



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de
la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Cáceres Coral, Jorge (ORCID: 0000-0002-8905-2979)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Quiero dedicar el presente trabajo a mi familia, sobre todo a mi esposa Rocío y mis amados hijos Jesús Ángel y Jorge Manuel, quienes fueron el motor y motivo para este logro.

Jorge

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial al Dr. Jorge Lescano Sandoval presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, a la Universidad César Vallejo, al Mag. Keller Sánchez Dávila y a mis colegas y amigos por su valioso apoyo y acompañamiento en el desarrollo de este trabajo de investigación. A todos muchas gracias.

El autor

Página del jurado

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

El bachiller **Caceres Coral Jorge**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, ha sustentado la tesis titulada:

"Relación entre las Condiciones de Trabajo con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobar por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Katia Dávalos La Torre

- Presidente



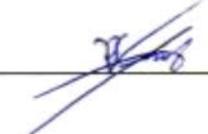
Dra. Rosa Mahel Contreras-Juárez

- Secretaria/a-



Mgtr. Keller Sánchez Dávila

-Vocal



Tarapoto 07 de agosto 2019

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jorge Cáceres Coral, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: *Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019*, en 69 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

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.

Tarapoto, 15 de julio de 2019



.....

Jorge Cáceres Coral
DNI: 05617898

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de las variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos.....	22
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40
Matriz de consistencia	41
Instrumentos de recolección de datos.....	42
Validación de instrumentos	46
Índice de confiabilidad	52
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	54
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	55
Informa de similitud	56
Acta de aprobación de originalidad	57

Autorización de la versión final del trabajo de investigación 58

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de condiciones de trabajo y dimensiones en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	38
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral y dimensiones de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	39
Tabla 3. Correlación de Pearson entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral	41
Tabla 4. Análisis de varianza de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral	42

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de condiciones de trabajo y dimensiones en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (%)	38
Figura 2. Nivel de desempeño laboral y dimensiones de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (%).....	40
Figura 3. Diagrama de dispersión de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral	41

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. El tipo de investigación fue no experimental, que responde a un diseño correlacional y mediante un muestreo no probabilístico, la población y la muestra estuvo conformada por 83 trabajadores, entre administrativos y docentes de la UNAAA – Yurimaguas. La técnica utilizada fue la encuesta, a través del cuestionario como instrumento de recolección de datos. En los resultados obtenidos, las condiciones de trabajo según la percepción de los trabajadores fueron adecuados con un 44,58%; y en cuanto al comportamiento de sus dimensiones todas poseen una predominancia de nivel adecuado: Condiciones físicas (51,81%), Condiciones medioambientales (44,58%) y Condiciones organizativas (39,76%). Por otro lado, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores fue regular al 55,42%; siendo evaluadas sus dimensiones también con un nivel regular: Factores actitudinales (57,83%) y Factores operativos (53,01%). En tal sentido, se concluyó que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019; hallándose una sig. ($0,000 < 0,05$), obteniendo como resultado la correlación de Pearson ($r=0,677$) representado por una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, el cual indica dependencia entre ellas.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, desempeño laboral, universidad pública

Abstract

The general objective of this research work was to establish the relationship between working conditions and the work performance of workers at the National Autonomous University of Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. The type of research was non-experimental, which responds to a correlational design and through a non-probability sample, the sample was made up of 83 workers, including administrative and teaching staff from UNAAA - Yurimaguas. The technique used was the survey, using the questionnaire as a data collection instrument. In the results obtained, the working conditions according to the perception of the workers were adequate with 44.58%; and in terms of the behaviour of their dimensions all have a predominance of an adequate level: Physical conditions (51.81%), Environmental conditions (44.58%) and Organisational conditions (39.76%). On the other hand, the level of labor performance of the workers was regular at 55.42%; their dimensions were also evaluated with a regular level: Attitudinal Factors (57.83%) and Operational Factors (53.01%). In this sense, it was concluded that there is a significant relationship between the working conditions and the labor performance of the workers of the National Autonomous University of Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019; with a sig. ($0.000 < 0.05$), obtaining as a result the Pearson correlation ($r=0.677$) represented by a moderate positive correlation between the study variables, which indicates dependence among them.

Keywords: Working conditions, work performance, public university

I. INTRODUCCIÓN

La razón de este trabajo de investigación es evaluar la conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución del trabajo, que se hicieron a los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma del Alto Amazonas – UNAAA.

En ese sentido, Blanch, J. et. al., (2010), indican que las condiciones en las que se desempeña el trabajador son asumidas como las diversas situaciones y características de índole ecológico, material, técnico, económico, social, político, jurídico y organizacional en las circunstancias donde se desarrollan las actividades y relaciones del ámbito laboral, las cuales inciden no solamente en la calidad del trabajo, sino además en otros aspectos inherentes a un adecuado desempeño laboral.

Por otro lado, Cuentas (2018), afirma que el futuro exitoso de las universidades está rodeado por la capacidad de cambiar el capital humano, que la universidad tiene, en su activo más significativo. Luego, debe estar preparado para incrementar, fortalecer y brindar el estímulo necesario a su personal, lo que permite el avance de diferentes habilidades y competencias en beneficio de la institución.

De igual manera, Platis, et. al., (2015), manifiestan, que el desempeño está muy relacionado con los factores de efectividad, gestión del conocimiento y de la calidad, financiamiento y desarrollo de la organización, lo que afectará la presentación de los trabajadores y en el cumplimiento competente, el lugar de trabajo, los enfoques salariales, etc.

Del mismo modo, la OIT (2019), en su informe “Empleo mundial y perspectivas sociales: tendencias 2019”, destaca que “el gran problema del empleo en el mundo, están siendo las malas condiciones de trabajo, donde millones de personas se encuentran obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes, en general informales y mal remunerados” las mismas que proveen un ínfimo o nulo acceso a sus derechos sociales y laborales.

En el Perú, desde hace muchos años se vienen observando un gran número de protestas por parte de los trabajadores universitarios, las mismas que repercuten en la consecución de las metas trazadas, estas medidas de protestas se visualizan en paros

y huelgas las cuales tienen la finalidad de exigir, entre otras cosas, mejoras en las condiciones de trabajo.

Por otro lado, es común observar que existe un gran descontento de los trabajadores docentes y administrativos de las instituciones de educación superior universitaria, agremiados en sus respectivas Federaciones, las cuales reciben el clamor de cada una de sus respectivas bases. Los principales temas que se aborda en las reuniones en el caso de los trabajadores administrativos son: las bajas remuneraciones, las diferentes condiciones contractuales, la falta de beneficios laborales, las deficientes condiciones de la infraestructura laboral, la falta de materiales para el desarrollo de sus labores, entre otras. De igual manera las bases de la Federación de docentes universitarios manifiestan su malestar por el no cumplimiento de las normas legales establecidas por el gobierno, sobre todo en el aspecto remunerativo; asimismo, la deficiente asignación presupuestaria, la deficiente infraestructura y equipamiento para el desarrollo de sus actividades, entre otras.

Partiendo de esta premisa, la UNAAA es una institución de índole académico, con orientación hacia la investigación y la docencia, la cual brinda un proceso formativo en lo humanístico, científico y tecnológico, con un amplio conocimiento y conciencia de nuestra realidad de ser un país multicultural (ESTATUTO, 2019, p. 7). Esta casa superior de estudios fue creada por Ley N° 29649, la misma que se promulgó el 10 de enero de 2011; para el logro de su creación pasó por muchas situaciones engorrosas donde la población en su conjunto se levantó para exigir su legalización.

En estos últimos tiempos, los trabajadores vienen manifestando su malestar con respecto a las políticas que están aplicando las autoridades en dicha universidad; sumado a ello, la falta de implementación y deficiente infraestructura repercute en el desempeño laboral que hace evidente las deficientes condiciones de trabajo que tienen los trabajadores en su labor administrativa. De igual manera, el constante cambio en la designación de las autoridades universitarias conlleva a una situación de inestabilidad laboral, la cual no permite tener un ambiente de tranquilidad para un normal cumplimiento de sus actividades; asimismo, existen diferentes regímenes de contratación, con marcadas diferencias salariales; se puede notar además que existe un gran número de trabajadores que han experimentado ciertos problemas de salud ;

lo que ha ocasionado que el desempeño de los trabajadores no sea el adecuado, pues se tiene un bajo cumplimiento de las metas propuestas en los documentos de gestión institucional siendo una preocupación constante de las autoridades universitarias, la cual repercute en el adecuado funcionamiento de la institución y en una adecuada prestación del servicio. Debido a esta realidad, se presenta la necesidad de desarrollar este estudio para decidir la conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución del trabajo de los trabajadores en la UNAAA, Yurimaguas, 2019.

El presente estudio hace referencia a ciertos trabajos de investigación, que abordan las variables en estudio, entre los que destacan a nivel internacional, Mercado (2015). En el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de México. Concluyó que existen condiciones laborales adecuadas para el desempeño de las trabajadoras, ya que la tendencia de sus respuestas fue altamente positiva con un 63%. No obstante, las diferentes condiciones de trabajo no satisfacen plenamente al trabajador; pues si económicamente puede llenar sus expectativas; No obstante, el lugar de trabajo o la relación con su gerente inmediato pueden no coincidir con el ideal. Asimismo, muestra que no hay una empresa que sea totalmente aceptable en cuanto a las condiciones de trabajo y la naturaleza donde realiza su trabajo, prestando poco respeto a los movimientos realizados para lograr este objetivo.

Por otro lado, Arratia (2010). En el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Concluyó que las condiciones materiales de los trabajadores y el cumplimiento laboral están conectadas. Asimismo, expresa que, para los instructores, el sentimiento profesional de la llamada debe ser sobre los estados de la escuela y el entorno laboral. De igual manera, menciona que los docentes que obtuvieron un bajo desempeño, no tienen conciencia de sus condiciones de trabajo, la misma, que pudiera estar repercutiendo en sus desempeños profesionales e influir en los aspectos profesionales y personales. Asimismo, indica que los docentes se desenvuelven en un ambiente determinado por ciertas condiciones materiales y del ámbito social del ambiente laboral, las mismas que repercutirán en su evaluación de desempeño.

