchez (2015), existen dos tipos de contratación laboral:

- a) Por la duración: indeterminados y sujetos a modalidad. El contrato individual de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad en los casos que determine el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). El contrato individual de trabajo a tiempo indeterminado podrá celebrarse en forma verbal o escrita.
- b) Por el tiempo de la prestación: completos y parciales. Por el tiempo de la prestación los contratos pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La LPCL establece que pueden celebrarse contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (p.17).

Sin embargo, es necesario precisar que los contratos de trabajo por excelencia, son los denominados a plazo indeterminado el cual no es necesario que conste por escrito pues es suficiente que sea verbal. La excepción lo constituyen los contratos de trabajo a plazo determinado. Justamente por su carácter de excepcional, su suscripción debe estar debidamente justificada a efectos de no ocultar un real contrato a plazo indeterminado.

Contratos de trabajo sujetos a modalidad o a tiempo determinado

Según Valderrama *et al* (2015) Los contratos de trabajos sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes. Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, instituciones públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral

de la actividad privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan. (p.23).

Formalidad de los contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. (Valderrama *et al*, 2015, p.24)

Plazos máximos de contratación

Según Valderrama *et al.* (2015) dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por períodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años. Los plazos máximos señalados para las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios. (p.30).

Derechos y beneficios

Según Valderrama *et al.* (2015) Los trabajadores contratados bajo modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.(p.31).

Jornada de trabajo

Según Obregón (2009) “Se entiende por jornada de trabajo a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”. (P.V-2).

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual -en forma diaria, semanal o mensual, el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija. (Obregón, 2009, p.V-1).

Para Valderrama *et al.* (2015) La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. Esta reducción de la jornada no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado como una infracción conforme a la normativa sobre inspección de trabajo. (p.141).

Debemos hacer hincapié que lo que establece la Constitución Política del Perú y la Ley, es una jornada máxima de trabajo más no una jornada mínima. La máxima la establece en resguardo de la salud del trabajador.

Trabajadores no comprendidos en la jornada máxima

Según Valderrama *et al* (2015) No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia (p.141).

Según Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) definió en el artículo 43°, que el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. (p.11).

Los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata son aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las

coordinaciones pertinentes. Los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, son aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad. (Valderrama *et al*, 2015, p.141)

Según Ramos (2013) en algunos casos, la dureza o las demandas que exige la tarea han recomendado el establecimiento de límites más estrictos en la duración de la jornada. Otro aspecto importante tiene que ver con la distribución de esas horas de trabajo, ya se trate de jornada partida, jornada continuada, etc. Esa distribución tiene consecuencias importantes para el bienestar de los trabajadores. Las pausas y períodos de descanso también son relevantes, y han sido regulados en muchos casos a través de convenios (existencia de una serie de descansos breves durante la jornada). La existencia de una pausa para comer, o para almorzar en la jornada continua, está ampliamente extendida (p.72).

Horario de trabajo

Según Valderrama *et al* (2015) Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de establecer turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo. El empleador deberá dar a conocer, por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo. Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio (p.145)

El tiempo de trabajo es uno de los factores que más inciden en nuestra vida cotidiana. Las horas personales (tiempo libre, vida familiar, horas de descanso y ocio). Las horas extras son aquellas consideradas como sobretiempos y los que se trabajan imprevistamente para cubrir demanda de servicios; el horario extra que es el tiempo durante el cual el personal está expuesto a atender posibles llamadas, son horas de trabajo comprendidas en los días feriados y domingos. (Silva y Salazar, 2014, p.80).

La OIT señala la importancia de que el personal tome sus vacaciones los mismos que no serán menos de cuatro semanas; explica que los descansos por enfermedad o accidentes son un derecho, como lo son las licencias por maternidad, así como las horas por lactancia para la protección de la salud de la madre y del niño. Señala además que para todo el personal se consideran durante las horas de trabajo pausas razonables para descansar y así como las interrupciones inevitables no pueden garantizar este derecho, estas deben ser computadas como horas de trabajo, pues se ha comprobado que breves periodos de descanso durante la jornada de trabajo ejercen influencia favorable en el rendimiento y el ánimo del personal (Silva y Salazar, 2014, p.81).

El Refrigerio

Según Obregón (2009) el refrigerio es el período de tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso. En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El empleador, al establecer el tiempo de refrigerio, lo hará dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo ni antes ni luego del mismo. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario. La adecuación del horario del refrigerio a los 45 minutos, no implicará un incremento en la jornada de trabajo. (P.V-2).

Sobretiempo

Según Valderrama *et al.* (2015) se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida (p.148)

Materiales y herramientas de trabajo

Según Senati (2012) define “Los materiales son las materias primas, artículos en elaboración y productos acabados. (p.35).

Según Schvab (2011) “las herramientas son una prolongación de la mano del hombre. Las herramientas son el medio que permiten al hombre realizar lo que no puede hacer con las manos. Se denomina máquinas a las herramientas que utilizan una fuente de energía distinta del movimiento humano, aunque también puedan ser movidas por personas cuando no hay otra fuente de energía. (p.8).

Indicadores de la dimensión condiciones ambientales

El ambiente físico

Según Ramos (2013) se refiere principalmente a magnitudes como la temperatura, humedad, nivel de ruido, iluminación, ventilación y pureza del aire (sustancias nocivas, contaminantes, polvo), existencia de vibraciones, e incluso a las condiciones generales de limpieza, higiene y orden en el lugar de trabajo (p.59).

Temperatura y humedad

Según Ramos (2013) la sensación de comodidad térmica está relacionada con diversos factores además de la propia temperatura. La humedad, la temperatura del aire, así como la ventilación y la existencia de corrientes de aire, afectan igualmente a la sensación de calor. Asimismo, en entornos laborales, tienen una gran importancia las ropas que se visten, el nivel de actividad y la tarea que debe llevarse a cabo, y naturalmente, las diferencias individuales. Asimismo, se puede preferir la variación de temperaturas antes que una temperatura constante. Mientras que todo el mundo puede ponerse de acuerdo fácilmente acerca de la incomodidad de temperaturas muy altas y muy bajas, la opinión es muy diferente cuando se trata de temperaturas intermedias. En todo caso, la temperatura parece ser uno de los factores con los que se aprecia una mayor incomodidad en el lugar de trabajo (en distintas encuestas, cerca del 25% de los trabajadores

españoles se quejan de la temperatura inadecuada). Esto es particularmente importante en trabajadores al aire libre, pero también en personas que trabajan en la industria y los servicios. El trabajo en ambientes excesivamente calurosos tiende a producir una mayor fatiga y debe ser compensado con pausas para descansar más numerosas. (p.65).

Ruido

Según Ramos (2013) el nivel sonoro en entornos laborales viene definido por varias magnitudes físicas: la intensidad del sonido medida en decibelios, su frecuencia o tono (grave o agudo) medida en hertzios, y su timbre o composición espectral. Por lo general el ruido se ha considerado como el sonido no deseado y esta es la definición seguida por casi todos los autores en este contexto. El nivel de ruido puede afectar, en primer lugar, a la propia salud de los trabajadores. Ruidos extraordinariamente intensos pueden producir lesiones auditivas de importancia. En especial los ruidos más agudos son más peligrosos ya que son captados por un menor número de células auditivas, por lo que su deterioro resulta más grave. En particular, se considera que el riesgo para la salud aparece a partir de los 85 dB y existe un riesgo importante por encima de los 100 dB. (p.62)

Iluminación

Según Ramos (2013) la existencia de una iluminación adecuada es un requisito fundamental para la realización de cualquier actividad. En el entorno laboral, que en ocasiones se ve privado de luz natural, esta adecuada iluminación se relaciona con diversos factores entre los que destacan la intensidad de la luz, su brillo y la disposición de los focos de luz. Sin embargo, las actuales condiciones de trabajo, y en especial la utilización de pantallas y monitores agrega otros factores importantes, como son el contraste de las pantallas, o la necesidad de ampliar periódicamente el campo de visión del ojo para contrarrestar la fatiga visual. (p.64).

Los indicadores espacio-geográficos:

Según Ramos (2013) tienen que ver principalmente con la existencia de suficiente espacio para poder desarrollar la actividad laboral, la distribución de ese espacio, su configuración y las relaciones que se establecen entre el espacio y los trabajadores (privacidad/intimidad, territorialidad, densidad/hacinamiento, condiciones de aislamiento) (p.60).

Agrega Ramos (2013) que bajo la denominación de condiciones espacio-geográficas en el lugar de trabajo se pueden incluir tres variables: la masificación o hacinamiento, la privacidad y la territorialidad. Estos tres conceptos enfatizan la interacción entre las personas y el ambiente entendido como espacio. La densidad de población en un lugar o la existencia de multitudes son fenómenos sociales que pueden resultar relevantes en el lugar de trabajo. Conviene distinguir entre la densidad, que es la variable objetiva referida a la cantidad de gente en un determinado espacio relativa a la superficie disponible, y el hacinamiento o masificación, que consiste en la percepción que cada persona tiene acerca de la densidad en un lugar determinado. Esto significa que la masificación o hacinamiento es un fenómeno fundamentalmente subjetivo, influido por la cultura y que difiere entre personas, pero también según el momento y la situación para el mismo individuo (p.68).

Diseño espacio-arquitectónico

Según Ramos (2013) se refieren tanto al espacio como a los materiales y equipamiento necesario para desempeñar el trabajo. En concreto, se trata de la configuración, distribución y diseño ergonómico del puesto de trabajo (p.60).

Indicadores de la dimensión condiciones de seguridad y prevención

Manejo de riesgos relacionados con accidentes

Este indicador involucra conceptos como los siguientes:

Seguridad laboral

Según Chiavenato (2011) la seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en

la moral de los empleados. La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. La seguridad laboral opera en tres áreas principales de actividad, a saber: prevención de accidentes, prevención de robos y prevención de incendios. (p.280).

Prevención de accidentes

Chiavenato (2011) señaló que La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “accidente” como “un hecho no premeditado del cual se deriva un daño considerable. El National Safety Council (Consejo nacional de seguridad) define “accidente” como “una serie de hechos generalizados que, cuando ocurren, en general y sin intención, producen lesiones corporales, muerte o daños materiales. La seguridad busca reducir los accidentes laborales. Podemos definir “accidente laboral” como el que se deriva del trabajo y que provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar (p.281)

Según Peraza y Chaviel (2008) definen accidente de trabajo como “Suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. Puede originarse éste por culpa del mismo trabajador, por la del patrono, por la de ambos, por la de un tercero, por circunstancia o naturaleza del trabajo y por causas indeterminables”. (p.95).

La Organización Internacional del Trabajo tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. En nuestro país se ha incrementado tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales causadas por la exposición en el centro de trabajo, por lo cual, el

Estado ha implementado diversas normas de seguridad y salud de trabajo a fin de prevenir y/o reparar dichas eventualidades. Actualmente, se encuentra vigente la normativa sobre la seguridad y salud en el trabajo regulada por la Ley N° 29783, modificada a su vez por la Ley N° 30222, así como su reglamento. (Vitteri, 2016, p.50)

Según Decreto Supremo N° 009-97-SA (1997) definió en el artículo 2°, que se considera “accidente de trabajo a toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta”. (p.3).

Aparición de enfermedades profesionales

Este indicador involucra conceptos como los siguientes:

Enfermedad profesional

Según Peraza y Chaviel (2008) la enfermedad profesional es la producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Todo patrono tiene el deber de apegarse a las normas constitucionales, y está en la obligación de respetar los derechos que les competen, pues hay ocasiones en donde por omisión o por desconocimiento de la Ley, este permite que sean vulnerados los principios de corresponsabilidad que tienen para con los trabajadores afectando la salud y el bienestar del empleado, es por ello que, al respetar los derechos de sus semejantes, los suyos serán considerados de la misma manera. (p.21).

Según Decreto Supremo N° 009-97-SA (1997) definió en el artículo 2°, que se considera “enfermedad profesional a todo estado patológico que ocasione incapacidad temporal, permanente o muerte y que sobrevenga como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador”. (p.4).

Según Vitteri (2016) la enfermedad profesional es aquella provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos

perjudiciales para la salud del trabajador. Asimismo, para la OIT, designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. (p.51).

Higiene laboral

Para Chiavenato (2011) la higiene laboral se refiere al:

Conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el ser humano y su ambiente laboral. (...) La higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo. (...) Entre los principales objetivos de la higiene laboral se encuentra: eliminar las causas de las enfermedades profesionales, reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o con discapacidades físicas, prevenir que se agraven las enfermedades y las lesiones, conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral. (...) La higiene laboral implica el estudio y el control de las condiciones de trabajo, pues son las variables situacionales que influyen en el comportamiento humano. (p. 276).

Condiciones inseguras y actos inseguros

Según Donayre (2014) cuando las condiciones de trabajo no cumplen con las normas de seguridad necesarias y por lo tanto existe riesgo de ocurrencia de accidentes laborales se dice que hay una condición insegura, algunas de las principales son:

Máquinas en mal estado

Instalaciones inadecuadas

Instalaciones dañadas

Asignación de herramientas de trabajo inadecuadas

Falta de iluminación

Inadecuada distribución de planta

El patrón está obligado a brindar espacios de trabajo que cumpla con las características necesarias para la realización de las actividades laborales, en caso contrario está obligado a responder sobre los accidentes ocasionados por mantener condiciones inseguras de trabajo, teniendo que responder por las consecuencias que esta genere, tanto económicos como legales (pág. 58).

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación tuvo como marco inicial establecer si las condiciones de trabajo en una nueva institución como es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) influían o no, en el desempeño laboral de los Inspectores de Trabajo. Debe tenerse en cuenta que, hasta inicios del año 2014, los Inspectores de Trabajo bajo investigación, laboraban para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y luego, en virtud de un mandato legal, fueron transferidos a la SUNAFIL.

Habida cuenta que había un nuevo empleador, con nuevos directivos que necesitaban conocer un poco más del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) y en un nuevo ambiente de trabajo que con el paso del tiempo resultó más pequeño, se buscaba conocer, si ello provocaba cambios en el desempeño de los Inspectores de Trabajo.

Téngase en cuenta, además, que la transferencia de personal trajo consigo una nueva escala salarial para todos los Inspectores de Trabajo que vieron incrementadas sus remuneraciones en más del 100%.

Además, luego de la transferencia, la SUNAFIL incrementó el número de Inspectores de Trabajo. Los nuevos Inspectores, dentro del régimen de carrera del Inspector de Trabajo ingresaron en el nivel inicial.