Asimismo, Cisneros (2015). En el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Concluyó que no existe una conexión entre el cumplimiento de la actividad y los estados de trabajo del personal de enfermería, ya que es totalmente concebible que haya diferentes componentes relacionados con el cumplimiento, algo similar que se excluye de este examen. El nivel de satisfacción encontrado del personal que labora en enfermería fue moderado, adquiriendo más importancia la remuneración, el horario y la estabilidad en el trabajo; la misma que se traduciría en un incremento de la productividad para la institución, pero lamentablemente el nivel de motivación del personal es bajo.

Además, entre los trabajos desarrollados a nivel nacional encontramos a Cáceres (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de San María, Arequipa, Perú. Concluyó que existe una conexión negativa frágil entre las condiciones de trabajo y la ejecución del trabajo de los instructores que no se impactan entre sí ($r = - 0.299$; $p = 1.326 > 0.05$), es decir que el buen desempeño laboral que presentan los docentes no solo depende de las condiciones de trabajo, sino también de otros factores. Descriptivamente, las condiciones de trabajo fueron buenas, desde las condiciones físico ambientales, psicológicas y organizativas que ofrece la Institución; y en relación a la valoración del desempeño laboral de los docentes, estos se ubican entre los niveles bueno y muy bueno, dado que la mayoría de los docentes desarrollan la gestión de sus diversos procesos de enseñanza y aprendizaje en forma adecuada.

Cárdenas (2016). En su trabajo de investigación 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* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluyó que si existe una relación significativa entre el desempeño laboral y los estados de trabajo de los supervisores de trabajo de SUNAFIL en Lima ($Rho = 0.505$; $p = 0.00 < 0.05$).

Descriptivamente, se encontró un desempeño laboral de nivel medio en los inspectores con un 73,1%, alto (21,3%) y bajo (5,6%). Según las condiciones de trabajo en la SUNAFIL, estas fueron evaluados en un nivel con un 80,6%, alto (13,0%) y bajo (6,5%).

Asimismo, Cayetano (2015). Manifiesta en el desarrollo de su trabajo de investigación que lleva por título: *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera EDYFICAR - Chimbote: 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Concluyó que si existe una conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución. Los trabajadores, en un 96%, afirman que su desempeño en la empresa, se ve influido por las condiciones laborales, dado que existe una tensión negativa entre las relaciones interpersonales siendo esta de nivel regular en un 54%; en lo referente al nivel de motivación de los colaboradores, el 63% de ellos opinan que algunas veces o muy pocas veces, la empresa muestra preocupación por darles un reconocimiento por su esfuerzo, mientras que el 50% manifiestan que casi siempre se le otorga un estímulo o incentivo por el desarrollo de un buen trabajo.

De igual manera, entre los trabajos del ámbito local y regional que evaluaron las variables en estudios, tenemos a Reyes (2016). Menciona en el desarrollo de su trabajo de investigación que lleva por título: *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Concluyó que entre las condiciones de trabajo y el cumplimiento de la actividad de los representantes de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Vida sin Drogas – DEVIDA existe una relación significativa positiva ($r = 0,898$; $p = 0,000 < 0,05$); asimismo, se encontró un coeficiente de determinación de 0.807, el cual revela que al rededor del 80% de la satisfacción laboral se encuentra bajo la influencia de las condiciones laborales. Descriptivamente, los colaboradores percibieron un nivel moderado de las condiciones laborales con un 36%, malas (7%), regular (22%), buenas (22%) y excelentes (13%).

Reátegui (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa*

Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Concluyó que la ejecución del trabajo de los trabajadores de la Institución Educativa No. 0176 Ricardo Palma se ve esencialmente afectada por la inspiración ($r^2 = 0.338$; $p = 0.004 < 0.05$); además de que se obtuvo una correlación de Pearson de (0.581), la misma que califico como correlación media. Descriptivamente, se encontró un bajo nivel del desempeño laboral de los trabajadores evaluados con un 47%, con un nivel regular (32%) y alto (21%).

Cedamanos (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la UGEL San Martín, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Concluyó que existe una conexión notable entre la administración de recursos humanos y la ejecución del trabajo en la UGEL San Martín, con una alta relación positiva entre las variables ($r = 0.826$; $r^2 = 0.683$). Asimismo, se encontró que en los trabajadores su nivel de percepción del desempeño laboral por cada dimensión es la siguiente: un 37% con una calificación negativa es decir malo, el 19% con una calificación buena, 30% regular y 14% excelente. El bajo desempeño encontrado fue porque no se estuvieron cumpliendo las metas y ejecutando los procedimientos adecuadamente, donde la voluntad del personal se vio afectada de alguna manera.

Por otro lado, Vaqueros, et al. (2018), manifiesta que las incapacidades temporales se encuentran afectadas por diversos aspectos que tienen relación con el ambiente en la cual desarrollan el trabajo, para las cuales, es necesario tomar acciones preventivas específicas en el lugar donde desempeñan sus trabajos, las mismas que permitirían aminorar las contingencias comunes de los trabajadores las cuales se manifiestan en bajas de origen laboral.

De igual manera, Canales, et al. (2016), indican que los problemas de mayor relevancia unidas con el trabajo se encuentran relacionadas a riesgos psicosociales tales como la fatiga, el estrés, y el síndrome de burnout.

Existen diversas teorías y enfoques conceptuales en las cuales se enmarca la presente investigación, en este sentido la OIT (2014) establece una definición respecto a las condiciones y el medio ambiente de trabajo, en la que menciona que es parte de una

visión que integra la realización del ser humano con la sociedad, su ambiente físico, su medio cultural y su calidad de vida en todo su contexto (Cárdenas, 2016, p. 33).

De igual manera, Ramos (2013) conceptúa a las condiciones de trabajo como: cualquier factor interno en el que se complete el trabajo, independientemente de si se trata de variables de la condición del material con la que se desarrolla como las condiciones de paso en las que sucede, las cualidades en las que los trabajadores desempeñan sus actividades, las particularidades de los ejercicios a realizar, etc. Es decir, las condiciones de trabajo son todos los componentes que se encuentran relacionados al trabajo, sin ser el mismo trabajo, la serie de elementos que lo rodean (p. 58).

Por otro lado, varios actores definen las condiciones de trabajo a partir de su propia apreciación, es así que Belito (2010), indica que las condiciones de trabajo son una progresión de variables que deciden el avance de un movimiento en un dominio caracterizado del bienestar del trabajador como lo indican los factores físicos, psicológico y sociales. (p.19). Estas condiciones son de gran importancia pues las actividades son realizadas por personas a las cuales se les deben respetar sus derechos fundamentales.

Asimismo, Donayre (2014), menciona que las condiciones de trabajo son las perspectivas donde se realizan los ejercicios de trabajo, incluido el entorno de trabajo, las instalaciones, las relaciones de trabajo y el uso de equipos adecuados en buen estado. Condiciones apropiadas de trabajo facilitarán el desarrollo de las actividades y mejorarán el desempeño de los trabajadores (p. 57).

De igual manera, en el boletín de economía laboral publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, año 2009 citado por Urviola (2017: p. 20), las condiciones laborales son las características físicas y psicosociales de trabajo bajo las cuales los trabajadores desarrollan sus actividades en sus respectivos lugares de trabajo. Se afirma además que dado a que en los centros laborales se pasa más de un tercio de cada día, y estas condiciones afectan su productividad.

Según Neffa (1987), indica que las condiciones de trabajo y la condición se componen de una serie de variables que, en el grado de la sociedad en general, de la

organización o del entorno de trabajo, legítimamente o indirectamente, impactarán la vida física y mental y la fuerza de los trabajadores recordados para el conjunto de trabajo, que dependerá en cada situación, de las habilidades primarias para ajustar y oponerse a las diferentes partes peligrosas (p. 34).

Por su parte Forastieri (2005) citado por Costa y Mori (2018), menciona que las condiciones de trabajo se precisan como la serie de componentes que constituyen las actividades que desempeña el trabajador, así como la composición de la jornada y los productos de felicidad de la sociedad. Además, manifiesta que el ambiente de trabajo repercute no solamente en la fabricación física de los ambientes de trabajo, sino también en los entornos abiertos y cerrados del lugar donde desarrolla sus actividades, ya sean de manera permanente o temporal; así como, los insumos y medios para su fabricación. Asimismo, indica que dichas condiciones son atribuibles a incidentes ocupacionales y enfermedades, bajo logro, fatiga, estrés y deficiente satisfacción laboral (p. 27).

De igual manera la OIT (2014), indica que la condición de trabajo, está relacionada con la situación del ambiente laboral. Los deterioros a la salud causados por los accidentes en el lugar del desarrollo de las actividades y los males en el ámbito profesional son la consecuencia de que existen condiciones de trabajo que predisponen al trabajador a exposición a elementos de riesgo en el ambiente donde se desarrollan las actividades y de un incorrecto o inadecuado sistema organizativo del trabajo (p. 16).

Según Chiavenato (1999) citado por Cayetano (2015), menciona que, genéricamente, higiene y seguridad en el trabajo conforman dos elementos íntimamente relacionadas, los cuales se orientan a orientadas a brindar una garantía en los aspectos personales y materiales del ambiente laboral con la capacidad preservar ciertos niveles de salud de los trabajadores (p. 16).

Según la definición emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006), la salud no es solamente la no presencia de enfermedad sino un es un estado total de bienestar de los aspectos físicos, mentales y sociales. En este contexto es necesario preservar la integridad de las personas, brindando a los trabajadores ambientes

adecuados para el adecuado desarrollo de sus actividades y condiciones apropiadas que permitan un adecuado desempeño laboral.

De igual manera, Fernández, A. (2001), menciona que las condiciones de trabajo en su sentido amplio influyen y delimitan los aspectos como el tiempo en el que se desarrolla el mismo, el lugar o dónde se realiza y el entorno. Siendo, el tiempo en el que desarrolla el trabajo la condición más flexible; mientras que el lugar se trata de la unidad del desarrollo de las actividades físicamente integradas, presentando dos características particulares: el ausentismo y el desplazamiento geográfico; y por último, el entorno que adquirió una enorme importancia en el ámbito social (p. 195).

Por otro lado, la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece en su noveno principio que los trabajadores poseen pleno derecho de que el estado peruano y los que hacen uso de sus servicios firmen condiciones de trabajo consientes que les brinden una buena condición de vida en los aspectos físicos, mentales y sociales, para siempre. Estas condiciones tienen que direccionarse a que las actividades del trabajo se realicen en un entorno seguro y saludable; que se encuentren en compatibilidad el bienestar y la dignidad de los empleados y brinden oportunidades serias para lograr las metas propias de los trabajadores.

Cox, T., & Griffiths, A. (2005) lo definieron como las características del trabajo y el entorno de la organización que pueden latentemente provocar males físicos y/o psicológicos a sus empleados.

Fernández, et al. (2010), manifiestan, que la organización no sólo requiere desarrollar actividades seguras de parte de los empleados, sino además contar con unas condiciones de trabajo adecuadas, por lo que se hace imprescindible la dotación de recursos a las acciones de prevención en el entorno del trabajo. Sin embargo, es conocido que los recursos de las empresas son restringidos y se asignan principalmente a actividades productivas, es por esto que la dirección tiene que determinar la forma en la que asignará estos recursos con la finalidad de asegurar un mínimo número de accidentes o lesiones ocasionadas en las actividades laborales (p. 32).

Así mismo, Weinschenk, P. (2017), indica que las inversiones en las condiciones de trabajo no son precisamente eficientes, los empleadores invierten mínimamente en las condiciones a las que está expuesto el empleado. Los aspectos regulativos sobre las condiciones de trabajo se encuentran en todos los países; sin embargo, su aplicabilidad es mínima. Imponer estándares a través de normas no conllevan necesariamente a situaciones beneficiosas para los empleados, pues esto dependerá de las inversiones que se efectúen en este aspecto, de lo contrario estos pueden convertirse en aspectos que perjudican el bienestar de los empleados.

Neffa (1987), manifiesta que nada prospera tan vertiginosamente a lo largo de los tiempos como el ambiente de trabajo debido a los cambios esporádicos de los procesos inherentes al desarrollo de las actividades en el mismo trabajo, pues es esta quien actúa directamente condicionándolas; asimismo éstas pueden sufrir mejoras o ser cada vez más deficitarias. El dinamismo en estas condiciones representa quizás el más grande de los retos en la actualidad para los diferentes actores que forman parte o tienen inherencia directa e indirecta en las diversas actividades laborales (p. 18).

Alvarado y Bretones (2018), manifiestan que es totalmente indudables que en la actualidad se vive en un mundo inmerso en la globalización en las cuales las actividades organizacionales se están generalizando en los diferentes sectores. De igual manera, los actuales procesos de índole técnico, organizacional, y las modificaciones en el sistema educativo se perciben como potenciales fuentes de riesgo, las mismas que se encuentran inmersos en las políticas educativas y repercutirán en el desempeño.

Para Mattié (1994) citado por Cayetano (2015), las condiciones de trabajo se encuentran relacionados con los factores siguientes:

La organización y el contenido del trabajo. Referente a como se concibe y ejecuta el trabajo y su división en las distintas fases del proceso. En este aspecto el trabajador se someterá a diversos índices de responsabilidad, interrelaciones, percepción de los riesgos, etc.

Duración del tiempo de trabajo. Referido a los factores de cuánto dura una jornada laboral, y aspectos referentes a descansos, alimentación, horario, etc.

Los sistemas de remuneración. Se refiere a las particularidades del salario percibido por el trabajador, las mismas que influyen en sus patrones de conducta o comportamentales.

La ergonomía. Referente al nivel de adaptación de los diferentes componentes físicos del proceso de trabajo y a las características de cada trabajador.

El modo de gestión de la fuerza de trabajo. Referido a los aspectos concernientes a la estabilidad y seguridad de las actividades a desarrollar en el trabajo y sus posibles consecuencias sobre el trabajador.

Por otro lado, en el marco de la naturaleza del presente trabajo, se consideró estos factores como dimensiones de las condiciones de trabajo, las cuales son: Condiciones físicas: lugar en el que se desarrollan sus actividades, como la luminosidad, el confort, características de las máquinas e instrumentaria (Ramos, 2013, p. 59). Condiciones medioambientales: referido a los ambientes físicos, ambiente geográfico, croquis espacial arquitectónico donde se desarrolla las actividades en la empresa (Ramos, 2013, p. 59). Condiciones organizativas: relacionadas con la organización de la institución. Entre ellas están: la jornada laboral, horario de trabajo, estructura organizacional el clima institucional. Las que nacen de las interrelaciones con la sociedad e interacciones del momento entre las personas ubicadas en los diversos estamentos de la organización (Ramos, 2013, p. 60).

Chiavenato (2009), manifiesta que el desempeño laboral viene a ser las formas cómo se comporta el trabajador en la consecución de las metas fijadas; esto conforma la estrategia propia para el logro de los objetivos (p.145). De igual manera se puede considerar que el desempeño viene a ser la capacidad inherente del trabajador al desempeñar sus funciones. Conforme el trabajador realice el esfuerzo necesario para cumplir con sus funciones puede mejorar los resultados obtenidos debido a una mejora en su desempeño (Melendez & Zelada, 2018, p. 30). Morales (2009) citado por González (2014), define el desempeño laboral como las capacidades de trabajo logradas en las que se coordinan diferentes ángulos, por ejemplo, información, aptitudes, experiencia, sentimientos, mentalidad, inspiración, poseen atributos y cualidades que fortalecen para lograr los resultados necesarios, de acuerdo con los requerimientos técnicos, productivos y de servicio de la empresa (p. 13).

Asimismo, Coleman & Borman (2000), señalan que el desempeño laboral se concentra en los esfuerzos adicionales del empleado que van más allá de sus funciones o tareas, la dedicación que pone en la ejecución de las mismas y el deseo de mejorar el propio desempeño laboral. Es decir, que es necesario tener en consideración las actividades que desempeña el trabajador más allá de sus funciones las cuales permitirá cumplir con los diversos objetivos institucionales.

Hewagana, Boxall, Cheung & Hutchison, (2019) mencionan que el desempeño laboral de los trabajadores se ve influenciado por las actividades que desarrolla la oficina de recursos humanos y los estilos de gestión implantadas; de igual manera, un buen desempeño y la satisfacción de los empleados, no sólo se alcanza con actividades de capacitación del personal sino con ciertas actividades en las que se les permita tener un poco más de autonomía en el desarrollo de las mismas y la motivación por parte de sus jefes inmediatos.

Lado & Alonso (2017), indican que la estabilidad emocional y la conciencia son predictores de mucha importancia en el desempeño general de los empleados, así mismo, indica que los aspectos relacionados con la conciencia del trabajador pueden predecir el desempeño, siendo particularmente la extroversión el predictor de mayor importancia que permitirá tener una percepción de elevada validez en conocer este aspecto.

De la misma forma, Fernández (2001), menciona que las obligaciones o deberes desarrollados por un empleado las cuales constituyen el contenido elemental de la prestación del trabajo, tienen como objetivo el logro de un determinado resultado, así que el mismo no se considere de forma explícita en los documentos contractuales que se emplean más como formalismo para evidenciar la relación entre los trabajadores y el empleador (p. 145).

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) citado Zans (2017: p. 49) indican que, en las organizaciones, se valora únicamente la forma en la que los trabajadores desarrollan sus actividades las cuales se encuentran detalladas en las funciones del puesto de trabajo, no obstante, las empresas actuales orientadas al servicio, necesitan una información más detallada sobre todo de las conductas del personal, En la actualidad, se realizan 3 tipos principales de conducta que conforman el desempeño en el

trabajo: Desempeño de las tareas; Civismo; y Falta de productividad, el primero se trata de cumplir las tareas y actividades que coadyuvan a producir un bien o servicio; el segundo a las actividades que coadyuvan al ambiente psicológico, como: ayudar a las personas, en cualquier situación sin que este la solicite; respaldar los objetivos de la organización; respetar a los compañeros; aportar con opiniones constructivas y propalar aspectos positivos del ambiente de trabajo; y el tercero contiene las actividades que perjudican de forma consecuenta a la institución, dichas conductas contienen a los robos, el daño a la propiedad de la organización, mostrando un comportamiento agresivo con los miembros de la organización y tener ausencias muy frecuentes.

Cárdenas (2016) manifiesta que la evaluación del desempeño es una serie de actividades que tienen como propósito establecer e informar a los trabajadores, como es que están desarrollando sus labores y diseñar planes de mejora continua, el desarrollo adecuado de la evaluación de los empleados permite no solo informar a los trabajadores el nivel de cumplimiento de sus actividades, sino que influirán en su futuro nivel de desempeño y el desempeño adecuado de sus actividades (p. 27).

Según, Borman y Motowidlo (2013), es importante reconocer el esfuerzo de los colaboradores, a través de recompensas y estímulos extrínsecos de acuerdo a las contribuciones de cada uno de estos. Esta valoración se da de la siguiente manera: a) Valoración de calidad de vida en el trabajo, la misma que debe tener las siguientes características: La infraestructura del trabajo debe reunir condiciones óptimas; además, de pagos y prestaciones adecuadas. Estabilidad laboral. Evaluación equitativa e imparcial. Oportunidad de crecimiento profesional en la institución. Ambiente laboral óptimo (p. 76). b) Valoración a grupos de trabajo, que son medios de distribución de recompensa de manera equitativa a nivel individual y grupal. Para ello, es necesario estar en constante comunicación con los integrantes de las diferentes áreas, de esta manera, la evaluación será más verás para estimular al trabajador con una recompensa extrínseca (p. 77). c) Incentivos a equipos; en una organización, los equipos están integrados por individuos que trabajan en función de una misma visión para obtener un bien común. A estos equipos se les llama funcionales (p. 78).