La SUNAFIL en su calidad de ente central del SIT y teniendo competencia nacional, fue creando a nivel nacional algunas Intendencias de Inspección del Trabajo. Para cumplir con las necesidades de personal inspectivo en dichas intendencias, fueron destacados muchos Inspectores de Trabajo que fueron alejados de su núcleo familiar y de su núcleo de compañeros de trabajo en la ciudad capital Lima.

Los resultados que se obtengan beneficiaran decididamente a los Inspectores de Trabajo y por ende al Sistema de Inspección del Trabajo, así como a los trabajadores del Perú.

La Ley n° 29783 – Ley de seguridad y salud en el trabajo, la cual es de naturaleza preventiva, exige que los centros de trabajo cumplan con las normas de seguridad y salud, lo cual obviamente trae como consecuencia que se respeten y se cumplan con las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores, sean estas de naturaleza ambiental o de seguridad y prevención. Asimismo, el Decreto Legislativo n° 728 – Ley marco de fomento del empleo establece una serie de derechos a favor del trabajador que tienen relación directa con sus condiciones de empleo, como el tipo de contrato, su remuneración entre otros.

1.5.1 Justificación teórica.

La presente investigación busca llenar el vacío producido por la casi nula existencia de investigaciones relativas al desempeño laboral extra rol en el ámbito nacional. Es necesario también anotar que son pocos los estudios e investigaciones sobre las condiciones de trabajo en los centros de trabajo públicos o privados de nuestro país.

1.5.2 Justificación práctica.

El resultado de la presente investigación nos permitirá conocer mejor las condiciones de trabajo de los inspectores de trabajo de la SUNAFIL y proponer recomendaciones al respecto.

1.5.3 Justificación metodológica.

La investigación que se realiza busca una mejora del método hipotético deductivo, en su aplicación directa a las dos variables de la presente tesis.

1.5.4 Justificación social.

Contar con buenas condiciones de trabajo, es una preocupación constante de nuestra sociedad, por ello, en un centro de trabajo donde el trabajador desempeña su labor a favor de su empleador, es obligación de éste brindarle las condiciones mínimas necesarias para desarrollar su labor. El cumplimiento de estas condiciones logrará tener un trabajador motivado cuyo desempeño mejorará ostensiblemente, y por ende esto redundará en resultados positivos sociales y económicos para el empleador, pues finalmente beneficiará a los usuarios del servicio o consumidores del bien.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H.1 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Hipótesis específica 2

H.2 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Hipótesis específica 3

H. 3 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Objetivo específico 3

Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Paradigma

La presente investigación fue aplicada sustentándose en los siguientes autores: Sánchez y Reyes (2006) mencionaron que “la investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar, le preocupa la aplicación inmediata sobre la realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal, el propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario” (p.37).

Valderrama (2013) refirió:

Se le denomina también “activa”, dinámica, práctica o empírica. Se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar en la sociedad. (p.164)

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, *et al.*, 2014, p. 92).

La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, donde, cuando, cómo y por qué. La información obtenida en un estudio descriptivo, explica perfectamente a una organización el consumidor, objeto, conceptos y cuentas. (Namakforoosh, 2006, p.91).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, *et al.*, 2014, p.93).

Enfoque

El Enfoque utilizado en nuestra investigación fue el cuantitativo.

Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamientos y probar teorías” (Hernández *et al.*, 2014, p. 4).

Se recolectaron los datos para probar las hipótesis, se establecieron patrones de comportamiento.

Método

Para Bernal (2010) definió que:

El método empleado en nuestra investigación fue hipotético- deductivo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p.60).

En esta investigación se plantearon las hipótesis, éstas fueron refutadas o falseadas, extrayendo conclusiones que se confrontaron con los hechos.

El método es deductivo porque es aquella orientación que va de lo general a lo específico; es decir que, de un enunciado general se va desentrañando partes o elementos específicos. (Caballero, 2000, p.108).

En esta investigación se fue de lo general a lo específico.

Tipo

El tipo de investigación será aplicada de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento, se describirá y caracterizará la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se midió el grado de relación de las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo.

Mediante la investigación aplicada pudimos conocer, para proponer su aplicación inmediata en la SUNAFIL.

Diseño

El diseño de investigación se puede definir como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. Sirve como instrumento de dirección y restricción para el investigador, en tal sentido, se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se va a realizar un experimento o estudio. (Hernández, et al, 2010, p. 120).

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional y los niveles son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández, *et al.* 2014, p.90).

El diseño de la investigación será no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (Hernández, *et al*, 2014, p. 154)

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

El Diseño será no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, *et al*, 2014, p. 152).

En esta investigación no se manipularon deliberadamente las variables independientes, solo se han observado los fenómenos como se dieron en su contexto natural y luego los analizamos.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

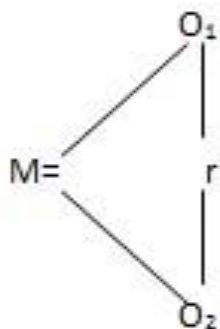


Figura 1. Correlación de variables

Dónde:

M = 108 inspectores de trabajo de Lima
Metropolitana

O1= Observación del desempeño laboral

O2= Observación de las condiciones de trabajo

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Definición conceptual de variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron:

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, el concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómeno, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida (p.105).

Definición conceptual de la variable Desempeño laboral

Coleman y Borman (2000) señalaron que el desempeño laboral “es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las

personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones”.

Definición conceptual de la variable Condiciones de trabajo

Ramos (2013) señala que condiciones de trabajo es cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo, los atributos o características de las tareas a desempeñar, etc. Es decir, son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven.

Definición de operacionalización de variables

Conjunto de procedimientos que describe las actividades u operaciones que se desarrollan para medir una variable e interpretar los datos obtenidos. (Hernández *et al*, 2014, p. 120).

Según Balestrini (2006) definió:

La definición operacional de una variable, implica seleccionar los indicadores de contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio. (p.114).

Definición operacional de la variable Desempeño laboral

Conjunto de procedimientos para medir la variable desempeño laboral, con las dimensiones desempeño interpersonal, desempeño organizacional y desempeño proactivo; medido con un instrumento de escala ordinal, escala Likert.

Definición operacional de la variable condiciones de trabajo

Conjunto de procedimientos para medir la variable condiciones de trabajo, con las dimensiones condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones de seguridad y prevención; medido con un instrumento de escala ordinal.

2.2.2 Operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño Interpersonal	Cooperación	1,2		
	Participación	3,4		Alto (24 – 30) Medio (15 – 23) Bajo (6 – 14)
	Comunicación	5,6		
Desempeño organizacional	Compromiso con la organización	7,8,9	Nunca=1	
			Casi nunca=2	Alto (24 – 30)
			A veces=3	Medio (15 – 23) Bajo (6 – 14)
Desempeño proactivo	Compromiso con las normas internas	10,11,12	Casi siempre=4	
			Siempre=5	
			Colaborador	13,14,15,16
	Esfuerzo personal	17,18,19,20,21,22		
Total de variable: Desempeño Laboral		1 - 22		Alto (82 – 110) Medio (52 – 81) Bajo (22 – 51)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Condiciones de empleo	Determinación de salario	1		
	Tipo de contrato	2		Alto (35 - 45)
	Jornada de trabajo	3		Medio (22 - 34)
	Horario de trabajo	4,6		Bajo (9 - 21)
	Materiales y herramientas de trabajo	5,7,8,9		
Condiciones ambientales	Ambiente físico	10,11,12, 17,18	Nunca=1	
	Espacio geográfico	13,14,15	Casi nunca=2 A veces=3	Alto (35 - 45) Medio (22 - 34) Bajo (9 - 21)
	Diseño espacio arquitectónico	16	Casi siempre=4 Siempre<=5	
Condiciones de seguridad y prevención	Manejo de riesgos relacionados con accidentes	19,20,21,22		Alto (27 - 35) Medio (17 - 26) Bajo (7 - 16)
	Aparición de enfermedades profesionales	23,24,25		
Total de variable: Condiciones de Trabajo		1 - 25		Alto (93 - 125) Medio (59 - 92) Bajo (25 - 58)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población es el conjunto de personas que tienen relación directa con el problema de estudio o que están comprendidos en el ámbito del trabajo de investigación. (Efraín, 2009, p.176).

La población en la presente investigación estuvo conformada por 187 inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que desarrollan sus labores en la ciudad de Lima.

Tabla 3 *Población de estudio*

Población	Cantidad
Inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de la sede Lima, 2015	187

2.3.2 Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, *et al.*, 2014, p.173).

La muestra es no probabilística, este tipo de muestra no utiliza la probabilidad ni fórmula matemática, dentro del muestreo no probabilístico se encuentra las muestras intencionales, las que están realizadas a juicio propio del investigador. (Carrasco, 2009, p.36).

Fue una muestra no probabilística porque los inspectores encuestados no fueron elegidos al azar, sino a juicio del investigador.

En la presente investigación se consideró como muestra 108 inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que desarrollan sus labores en la ciudad de Lima.

La muestra estuvo constituida por 108 inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que desarrollan sus labores en la ciudad de Lima, que cumplieran los criterios de inclusión:

Criterios de selección

Los criterios de inclusión y exclusión que serán considerados para la delimitación Poblacional son los siguientes:

Criterios de Inclusión:

Ser inspector de trabajo o inspector auxiliar y que labore en la sede central de la ciudad de Lima.

Criterios de Exclusión:

Se excluyeron de la muestra a los supervisores de trabajo y a los inspectores de trabajo e inspectores auxiliares que laboran en Provincia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio.

La Encuesta

La encuesta es para la presente investigación una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido que técnicamente construida la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

Instrumentos

Instrumento para medir el desempeño laboral

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Adaptado de: Gutiérrez Villacorta Mario y Dionicio Mejía Manuel.

Año: 2014

Lugar : Lima

Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que realizan sus labores en Lima Metropolitana

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 22 ítems, distribuido en tres dimensiones: desempeño interpersonal, desempeño organizacional y desempeño proactivo.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Lo cual se calificó e interpreto con un criterio cuantitativo sumando los puntos obtenidos en cada ítem.

Instrumento para medir condiciones de trabajo

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de condiciones de trabajo

Adaptado de: Donayre Altamirano Elio

Año: 2014

Lugar : Lima

Objetivo : Determinar el nivel de las condiciones de trabajo de los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que realizan sus labores en Lima Metropolitana

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 25 ítems, distribuido en tres dimensiones: Condiciones de empleo, condiciones ambientales y condiciones de seguridad y prevención.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Lo cual se calificó e interpretó con un criterio cuantitativo sumando los puntos obtenidos en cada ítem y en su distribución por perfiles se establecen tres categorías: bajo, medio y alto.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corroboró con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3)

Tabla 4

Resultados de validación de la variable desempeño laboral.

Experto	Valoración
Mgtr. Albarrán Gil, Jorge Luis	Muy alto
Dr. Castillo Gambini Roberto Manuel	Muy alto

Bernal (2006) menciona:

Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado o como afirman Anastasi y Urbina, la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuan bien lo hace”, la validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos. (p. 214).

Tabla 5

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable condiciones de trabajo

Experto	Valoración
Mgtr. Albarrán Gil, Jorge Luis	Muy alto
Dr. Castillo Gambini Roberto Manuel	Muy alto

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a una muestra de 20 (inspectores de trabajo), cuyas características eran similares a la población examinada. Obtenido los puntajes totales se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad Inter-elementos del respectivo cuestionario.

Bernal (2006) menciona:

La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios o como afirma Mc Daniel y Gates “Es la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez, en condiciones tan parecidas como sea posible”

es decir el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a la siguiente. (p.214)

La interpretación de la confiabilidad se realizará considerando la siguiente escala de Ruiz Bolívar, (2002)

De 0,01	a	0,20	Muy baja
De 0,21	a	0,40	Baja
De 0,41	a	0,60	Moderada
De 0,61	a	0,80	Alta
De 0,81	a	1,00	Muy alta

Tabla 6

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	22

Fuente: Base de datos (2016)

Interpretación

El resultado nos indica que el instrumento de la variable desempeño laboral es altamente confiable con una puntuación de **0,896** puntos. Interpretándose como muy alta.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable condiciones de trabajo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	25

Fuente: Base de datos (2016)

Interpretación

El resultado nos indica que el instrumento de la variable condiciones de trabajo es altamente confiable con una puntuación de **0,879** puntos. Interpretándose como muy alta.

Como los instrumentos presentan una fuerte confiabilidad, entonces podemos manifestar que existen razones suficientes para indicar que los instrumentos son aplicables. Por lo que podemos decir que se puede usar en cualquier otra investigación que utilicen las mismas variables, así entonces es un primer aporte para otros estudios investigadores que deseen seguir este estudio.

2.5 Método de análisis de datos

Procedimientos de recolección de datos

Una investigación es científicamente válida al estar sustentada en información verificable, que responda lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada. Para ello, es imprescindible realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar.

Después de recoger toda la información, corresponde decidir y seleccionar el programa de datos que se utilizará, explorar los datos obtenidos en la recolección, analizar descriptivamente los datos por variables, visualizar los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición utilizados, analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencia), realizar análisis adicionales y preparar los resultados para presentarlos(Hernández, Fernández y Baptista,2014, p. 270).

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones.

El análisis de datos cuantitativos se realizará tomando en cuenta los niveles de medición de la variable y mediante la estadística; que permitió describir y poner de manifiesto las principales características de las variables, tomadas individualmente.

Para analizar cada una de las variables se utilizará el programa SPSS versión 22:

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Análisis No Paramétricos

Se calcularon los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

Rho de Spearman se utiliza para medir el grado de relación de las variables.

Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto, la validez de contenido y de constructo, validación del juicio de expertos y la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach.

El cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, Conjunto de procedimientos estratégicos para medir la variable desempeño laboral, se obtendrán a partir de las siguientes dimensiones: desempeño interpersonal, desempeño organizacional y desempeño proactivo. Para medir la variable condiciones de trabajo, se obtendrán a partir de las siguientes dimensiones: condiciones de empleo, condiciones ambientales y condiciones de seguridad y prevención. Se incorporó en todos los software, particularmente en el programa informático Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 22.0 en español, la cual se utilizó en este trabajo de investigación

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con inspectores de trabajo por lo tanto el sometimiento a la investigación contó con la autorización correspondiente de parte de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como de los inspectores de trabajo por lo que se aplicó con el consentimiento informado accediendo a participar en el método. Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. Resultados

3. 1 Análisis descriptivo de los resultados

Análisis descriptivo de la variable: Desempeño Laboral

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de desempeño laboral

Nivel	frecuencia	%
Bajo	6	5,6%
Medio	79	73,1%
Alto	23	21,3
Total	108	100%

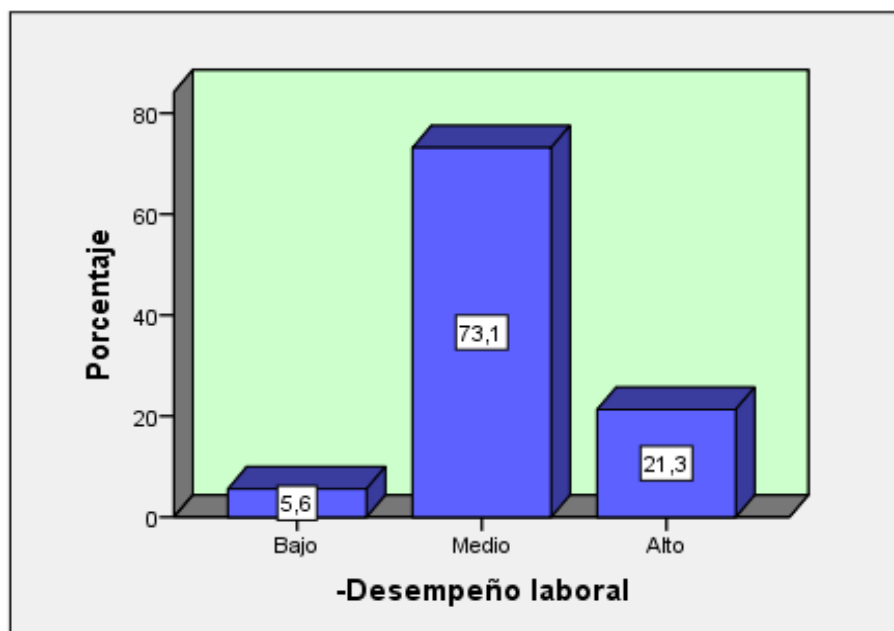


Figura 2. Distribución porcentual según nivel de desempeño laboral

Interpretación

De la tabla 8 y figura 2 observamos que, el 5,6% de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que se encontraban en un nivel de desempeño laboral bajo, el 73,1 % en el nivel medio y el 21,3 % en el nivel alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño interpersonal

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de desempeño interpersonal

Nivel	frecuencia	%
Bajo	4	3,7%
Medio	76	70,4%
Alto	28	25,9
Total	108	100%

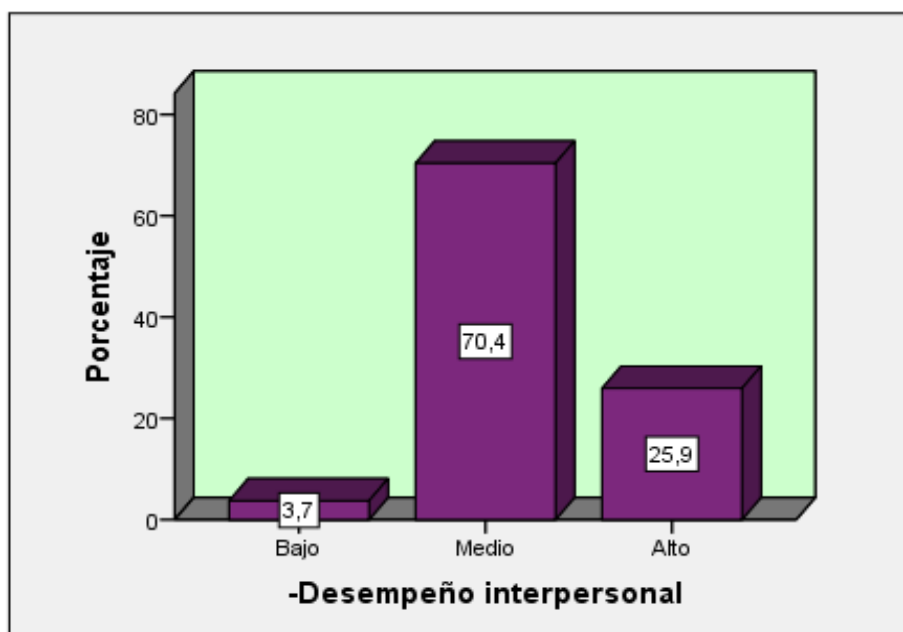


Figura 3. Distribución porcentual según nivel de desempeño interpersonal

Interpretación

De la tabla 9 y figura 3 observamos que, el 3,7 % de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que se encontraban en un nivel de desempeño interpersonal bajo, el 70,4 % en el nivel medio y el 25,9 % en el nivel alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de desempeño organizacional

Nivel	frecuencia	%
Bajo	3	2,8%
Medio	63	58,3%
Alto	42	38,9%
Total	108	100%

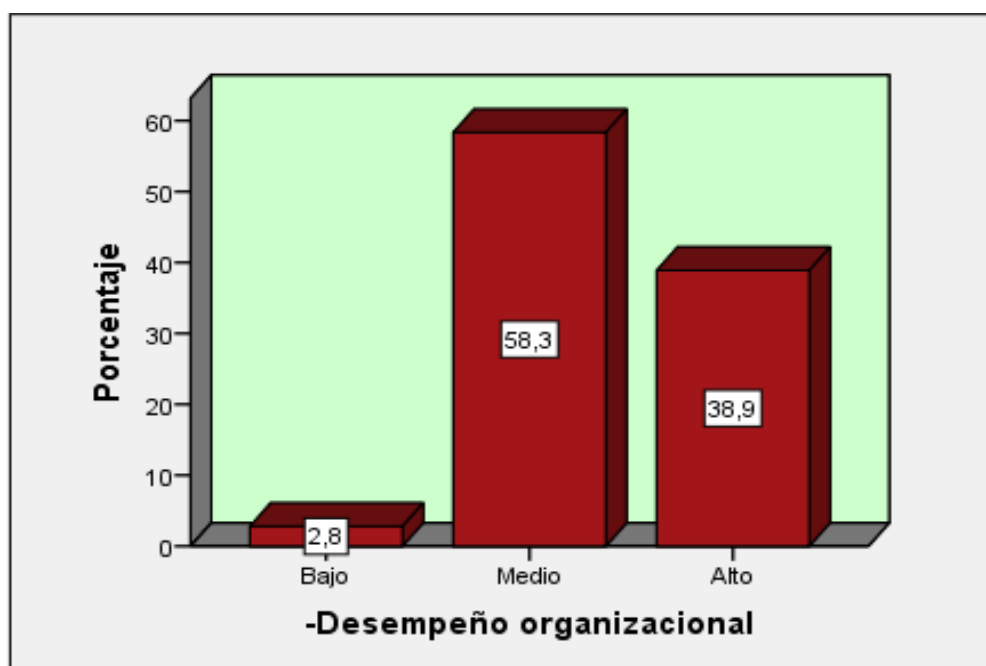


Figura 4.

Distribución porcentual según nivel de desempeño organizacional

Interpretación

De la tabla 10 y figura 4 observamos que, el 2,8 % de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que se encontraban en un nivel de desempeño organizacional bajo, el 58,3 % en el nivel medio y el 38,9 % en el nivel alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño proactivo

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de desempeño proactivo

Nivel	frecuencia	%
Bajo	3	2,8%
Medio	50	46,3%
Alto	55	50,9%
Total	108	100%

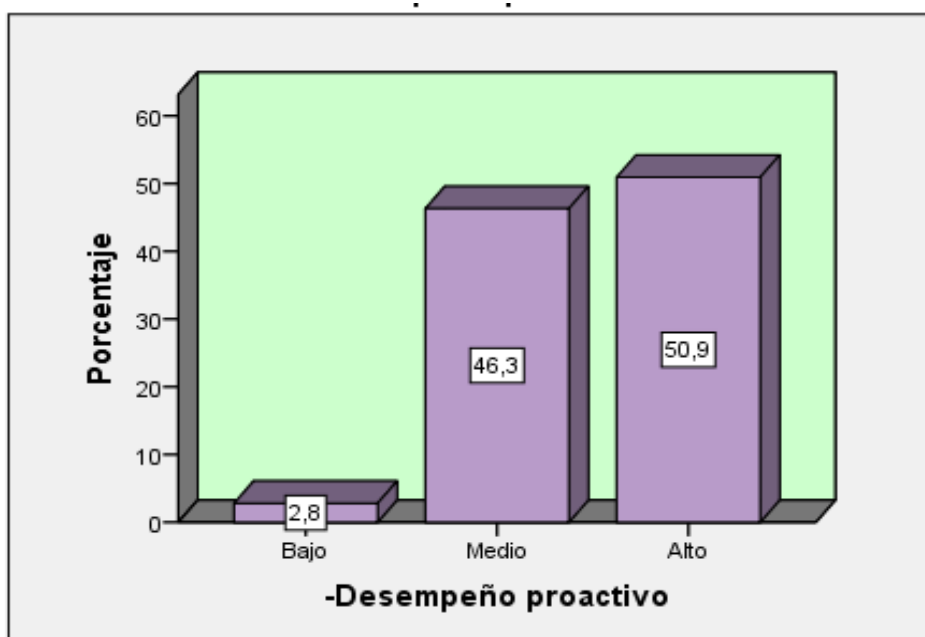


Figura 5. Distribución porcentual según nivel de desempeño proactivo

Interpretación

De la tabla 11 y figura 5 observamos que, el 2,8 % de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que se encontraban en un nivel de desempeño proactivo bajo, el 46,3 % en el nivel medio y el 50,9 % en el nivel alto.

Análisis descriptivo de la variable: Condiciones de trabajo

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de condiciones de trabajo

Nivel	frecuencia	%
Bajo	7	6,5%
Medio	87	80,6%
Alto	14	13,0
Total	108	100%

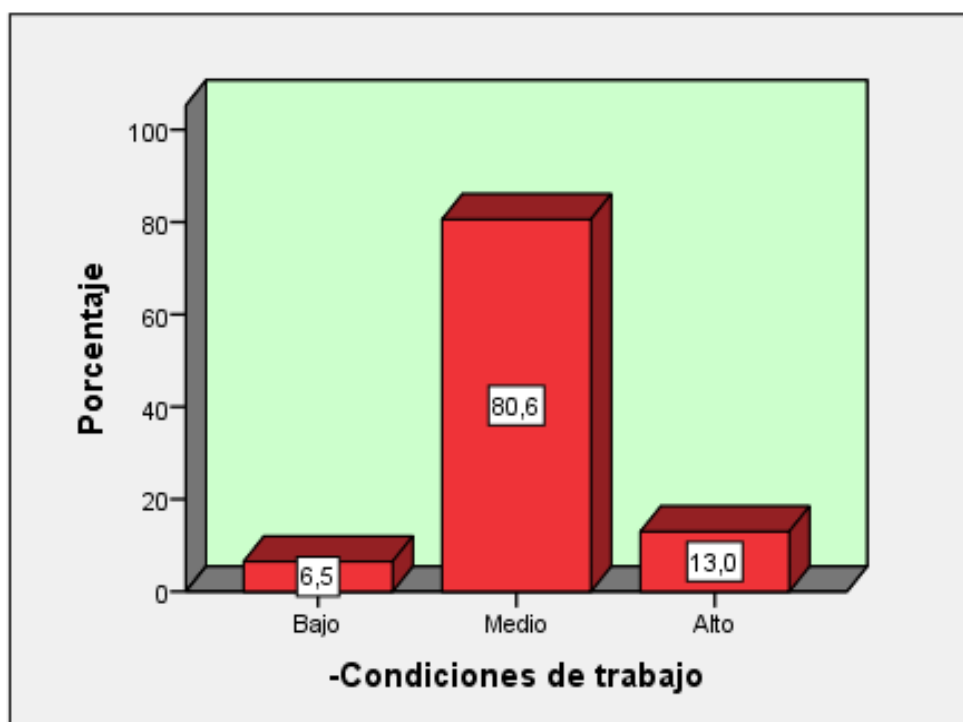


Figura 6. Distribución porcentual según nivel de condiciones de trabajo

Interpretación

De la tabla 12 y figura 6 observamos que, el 6,5 % de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que las condiciones de trabajo se encontraban en el nivel bajo, el 80,6% en el nivel medio y el 13 % en el nivel alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Condiciones de empleo

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de condiciones de empleo

Nivel	frecuencia	%
Bajo	3	2,8%
Medio	71	65,7%
Alto	34	31,5
Total	108	100%

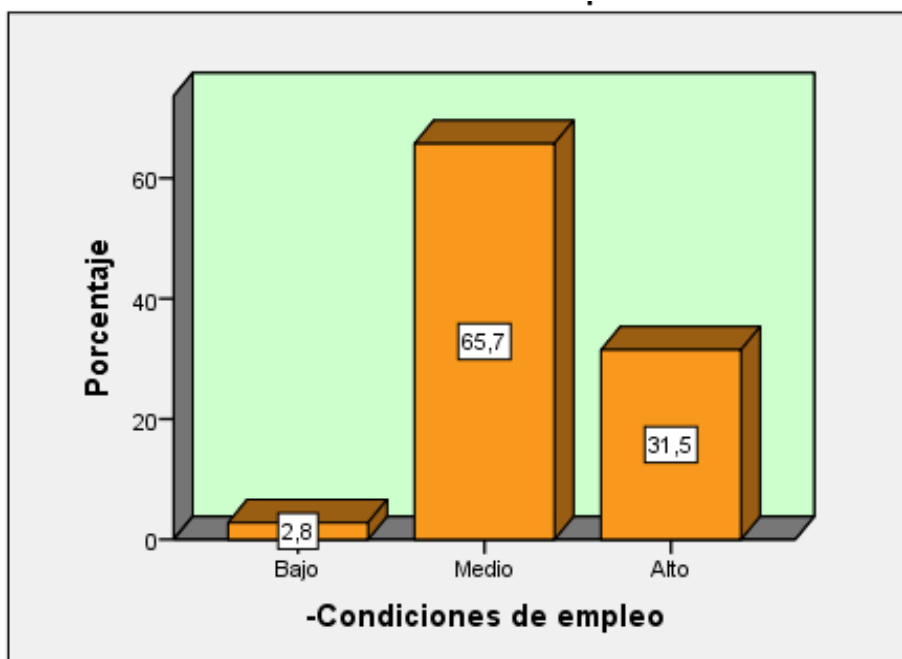


Figura 7. Distribución porcentual según nivel de condiciones de empleo

Interpretación

De la tabla 13 y figura 7 observamos que, el 2,8 % de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que las condiciones de empleo se encontraban en el nivel bajo, el 65,7 % en el nivel medio y el 31,5 % en el nivel alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Condiciones ambientales