Existen, asimismo, implicancias de ciertos factores que tienden a ocultar los resultados del desempeño de los trabajadores, pues en algunas organizaciones, la obtención del resultado final de una actividad se encuentra inmersa en la participación de diferentes miembros de la organización, impidiendo de esa manera poder evaluar de manera objetiva el desempeño de los trabajadores en la ejecución de sus tareas asignadas (Fernández, 2010. p. 147).

De igual manera, Ruiz (2017), menciona que la evaluación de desempeño no es una evaluación en sí misma, pero es un instrumento, una forma, un aparato que mejora el logro de resultados por parte del capital humano de la propia institución. Para lograr este principal objetivo, la cual es mejorar la consecución de los resultados por el recurso humano de la organización, la realización de esta evaluación pretende alcanzar los diferentes objetivos intermedios (p. 21).

El mismo autor, sostiene que los objetivos principales de la evaluación del desempeño se pueden presentar de varias maneras diferentes: en primer lugar, reconocer ambientes para medir el potencial humano y establecer su empleo pleno, en segundo lugar reconocer el tratamiento del potencial humano como una transcendental primacía competitiva de la organización, y cuyo rendimiento puede ejecutarse de forma indefinida y en tercer lugar brindar oportunidades de desarrollo y condiciones de colaboración efectiva a los miembros que conforman la organización, teniendo en consideración, por un lado, a los objetivos inherentes de la organización y, por otro, a los objetivos propios (p. 22).

Algunos autores aseveran que el desempeño laboral se encuentra influenciado por factores como: capacidad, comunicación, adaptación, conocimiento, cooperación, iniciativa, etc. En cambio, para, Chiavenato (2009) el desempeño laboral es definitivo principalmente por dos factores, las cuales serán tomadas como dimensiones a evaluar: Factores actitudinales: Son aquellos factores que se evidencian a través de las actitudes como: la disciplina, la solidaridad, la iniciativa, responsabilidad, aspecto personal, creatividad, ganas de superación. Factores operativos: Se refiere al desenvolvimiento del colaborador en el trabajo; es decir, cuando el empleado demuestra sus habilidades y destrezas en las labores

encomendadas. Además, para que un trabajador opere de manera eficiente, debe estar en constante capacitación y las herramientas disponibles para su ejecución adecuada.

Ante esto nos planteamos la siguiente pregunta para formular el problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?, y las siguientes preguntas para los problemas específicos: ¿Cómo son las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019? y ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?

El trabajo de investigación localiza su sustento en que esta investigación es conveniente porque permitió conocer directamente el grado de las condiciones de trabajo con que cuentan los trabajadores de la UNAAA y cuanto repercutió en su desempeño laboral; de tal manera que se pudo plantear alternativas de solución de acuerdo al grado de la problemática encontrada, con la finalidad de mejorar los aspectos relacionados a las variables en estudio e indicar a las oficinas respectivas dichas alternativas.

Por otro lado, es de gran relevancia social, pues la información obtenida beneficiará a todos los trabajadores de la UNAAA, permitiendo mejorar el desarrollo de sus actividades, la misma que incidirá en el cumplimiento de los objetivos institucionales, beneficiando a los miembros de la comunidad universitaria y sociedad en su conjunto, sobre todo en los aspectos sociales que involucren un buen trato, adecuado servicio y eficiente desempeño de sus actividades.

Para resaltar su valor teórico, se buscó realizar un estudio profundo sobre las variables; a la vez, permitió dilucidar los conceptos de manera clara y precisa sobre las variables de estudio; de tal manera, que se llegó a conocer en mayor proporción el comportamiento y el tipo de relación existente entre estas variables. Asimismo, se contribuyó a mejorar el aporte al campo científico. Con el desarrollo de la investigación se buscó conocer el nivel de condiciones laborales, las cuales, repercutirán de manera efectiva en el desempeño de los trabajadores de la UNAAA. Permitiendo los resultados a la alta dirección, implementar actividades que optimicen

las condiciones de trabajo y con ello mejorar la productividad y el logro de los objetivos de la institución. Asimismo, para estar al tanto del grado de correlación, se elaboró un instrumento para la recolección de los datos, según los factores de estudio: estos fueron sometidos a la validación del juicio de expertos del campo en estudios para su aplicación.

En ese contexto, se plantea las siguientes hipótesis: H_i : Existe una conexión notable entre las condiciones de trabajo y la ejecución del trabajo de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019, y como H_o : no hay gran Conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución del trabajo de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019.

Así mismo, las hipótesis específicas planteadas para la variable condiciones de trabajo es: H_1 : Las condiciones de trabajo de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019, son regulares; por otro lado, para la otra variable de desempeño laboral H_2 : El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019, son regulares.

La presente Tesis tiene como objetivo general: establecer la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019; y como objetivos específicos: identificar las condiciones de trabajo y dimensiones, de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019; y determinar el nivel de desempeño laboral y dimensiones, de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.

II. MÉTODO

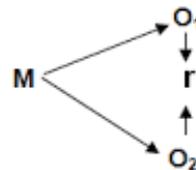
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a las características planteadas en el presente estudio, la investigación desarrollada fue de tipo no experimental, ya que es apropiada para variables que no deben o pueden ser manejadas o resulta complejo hacerlo; de corte transversal pues se estudió en un único momento. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.153).

Diseño de investigación

En la presente investigación se utilizó una estructura correlacional, de corte transversal causal, porque buscó describir el comportamiento y relación de las variables involucradas dentro su misma unidad de investigación en un momento determinado, en un tiempo único. El esquema empleado es el siguiente:



Dónde:

M = Simboliza a la muestra de estudio

O1 = Simboliza la medida de la variable condiciones de trabajo

O2 = Simboliza la medida de la variable desempeño laboral

r = Simboliza la relación entre las variables

2.2. Operacionalización de las variables

Variable

V1: Condiciones de trabajo

V2: Desempeño laboral

Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones de trabajo	La OIT (2014), define que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están constituidas por diversos tipos de condiciones, como las condiciones físicas donde se realiza el trabajo, las condiciones medioambiental es y las condiciones organizativas.	Para identificar el nivel de las condiciones de trabajo se empleará un cuestionario a los trabajadores administrativos de la UNAAA.	Condiciones físicas	Iluminación Ventilación Ruido Temperatur Ambiente para realizar el trabajo Materiales y equipos	Ordinal
			Condiciones medio ambientales	Riesgos Contaminación Servicios básicos Servicio de tópico	
Desempeño laboral	Herramienta que permite la medir la definición que asumen, los proveedores y miembros internos, de un colaborador (Chiavenato, 2009).	Para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad, se aplicará un cuestionario a la muestra en estudio.	Condiciones organizativas	Comunicación Actividad laboral Regímenes de trabajo y descanso Salario Clima laboral Disciplina Solidaridad	Ordinal
			Factores actitudinales	Iniciativa Responsabilidad Relaciones interpersonales	
			Factores operativos	Conocimientos Calidad del trabajo Organización	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo compuesta por 83 trabajadores, entre personal administrativo y docente de la UNAAA, Yurimaguas periodo 2019, la cual se conformó de la siguiente manera:

N° de trabajadores	Total
Docentes nombrados	14
Administrativo y contratados	41
Administradores locadores	28
Total	83

Muestra

Al tener una población pequeña, la muestra fue conformado por el número total de integrantes de la población, que lo conforman los 83 trabajadores de la UNAAA, periodo 2019.

Muestreo

El muestro empleado para el presente trabajo de investigación fue un muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para el proceso de recabar y registrar la información para las dos variables estudiadas se empleó la técnica de la encuesta, cuyo procedimiento de recogida se realizó por medio de la información que proporcionó la muestra en estudio, las mismas que permitieron conocer los aspectos que consideran más importantes en el tema de las condiciones de trabajo y del desempeño laboral que percibe en la UNAAA.

Instrumentos

Teniendo en consideración la naturaleza del problema y los objetivos para recabar los datos, se utilizó como instrumento el cuestionario. Que contiene las características de las variables que se consideran esenciales, como la información necesaria que nos permita conocer con un alto nivel de precisión del comportamiento de las variables estudiadas.

Validez

Referido al grado en el que un instrumento de medición puede medir efectivamente la variable que intente medir (Hernández, et al 2014).

Los instrumentos empleados en la investigación fueron validados por los siguientes expertos:

Mg. Keller Sánchez Dávila, Metodólogo

Dr. Walker Díaz Panduro, Docente Universitario

Mg. Claudia Elizabeth Ruíz Camus, Docente Universitario

Confiabilidad

En lo referente a determinar la confiabilidad del instrumento se empleó la Escala Alfa de Cronbach con la finalidad de validar la confiabilidad de los instrumentos, en este sentido se utilizó una prueba modelo o piloto con la finalidad de demostrar la confiabilidad del mismo. En lo que respecta a la prueba modelo o piloto, Hernández, et al. (2006), plantean desarrollarlo con una muestra de poco tamaño, en la que se determina si los ítems actúan de forma correcta, empleando los resultados para el cálculo de la confiabilidad y de ser necesaria la validez de los instrumentos a medir (p. 262).

El coeficiente Alfa de Cronbach, nos reportó un valor de 0,965 para el instrumento de medición de la variable condiciones de trabajo (cuestionario) y 0,918 para la variable desempeño laboral, siendo ambos resultados superiores a 0,90 como valor referencial en la confiabilidad del instrumento. Por lo tanto, los instrumentos obtienen una validación positiva por encontrarse en el nivel de fiabilidad "Excelente".

2.5. Procedimiento

El cuestionario empleado para determinar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la UNAAA, estuvo conformado por tres (3) dimensiones: condiciones físicas, condiciones medioambientales y condiciones organizativas; las cuales estuvieron conformadas por un total de 21 ítems distribuidas en 7 de condiciones físicas, 7 de condiciones medioambientales y 7 de condiciones organizativas; los cuales permitieron determinar cómo son las condiciones de trabajo de la unidad de estudio. La escala de valoración de los ítems del cuestionario empleado para determinar cómo son las condiciones de trabajo fueron valoradas con puntajes entre 1 a 5; donde 1 corresponde a un calificativo de muy inadecuado, 2 a inadecuado, 3 a regular, 4 a adecuado y 5 a muy adecuado.

Distribución de preguntas y respuestas:

Dimensiones	Ítems	Valoración
Condiciones físicas	Del 1 al 7	Puntaje 1 con calificativo muy inadecuado Puntaje 2 con calificativo inadecuado
Condiciones medioambientales	Del 8 al 14	Puntaje 3 con calificativo regular Puntaje 4 con calificativo adecuado
Condiciones organizativas	Del 15 al 21	Puntaje 5 con calificativo muy adecuado

Intervalos de valoración a respuestas calificativas:

Intervalos de valoración	Respuestas valoradas
7 – 12	Muy inadecuado
13 – 18	Inadecuado
19 – 24	Regular
25 – 30	Adecuado
31 – 35	Muy adecuado

El cuestionario empleado para determinar el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA, estuvo conformado por dos dimensiones: uno que son los factores actitudinales y el otro los factores operativos; los mismos que estuvieron estructurados por un total de 20 ítems; distribuidos en 10 para factores actitudinales y 10 para factores operativos; dichos ítems permitieron determinar el nivel de desempeño laboral y su relación con las condiciones de trabajo de la muestra en estudio. La escala de valoración de los ítems del cuestionario empleado para determinar cómo son las condiciones de trabajo fueron valoradas con puntajes entre 1 a 5; donde 1 corresponde a un calificativo de muy ineficiente, 2 a ineficiente, 3 a regular, 4 a eficiente y 5 a muy eficiente.

Distribución de preguntas y respuestas:

Dimensiones	Ítems	Valoración
Factores actitudinales	Del 1 al 10	Puntaje 1 con calificativo muy ineficiente Puntaje 2 con calificativo ineficiente Puntaje 3 con calificativo regular
Factores operativos	Del 11 al 20	Puntaje 4 con calificativo eficiente Puntaje 5 con calificativo muy eficiente

Intervalos de valoración a respuestas calificativas:

Intervalos de valoración	Respuestas valoradas
10 – 18	Muy ineficiente
19 – 26	Ineficiente
27 – 33	Regular
34 – 41	Eficiente
42 – 50	Muy eficiente

2.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de los datos de la encuesta aplicada, estas fueron tabuladas y analizadas con el paquete estadístico IBM – SPSS 24 y el programa Microsoft Excel, lo que permitió aplicar las pruebas estadísticas descriptivas (porcentajes y frecuencias), así como la prueba estadística inferencial no paramétrico denominado (r) de Pearson, el cual nos ayudó en la prueba de hipótesis. Por ser el presente estudio no experimental de correlación, los resultados se presentaron en tablas de simple entrada, tomando como base las variables propuestas, y para la interpretación del grado de correlación obtenido, se utilizó la tabla adjunta, propuesta por Hernández, et al (2014, p. 305):

Tabla de interpretación de correlación de Pearson

Valor de r	Significado de Correlación	
-0.90		Muy fuerte
-0.75		Considerable
-0.50	Negativa	Moderada
-0.25		Débil
-0.10		Muy débil
0.00	Sin correlación	
+0.10		Muy débil
+0.25		Débil
+0.50	Positiva	Moderada
+0.75		Considerable
+0.90		Muy fuerte
+1.00		Perfecta

Fuente: Hernández, et al. 2014

2.7. Aspectos éticos

En lo que respecta a los aspectos éticos, el desarrollo del presente trabajo de investigación fue de acuerdo a la problemática observada en el objeto de estudio. La información recabada es real y se realizó a los trabajadores de la institución, para la cual se contó con la autorización respectiva. La información recabada de la muestra del objeto en estudio sirvió para realizar el análisis de las variables consideradas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de las condiciones de trabajo y dimensiones, de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.

Tabla 1

Nivel de condiciones de trabajo y dimensiones en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas

Escala valor		Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Condiciones medioambientales	Condiciones organizativas
Muy inadecuado	N°	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Inadecuado	N°	17	14	16	19
	%	20,48%	16,87%	19,28%	22,89%
Regular	N°	27	24	28	29
	%	32,53%	28,92%	33,73%	34,94%
Adecuado	N°	37	43	37	33
	%	44,58%	51,81%	44,58%	39,76%
Muy adecuado	N°	2	2	2	2
	%	2,41%	2,41%	2,41%	2,41%
Total	N°	83	83	83	83
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019.

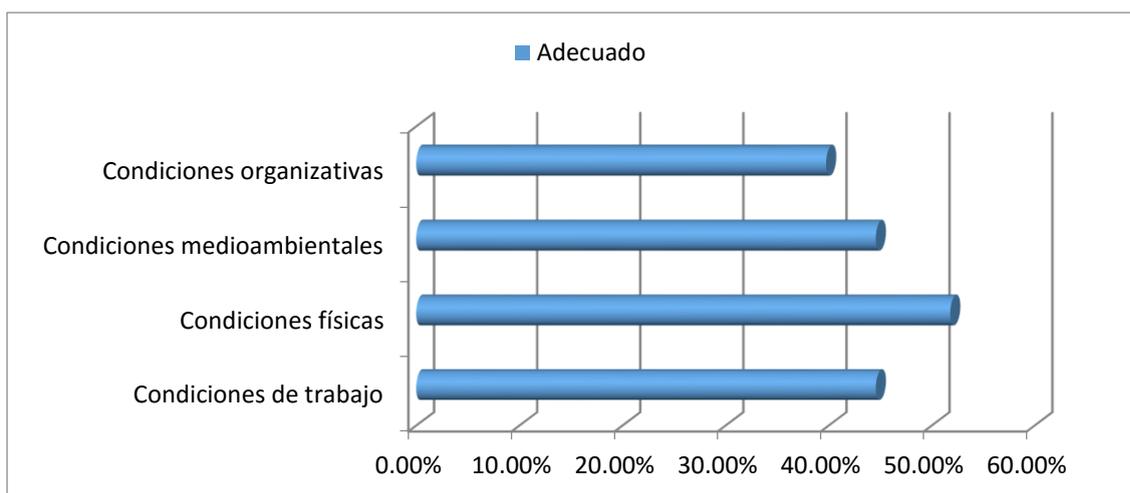


Figura 1. *Nivel de condiciones de trabajo y dimensiones en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (%)*

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019.

Interpretación.

En la tabla y figura 1 se muestran los valores obtenidos de la encuesta desarrollada a 83 trabajadores sobre la variable condiciones de trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, periodo 2019.

En lo que respecta a la dimensión condiciones físicas, se observa que ningún trabajador indicó que las condiciones eran muy inadecuadas, asimismo observamos que sólo 2 trabajadores indicaron que las condiciones con muy adecuadas, la cual representa el 2,41%; por otro lado, el 16.87% indicaron que las condiciones físicas eran inadecuadas, mientras que el 28.92% indicaron que eran regulares y el mayor número de encuestados 51.81% indicaron que las condiciones físicas eran de un nivel adecuado.

En la dimensión condiciones medioambientales, se observa de igual manera que ningún encuestado indica que las condiciones son muy inadecuadas, el 2,41% indican que son muy adecuadas, el 19.28% indicaron que son inadecuadas, el 33.73% que son regulares, mientras que el 44.58% indicaron que son adecuadas.

En la variable condiciones de trabajo, en promedio el mayor número de respuesta se ubicó en la escala valorativa “Adecuado” con el 44,58% de integrantes de la muestra, mientras que el 20,48% perciben como inadecuado las condiciones de trabajo que cuenta la Universidad, el 2,41% lo perciben como muy adecuado y de escala regular lo considera el 32,53%.

En cuanto al comportamiento de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo poseen una predominancia de la percepción del trabajador que se ubicó también en un nivel adecuado: Condiciones físicas (51,81%), Condiciones medioambientales (44,58%) y Condiciones organizativas (39,76%).

3.2. Análisis del nivel de desempeño laboral y dimensiones, de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral y dimensiones de los trabajadores en la Universidad

Escala valor		Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
Muy ineficiente	N°	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Ineficiente	N°	9	8	10
	%	10,84%	9,64%	12,05%
Regular	N°	46	48	44
	%	55,42%	57,83%	53,01%
Eficiente	N°	28	27	29
	%	33,73%	32,53%	34,94%
Muy eficiente	N°	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	N°	83	83	83
	%	100,00%	100,00%	100,00%

Nacional Autónoma de Alto Amazonas.

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019.

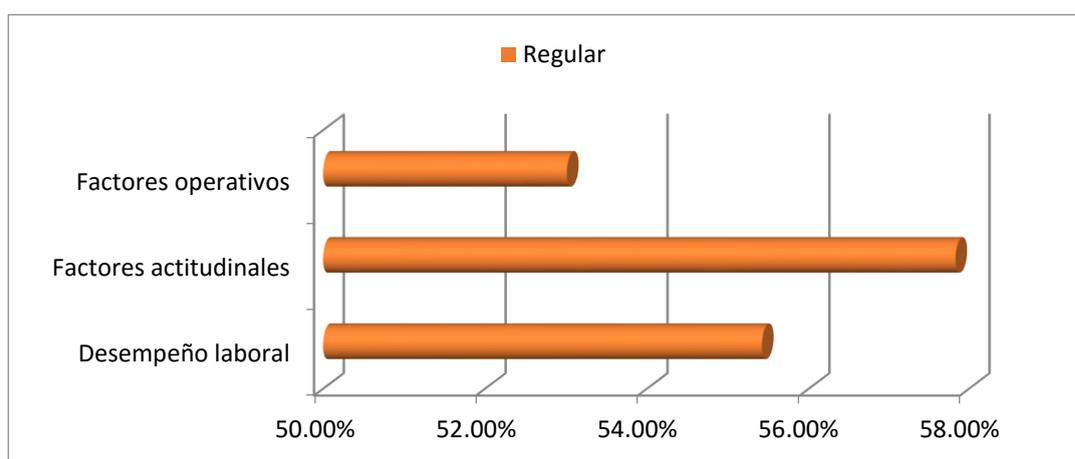


Figura 2. *Nivel de desempeño laboral y dimensiones de los trabajadores en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (%)*

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019.