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de condiciones ambientales

Nivel	frecuencia	%
Bajo	25	23,1%
Medio	61	56,5%
Alto	22	20,4%
Total	108	100%

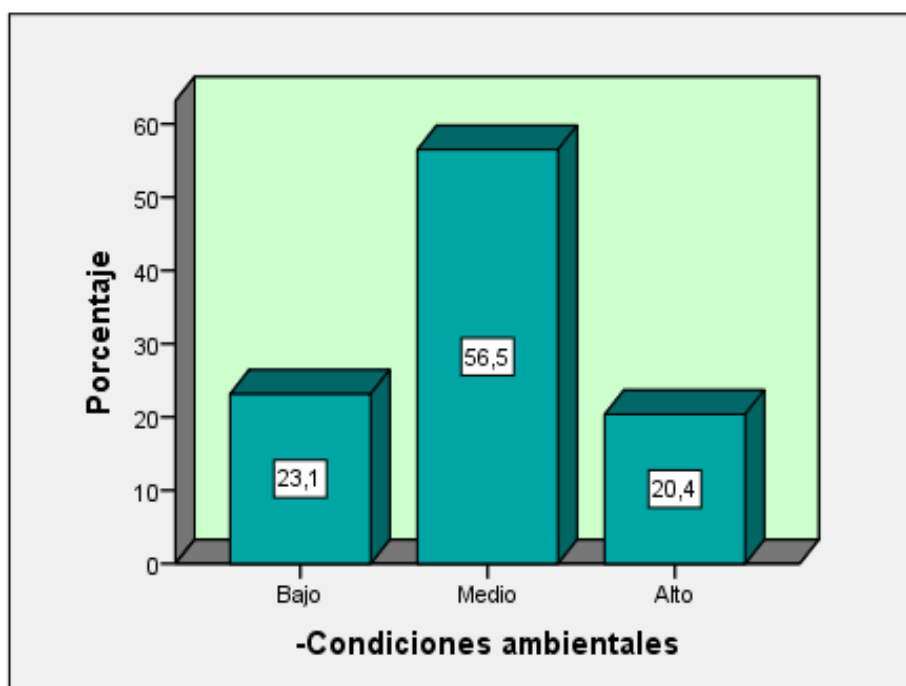


Figura 8. Distribución porcentual según nivel de condiciones ambientales

Interpretación

De la tabla 14 y figura 8 observamos que, el 23,1% de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que las condiciones ambientales se encontraban en el nivel bajo, el 56,5% en el nivel medio y el 20,4 % en el nivel alto.

Descripción de los resultados de la dimensión: Condiciones de seguridad y prevención

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de condiciones de seguridad y prevención

Nivel	frecuencia	%
Bajo	48	44,4%
Medio	55	50,9%
Alto	5	4,6%
Total	108	100%

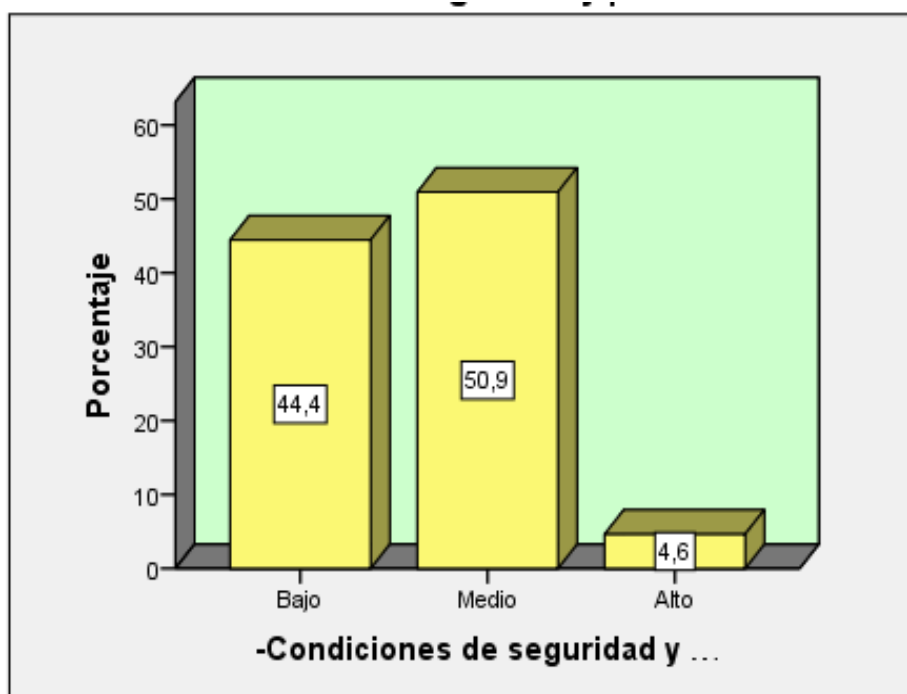


Figura 9. Distribución porcentual según nivel de seguridad y prevención

Interpretación

De la tabla 15 y figura 9 observamos que, el 44,4 % de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 consideraron que las condiciones de seguridad y prevención se encontraban en el nivel bajo, el 50,9 % en el nivel medio y el 4,6 % en el nivel alto.

3.2 Contrastación de hipótesis

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación.

Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis general:

Formulación de la hipótesis

Ho No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

H1 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión

Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Se acepta H_a si y solo si Sig. $< 0,05$

Se acepta H_o si y solo si Sig. $> 0,05$

Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 16

Correlación de la variable desempeño laboral y variable condiciones de trabajo

Correlaciones				
		Desempeño laboral	Condiciones de trabajo	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,505**	
	Condiciones de trabajo	N	108	108
		Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación:

Relación entre variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,505$ entre las variables: desempeño laboral y variable condiciones de trabajo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015

Hipótesis específica 1

Ho No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

H1 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 17

Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de empleo

		Desempeño laboral	Condiciones de empleo
Rho de Spearman	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
Condiciones de empleo	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,447$ entre las variables: desempeño laboral y la dimensión condiciones de empleo . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Hipótesis específica 2

Ho No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

H1 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 18

Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones ambientales

		Desempeño laboral	Condiciones ambientales
	Desempeño laboral	1,000	,513**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	108	108
	Condiciones ambientales	,513**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,513$ entre las variables: desempeño laboral y la dimensión condiciones ambientales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Hipótesis específica 3

Ho No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

H1 Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 19

Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de seguridad y prevención

		Desempeño laboral	Condiciones de seguridad y prevención
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.026
	N	108	
	Condiciones de seguridad y prevención	Coeficiente de correlación	.214*
		Sig. (bilateral)	.026
		N	108

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,214$ entre las variables: desempeño laboral y la dimensión condiciones de seguridad y prevención. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,026$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015

IV. Discusión

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015.

En relación a la hipótesis general, los resultados encontrados en esta investigación, fueron que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,505, y el p valor es 0,00 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Donde podemos afirmar que existe una correlación moderada entre las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015. En ese sentido, coincidimos con Arratia (2010) quien en su tesis titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile” establece que existe relación entre las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo. Es necesario anotar que el concepto de desempeño laboral utilizado como fundamento para la presente tesis es el usado por Coleman y Borman (2000) citado por Gutiérrez y Dionicio (2014) quienes señalan que el desempeño laboral “es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones”. (p. 55). En el mismo sentido, anotamos que Ramos (2013) señala que “condiciones de trabajo es cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo, los atributos o características de las tareas a desempeñar, etcétera. Es decir, son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven (p.58). Al dar lectura a ambos conceptos y compararlos con los resultados encontrados en la presente investigación, concluimos que éstos están relacionados en el desarrollo de las labores de los inspectores de trabajo materia de investigación.

En relación a la primera hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,447, y el p valor es 0,00 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Donde podemos afirmar que existe una correlación positiva y de nivel moderado entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de empleo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015, existiendo una semejanza con el resultado obtenido por Donayre (2014) quien en su tesis “Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014” concluyó que existe una correlación significativamente moderada entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo, lo que se ve corroborado con la definición de Ramos, Peiró y Ripoll (1996) citado por Donayre (2014) quienes señalan que las condiciones de empleo están referidos a la determinación del salario, el tipo de contrato establecido, las jornadas y horarios de trabajo en la empresa (p. 40). Los Inspectores de Trabajo objeto del presente estudio, perciben que sus condiciones de empleo si bien son importantes no son las que mayor preocupación le ocasionan.

En relación a la segunda hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,513, y el p valor es 0,00 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Donde podemos afirmar que existe una correlación positiva y de nivel moderado entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones ambientales de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015. Los resultados obtenidos nos permiten coincidir con Peraza y Chaviel (2008) quienes en su tesis “Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos en el desempeño del personal administrativo y obrero del edificio de aulas del decanato de administración y contaduría de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)”, señalan que los trabajadores al observar mejoras en las instalaciones de su centro de trabajo y comprensión de sus necesidades, el desempeño en su sitio y puesto de trabajo podrían optimizarse considerablemente. Conceptualmente los resultados obtenidos nos permiten coincidir con lo sostenido por Ramos (2013) sobre las condiciones ambientales al señalar que están referidos al ambiente físico, espacio geográfico, diseño espacial arquitectónico donde uno labora en la empresa (p.59). Los Inspectores de Trabajo objeto del presente estudio, perciben que sus

condiciones ambientales resultan importantes para el desempeño de sus funciones. Ello lo refleja el análisis descriptivo de dicha dimensión.

En relación a la tercera hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,214, y el p valor es 0,026 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Donde podemos afirmar que existe una correlación positiva y de nivel bajo entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015. El resultado obtenido, conceptualmente nos permite coincidir con Ramos (2013) quien sostiene que las condiciones de seguridad y prevención se refieren a las condiciones de seguridad en las que se realiza el trabajo, tanto en relación con la prevención de riesgos laborales y la posibilidad de accidentes, como con la aparición de enfermedades o patologías profesionales. Aquí se abre un vasto campo de estudio, como es el de la higiene y seguridad en el trabajo y salud laboral donde puede incluirse todos aquellos aspectos del trabajo que pueden suponer riesgo físico, químico o mecánico, como los que pueden provocarlo de modo indirecto (por ejemplo, un suelo resbaladizo). También se incluyen las medidas destinadas a la protección de riesgos, las medidas de prevención y las condiciones de seguridad (p.60). Los resultados obtenidos en la presente investigación señalan que la percepción que tienen los inspectores de trabajo bajo estudio de la dimensión analizada, es baja en un porcentaje de 44.4 %, aunado a un 50.9 % que percibe que estas condiciones de seguridad y prevención son medias. Solo un 4.6% percibe que en su centro de trabajo las condiciones analizadas son altas. Estos resultados reflejan que la gran preocupación de los Inspectores de Trabajo está dirigida al respeto irrestricto de estas condiciones de seguridad y prevención pues están directamente relacionadas con su vida y salud en gran medida.

Finalmente, señalaremos que se han cumplido los objetivos del presente estudio y deseamos recalcar la importancia de la mejora de las condiciones de trabajo para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores, más aún de los inspectores de trabajo que son los que verifican el cumplimiento de las condiciones de trabajo en los diferentes centros de trabajo de nuestro país, para obtener como resultado un empleo digno.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,505$ y $p = 0,000$)

Segunda

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,447$ y $p = 0,000$)

Tercera

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,513$ y $p = 0,000$)

Cuarta

Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,214$ y $p = 0,026$)

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera

Realizar una evaluación de todas las condiciones de trabajo en la que desarrollan sus funciones los Inspectores de Trabajo y que puedan estar afectando su desempeño laboral.

Segunda

Realizar un análisis de la jornada de trabajo a la que son sometidos los inspectores de trabajo por la elevada carga de trabajo que afecta su desempeño laboral.

Tercera

Rediseñar las áreas de trabajo acabar con el hacinamiento del espacio físico en el cual desarrollan sus labores diarias a efectos de mejorar su desempeño laboral.

Cuarta

Mejorar sustantivamente todas las condiciones de seguridad en la que desarrollan sus funciones los Inspectores de Trabajo, así como adoptar inmediatas medidas de prevención a efectos de optimizar el desempeño laboral.

VII. Referencias

- Araujo, M. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/1288.pdf>.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. (Tesis de maestría, Universidad de Chile). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Balestri, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Universidad Nacional Abierta. Venezuela. Recuperado de <http://dip.una.edu.ve/mae/metodologia/paginas/Balestri,%20M%20Cap%20VI%20U2.pdf>
- Belito Mancha, J. (2010). *Nivel de estrés laboral y condiciones de trabajo de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo-2010*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperada de <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=726025&indexSearch=ID>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). Colombia: Pearson Educación de México Ltda.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3.º ed.). Colombia. Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona. P.P.U.
- Caballero, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis explicativas*. (1ª ed.). Perú: Udegraf S.A.

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología. Segunda edición*. Ecoe Ediciones, Bogotá, Colombia. .
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. Tercera edición. Editorial Brujas, Córdoba, Argentina.
- Coleman, V. y Borman, W (2000). *Investigating the underlying structure of the Citizenship Performance domain. Human Resource Management Review*, (Acceso el 20 de enero de 2016).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9.º ed.). México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2.º ed.). México. McGraw-Hill.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario El Peruano, 27 de marzo de 1997.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, *Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Diario El Peruano, 9 de setiembre de 1997.
- Delgado, D. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. (Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá). España. Recuperada de <https://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALU%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1>

Díaz, L., Díaz, D., Isla, R., Hernández, E. y Rosales, Ch. (2012). Adaptación al español de la escala de desempeño cívico de Coleman y Borman (2000) y análisis de la estructura empírica del constructo. Consultado el 02.12.15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231325228001pdf>.

Donayre, E. (2014). *Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 20 de enero de 2016).

Efraín, E. (2009). *Metodología de la Investigación Económica y Social*. (1ª ed.). Perú: Editorial San Marcos.

García, F. y Ramos, J. (2013). *Actividad Laboral y Desempeño (unidad 6) en Introducción a la Psicología del Trabajo de José María Peiró Silla*. Ediciones Centro de Estudios Financieros. Universidad a distancia de Madrid. España.

Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 20 de enero de 2016).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.º ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México. Interamericana Editores S.A.

Huamán, E. (2014). *Desempeño laboral y acciones de control interno de los órganos de control institucional de las Municipalidades Provinciales del Callejón de Huaylas de la Región Ancash en el 2013*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 20 de junio de 2015).