Interpretación.

En la tabla y figura 2 se muestran los valores obtenidos de la encuesta desarrollada a 83 trabajadores sobre la variable desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, periodo 2019.

En la dimensión factores actitudinales, la escala de valor muy ineficiente no obtuvo ninguna respuesta, al igual que muy eficiente por lo que ambas escalas obtuvieron un valor de 0.00%, mientras que la escala de valor ineficiente obtuvo un valor de 9.64%, la escala eficiente de 32.53% y la escala de mayor respuesta fue regular con un 57.83%.

En lo que concierne a los factores operativos, las escalas de muy ineficiente y muy eficiente obtuvieron un 0.00% al igual que en los factores actitudinales; la escala de valor ineficiente obtuvo un 12.05%, la escala eficiente de 34.94% y la de mayor respuesta fue la escala regular con un 53.01%.

En la variable desempeño laboral, se observa que en promedio el mayor número de respuesta se ubicó en la escala valorativa “Regular” con el 55,42% de integrantes de la muestra, mientras que el 10,48% consideraron tener un desempeño ineficiente y como eficiente lo considera el 33,73%. En cuanto al comportamiento de las dimensiones de la variable desempeño laboral poseen una predominancia de la percepción del trabajador que se ubicó también en un nivel regular: Factores actitudinales (57,83%) y Factores operativos (53,01%).

3.3. Análisis de la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.

Para el análisis inferencial del estudio de tipo no experimental con mediciones de relación o asociación entre las variables estudiadas: Condiciones de trabajo y Desempeño laboral, se aplicó la correlación de Pearson (r), prueba no paramétrica para datos ordinales, procesados en el SPSS v 24, con la finalidad de responder la hipótesis general planteada en la investigación:

Planteo de la hipótesis estadística general

H₀: No existe relación notable entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.

H_a: Existe relación notable entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019.

Tabla 3

Correlación de Pearson entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
Pearson	,677*	,458	,451	3,897

a. Variables predictoras: (Constante), Condiciones de trabajo

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019. SPSS VER. 24

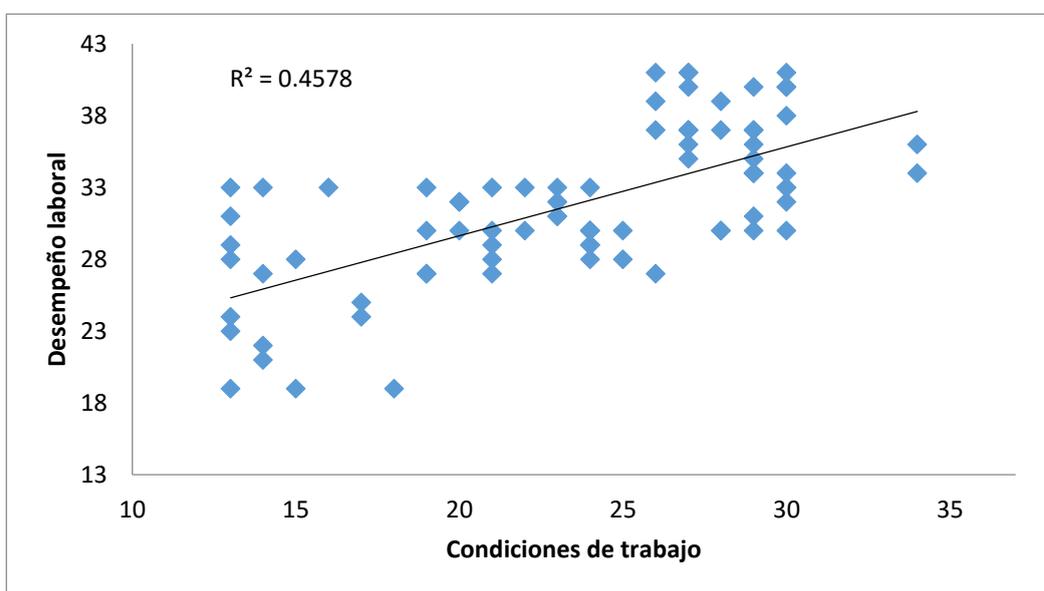


Figura 3. *Diagrama de dispersión de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral*

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019.

Interpretación.

En la tabla 3, se observa el nivel de relación entre las variables contempladas por el coeficiente de Pearson ($r = 0,677$) que según la tabla de interpretación de Hernández et al. (2014) significa una relación positiva moderada entre las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral ($0 < r < 1$); hallándose con un coeficiente de determinación (0,458) donde nos explica que aproximadamente el 45,8% del desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado por las condiciones de trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas. El gráfico de dispersión (figura 3) muestra que existe una relación lineal positiva de las variables estudiadas, es decir, que aumentan o disminuyen su valor de forma simultánea en un ritmo constante de forma directa y positiva.

Tabla 4

Análisis de varianza de las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1038,572	1	1038,572	68,389	,000
Residual	1230,078	81	15,186		
Total	2268,651	82			

a. *Variable dependiente: Desempeño laboral*

b. *Variables predictoras: (Constante), Condiciones de trabajo*

Fuente: Cuestionario desarrollado al personal de la UNAAA – 2019. SPSS VER. 24

Regla de decisión:

Sig. > 0.05 , se admite la Hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 , se desestima la Hipótesis nula (H_0). Y, se acepta H_a (alterna)

Interpretación: En la tabla 4, se observa los resultados del análisis de varianza en la cual se muestra que el valor de F es 68, 389 con un grado de libertad de 82; asimismo, observamos como el valor de significancia probabilística (0,000) es menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05), es decir una sig. ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, existe indicadores suficientes para desestimar la hipótesis nula (H_0), y tomar la decisión de admitir la hipótesis alterna (H_a); en este sentido, se infiere que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de

los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas,
Yurimaguas, 2019.

IV. DISCUSIÓN

A continuación, el trabajo de tipo no experimental que responde a un diseño correlacional de un solo grupo de estudio, se muestra el argumento que surge del análisis de los resultados de mayor relevancia del estudio:

Con respecto al objetivo general de la presente investigación, se resolvió que existe una conexión notable entre las condiciones de trabajo y la ejecución del trabajo de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019; encontrando un sig. (0.000 <0.05), desechando la teoría inválida (H_0) y tolerando la otra especulación (H_a); igualmente mostró un coeficiente de conexión de Pearson ($r = 0.677$) con una puntuación de relación positiva moderada ($0 < r < 1$); la relación es inmediata y no es exactamente la probabilidad de cometer un error del 5% (0.05); hallándose con un coeficiente de determinación (0,458) donde nos aclara que el 45,8% del desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado por las condiciones de trabajo en la UNAAA – Yurimaguas. Estos resultados encontrados del objetivo general planteado, se asemeja al estudio de Cárdenas, N. (2016), quien determinó que existe una relación significativa entre las variables desempeño laboral y condiciones de trabajo de la muestra de estudios de la SUNAFIL en Lima ($Rho=0,505$; $\rho=0.00<0.05$). No obstante, difieren con los resultados encontrados en la investigación desarrollada por Cáceres, L. (2018), quien estadísticamente constató que no existe influencia significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los docentes, además presento una relación negativa débil ($r= -0,299$; $p=1,326>0,05$). Es por ello, que Arratia (2010) indica que las condiciones físicas de trabajo no son perspectivas que influyan de forma directa en la ejecución del trabajo, ya que los docentes no son completamente conscientes de sus condiciones de trabajo, en cualquier caso, Donayre (2014) refuta lo contrario, que las condiciones de trabajo son las condiciones en las que se ejecutan las actividades de trabajo, incluyendo al entorno de trabajo, las instalaciones, las relaciones de trabajo y el uso de equipos adecuados en un óptimo estado; donde el tener las condiciones apropiadas de trabajo mejora la ejecución de las actividades y el desempeño del trabajadores.

En cuanto al primer objetivo específico, sobre las condiciones de trabajo en la UNAAA, Yurimaguas, 2019; estas se ubicaron en la escala valorativa “Adecuado” con un 44,58%, siendo este resultado una mayor concentración de respuesta por parte de los trabajadores encuestados, el 20,48% perciben como inadecuado las condiciones de trabajo, el 2,41% lo perciben como muy adecuado y de nivel regular el 32,53%. En cuanto al comportamiento de sus dimensiones todas poseen una predominancia que se ubicó en un nivel adecuado: Condiciones físicas (51,81%), Condiciones medioambientales (44,58%) y Condiciones

organizativas (39,76%). En cuanto a los resultados descriptivos obtenidos de la variable condiciones de trabajo, tenemos a Cayetano, P. (2015) quien en su investigación, manifestó que el 96% de los trabajadores evaluados dijeron que las condiciones de trabajo de la empresa impactan en su desempeño en el desarrollo de su actividad diaria, dado que existe una tensión negativa entre las relaciones interpersonales (54%), donde el nivel de motivación del personal no es muy eficiente, el 63% de ellos opinan que algunas veces o muy pocas veces, la empresa muestra preocupación por darles un reconocimiento por su esfuerzo, mientras que el 50% manifiestan que casi siempre se le otorga un estímulo o incentivo por el desarrollo de un buen trabajo. Asimismo, en los resultados encontrados del estudio de Reyes, A. (2016), manifestó que según la percepción de los colaboradores encuestados existe un nivel moderado (36%) de las condiciones laborales en la institución, malas (7%), regular (22%), buenas (22%) y excelentes (13%). A partir de lo mencionado, es posible comprender que las condiciones de trabajo influyen no solamente en la fabricación física de los ambientes de trabajo, sino también en los entornos abiertos y cerrados, además de que las condiciones de trabajo también son atribuibles a incidentes ocupacionales y enfermedades, bajo logro, fatiga, estrés y deficiente satisfacción laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico, sobre el desempeño laboral y dimensiones, de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019; estas se ubicaron en la escala valorativa “Regular” con un 55,42%, siendo este resultado una centralización más prominente de la reacción de encuestados, el 10,48% consideraron tener un desempeño ineficiente y como eficiente lo considera el 33,73%. En cuanto al comportamiento de sus dimensiones todas poseen una predominancia que se ubicó en un nivel regular: Factores actitudinales (57,83%) y Factores operativos (53,01%). En cuanto a los resultados descriptivos obtenidos de la variable desempeño laboral, tenemos a Cedamano, N. (2016) quien en su investigación manifestó que el nivel de desempeño laboral por dimensión según la percepción de los trabajadores evaluados fue de calificación negativa es decir malo con un 37%, con calificación buena el 19%, regular (30%) y excelente (14%); el bajo desempeño encontrado fue porque no se estuvieron cumpliendo las metas y ejecutando los procedimientos adecuadamente, donde la voluntad del personal se vio afectada de alguna forma. Por otro lado, es importante mencionar que las etapas de evaluación de desempeño influyen también en el cumplimiento de las metas por productividad.

V. CONCLUSIONES

Luego de mostrar los resultados, realizar su interpretación y su discusión, se concluye que:

- 5.1.** Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019; hallándose una sig. ($0,000 < 0,05$). Se introdujo un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,677$) con una calificación de correlación positiva moderada, donde el coeficiente de aseguramiento (0,458) obtenido nos explica que aproximadamente el 45,8% del desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado por las condiciones de trabajo en la UNAAA – Yurimaguas.
- 5.2.** Las condiciones de trabajo en la UNAAA, Yurimaguas, 2019; se ubicó en la escala valorativa “Adecuado” con un 44,58%, siendo este resultado de mayor concentración de respuesta por parte de los trabajadores encuestados, el 20,48% perciben como inadecuado las condiciones, el 2,41% como muy adecuado y de nivel regular el 32,53%. En cuanto al comportamiento de sus dimensiones todas poseen una predominancia que se ubicó en un nivel adecuado: Condiciones físicas (51,81%), Condiciones medioambientales (44,58%) y Condiciones organizativas (39,76%).
- 5.3.** El desempeño laboral de los trabajadores de la UNAAA, Yurimaguas, 2019; se ubicó en la escala valorativa “Regular” con un 55,42%, siendo este resultado de mayor concentración de respuesta por parte del personal encuestado, el 10,48% consideraron tener un desempeño ineficiente y como eficiente lo considera el 33,73%. En cuanto al comportamiento de sus dimensiones todas poseen una predominancia que se ubicó en un nivel regular: Factores actitudinales (57,83%) y Factores operativos (53,01%).

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los jefes de la unidad de talento humano de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas – Yurimaguas, se recomienda mejorar las condiciones de trabajo en los aspectos físico ambientales, psicológicas y organizativas que se encuentran relacionados con el entorno de los trabajadores, esto conllevará al cumplimiento de las funciones establecidas para cada uno de los trabajadores, la misma que se evidenciará en un mejor desempeño laboral, permitiendo a la vez mejorar los aspectos inherentes a la salud y bienestar de los miembros de la institución.
- 6.2.** A las principales autoridades de la UNAAA – Yurimaguas, se recomienda fortalecer aspectos inherentes a las condiciones de trabajo las mismas que permitan responder a las necesidades del personal, suministrando servicios de bienestar y participación del trabajador en actividades de integración, la misma que fortalecerá los vínculos en un ambiente de armonía y buenas relaciones, brindando a los trabajadores los beneficios necesarios para desarrollar sus actividades en ambientes adecuados y pertinentes.
- 6.3.** A las principales autoridades de la UNAAA – Yurimaguas, se recomienda evaluar el desempeño de los trabajadores e informarles de sus resultados a fin de corregir sus posibles debilidades, con la finalidad de lograr un nivel de desempeño laboral eficiente, eficaz y satisfactorio; logrando un adecuado entendimiento de los fines de la institución y la importancia de los que conforman la misma.

REFERENCIAS

- Alvarado, L., y Bretones, F. (2018). *New working conditions and well-being of elementary teachers in Ecuador*. *Teaching and Teacher Education*. (09), 234 – 242. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.015>.
- Ander, E. (2011). *El taller una alternativa de renovación pedagógica*. México, DF.: Editorial Magisterio del Río de La Plata.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de maestría)*. Universidad de Chile: Santiago, Chile.
- Belito, 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, Lima, Perú.
- Blanch, J. Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26(3), 175-189. doi: 10.5093/tr2010v26n3a2.
- Borman, C. & Motowidlo, S. (2013). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. En N. Schmidt y W.C. Borman (eds), *personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cáceres, L. (2018). *Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad Católica de San María: Arequipa, Perú.
- Canales, M., Valenzuela, S. y Paravic, T. (2016). *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. *Enfermería Universitaria*. 13(3): 178-186. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>.
- Cárdenas, N. (2016). *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 de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Cayetano, P. (2015). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera EDYFICAR - Chimbote: 2014 (Tesis de maestría)*. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo, Perú.

- Cedamano, N. (2016). *Influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la UGEL San Martín, 2016 (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.
- Cisneros, C. (2015). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario (Tesis de maestría)*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí: México.
- Costa, M., & Mori, M. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018 (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Chávez, F. (2008). *Introducción a la comunicación oral y escrita*. México: Editorial Pearson.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.). México D.F.: Mc-Graw-Hill.
- Coleman, V. y Borman, W (2000). *Investigating the underlying structure of the Citizenship Performance domain*. Human Resource Management Review.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). Monitoring the changing organization of work: A commentary. *Sozial-und Präventivmedizin*, (47), 354-355. <https://doi.org/10.1007/s00038-003-0028-z>.
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*. XXVII (53), 57-72. doi: 10.18800/educacion.201802.004.
- 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.
- ESTATUTO. (2019). Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas. Aprobado mediante Resolución de Asamblea Universitaria N° 001-AU-UNAAA-2019. Yurimaguas, Perú, 31 de mayo de 2019.
- Fernández, A. (2001). *Consultor para la dirección de Recursos Humanos*. (primera edición). Editorial CISSPRAXIS. Valencia, España.

- Fernández, B., Montes, J., Vásquez, C. (2010). *Cómo crear un entorno de trabajo seguro. Organización y gestión económica de la salud laboral*. (primera edición). Editorial Thomson. México.
- Forastieri, V. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Nacional Centro América. Panamá.
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: *Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed.). España. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hewagana, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee job satisfaction in hotels. *International journal of hospitality management*. (81). 73 – 82. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.006>.
- Lado, M. & Alonso, P. (2017). The five-factor model and job performance in low complexity Jobs: A quantitative synthesis. *Journal of work and organizational psychology*. Article in press. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>.
- Ley N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Lima, Perú, 27 de octubre de 2016.
- Maciel, C. (2005). *La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.
- Melendez, L., & Zelada, G. (2018). *Clima y desempeño laboral en los trabajadores en la oficina de logística del gobierno regional de Amazonas 2018 (Tesis de maestría)*. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo: Chiclayo, Perú.

- Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador (Tesis de maestría)*. Universidad Autónoma del Estado de México: Toluca, México.
- Neffa, J. (1987). *Condiciones y medio ambiente de trabajo*. Argentina: Humanitas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: módulo 5 Condiciones de trabajo*. Primera edición. - Buenos Aires. Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *World Employment Social Outlook Trends 2019*. Publications Production Unit (PRODOC). First published. International Labour Office - Geneva.
- Organización Mundial de la Salud. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos básicos, suplemento de la 45a edición, octubre de 2006. Recuperado de: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- Pineda, G. (2014). *El método de proyecto: Una propuesta didáctica para el aprendizaje (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras: San Pedro Sula, Honduras.
- 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.
- Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016 (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.
- Ruíz, R. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017 (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.

- Urviola, C. (2017). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, 2016 (Tesis de maestría)*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Vaquero, M., Álvarez, E. y Romero. M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *Atención Primaria*, 50(4), 238-246. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.03.011>.
- Weinschenk, P. (2017). Working Conditions and Regulation. *Labour Economics*. 40, 177-191. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.01.004>.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua: Matagalpa, Nicaragua.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019”

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo son las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. Ho. No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Identificar las condiciones de trabajo y dimensiones de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. Determinar el nivel de desempeño laboral y dimensiones de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Hi. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas H1. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019, son regulares. H2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019, es regular.</p>	<p>La técnica que se utilizó fue la Encuesta, siendo el instrumento el Cuestionario, la misma que se aplicó a los trabajadores, permitiendo obtener la información necesaria de cada una de las variables en estudio</p>									
<p>Diseño de investigación La presente investigación se desarrolló siguiendo un diseño correlacional, de nivel no experimental de estudio:</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = Representa a la muestra de estudio O1 = Condiciones de trabajo O2 = Desempeño laboral r = Relación entre ambas variables</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población estuvo conformada por 83 trabajadores, entre administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, que lo conforman, los 83 trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, 2019.</p>		<p style="text-align: center;">Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Condiciones de trabajo</td> <td>Condiciones físicas</td> </tr> <tr> <td>Condiciones ambientales</td> </tr> <tr> <td>Condiciones organizativas</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Factores actitudinales</td> </tr> <tr> <td>Factores operativos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Condiciones ambientales	Condiciones organizativas	Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
Variables	Dimensiones											
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas											
	Condiciones ambientales											
	Condiciones organizativas											
Desempeño laboral	Factores actitudinales											
	Factores operativos											

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario sobre las condiciones de trabajo

I. Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

II. Introducción:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que nos permita evaluar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial y serán usados sólo con fines estadísticos. No existen respuestas “buenas” o “malas”.

III. Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda con la mayor veracidad posible. Para cada pregunta existen 5 opciones, elija la opción que considere más apropiada y marque con una “X” en el recuadro respectivo. Responda todas las preguntas.