- La Torre, M. (2011). *La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Tesis para obtener el grado de doctor en la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia, España.
- Martínez, G. (2005). *Análisis de Comunicación interna, basado en el flujo de comunicación vertical, en el departamento de manufactura*. (Tesis), Universidad de las Américas Puebla. México. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/martinez_c_gd/capitulo3.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002). La remuneración en el Perú. Boletín de Economía Laboral 22-24. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/el/BEL_22-24.pdf.
- Namakforoosh, N. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2^a ed.). México: Limusa S.A.
- Obregón, T. (2009) *Las jornadas acumulativas y atípicas de trabajo*. Actualidad Empresarial, N° 180. Primera quincena de abril 2009. (p.V-1). Perú
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008) *Guía sobre las normas internacionales del Trabajo*. Centro Internacional de formación de la OIT, Ginebra.
- Pablo, E. (2011). *Evaluación de las condiciones de trabajo en un centro de salud de atención primaria*. (Tesis Doctoral, Universidad Nacional de La Plata, Argentina). Recuperada de <http://www.postgradofcm.edu.ar/Produccion Cientifica/TesisDoctorales/25.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad laboral del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de ciencias sociales*. Venezuela. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttex&pid=s

1315-9518201000300010.pdf.

Peraza, Y. y Chaviel, H. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos en el desempeño del personal administrativo y obrero del edificio de aulas del decanato de administración y contaduría de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)*. Venezuela. Recuperado de http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/TA307.pdf.

Queipo, B. y Useche, M. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela. Consultado el 20.12.15. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>.

Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis Doctoral. Facultad de psicología, Universidad Autónoma de Madrid). España Recuperada de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1

Ramos, J., Peiró, J.M. y Ripoll, P. (1996). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid.

Ramos, J. (2013). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J.M. Peiró y C. Moliner (Eds.): *Introducción a la psicología del trabajo*. España. Editorial Centro de estudios financiero.

Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela. Fedepul.

Salgado, J. y Cabal, A. (2011). *Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas*. Consultado el 02.12.15. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322142001.pdf>.

- Sánchez, E. (2000). *Continuidad de la participación comunitaria*. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela. Consultado el 02.12.15. Recuperado de: <http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/psicologiaase/jornadacapacitacion/participacion.pdf>
- Sánchez, R. (2016). Estructura Remunerativa como elemento indispensable del planeamiento laboral en la empresa. *Revista Soluciones Laborales*, Número 97. Gaceta Jurídica, Lima, Perú.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (4ª ed.) Lima: Visión Universitaria.
- Schvab, L. (2011) *Guía didáctica Maquinarias y herramientas*. Ministerio de Educación, Buenos Aires, Argentina
- Senati (2012) *Seguridad e higiene industrial*, Guía del postulante, Lima, Perú
- Silva, D. y Salazar, N. (2014), *El servicio de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada y su relación con las condiciones de trabajo en la Dirección de Equipo Mecánico del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 20 de enero de 2016).
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Valderrama, L., García, A., Hilario, A., Barzola, M. y Sánchez, R. (2015). *Régimen Laboral Explicado 2016*. (1° ed.) Perú. Soluciones Laborales de Gaceta Jurídica.
- Valqui, J. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario, año 2013*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 20 de junio de 2015).

Vitteri, J. (marzo, 2016). Seguridad Social. Año 9, N° 99. Revista Soluciones Laborales de Gaceta Jurídica.

Anexos

ANEXO 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Lima 2015.

2. AUTORA

Br. Cárdenas Peralta, Norma Marlene

nmcardenasperalta@gmail.com

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue demostrar si existe relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) Lima 2015. El diseño de investigación que se utilizó fue descriptivo correlacional, de corte transversal, dado que se describen la relación de dos variables. La muestra tomada fue de 108 personas que tienen la calidad de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL Lima en el año 2015. Se planteó la interrogante ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015? con la finalidad de conocer el desempeño laboral de los Inspectores de Trabajo y su relación con las condiciones de trabajo en la que desarrollan sus labores, a efectos de que realicen mejoras que redunden en su beneficio y por ende en beneficio del público usuario; a su vez se formuló la hipótesis: existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015; como instrumento de recolección de datos se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos, su confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y la correlación y significación entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral se obtuvo mediante la correlación de Rho Spearman.

Se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante estadística descriptiva para hallar la distribución de frecuencias donde se obtuvo los resultados que detallaremos a continuación. En cuanto a la variable condiciones de trabajo se obtuvieron los siguientes niveles: bajo 6.5 %, medio 80.6 % y alto 13.0 %, lo cual nos permite sostener que la percepción de manera general de esta variable si bien no es óptima resulta mejorable. En cuanto a la variable desempeño laboral se obtuvieron los siguientes niveles: bajo 5.6 %, medio 73.1 % y alto 21.3 %, lo cual nos permite sostener que la percepción de esta variable en cuanto a sus características intrínsecas es aceptable pero también mejorable. Entonces, podemos sostener que los indicadores de jornada de trabajo, espacio geográfico, manejo de riesgos relacionados con accidentes están relacionados con el desempeño laboral de los Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL Lima 2015.

4. PALABRAS CLAVE

Desempeño laboral y condiciones de trabajo

5. ABSTRACT

The aim of this research was to demonstrate the correlation between job performance and working conditions of labor inspectors of the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL) Lima 2015. The research design used was descriptive correlational of cross section, since the ratio of two variables are described. The sample was 108 people with quality inspectors Worked SUNAFIL of Lima in 2015. The question was raised What is the relationship between job performance and working conditions of labor inspectors of the National Superintendency Labor Supervision in Lima - 2015? In order to meet the job performance of labor inspectors and their relation to working conditions in developing their work, in order that improvements made in their own interest and therefore in the public user; turn the hypothesis was formulated: there is a significant relationship between job performance and working conditions of labor inspectors of the National Superintendency of Labor Supervision in Lima - 2015, as an instrument of data collection two questionnaires validated used through expert judgment, reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient and

correlation significance between the variables and working conditions and job performance was obtained by Spearman Rho correlation.

We are analyzing data obtained by descriptive statistics to find the frequency distribution where the results obtained detail below was performed. As for the variable working conditions they were obtained the following levels: low 6.5%, average 80.6% and 13.0% higher, which allows us to maintain that the general perception of this variable if it is not optimal is improved. As for the work performance variable, the following levels were obtained: under 5.6%, average 73.1% and 21.3% high, which allows us to argue that the perception of this variable in their intrinsic characteristics is acceptable but also improved. Then we can argue that the indicators of working time, geographical area, risk management related accidents are related to job performance of labor inspectors of Lima SUNAFIL 2015.

6. KEYWORDS

Work performance and working conditions

7. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo son definidas por Ramos (2013) como “Cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo, los atributos o características de las tareas a desempeñar, etcétera. Es decir son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven (p. 58). Ahora bien, las dimensiones asumidas para la presente investigación son las siguientes: 1.- Condiciones de empleo con los siguientes indicadores: Determinación del salario, tipo de contrato, jornada de trabajo, horario de trabajo, materiales y herramientas de trabajo; 2.- Condiciones ambientales con los siguientes indicadores: ambiente físico, espacio geográfico, diseño de espacio arquitectónico; 3.- Condiciones de seguridad y prevención con los siguientes indicadores: manejo de riesgos relacionados con accidentes y aparición de enfermedades profesionales. Las dimensiones e indicadores anotados nos

brindarán un panorama general de las condiciones de trabajo, que entendemos a priori no son las mejores dentro de la SUNAFIL afectada por la falta de presupuesto, que influye tanto en la nula contratación de inspectores de trabajo como en la falta de un local propio y de mobiliario adecuado en número como en calidad que permita que los inspectores puedan desempeñar adecuadamente sus labores. En la actualidad la SUNAFIL funciona en el edificio del MTPE en condiciones de hacinamiento y con mobiliario inadecuado e insuficiente para la atención de trabajadores y empleadores que asisten diariamente. Esta situación, podríamos entender que, afectó el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la SUNAFIL Lima en el año 2015. Coleman y Borman (2000) señalan que el desempeño laboral “es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones” (p. 55).

Para ampliar el concepto anotado, recurriremos a Palaci (2005) citado por Pedraza et al (2010) quien señala que “existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a) Retribuciones monetarias y no monetarias; b) Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c) Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d) Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e) Factores motivacionales y conductuales del individuo; f) Clima organizacional; g) Cultura organizacional; h) Expectativas del empleado. (p. 497)

El objetivo fue demostrar si existe relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) Lima 2015, pero relacionado con el desempeño laboral contextual o cívico. Se plantearon como objetivos específicos lo siguientes: 1.- Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015, 2.- Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015, 3.- Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y

las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.

8. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada, toda vez que aplica los conocimientos pertinentes en la problemática mencionada anteriormente. Al respecto se ha señalado que “la investigación aplicada y tecnológica llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar, le preocupa la aplicación inmediata sobre la realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal, el propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario” (Sánchez y Reyes 2006, p.37). El objeto fue determinar la relación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo, aplicando los fundamentos teóricos existentes en la literatura científica. La población con la que se llevó a cabo el estudio estuvo formada por las personas que tienen la calidad de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL Lima en el año 2015. El diseño de investigación fue de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables, para la recolección de datos se aplicó dos cuestionario a un muestreo no probabilístico intencional, realizando una prueba piloto de los datos recogidos se aplicó el análisis de la validación y confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Conbrach, una vez validado por los expertos, se aplicó el cuestionario a toda la muestra y se calculó los coeficientes de Rho de Spearman para medir el grado de relación de la prueba de análisis no paramétrico y la escala de instrumento ordinal

9. RESULTADOS

En cuanto a la variable condiciones de trabajo se obtuvieron los siguientes niveles: bajo 6.5 %, medio 80.6 % y alto 13.0 %, lo cual nos permite sostener que la percepción de manera general de esta variable si bien no es óptima

resulta mejorable. En relación con la dimensión condiciones de empleo se obtuvo los siguientes niveles: bajo 2.8 %, medio 65.7 % y alto 31.5 %. En relación con la dimensión condiciones ambientales se obtuvieron los siguientes niveles: bajo 23.1 %, medio 56.5 % y alto 20.4 %. En relación con la dimensión condiciones de seguridad y prevención se obtuvo los siguientes niveles: bajo 44.4 %, medio 50.9 % y alto 4.6 %. En cuanto a la variable desempeño laboral se obtuvieron los siguientes niveles: bajo 5.6 %, medio 73.1 % y alto 21.3 %, lo cual nos permite sostener que la percepción de manera general de esta variable si bien no es óptima resulta mejorable. Entonces, podemos sostener que los indicadores de jornada de trabajo, espacio geográfico, manejo de riesgos relacionados con accidentes están relacionados con el desempeño laboral de los Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL Lima 2015.

En cuanto a la variable desempeño laboral se obtuvieron los siguientes niveles: bajo 5.6%, medio 73.1 % y alto 21.3 %, lo cual nos permite sostener que la percepción de esta variable en cuanto a sus características intrínsecas es aceptable pero también mejorable. En relación con la dimensión desempeño interpersonal se obtuvo los siguientes niveles: bajo 3.7 %, medio 70.4 % y alto 25.9 %; en relación con la dimensión desempeño organizacional se obtuvo los siguientes niveles: bajo 2.8 %, medio 58.3 % y alto 38.9 %. En relación con la dimensión desempeño proactivo se obtuvo los siguientes niveles: bajo 2.8 %, medio 46.3 % y alto 50.9 %

10. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, los resultados encontrados en esta investigación, fue que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,505, y el p valor es 0,00 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Donde podemos afirmar que existe una correlación moderada entre las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015. En ese sentido, coincidimos con Arratia (2010) quien en su tesis titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile” establece que existe relación entre las variables desempeño

laboral y condiciones de trabajo. Es necesario anotar que el concepto de desempeño laboral utilizado como fundamento para la presente tesis es el usado por Coleman y Borman (2000) citado por Gutiérrez y Dionicio (2014) quienes señalan que el desempeño laboral “es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones”. (p. 55). En el mismo sentido, anotamos que Ramos (2013) señala que “condiciones de trabajo es cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo, los atributos o características de las tareas a desempeñar, etcétera. Es decir son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven (p.58). Al dar lectura a ambos conceptos y compararlos con los resultados encontrados en la presente investigación, concluimos que éstos están relacionados en el desarrollo de las labores de los inspectores de trabajo materia de investigación.

En relación a la primera hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,447, y el p valor es 0,00 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Donde podemos afirmar que existe una correlación positiva y de nivel moderado entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de empleo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015, existiendo una semejanza con el resultado obtenido por Donayre (2014) quien en su tesis “Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014” concluyó que existe una correlación significativamente moderada entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en su dimensión condiciones de empleo, lo que se ve corroborado con la definición de Ramos, Peiró y Ripoll (1996) citado por Donayre (2014) quienes señalan que las condiciones de empleo están referidos a la determinación del salario, el tipo de contrato establecido, las jornadas y horarios de trabajo en la empresa (p. 40). Los Inspectores de Trabajo objeto del presente estudio, perciben que sus

condiciones de empleo si bien son importantes no son las que mayor preocupación le ocasionan.

En relación a la segunda hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,513, y el p valor es 0,00 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Donde podemos afirmar que existe una correlación positiva y de nivel moderado entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones ambientales de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015. Los resultados obtenidos nos permiten coincidir con Peraza y Chaviel (2008) quienes en su tesis "Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos en el desempeño del personal administrativo y obrero del edificio de aulas del decanato de administración y contaduría de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)", señalan que los trabajadores al observar mejoras en las instalaciones de su centro de trabajo y comprensión de sus necesidades, el desempeño en su sitio y puesto de trabajo podrían optimizarse considerablemente. Conceptualmente los resultados obtenidos nos permiten coincidir con lo sostenido por Ramos (2013) sobre las condiciones ambientales al señalar que están referidos al ambiente físico, espacio geográfico, diseño espacial arquitectónico donde uno labora en la empresa (p.59). Los Inspectores de Trabajo objeto del presente estudio, perciben que sus condiciones ambientales resultan importantes para el desempeño de sus funciones. Ello lo refleja el análisis descriptivo de dicha dimensión.

En relación a la tercera hipótesis específica, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,214, y el p valor es 0,026 es decir menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Donde podemos afirmar que existe una correlación positiva y de nivel bajo entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima 2015. El resultado obtenido, conceptualmente nos permite coincidir con Ramos (2013) quien sostiene que las condiciones de seguridad y prevención se refieren a las condiciones de seguridad en las que se realiza el trabajo, tanto en relación con la prevención de

riesgos laborales y la posibilidad de accidentes, como con la aparición de enfermedades o patologías profesionales. Aquí se abre un vasto campo de estudio, como es el de la higiene y seguridad en el trabajo y salud laboral donde puede incluirse todos aquellos aspectos del trabajo que pueden suponer riesgo físico, químico o mecánico, como los que pueden provocarlo de modo indirecto (por ejemplo, un suelo resbaladizo). También se incluyen las medidas destinadas a la protección de riesgos, las medidas de prevención y las condiciones de seguridad (p.60). Los resultados obtenidos en la presente investigación señalan que la percepción que tienen los inspectores de trabajo bajo estudio de la dimensión analizada, es baja en un porcentaje de 44.4 %, aunado a un 50.9 % que percibe que estas condiciones de seguridad y prevención son medias. Solo un 4.6% percibe que en su centro de trabajo las condiciones analizadas son altas. Estos resultados reflejan que la gran preocupación de los Inspectores de Trabajo está dirigida al respeto irrestricto de estas condiciones de seguridad y prevención pues están directamente relacionadas con su vida y salud en gran medida.

Finalmente, señalaremos que se han cumplido los objetivos del presente estudio y deseamos recalcar la importancia de la mejora de las condiciones de trabajo para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores, más aún de los inspectores de trabajo que son los que verifican el cumplimiento de las condiciones de trabajo en los diferentes centros de trabajo de nuestro país, para obtener como resultado un empleo digno.

11. CONCLUSIONES

Las conclusiones son las siguientes:

PRIMERA .Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,505$ y $p = 0,000$)

SEGUNDA: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,447$ y $p = 0,000$)

TERCERA: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,513$ y $p = 0,000$)

CUARTA: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015 ($r= 0,214$ y $p = 0,026$)

12. REFERENCIAS

- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*: Tesis para optar el grado de magister en ciencias sociales. Mención en Sociología de la modernización. Universidad de Chile, Santiago, pp 118.
- Coleman, V. y Borman, W (2000). *Investigating the underlying structure of the Citizenship Performance domain*. *Human Resource Management Review*,
- Donayre, E. (2014). *Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad laboral del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*. *Revista de ciencias sociales* vol XVI N° 3. Venezuela. Consultado el 20.12.15. [En Red]. Disponible en:

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttex&pid=s1315-9518201000300010.pdf.

Peraza, Y. y Chaviel, H. (2008). *Condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos en el desempeño del personal administrativo y obrero del edificio de aulas del decanato de administración y contaduría de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)*. Venezuela. Consultado el 20.01.16. [En Red]. Disponible en:

http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/TA307.pdf.

Ramos, J., Peiró, J.M. y Ripoll, P. (1996). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid.

Ramos, J. (2013). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J.M. Peiró y C. Moliner (Eds.): *Introducción a la psicología del trabajo*. España. Editorial Centro de estudios financiero.

Sánchez, H y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (4ª ed.) Lima: Visión Universitaria.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Norma Marlene Cárdenas Peralta, estudiante del Programa de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 09640980, con el artículo titulado “Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Lima 2015”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 13 de febrero de 2016

Norma Marlene Cárdenas Peralta

ANEXO 2 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – LIMA 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACION MUESTRA	METODO Y DISEÑO	INSTRUMENTOS PROCEDENCIA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>	<p>VARIABLE 1: Desempeño laboral <u>Dimensiones:</u> Desempeño interpersonal Desempeño organizacional Desempeño Proactivo <u>Indicadores:</u> Cooperación, participación, comunicación, compromiso con la organización, compromiso con las normas internas, colaborador, esfuerzo personal</p>	<p>POBLACIÓN. Constituida por 187 inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de la Sede Lima</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación Descriptiva correlacional aplicada.</p> <p>Nivel de estudio Descriptiva.</p> <p>Diseño No experimental Correlacional - Transversal</p>	<p>TÉCNICA Encuestas</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Procesamiento de datos Paquete estadístico SPSS. Estadísticas descriptivas e inferencial.</p>
<p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de empleo de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>	<p>VARIABLE 2: Condiciones de trabajo <u>Dimensiones:</u> Condiciones de empleo Condiciones ambientales Condiciones de seguridad y prevención <u>Indicadores:</u> Determinación de salario, tipo de contrato, jornada de trabajo, horario d trabajo, materiales y herramientas de trabajo, ambiente físico, espacio geográfico, diseño espacio arquitectónico, manejo de riesgos relacionados con accidentes, aparición de enfermedades profesionales</p>	<p>Muestra Total de inspectores de trabajo encuestados: 108</p> <p>La muestra es no probabilística, este tipo de muestra no utiliza la probabilidad ni fórmula matemática, se encuentra las muestras intencionales, las que están realizadas a juicio propio del investigador. (Carrasco, 2009).</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones ambientales de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de seguridad y prevención de los Inspectores del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2015.</p>				

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) Inspector (a):

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que es de suma importancia para nosotros.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desempeño interpersonal					
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo sin esperar que se me retribuya por ello					
2	Coopero con mis compañeros de trabajo					
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones que les conciernen					
4	Con mi participación en la oficina logro que mis compañeros también participen					
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo					
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo					
	Dimensión 2: Desempeño organizacional					
7	Procuro resolver los problemas que se presentan en la oficina					
8	Apoyo los objetivos de la oficina					
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo					
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina					
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo					
12	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas					
	Dimensión 3: Desempeño proactivo					
13	Participo responsablemente en la institución					
14	Soy fiel a los fines de la institución					
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución					

16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución					
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución					
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo					
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo					
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi					
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad					
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina					

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Estimado(a) Inspector (a):

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre las condiciones de trabajo que le brinda la institución donde labora. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que es de suma importancia para nosotros.

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Condiciones de empleo					
1	Considero que la remuneración que reciben los inspectores de trabajo está acorde al costo de vida					
2	Considero que el tipo de contrato que tienen los inspectores de trabajo ofrece estabilidad laboral.					
3	Considero que la jornada de trabajo es acorde con la actividad que realiza					
4	Considero que las horas diarias que laboro son excesivas					
5	Considero que existe exceso de carga laboral					
6	Considero que el control de mi horario de trabajo ejercido por mi empleador es el adecuado					
7	Considero que los montos que nos pagan por movilidad son los adecuados					
8	Considero que la institución nos proporciona la cantidad suficientes de unidades vehiculares para las visitas en zonas peligrosas y lejanas					

9	La institución proporciona los útiles de oficina adecuados para el cumplimiento de nuestras funciones.					
	Dimensión 2: Condiciones ambientales					
10	En la oficina no existen ruidos que impiden concentrarme y realizar un buen trabajo					
11	Considero que los servicios higiénicos se encuentran permanentemente limpios					
12	Considero que la limpieza en la oficina se realiza con regularidad					
13	Considero que la oficina es pequeña para la cantidad de trabajadores que laboran, existiendo hacinamiento					
14	Considero que en la oficina existen adecuadas condiciones de privacidad					
15	Considero que las instalaciones físicas donde trabajo son las adecuadas para el tipo de labor que realizó					
16	Considero que el espacio al interior de las oficinas se encuentra debidamente distribuido					
17	Considero que la iluminación en la sala de inspectores es la adecuada					
18	En la oficina se dispone de sistemas de ventilación adecuados					
	Dimensión 3: Condiciones de seguridad y prevención					
19	Considero adecuadas las charlas de prevención sobre riesgos de accidentes laborales que realiza mi institución					
20	Considero suficiente los equipos de protección para labores de riesgo que nos otorga la institución					
21	Las instalaciones eléctricas se encuentran en óptimas condiciones					
22	En el centro de trabajo están señalizadas las rutas de escape ante posibles movimientos telúricos					
23	La entidad realiza exámenes médicos generales de manera preventiva					
24	La entidad trata adecuadamente las enfermedades profesionales					
25	En el trabajo hay campañas de prevención de salud ocupacional					

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Variable 1: Desempeño Laboral.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Interpersonal							
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo sin esperar que se me retribuya por ello.	✓		✓		✓		
2	Coopero con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones que les conciernen.	✓		✓		✓		
4	Con mi participación en la oficina logro que mis compañeros también participen	✓		✓		✓		
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño organizacional							
7	Procuro resolver los problemas que se presentan en la oficina	✓	No	✓	No	✓	No	
8	Apoyo los objetivos de la oficina	✓		✓		✓		
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina	✓		✓		✓		
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo	✓		✓		✓		
12	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño Proactivo							
13	Participo responsablemente en la institución	✓	No	✓	No	✓	No	
14	Soy fiel a los fines de la institución	✓		✓		✓		
15	Siempre evalué si mi comportamiento va a beneficiar a la institución	✓		✓		✓		
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución	✓		✓		✓		
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución	✓		✓		✓		
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad	✓		✓		✓		
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROBERTO MANUEL CASTILLO GAMBINI DNI: 09644331

Especialidad del validador: Doctor en Derecho y MgTr. en Derecho Civil y Comercial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de febrero del 2016



ROBERTO CASTILLO GAMBINI
CAL 45601
Doctor en Derecho

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Variable 2: Condiciones de Trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de Empleo							
1	Considero que la remuneración que reciben los inspectores de trabajo está acorde al costo de vida	✓		✓		✓		
2	Considero que el tipo de contrato que tienen los inspectores de trabajo ofrece estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
3	Considero que la jornada de trabajo es acorde con la actividad que realiza	✓		✓		✓		
4	Considero que las horas diarias que laboro son excesivas	✓		✓		✓		
5	Considero que existe exceso de carga laboral	✓		✓		✓		
6	Considero que el control de mi horario de trabajo ejercido por mi empleador es el adecuado	✓		✓		✓		
7	Considero que los montos que nos pagan por movilidad son los adecuados	✓		✓		✓		
8	Considero que la institución nos proporciona la cantidad suficientes de unidades vehiculares para las visitas en zonas peligrosas y lejanas	✓		✓		✓		
9	La institución proporciona los útiles de oficina adecuados para el cumplimiento de nuestras funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Ambientales	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la oficina no existen ruidos que impiden concentrarme y realizar un buen trabajo	✓		✓		✓		
11	Considero que los servicios higiénicos se encuentran permanentemente limpios	✓		✓		✓		
12	Considero que la limpieza en la oficina se realiza con regularidad	✓		✓		✓		
13	Considero que la oficina es pequeña para la cantidad de trabajadores que laboran, existiendo hacinamiento	✓		✓		✓		
14	Considero que en la oficina existen adecuadas condiciones de privacidad	✓		✓		✓		
15	Considero que las instalaciones físicas donde trabajo son las adecuadas para el tipo de labor que realizó	✓		✓		✓		
16	Considero que el espacio al interior de las oficinas se encuentra debidamente distribuido	✓		✓		✓		
17	Considero que la iluminación en la sala de inspectores es la adecuada	✓		✓		✓		

18	En la oficina se dispone de sistemas de ventilación adecuados	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Condiciones de Seguridad y Prevención	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considero adecuadas las charlas de prevención sobre riesgos de accidentes laborales que realiza mi institución	✓		✓		✓	
20	Considero suficiente los equipos de protección para labores de riesgo que nos otorga la institución	✓		✓		✓	
21	Las instalaciones eléctricas se encuentran en óptimas condiciones	✓		✓		✓	
22	En el centro de trabajo están señalizadas las rutas de escape ante posibles movimientos telúricos	✓		✓		✓	
23	La entidad realiza exámenes médicos generales de manera preventiva	✓		✓		✓	
24	La entidad trata adecuadamente las enfermedades profesionales	✓		✓		✓	
25	En el trabajo hay campañas de prevención de salud ocupacional	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROBERTO MANUEL CASTILLO GAMBINI DNI: 09644331

Especialidad del validador: Doctor en Derecho y MgTr. en Derecho Civil y Comercial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de febrero del 2016


 ROBERTO CASTILLO GAMBINI
 GAL 45601
 Doctor en Derecho

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Variable 1: Desempeño Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desempeño Interpersonal								
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo sin esperar que se me retribuya por ello.	✓		✓		✓		
2	Coopero con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones que les conciernen.	✓		✓		✓		
4	Con mi participación en la oficina logro que mis compañeros también participen	✓		✓		✓		
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desempeño organizacional								
7	Procuro resolver los problemas que se presentan en la oficina	✓		✓		✓		
8	Apoyo los objetivos de la oficina	✓		✓		✓		
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina	✓		✓		✓		
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo	✓		✓		✓		
12	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desempeño Proactivo								
13	Participo responsablemente en la institución	✓		✓		✓		
14	Soy fiel a los fines de la institución	✓		✓		✓		
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución	✓		✓		✓		
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución	✓		✓		✓		
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución	✓		✓		✓		
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad	✓		✓		✓		
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JORGE LUIS ALBARZÁN GIL DNI: 10505950

Especialidad del validador: METODÓLOGO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de febrero del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Variable 2: Condiciones de Trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de Empleo							
1	Considero que la remuneración que reciben los inspectores de trabajo está acorde al costo de vida	✓		✓		✓		
2	Considero que el tipo de contrato que tienen los inspectores de trabajo ofrece estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
3	Considero que la jornada de trabajo es acorde con la actividad que realiza	✓		✓		✓		
4	Considero que las horas diarias que laboro son excesivas	✓		✓		✓		
5	Considero que existe exceso de carga laboral	✓		✓		✓		
6	Considero que el control de mi horario de trabajo ejercido por mi empleador es el adecuado	✓		✓		✓		
7	Considero que los montos que nos pagan por movilidad son los adecuados	✓		✓		✓		
8	Considero que la institución nos proporciona la cantidad suficientes de unidades vehiculares para las visitas en zonas peligrosas y lejanas	✓		✓		✓		
9	La institución proporciona los útiles de oficina adecuados para el cumplimiento de nuestras funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Ambientales	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la oficina no existen ruidos que impiden concentrarme y realizar un buen trabajo	✓		✓		✓		
11	Considero que los servicios higiénicos se encuentran permanentemente limpios	✓		✓		✓		
12	Considero que la limpieza en la oficina se realiza con regularidad	✓		✓		✓		
13	Considero que la oficina es pequeña para la cantidad de trabajadores que laboran, existiendo hacinamiento	✓		✓		✓		
14	Considero que en la oficina existen adecuadas condiciones de privacidad	✓		✓		✓		
15	Considero que las instalaciones físicas donde trabajo son las adecuadas para el tipo de labor que realizó	✓		✓		✓		
16	Considero que el espacio al interior de las oficinas se encuentra debidamente distribuido	✓		✓		✓		
17	Considero que la iluminación en la sala de inspectores es la adecuada	✓		✓		✓		

16	En la oficina se dispone de sistemas de ventilación adecuados	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Condiciones de Seguridad y Prevención		Si	No	Si	No	Si	No
19	Considero adecuadas las charlas de prevención sobre riesgos de accidentes laborales que realiza mi institución	✓		✓		✓	
20	Considero suficiente los equipos de protección para labores de riesgo que nos otorga la institución	✓		✓		✓	
21	Las instalaciones eléctricas se encuentran en óptimas condiciones	✓		✓		✓	
22	En el centro de trabajo están señalizadas las rutas de escape ante posibles movimientos telúricos	✓		✓		✓	
23	La entidad realiza exámenes médicos generales de manera preventiva	✓		✓		✓	
24	La entidad trata adecuadamente las enfermedades profesionales	✓		✓		✓	
25	En el trabajo hay campañas de prevención de salud ocupacional	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JORGE LUIS ALBARRÁN GIL DNI: 10505950

Especialidad del validador: METODÓLOGO

20 de febrero del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO INTERPERSONAL						DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						DESEMPEÑO PROACTIVO										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	T
1	3	4	2	2	3	3	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	77
2	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	35
4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
5	2	3	5	3	4	3	3	3	2	5	3	5	5	3	2	5	3	5	3	5	3	3	37
6	3	2	2	4	2	5	2	5	2	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	40
7	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	5	5	2	4	3	4	2	4	35
8	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
9	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4		2	3	4	4	34
10	3	3	4	3	3	2	5	3	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	38
11	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	42
12	5	2	4	2	5	2	5	2	5	4	3	4	2	4	3	2	5	5	4	2	5	5	37
13	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
14	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	37
15	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
16	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	20
17	3	4	4	3	2	4	3	3	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	44
18	3	2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	41
19	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	24
20	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	22

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de la variable desempeño laboral es altamente confiable con una puntuación de **0,896** puntos. Interpretándose como muy alta.

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

N°	CONDICIONES DE EMPLEO									CONDICIONES AMBIENTALES									CONDICIONES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	T
1	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	57	
2	5	5	3	5	5	2	2	4	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	2	3	3	5	1	1	1	82
3	5	5	3	5	5	2	2	4	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	2	3	3	5	1	1	1	82
4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	5	4	4	5	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	71
5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	5	3	3	5	1	1	1	3	1	4	2	2	3	1	1	1	63
6	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	59
7	2	5	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	72
8	3	5	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	90
9	2	4	2	2	5	3	1	2	2	4	3	3	5	1	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	60
10	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	84
11	4	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	89
12	3	4	1	5	5	1	3	4	2	1	1	2	5	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	60
13	4	3	5	4	4	3	5	3	2	5	3	4	4	2	5	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	89
14	1	3	1	5	5	3	1	2	3	3	2	3	5	1	1	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	64
15	3	4	2	4	5	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	69
16	2	5	5	5	5	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	56	
17	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	2	3	3	3	4	4	5	5	3	4	92
18	2	5	4	3	5	3	3	2	2	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	70
19	4	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	49
20	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	5	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	60

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	25

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de la variable condiciones de trabajo es altamente confiable con una puntuación de **0,879** puntos. Interpretándose como muy alta.

ANEXO 6: BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

Base de datos de la variable desempeño laboral

N° Encuestados	DESEMPEÑO INTERPERSONAL							DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL							DESEMPEÑO PROACTIVO										
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	T
1	3	4	2	2	3	3	17	3	4	5	5	2	3	22	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	38
2	4	3	3	4	3	5	22	5	3	4	4	2	5	23	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
3	4	3	3	4	3	5	22	5	3	4	4	2	5	23	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	35
4	4	4	3	3	3	4	21	4	4	5	3	3	2	21	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
5	2	3	5	3	4	3	20	3	3	2	5	3	5	21	5	3	2	5	3	5	3	5	3	3	37
6	3	2	2	4	2	5	18	2	5	2	3	3	3	18	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	40
7	3	4	3	4	3	4	21	3	4	5	3	4	4	23	4	2	5	5	2	4	3	4	2	4	35
8	5	5	3	3	4	3	23	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
9	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	34
10	3	3	4	3	3	2	18	5	3	5	3	3	4	23	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	38
11	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	4	4	3	25	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	42
12	5	2	4	2	5	2	20	5	2	5	4	3	4	23	2	4	3	2	5	5	4	2	5	5	37
13	3	4	3	4	3	3	20	4	5	5	5	3	4	26	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
14	3	3	4	3	3	3	19	3	3	5	4	3	3	21	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	37
15	4	2	3	3	3	4	19	4	4	5	3	3	3	22	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
16	2	2	2	3	2	2	13	1	2	3	3	2	4	15	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	20
17	3	4	4	3	2	4	20	3	3	5	2	4	5	22	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	44
18	3	2	3	4	3	4	19	2	3	3	5	3	3	19	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	41
19	1	2	2	2	3	2	12	3	2	3	2	2	2	14	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	24
20	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	3	2	20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
21	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	4	4	3	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
22	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	4	4	3	20	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	39

23	2	2	2	3	3	4	16	4	3	4	3	4	2	20	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39
24	5	3	3	2	4	3	20	4	3	3	4	3	3	20	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	39
25	3	2	2	3	1	3	14	2	3	2	3	3	2	15	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	22
26	4	4	3	4	4	5	24	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
27	3	3	2	4	3	4	19	2	4	2	5	3	3	19	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	29
28	4	4	4	3	3	3	21	3	3	5	4	3	3	21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
29	3	3	3	3	3	2	17	4	5	1	4	2	4	20	4	5	2	5	2	4	3	3	4	4	36
30	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	42
31	3	3	4	4	3	4	21	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
32	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	3	1	18	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	31
33	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	43
34	5	2	3	3	3	1	17	3	3	3	3	3	5	20	5	2	5	5	1	2	1	2	4	4	31
35	4	4	3	3	4	4	22	3	4	5	5	3	4	24	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
36	4	5	4	4	3	4	24	3	2	3	4	4	3	19	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36
37	3	3	3	2	3	3	17	2	3	5	4	4	5	23	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	33
38	3	4	4	3	3	4	21	4	4	5	4	3	5	25	5	5	4	5	1	2	3	2	2	4	33
39	4	4	3	3	3	5	22	2	4	5	3	1	1	16	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	37
40	3	4	5	3	3	5	23	2	4	3	5	3	2	19	3	5	4	4	4	4	2	4	2	4	36
41	3	4	3	3	4	4	21	4	4	3	5	3	3	22	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	29
42	4	3	3	4	3	5	22	5	3	4	4	2	5	23	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	34
43	4	4	3	3	4	3	21	4	4	5	4	3	5	25	3	5	5	4	4	1	3	2	2	4	33
44	3	4	2	3	3	3	18	2	3	5	3	4	3	20	5	5	2	3	4	3	2	4	3	4	35
45	4	2	3	4	5	3	21	4	3	3	3	3	3	19	5	4	2	5	4	5	3	3	3	5	39
46	4	3	4	3	3	4	21	4	4	5	4	2	3	22	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	33
47	3	4	3	3	4	3	20	5	3	3	3	3	3	20	3	5	5	3	5	3	3	4	5	3	39
48	4	4	3	3	2	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	36
49	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	3	5	27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48

50	2	5	2	3	2	5	19	5	3	2	3	4	2	19	3	5	3	2	3	2	3	3	2	2	28
51	1	2	3	4	3	2	15	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25
52	4	4	4	3	4	5	24	5	5	5	4	4	3	26	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
53	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	2	1	2	2	2	2	2	26
54	3	3	4	5	3	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
55	3	4	2	2	3	3	17	3	4	5	5	2	3	22	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	38
56	4	5	3	4	5	5	26	5	3	4	4	5	5	26	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	41
57	4	3	3	4	3	3	20	5	3	4	4	2	5	23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
58	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	3	2	19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
59	3	2	5	2	4	2	18	3	2	3	5	2	5	20	2	3	3	2	5	2	3	5	3	2	30
60	5	5	4	4	3	5	26	5	5	5	3	3	3	24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
61	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	4	4	25	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	43
62	3	2	3	3	2	3	16	4	2	5	2	5	5	23	2	3	5	2	5	4	2	4	5	5	37
63	4	4	3	4	3	3	21	4	4	5	5	3	3	24	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	33
64	5	2	3	4	3	2	19	3	3	5	4	3	2	20	5	5	4	2	3	4	3	4	2	5	37
65	2	3	4	3	4	3	19	5	3	2	3	4	3	20	3	5	2	4	3	4	3	4	3	3	34
66	2	3	4	3	2	3	17	5	3	5	2	3	4	22	3	2	3	4	3	5	2	4	2	5	33
67	3	4	3	4	3	3	20	4	5	5	5	3	4	26	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
68	3	3	4	3	3	3	19	3	3	5	4	3	3	21	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	37
69	4	4	3	3	3	4	21	4	4	5	3	3	3	22	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	33
70	1	3	1	1	2	2	10	3	1	3	5	2	1	15	2	4	1	2	1	2	3	1	1	2	19
71	5	3	5	2	5	4	24	5	3	5	5	5	4	27	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	44
72	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	3	3	24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
73	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	3	2	3	18	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	3	2	20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
75	5	5	5	4	5	4	28	4	5	3	4	3	3	22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
76	4	4	3	3	3	4	21	3	3	5	4	4	3	22	4	4	5	1	4	4	3	2	4	4	35

77	2	2	2	3	3	4	16	4	3	4	3	4	2	20	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39
78	3	2	3	2	4	2	16	5	2	5	2	4	2	20	5	2	5	5	2	5	3	5	4	5	41
79	5	4	3	2	3	3	20	4	4	4	3	3	2	20	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	39
80	4	4	3	4	4	5	24	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
81	3	3	2	3	3	3	17	2	3	5	2	3	3	18	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	39
82	4	4	4	3	3	3	21	3	3	5	4	3	3	21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
83	3	3	3	3	3	4	19	4	5	5	4	3	4	25	4	5	5	2	4	2	3	3	2	2	32
84	4	3	4	3	4	5	23	3	5	3	3	4	4	22	5	5	5	1	3	3	2	4	3	2	33
85	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
86	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	3	1	18	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	31
87	2	3	4	3	5	3	20	2	3	5	5	2	3	20	3	2	5	3	2	5	2	5	2	3	32
88	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	2	5	5	20	2	3	2	3	5	2	5	5	2	4	33
89	4	4	3	3	4	4	22	3	4	5	5	3	4	24	5	5	4	2	2	2	2	4	4	2	32
90	4	2	3	4	3	4	20	3	4	3	3	4	5	22	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	37
91	3	3	3	2	3	3	17	2	3	5	4	4	5	23	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	33
92	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	4	3	3	20	5	5	4	2	4	2	3	2	1	4	32
93	4	4	3	3	3	5	22	2	4	5	3	1	1	16	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	37
94	3	3	2	3	3	5	19	4	4	3	5	3	3	22	5	5	4	3	4	4	2	4	3	4	38
95	2	3	4	3	2	4	18	3	4	2	5	3	3	20	3	2	4	3	5	5	2	4	3	5	36
96	4	3	3	4	3	5	22	5	3	4	4	2	5	23	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	34
97	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	4	3	2	20	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	39
98	4	4	3	3	3	4	21	5	3	2	2	4	4	20	5	5	4	2	4	2	3	4	1	2	32
99	2	3	5	3	5	3	21	4	2	3	3	3	3	18	2	4	5	2	5	3	3	3	5	3	35
100	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	2	3	20	4	3	4	2	5	4	2	4	4	4	36
101	5	4	3	4	4	4	24	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
102	3	3	3	3	2	4	18	4	3	5	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
103	4	2	3	4	5	5	23	3	5	2	4	3	3	20	5	5	5	2	3	3	4	3	2	3	35

104	5	3	3	4	5	5	25	3	5	5	3	4	5	25	5	5	5	1	2	2	1	2	1	2	26
105	1	2	3	4	3	2	15	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25
106	3	4	3	3	3	2	18	3	5	3	4	3	3	21	3	5	2	3	4	5	2	3	5	4	36
107	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	2	2	2	1	2	1	2	25
108	3	3	4	5	3	5	23	5	2	5	2	2	5	21	5	5	5	2	2	2	2	1	2	1	27

Base de datos de la variable condiciones de trabajo

	CONDICIONES DE EMPLEO										CONDICIONES AMBIENTALES										CONDICIONES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	T	10	11	12	13	14	15	16	17	18	T	19	20	21	22	23	24	25	T
1	4	3	2	4	4	2	4	2	2	27	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	15
2	5	5	3	5	5	2	2	4	5	36	3	3	3	2	5	4	5	5	5	35	2	3	3	5	1	1	1	16
3	5	5	3	5	5	2	2	4	5	36	3	3	3	2	5	4	5	5	5	35	2	3	3	5	1	1	1	16
4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	31	5	4	4	5	2	2	2	3	3	30	3	1	2	2	2	2	2	14
5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	29	5	3	3	5	1	1	1	3	1	23	4	2	2	3	1	1	1	14
6	3	3	3	4	4	3	2	2	2	26	3	4	4	4	2	2	1	1	1	22	3	3	1	4	1	1	1	14
7	2	5	4	3	4	3	3	3	3	30	1	3	4	5	2	2	2	2	4	25	4	4	2	3	2	2	2	19
8	3	5	5	3	4	5	5	3	3	36	4	3	4	5	4	3	3	3	4	33	4	3	5	3	3	3	3	24
9	2	4	2	2	5	3	1	2	2	23	4	3	3	5	1	1	1	3	3	24	2	1	2	3	2	2	3	15
10	3	5	4	3	5	4	3	4	4	35	3	4	3	3	2	3	4	3	4	29	4	4	3	3	2	4	3	23
11	4	5	5	3	5	3	4	5	3	37	5	5	3	5	3	4	3	3	3	34	3	4	4	4	2	2	3	22
12	3	4	1	5	5	1	3	4	2	28	1	1	2	5	2	2	2	3	2	20	1	3	3	1	3	2	2	15
13	4	3	5	4	4	3	5	3	2	33	5	3	4	4	2	5	3	3	5	34	4	3	3	4	3	5	4	26
14	1	3	1	5	5	3	1	2	3	24	3	2	3	5	1	1	2	3	3	23	3	3	3	4	1	1	3	18
15	3	4	2	4	5	3	2	2	3	28	2	3	3	4	2	3	3	3	3	26	3	3	3	4	1	1	3	18
16	2	5	5	5	5	3	1	1	1	28	1	2	2	2	2	2	3	2	2	18	3	2	1	1	2	2	1	12

17	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34	5	4	4	5	3	5	2	3	3	34	3	4	4	5	5	3	4	28
18	2	5	4	3	5	3	3	2	2	29	3	3	4	5	1	2	2	3	2	25	3	2	3	4	2	2	2	18
19	4	5	4	4	5	1	1	1	1	26	1	1	1	2	1	1	1	1	3	12	2	2	3	2	2	2	2	15
20	4	4	3	4	4	4	2	2	2	29	2	3	3	5	1	1	1	1	3	20	2	2	3	2	2	2	2	15
21	4	4	3	5	5	3	3	5	3	35	3	5	4	5	3	3	5	3	3	34	4	3	4	4	5	3	3	26
22	3	4	3	3	4	3	2	2	3	27	3	4	4	5	2	3	2	4	3	30	2	2	3	2	2	2	2	15
23	3	5	1	5	5	3	4	2	2	30	4	5	4	5	1	4	3	4	3	33	2	2	3	2	2	2	2	15
24	4	4	5	3	3	3	2	2	1	27	2	2	2	6	1	1	1	2	3	20	1	2	3	2	2	2	2	14
25	3	5	2	4	4	2	2	1	2	25	1	2	3	5	1	1	1	2	3	19	1	1	2	1	2	2	2	11
26	4	4	3	5	4	4	4	3	3	34	5	4	4	4	3	5	5	4	3	37	3	4	3	3	2	3	5	23
27	3	5	3	3	5	3	2	3	2	29	1	3	4	4	4	5	1	3	2	27	3	3	1	1	1	1	1	11
28	4	4	4	2	3	4	2	2	3	28	2	4	4	5	5	1	1	3	3	28	4	3	4	4	1	1	1	18
29	2	5	3	3	3	4	3	1	1	25	2	3	3	1	1	3	2	4	5	24	4	4	3	4	3	3	2	23
30	4	2	3	3	4	4	2	2	2	26	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	4	2	2	4	1	2	2	17
31	3	3	5	3	5	3	5	3	2	32	5	3	5	5	5	2	5	3	5	38	2	5	2	5	5	4	4	27
32	2	4	4	3	3	4	2	2	2	26	2	4	3	5	2	2	2	2	1	23	3	3	2	4	2	3	3	20
33	2	2	1	1	1	3	3	2	3	18	2	4	4	2	1	2	2	3	4	24	4	3	3	4	2	2	2	20
34	3	2	1	5	5	1	2	1	1	21	1	4	1	5	1	1	2	5	1	21	4	4	3	4	1	1	2	19
35	4	4	5	5	4	4	3	5	3	37	4	4	4	5	5	4	5	5	3	39	2	2	3	2	3	3	2	17
36	3	3	2	4	5	1	1	3	1	23	5	4	3	5	1	2	1	2	1	24	3	3	2	3	1	1	3	16
37	3	5	5	2	4	4	4	3	3	33	2	3	4	4	1	2	3	4	4	27	3	4	4	5	2	1	2	21
38	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	2	3	4	2	2	2	2	2	2	21	4	4	3	3	2	2	2	20
39	3	4	3	4	4	2	2	2	1	25	3	3	4	5	1	2	2	3	2	25	2	2	2	3	1	1	1	12
40	2	5	5	4	5	4	3	3	1	32	2	3	4	5	1	2	1	4	1	23	3	3	4	3	1	3	1	18
41	3	4	3	2	3	3	3	2	3	26	1	2	3	5	4	2	3	3	2	25	3	2	2	5	1	1	3	17
42	5	5	3	5	5	2	2	4	5	36	3	3	3	2	5	4	5	3	5	33	2	3	3	5	1	1	1	16
43	4	5	5	3	3	3	4	3	2	32	4	4	4	5	1	3	2	4	3	30	4	3	4	3	2	2	3	21

44	4	5	5	3	3	4	3	3	4	34	3	4	4	5	1	1	1	1	2	22	2	4	3	4	2	3	3	21
45	5	5	5	3	3	4	3	1	1	30	1	3	3	5	5	1	1	1	1	21	4	3	1	4	1	1	3	17
46	3	5	3	3	3	3	3	2	3	28	2	3	3	4	2	2	2	4	3	25	3	3	3	4	2	2	2	19
47	3	4	3	4	5	3	3	4	3	32	3	2	3	5	3	2	2	2	2	24	4	3	4	4	1	1	1	18
48	3	5	4	3	4	4	4	3	2	32	3	3	4	5	2	2	1	5	3	28	3	4	4	4	3	3	3	24
49	5	5	3	5	4	5	5	3	4	39	4	5	4	5	4	5	4	3	4	38	4	4	2	4	1	1	1	17
50	4	4	5	2	3	4	4	2	3	31	1	3	3	5	1	1	1	5	3	23	3	2	3	2	1	1	1	13
51	3	2	1	4	2	3	2	3	2	22	4	1	2	1	2	3	2	3	2	20	5	2	2	3	3	2	5	22
52	3	5	3	1	2	1	3	3	3	24	2	1	4	5	1	3	1	2	1	20	1	4	1	2	3	3	1	15
53	5	5	5	3	5	4	3	4	3	37	1	4	5	4	1	1	1	4	3	24	2	2	3	3	1	1	1	13
54	5	5	5	4	3	5	5	4	5	41	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	1	2	2	3	1	1	1	11
55	4	3	2	4	4	2	4	2	2	27	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	15
56	5	5	3	5	5	2	2	4	5	36	3	3	3	2	5	4	5	5	5	35	2	3	3	5	5	4	5	27
57	5	5	3	5	5	2	2	4	5	36	3	3	3	2	5	4	5	5	5	35	2	3	3	5	1	1	1	16
58	4	4	5	3	4	3	4	2	2	31	5	4	4	5	2	2	2	3	3	30	3	1	2	2	2	2	2	14
59	3	3	3	4	4	4	3	3	2	29	5	3	3	5	1	1	1	3	1	23	4	2	2	3	1	1	1	14
60	3	3	3	4	4	3	2	2	2	26	3	4	4	4	2	2	1	1	1	22	3	3	1	4	1	1	1	14
61	2	5	4	3	4	3	3	3	3	30	1	3	4	5	2	2	2	2	4	25	4	4	2	3	2	2	2	19
62	1	5	5	1	1	5	5	1	1	25	1	3	4	5	1	1	1	3	4	23	3	1	1	3	1	1	3	13
63	2	4	2	2	5	3	1	2	2	23	4	3	3	5	1	1	1	3	3	24	2	1	2	3	2	2	3	15
64	3	5	4	3	3	4	3	4	4	33	3	4	4	5	2	1	1	5	4	29	5	4	3	3	2	2	3	22
65	4	5	5	3	5	3	4	2	3	34	2	3	3	5	1	1	1	3	3	22	3	4	4	4	1	1	1	18
66	3	4	1	5	5	1	3	1	1	24	1	1	2	5	2	2	2	3	2	20	1	3	3	1	3	2	2	15
67	2	3	2	4	4	3	3	3	2	26	2	3	4	4	2	2	3	3	3	26	4	3	3	4	3	2	2	21
68	1	3	1	5	5	3	1	2	3	24	3	2	3	5	1	1	2	3	3	23	3	3	3	4	1	1	3	18
69	3	4	2	4	5	3	2	2	3	28	2	3	3	4	2	3	3	3	3	26	3	3	3	4	1	1	3	18
70	2	5	5	5	5	3	1	1	1	28	1	2	2	2	2	2	3	2	2	18	3	2	1	1	2	2	1	12

71	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34	5	4	4	5	3	2	5	3	3	34	5	4	4	5	5	2	2	27
72	5	5	4	3	5	5	3	5	5	40	3	5	4	5	5	2	2	3	5	34	3	2	3	4	2	2	2	18
73	4	5	4	4	5	1	1	1	1	26	1	1	1	2	1	1	1	1	3	12	2	2	3	2	2	2	2	15
74	4	4	3	4	4	4	2	2	2	29	2	3	3	5	1	1	1	1	3	20	2	2	3	2	2	2	2	15
75	4	4	3	5	5	3	3	3	3	33	3	5	4	5	3	3	3	3	3	32	4	3	4	4	3	3	3	24
76	3	4	3	3	4	3	2	2	3	27	3	4	4	5	2	3	2	4	3	30	2	2	3	2	2	2	2	15
77	3	5	1	5	5	3	4	2	2	30	4	5	4	5	1	4	3	4	3	33	2	2	3	2	2	2	2	15
78	4	4	5	3	3	3	2	2	1	27	2	2	2	5	1	1	1	2	3	19	1	2	3	2	2	2	2	14
79	3	5	2	4	4	2	2	1	2	25	1	2	3	5	1	1	1	2	3	19	1	1	2	1	2	2	2	11
80	4	4	5	5	4	4	4	3	3	36	5	4	4	4	3	5	4	4	3	36	3	4	3	3	2	3	2	20
81	3	5	3	3	5	3	2	3	2	29	1	3	4	4	4	5	1	3	2	27	3	3	1	1	1	1	1	11
82	4	4	4	2	3	4	2	2	3	28	2	4	4	5	5	1	1	3	3	28	4	3	4	4	1	1	1	18
83	2	5	3	3	3	4	3	1	1	25	2	3	3	1	1	3	2	4	5	24	4	4	3	4	3	3	2	23
84	4	2	3	3	4	4	2	2	2	26	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	4	2	2	4	1	2	2	17
85	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	5	4	5	3	4	5	3	5	38	2	2	2	2	2	2	2	14
86	2	4	4	3	3	4	2	2	2	26	2	4	3	5	2	2	2	2	1	23	3	3	2	4	2	3	3	20
87	2	2	1	1	5	3	3	5	3	25	2	4	4	2	5	2	2	3	4	28	4	3	3	4	2	2	2	20
88	3	2	1	5	5	1	2	1	1	21	1	1	1	5	1	1	2	5	1	18	4	4	3	4	1	1	2	19
89	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	3	4	4	5	3	2	2	3	3	29	2	2	3	2	3	3	2	17
90	3	3	2	4	5	1	1	3	1	23	5	4	3	5	1	2	1	2	1	24	3	3	2	3	1	1	3	16
91	3	5	5	2	4	4	4	3	3	33	2	3	4	4	1	2	3	4	4	27	3	4	4	5	2	1	2	21
92	4	4	4	3	3	3	4	3	3	31	2	3	4	2	2	2	2	2	2	21	4	4	3	3	2	2	2	20
93	3	4	3	4	4	2	2	2	1	25	3	3	4	5	1	2	2	3	2	25	2	2	2	3	1	1	1	12
94	2	5	5	4	5	4	3	3	1	32	2	3	4	5	1	2	1	4	1	23	3	3	4	3	1	3	1	18
95	3	4	3	2	3	3	3	2	3	26	1	2	3	5	4	2	3	3	2	25	3	2	2	5	1	1	3	17
96	5	5	3	5	5	2	2	4	5	36	3	3	3	2	5	4	5	3	5	33	2	3	3	5	1	1	1	16
97	4	5	5	3	3	3	4	3	2	32	4	4	4	5	1	3	2	4	3	30	4	3	4	3	2	2	3	21

98	4	5	5	3	3	4	3	3	4	34	3	4	4	5	1	1	1	1	2	22	2	4	3	4	2	3	3	21
99	Z5	5	5	3	3	4	3	1	1	30	1	3	3	5	5	1	1	1	1	21	4	3	1	4	1	1	3	17
100	3	5	3	3	3	3	3	2	3	28	2	3	3	4	2	2	2	4	3	25	3	3	3	4	2	2	2	19
101	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	3	4	5	5	5	2	2	5	2	33	4	3	4	4	1	1	1	18
102	3	5	4	3	4	4	4	3	2	32	3	3	4	5	2	2	1	5	3	28	3	4	4	4	3	3	3	24
103	5	5	3	3	4	5	5	3	2	35	4	5	4	5	1	1	1	3	1	25	4	4	2	4	1	1	1	17
104	4	4	5	2	3	4	4	2	3	31	1	3	3	5	1	1	1	5	3	23	3	2	3	2	1	1	1	13
105	3	2	2	4	4	3	5	3	4	30	4	2	2	1	5	3	3	3	3	26	5	5	4	4	5	5	5	33
106	3	5	3	1	2	1	3	3	3	24	2	1	4	5	1	3	1	2	1	20	1	4	1	2	3	3	1	15
107	5	5	5	3	5	4	3	4	3	37	1	4	5	4	1	1	1	4	3	24	2	2	3	3	1	1	1	13
108	5	5	5	1	3	5	5	4	5	38	5	5	5	5	1	1	1	1	5	29	1	2	2	3	1	1	1	11

ANEXO 7: INTERPRETACION DE CORRELACIÓN DE VARIABLES

CORRELACION Y SIGNIFICACIÓN ENTRE: LAS VARIABLES DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

► Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos0]

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

➔ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Condiciones de empleo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Condiciones de empleo	Coefficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Desempeño Laboral	Condiciones ambientales
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Condiciones ambientales	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

➔ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Desempeño Laboral	Condiciones de seguridad y prevención
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,214*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	108	108
	Condiciones de seguridad y prevención	Coefficiente de correlación	,214*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	108	108

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación de la confiabilidad del Cronbach Según Ruiz Bolívar (2002)


Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Niveles de Correlación dependiendo del coeficiente de Rho Spearman según Bisquerra, R. (1987)

Valor del coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
> 0.80	Muy Alta
0.60 - 0.79	Alta
0.40 - 0.59	Moderada
0.20 - 0.39	Baja
< 0.20	Muy baja

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?e=14&js=1075786382&e=848518679&lang=es

feedback studio Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la superintendencia nacional de fiscaliz...



Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la superintendencia nacional de fiscalización laboral – Lima, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:
Bc. Norma Marlene Cárdenas Peralta

ASESOR:
Mgtr. Jorge Luis Albarrán Gil

SECCIÓN:
Ciencias empresariales


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ
2016

Resumen de coincidencias

25 %

1	ciapanama.blogspot...	1 %
2	trabajo.gob.pe	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	www.monografias.com	1 %
5	cyperu.wordpress.com	1 %
6	www.tdu.cat	1 %
7	dspace.uah.es	1 %
8	procesosadm2015.blo...	1 %
9	www.uca.bc.cr	1 %



Página: 1 de 80 Número de palabras: 18333 Text-only Report High Resolution 82% 10/12/2016