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Muy adecuado
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Condiciones físicas					
1	La iluminación para realizar su trabajo es:					
2	La ventilación con que cuenta en su ambiente de trabajo es:					
3	La exposición a ruidos en su ambiente de trabajo es.					
4	Su trabajo lo realiza en ambientes que cuentan con una temperatura:					
5	El ambiente designado para el desarrollo de sus actividades es:					
6	La dotación de materiales para el desarrollo de sus actividades es:					
7	La implementación de equipos para el desarrollo de sus funciones es:					
	Dimensión: Condiciones medioambientales					
8	La información ante posibles riesgos de incendios o sismos es:					

9	Las actividades de prevención contra posibles riesgos laborales son:					
10	Los implementos proporcionados para la prevención de accidentes laborales son:					
11	Las actividades de prevención contra la exposición a contaminantes son:					
12	La señalización contra la contaminación en el área donde realiza su trabajo es:					
13	Los servicios básicos que brinda la institución a sus trabajadores son:					
14	Los servicios de tóxico que brinda la institución son:					
Dimensión: Condiciones organizativas						
15	La comunicación con la alta dirección de la institución es:					
16	La atención a la problemática de los trabajadores por la alta dirección, considera que es:					
17	La comunicación interna entre los trabajadores, considera que es:					
18	La distribución de las actividades laborales es:					
19	El régimen de trabajo y descanso es:					
20	El salario asignado por el desarrollo de sus actividades es:					
21	El clima laboral dentro de la institución es:					

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REvisa QUE TODAS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO CONTESTADOS

¡Muchas gracias!

Cuestionario sobre el desempeño laboral

I. Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

II. Introducción:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que nos permita evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial y serán usados sólo con fines estadísticos. No existen respuestas “buenas” o “malas”.

III. Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda con la mayor veracidad posible. Para cada pregunta existen 5 opciones, elija la opción que considere más apropiada sobre su autopercepción del nivel de desempeño laboral y marque con una “X” en el recuadro respectivo. Responda todas las preguntas.

Nº	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		Muy ineficiente	Ineficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
		1	2	3	4	5
Dimensión: Factores actitudinales						
1	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo desarrolla de forma:					
2	El cumplimiento de las normas establecidas en la institución, es:					
3	La solidaridad en la Institución es:					
4	La cooperación entre compañeros para ejecutar los trabajos asignados, es:					
5	Las ideas innovadoras que presentan los trabajadores, son					
6	Las soluciones ante problemas en el desarrollo de sus actividades, es					
7	La responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo, es					
8	La puntualidad en los trabajadores de su área es:					

9	El cumplimiento de las tareas en el tiempo y con los recursos programados, es:					
10	Las relaciones con sus compañeros de trabajo son					
Dimensión: Factores operativos						
11	Las actividades encomendadas las desarrolla de manera:					
12	La capacitación en temas para la mejora de su desempeño es:					
13	Los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones son:					
14	La práctica de la eficacia en el desarrollo de sus funciones, es:					
15	Considera que el trabajo realizado, se hace de acuerdo a los requerimientos					
16	Los requerimientos exigidos para el desarrollo de sus actividades los cumple de manera:					
17	La planificación de sus actividades laborales, es:					
18	La organización de sus actividades para el cumplimiento de sus funciones, es:					
19	La distribución de las actividades es:					
20	El cumplimiento de las actividades programadas, es:					

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REvisa QUE TODAS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO CONTESTADOS

¡Muchas gracias!

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Condiciones de trabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Cáceres Coral Jorge

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los rúbrics muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones de trabajo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones de trabajo .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Condiciones de trabajo de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones de trabajo .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovaciones.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación; el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de junio de 2019


 Jorge Cáceres Coral
 ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Cáceres Coral Jorge

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovativo.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de junio de 2019



Jorge Cáceres Coral
 EXPERTO POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ruiz Camus Claudia Elizabeth
 Institución desde la cual : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuantitativo: Condiciones de trabajo
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Cáceres Coral Jorge

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los valores instrumentales					X
OBJETIVIDAD	Las afirmaciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información oportuna sobre la variable Condiciones de trabajo en todos sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal referente a la variable Condiciones de trabajo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la información operacional y conceptual respecto a la variable Condiciones de trabajo de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
BIEN DIRECTIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONCORDANCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permiten medir, describir y explicar la realidad, acerca de la investigación				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de medición de la variable Condiciones de trabajo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la hipótesis y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo metodológico e instrumentales					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la teoría subyacente del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en cambio, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de junio de 2019


 Mg. Claudia Elizabeth Ruiz Camus
 Docente - UNAAA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ruiz Carrus Claudia Elizabeth
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Dr. Cleonis Cord Jorge

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los aspectos medidos					X
OBJETIVIDAD	Los ítems y los ítems del instrumento permiten cumplir la labor de medición objetiva sobre la variable Desempeño laboral en todos sus dominios en palabras conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra rigurosidad acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal referente a la variable Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre lo delimitado operacional y conceptual respecto a la variable Desempeño laboral de manera que permitan hacer inferencias en función a los ítems, problemas y objetivos de la investigación				X	
RELEVANCIA	Los ítems del instrumento son relevantes en cantidad y calidad acorde con la variable, dominios e indicadores					X
ADecuADALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación, y responden a los objetivos, ítems y variable de estudio				X	
CONCORDANCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permiten analizar, describir y explicar la realidad, proceso de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dominio de la variable Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento preparadas responden al propósito de la investigación, diseño metodológico e innovativo.					X
FIABILIDAD	La relación de los ítems concuerda con la escala redactada del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; en cambio, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de junio de 2019



 Mg. Claudia Elizabeth Ruiz Carrus
 Docente - UNAAA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Panduro Walker
 Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Condiciones de trabajo
 Autor (s) del instrumento (s): Dr. Caonza Coral Jorge

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los rasgos medidos					X
OBJETIVIDAD	Los ítems y los ítems del instrumento poseen, respectivamente, información objetiva sobre la variable Condiciones de trabajo en todos sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento, durante vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal vigente a la variable Condiciones de trabajo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Condiciones de trabajo de modo que permitan hacer inferencias acordes a los ítems, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
DEFINICIONALIDAD	Los ítems del instrumento son pertinentes con el tipo de investigación y respecto a los objetivos, ítems y variable de estudio					X
CORRESPONDENCIA	La información que se genera a partir de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Condiciones de trabajo				X	
METODOLÓGICA	La relación entre la muestra y el instrumento propuestos respaldan el propósito de la investigación, desarrollo metodológico e innovador.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala seleccionada del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido o aptable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se considera apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 02 de junio de 2019

Dr. Walker Díaz Panduro
Docente - UNAAA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Panduro Walker
 Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma de Alto Andes
 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación: Cuernario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Cáceres Coral Jorge

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos evaluados.					X
OBJETIVIDAD	Las indicaciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño laboral de todos sus dimensiones en diferentes ocupaciones y organizaciones.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento describe rigurosamente acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal existente a la variable Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Desempeño laboral de manera que permitan hacer inferencias acordes a los ítems, problemas y objetivos de la investigación.					X
RELEVANCIA	Los ítems del instrumento son válidos en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son relevantes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONCORDANCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permiten analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre los ítems y el instrumento propician respuestas al propósito de la investigación, desarrollo metodológico e innovaciones.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherentemente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 02 de junio de 2019

Dr. Walker Díaz Panduro
Docente - UNAAA

Índice de confiabilidad

Variable 1: Condiciones de trabajo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

A través del Alfa de Cronbach

Rango
0,9 – 1,0
0,8 – 0,9
0,7 – 0,8
0,6 – 0,7
0,5 – 0,6
0,0 – 0,5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Nivel Excelente	Muy bueno	Aceptable	Cuestionable	Pobre
No aceptable				

Fuente: George y Mallery (2003)

Coeficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,965	21

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

La tabla nos muestra como el índice del alfa de Cronbach (0,965) es mayor a 0,90 entonces podemos calificarlo como "Excelente" y dar fiabilidad al instrumento de medición: Cuestionario sobre las condiciones de trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

A través del Alfa de Cronbach

Rango
0,9 – 1,0
0,8 – 0,9
0,7 – 0,8
0,6 – 0,7
0,5 – 0,6
0,0 – 0,5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Nivel Excelente Muy bueno Aceptable Cuestionable Pobre
 No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,918	20

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

La tabla nos muestra como el índice del alfa de Cronbach (0,918) es mayor a 0,90 entonces podemos calificarlo como "Excelente" y dar fiabilidad al instrumento de medición: Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

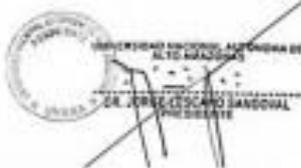
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

QUE, EL BACHILLER, JORGE CÁCERES CORAL, EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN DE SU TESIS TITULADA: "RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS, 2019", EN EL AÑO PRESENTE AÑO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA, A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA LOS FINES QUE ESTIME PERTINENTE.

Yurimaguas, junio de 2019



Tel. (065) 353346
Calle Prolongación Libertad N° 1220 - 1228

www.unaaa.edu.pe

Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”**

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Cáceres Coral, Jorge

D.N.I. : 05617898

Domicilio : Calle Santa Gema N° 213 - Yurimaguas

Teléfono : Fijo : Móvil: 944899568

E-mail : jcacerescoral@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cáceres Coral, Jorge

Título de la tesis:

**“Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los
trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas,
Yurimaguas, 2019”**

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 16 de diciembre de 2019

Informe de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
pp/carta/es/?u=1086034597&lang=es&o=1239601593&ro=103&ls=1

ack studio | Primera Entrega | /0 | 313 de 313



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Br. Cáceres Coral, Jorge (ORCID: 0000-0002-8905-2979)

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %

35 | Número de palabras: 10020 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Acta de aprobación de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Mg. **KELLER SÁNCHEZ DÁVILA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **CÁCERES CORAL JORGE** titulada “**Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 11 de Diciembre de 2019



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. JORGE CÁCERES CORAL

INFORME TITULADO:

Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019

PARA OBTENER EL GRADO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 07 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAMOTO