

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-  
LIMA, 2024.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES: BACH. MIRIAM ELIZABETH ARANA MENDEZ  
BACH. MARIA ISABEL RAMIREZ ISUIZA  
BACH. JANNY CLAUDIA MEJIA URRIBARRI**  
**ASESOR: DR. MADISON HUARCAYA GODOY**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Callao, 2024**

**PERÚ**

• Pansae.I  
Mr. S. M. S.



# TESIS - ARANA\_MEJIA\_RAMIREZ

10%  
Textos sospechosos



5% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
5% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - ARANA\_MEJIA\_RAMIREZ.pdf  
ID del documento: 6dbd73dac1edce595c5d1243acc8e89812089ba7  
Tamaño del documento original: 868,51 kB  
Autores: []

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION  
Fecha de depósito: 3/11/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 3/11/2024

Número de palabras: 18.403  
Número de caracteres: 125.675

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>TESIS - HERRERA_HUERTAS_LESCANO.pdf</b>   TESIS - HERRERA_HUERTAS_LES... #f41925 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 20 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (1730 palabras)
2	<b>TESIS-ARROYO DE LA TORRE ECCA JACINTO_QUISEP FLORES.pdf</b>   TESIS-A... #193528 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 16 fuentes similares	8%		Palabras idénticas: 8% (1614 palabras)
3	<b>riva.upeu.edu.pe</b> https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (303 palabras)
4	<b>www.studocu.com</b>   Desempeño laboral de los trabajadores - El desempeño laboral d... https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-lima/desempeno-laboral/desempeno-la...	2%		Palabras idénticas: 2% (294 palabras)
5	<b>cdn.www.gob.pe</b> https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4217522/43_004-0038538-2018.pdf 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (252 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>ri.uaemex.mx</b> http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108775/AP Y GOBERNANZA EN MÉXICO.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10118/Tesis_Gestión_TalentoHu...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
3	<b>investigacion.unasam.edu.pe</b> https://investigacion.unasam.edu.pe/archivos/documentos/publicaciones/31-03-2022-16-47-00-p...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
4	<b>doi.org</b> https://doi.org/10.36390/telos211.12	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14392/Jurado_LL.pdf?sequence=1	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://orcid.org/0009-0009-5707-3626
2	https://orcid.org/0009-0004-0848-3091
3	https://orcid.org/0009-0009-7209-2622
4	https://orcid.org/0000-0003-0063-8787
5	https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/759

## INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad:	Ciencias Administrativas
Unidad de investigación:	Pregrado
Título:	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024.
Autores:	Bach. Miriam Elizabeth Arana Mendez Código ORCID: 0009-0009-5707-3626 DNI 75816016  Bach. Maria Isabel Ramirez Isuiza Código ORCID: 0009-0004-0848-3091 DNI 73065856  Bach. Janny Claudia Mejia Urribarri Código ORCID: 0009-0009-7209-2622 DNI 72413596
Asesor:	Madison Huarcaya Godoy Código ORCID: 0000-0003-0063-8787 DNI 06045183
Lugar de ejecución:	Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones de SUTRAN.
Unidad análisis:	Trabajadores de la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones de la SUTRAN-LIMA
Tipo de Investigación:	Básica
Enfoque:	Cuantitativa
Tema OCDE:	5. Ciencias Sociales. 5.02.04 Negocios, Administración





# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



### ACTA N°66 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 03 DE DICIEMBRE DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

#### LIBRO N° 01 FOLIO N° 116 ACTA N° 66 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

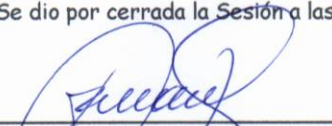
A los 03 días del mes diciembre del año 2024, siendo las .....<sup>12:00</sup> horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N° 271-2024-D-FCA-UNAC y 442-2024-D-FCA-UNAC, queda conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Presidente
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Secretario
Dr. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Vocal
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Asesor

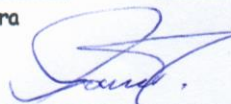
Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de las Bachilleres ARANA MENDEZ MIRIAM ELIZABETH, MEJIA URRIBARRI JANNNY CLAUDIA Y RAMIREZ ISUIZA MARIA ISABEL, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por <sup>Aprobado</sup> ..... por <sup>UNANIMIDAD</sup> ..... con la escala de calificación cualitativa <sup>Buena</sup> ..... y calificación cuantitativa <sup>15</sup> ....., la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las .....<sup>13:00</sup> horas del día 03 de diciembre del 2024.

  
Dr. Victor Hugo Duran Herrera  
Presidente

  
Dr. Rufino Alejos Ipanaque  
Secretario

  
Dr. Juan Carlos Santurio Ramirez  
Vocal



**INFORME N° 011-2024-VHDH-FCA-UNAC**

**A** : Bach. Arana Mendez Miriam Elizabeth  
Bach. Mejia Urribarri Janny Claudia  
Bach. Ramirez Isuiza Maria Isabel

**ASUNTO** : Informe del Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

**REFERENCIA** : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin Ciclo Taller de Tesis)  
Correo electrónico de fecha 10/12/2024 (indicando levantamiento de observaciones por parte de los bachilleres)

**FECHA** : Bellavista, 27 de diciembre del 2024

Mediante el presente me dirijo a ustedes, en atención a los documentos de la referencia, para informarles lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS**) de la tesis titulada: "**CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024**", sustentado por las bachilleres **ARANA MENDEZ MIRIAM ELIZABETH, MEJIA URRIBARRI JANNY CLAUDIA Y RAMIREZ ISUIZA MARIA ISABEL**, sustentación realizada el 03 de diciembre del 2024 a las 12:00 m., en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 116, Acta N° 66.
2. En tal sentido, se informa que, habiendo levantado las observaciones realizadas en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarles las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

**Dr. Víctor Hugo Duran Herrera**  
Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación



## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios por brindarnos sabiduría, fortaleza y salud en cada momento.

A nuestros padres y familiares por darnos una educación con valores y principios, el cual nos ha impulsado en cada paso de nuestra carrera y el logro de esta Licenciatura.



## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Nacional del Callao que con sus conocimientos nos motivaron en todo este tiempo para culminar la licenciatura, a nuestras familias por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de nuestros estudios y finalmente a todas las personas que de una u otra forma nos apoyaron en la realización de este trabajo.



Para el  
M. Sc. M. Sc.  
M. Sc.



# ÍNDICE

	Pág
<b>CARATULA</b> .....	i
<b>PÁGINA DE RESPETO</b> .....	ii
<b>INFORMACIÓN BÁSICA</b> .....	iii
<b>HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA</b> .....	v
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>ÍNDICE</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xiv
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos .....	4
1.3.1. General .....	4
1.3.2. Específicos .....	4
1.4. Justificación .....	5
1.4.1. Justificación teórica .....	5
1.4.2. Justificación Práctica .....	5
1.4.3. Justificación metodológica .....	5
1.5. Delimitantes de la investigación .....	6
<b>II. MARCO TEORICO</b> .....	7
2.1. Antecedentes .....	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	9
2.2. Bases teóricas .....	11
2.3. Marco Conceptual .....	16
2.4. Definición de términos básicos .....	16



Handwritten signature and stamp on the right margin. The stamp is rectangular and contains the text "PARRAL" and "M. A. M. S." below it.

<b>III. HIPOTESIS Y VARIABLES</b> .....	19
3.1. Hipótesis .....	19
3.1.1. General .....	19
3.1.2. Específicos .....	19
3.2. Definición conceptual de las variables.....	19
3.3. Operacionalización de las variables.....	20
<b>IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO</b> .....	22
4.1. Tipo de investigación.....	22
4.1.1. Diseño de la investigación.....	22
4.2. Método de investigación .....	23
4.3. Población y muestra.....	23
4.3.1. La población .....	23
4.3.2. Muestra .....	24
4.4. Lugar de estudio .....	24
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	25
4.5.1. Técnicas.....	25
4.5.2. Instrumentos.....	25
4.6. Análisis y procesamiento de datos .....	26
4.7. Aspectos éticos en investigación .....	27
<b>V. RESULTADOS</b> .....	28
5.1. Resultados descriptivos .....	28
5.2. Resultados inferenciales.....	34
5.2.1. Hipótesis general.....	34
5.2.2. Hipótesis Específica 1.....	35
5.2.3. Hipótesis Específica 2.....	36
5.2.4 Hipótesis Específica 3.....	36
<b>VI. DISCUSION DE RESULTADOS</b> .....	38
6.1. Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados.....	38
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	39
6.3. Responsabilidad ética .....	41
<b>VII. CONCLUSIONES</b> .....	42
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b> .....	43
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	44
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	48
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	50

  
 Para el  
 M. en A. M. S.

Anexo 3: Certificado validación de instrumentos .....54  
Anexo 4: Base datos de los Instrumentos.....60  
Anexo 5: Prueba de confiabilidad y validez de instrumentos .....62  
Anexo 6: Captura pantalla resultados inferenciales .....64



Paralelo I  
Mr. Juan M. S.

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables	20
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las condiciones de trabajo	28
Tabla 3	Distribución de frecuencias de las dimensiones Condiciones de trabajo	29
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	31
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral	32
Tabla 6	Prueba de normalidad para $n > 50$	33
Tabla 7	Rho de Spearman de Condiciones de trabajo y desempeño laboral	34
Tabla 8	Rho de Spearman: Condiciones físicas y desempeño laboral	35
Tabla 9	Rho de Spearman: Condiciones psicológicas y desempeño laboral	36
Tabla 10	Rho de Spearman: Condiciones sociales y desempeño laboral	37


## ÍNDICE DE FIGURAS

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Niveles de la variable: Condiciones de trabajo	28
Figura 2	Niveles de las dimensiones de Condiciones de trabajo	30
Figura 3	Niveles de la variable: Desempeño laboral	31
Figura 4	Niveles de las dimensiones Desempeño laboral	32



J. A. A. I.

M. A. M. S.

## RESUMEN

La presente investigación titulada: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, descriptivo. La población 71 trabajadores, con una muestra de 60. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa muy altamente de  $r= 0,935$  entre Condiciones de Trabajo y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Registró y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024, en donde su significancia fue de  $p < 0.05$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

**Palabras claves:** Condiciones de Trabajo, Desempeño, Laboral



Handwritten signature and stamp. The stamp is rectangular and contains the text "Fase II" and "M. A. M." with a signature over it.

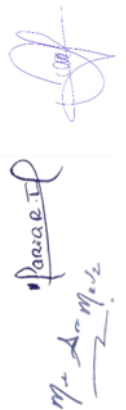
## ABSTRACT

The present investigation titled: Working Conditions and Work Performance in the Sub-Management of Registration and Execution of Sanctions, SUTRAN-LIMA, 2024, had the general objective of determining the relationship that exists between working conditions and work performance in the Sub-Management of Registration and Execution. of Sanctions, SUTRAN-LIMA, 2024. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables of working conditions and job performance. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyses, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational descriptive level, quantitative approach; non-experimental, descriptive design. The population was 71 workers, with a sample of 60. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic. . .

The result shows a very highly significant assessment of  $r = 0,935$  between Working Conditions and Work Performance in the Sub-Management of Registration and Execution of Sanctions, SUTRAN-LIMA, 2024, where its significance was  $p < 0.05$ , in Therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted.

**Keywords:** Working Conditions, Performance, Labor

Handwritten signature and stamp in blue ink. The signature is at the top, followed by a rectangular stamp containing the text "Paezca II". Below the stamp, there is a handwritten name "Mr. Dr. M. S. Z." and a date "2024/05/24".



## INTRODUCCIÓN

Abordaremos en el estudio de CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024., ámbitos internacional, nacional y local relacionados con condiciones de trabajo y desempeño laboral. Condiciones de trabajo, son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad y aspectos físicos. El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada persona le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol.

La Constitución de la OIT establece: «Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones (...)». Esta oración pone de relieve la importancia crítica de establecer condiciones humanitarias de trabajo para construir sociedades sostenibles y pacíficas. Las personas aspiran a tener no solo un empleo, sino un ambiente laboral que le ofrezcan condiciones laborales adecuadas a las funciones que desarrollan.

Se conoce a la evaluación de desempeño como una herramienta muy importante de la Gestión del Talento Humano, que a la actualidad recién se viene implementando en las instituciones públicas, tal vez no de una forma muy rigurosa y objetiva, pero a largo plazo brindará grandes beneficios que ayudaría a diseñar estrategias y procesos para mejorar la productividad y de esa manera optimizar la gestión del personal.

En la presente investigación revisaremos la relación que existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones de SUTRAN.



Handwritten signature and stamp in blue ink. The stamp contains the text 'SUTRAN' and 'Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones'.

La investigación es de tipo básico, no experimental transversal, hipotético deductivo y nivel correlacional; en ese sentido, una investigación es relevante porque trata de un tema importante, cuyos resultados aportan nuevos conocimientos para la comprensión de la realidad. Se trata de capacidades que van acompañar a los investigadores a lo largo de todo el desarrollo de su investigación y posteriormente en el desempeño profesional dentro de la empresa.

Nuestra investigación consta de 9 capítulos: Cap. I: Realidad problemática, Problema, Objetivos, Justificación y Delimitantes de la investigación. Cap. II: Marco teórico, Antecedentes: Internacionales y Nacionales, Bases teóricas, Definición conceptual y Definición de términos básicos. Cap. III: Hipótesis y Variables. Cap. IV: Tipo y diseño de la investigación, Método de investigación, Población y Muestra, Lugar de estudio, Técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis y procesamiento de datos. El cap. V: Resultados de la investigación. El Cap. VI, discusión de resultados. El Cap. VII: conclusiones. El Cap. VIII: Recomendaciones y el Cap. IX: Referencias bibliográficas y Anexos.



Handwritten signature and stamp. The stamp is a rectangular box containing the text "Pensare.it" and a date "17/02/2012".

# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, un trabajador con adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y salud fortalece la identificación con los lineamientos de su organización, su motivación y su productividad. Por el contrario, si el trabajador cuenta con precarias condiciones, veremos afectada, además de dichos aspectos, su salud, lo cual genera un elevado costo social (Neffa, 2019). En el aspecto laboral, el Perú ha mantenido un crecimiento económico que ha permitido el aumento del empleo formal en 2,4% en el periodo de abril de 2013 a marzo de 2014 (INEI, 2019) y en Lima Metropolitana, en el primer trimestre del 2019 se presentó una variación del 6,6%. Además, con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores deben garantizar los medios y condiciones que protejan la salud y seguridad de sus trabajadores a través del desarrollo de sistemas de gestión, y reportar al Ministerio de Trabajo los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que ocurran en sus organizaciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo, existe una alta frecuencia de muertes a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, las cuales se relacionan con malas prácticas de seguridad y salud ocupacional. Esto genera un elevado costo social y económico, por las pérdidas relacionadas al tiempo de trabajo, desarrollo de la producción, atención médica y rehabilitación de los trabajadores, así como el pago de indemnizaciones (ILO, 2019).

Internacionalmente, el desempeño laboral es una disciplina que se ha estudiado desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral. (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018). En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a permanentes cambios, debido a la constante



Handwritten signature and stamp in blue ink, located on the right margin of the page. The stamp contains the text "PARRA E. I." and "M. A. M. 2019".

necesidad de mejorar para poder mantenerse en el mercado, ya que la competencia cada día crece (Castro, 2016). Así mismo, la supervivencia de las empresas en el tiempo dependerá de gran manera de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, por esto las empresas deben contar con colaboradores competentes, por ende, para poder saber si los colaboradores están cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo establecido en sus cargos, asimismo es necesario evaluar el desempeño porque ayudará a afinar la eficacia e implementar estrategias. Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización, convirtiéndose en una condición necesaria para obtener resultados sostenibles en el tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2013).

Según el informe por el diario gestión, el Perú en el año 2018 ocupó el tercer lugar de toda Latinoamérica respecto a la mayor rotación del personal con el 18 %, si bien es cierto que hay varios factores que inciden en la rotación del personal, uno de los factores es la falta de crecimiento laboral, es cierto que las personas cumplen las tareas asignadas, pero sin embargo hay muchas personas que no logran cumplir con las actividades asignadas de acuerdo a lo estipulado, es decir no demuestran eficiencia, por ello no demuestran las habilidades o competencias que el puesto requiere, por lo tanto la acción que realiza el empleador mayormente es el despido. De ahí se puede apreciar la importancia del desempeño laboral. Sin embargo, es necesario resaltar que otro factor que se está presentando en la actualidad es la inadecuada gestión al momento de asignar las actividades para cada puesto, por lo que esto conlleva a una incorrecta evaluación del desempeño laboral.

De otro lado, como sabemos la evaluación del desempeño se viene aplicando en empresas del sector público aunque en menor grado así como en el sector privado, se sabe que en el sector público esta evaluación está orientada a evaluar, valorar, verificar y calificar el desempeño de una persona de acuerdo a las funciones y responsabilidades previamente asignadas, sin embargo debemos aclarar que en los funcionarios públicos la finalidad es aplicarla y utilizarla básicamente como requisito de carácter legal, pero no como una herramienta de gestión de talento humano, y esto se puede evidenciar en los resultados de desempeño laboral de la entidad, en otras palabras las



Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin. The top signature is a stylized name. Below it, there are initials that appear to be 'P. S. S. S.' and 'M. S. M. S.'.

entidades están mal calificadas pese a lo cual las evaluaciones de sus funcionarios y/o colaboradores están en un rango alto o sobresaliente, no se dimensiona la contribución que los colaboradores pueden hacer en la orientación y consecución de los resultados directamente relacionados con la misión de la entidad.

La presente investigación está situada en Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones quien es la Unidad orgánica encargada de la ejecución de sanciones y medidas administrativas las cuales son exigibles a los administrados.

Actualmente la problemática de la Subgerencia de registro y ejecución de sanciones respecto a nuestra investigación se basa en la deficiencia de condiciones de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las funciones del personal, lo cual perjudica el adecuado desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia, tales deficiencias se puede evidenciar en la acumulación en exceso de expedientes coactivos en cajas y espacios transitables lo que obliga al personal a realizar esfuerzos físicos que puede desencadenar en un accidente de trabajo u enfermedad ocupacional.

Asimismo sumido a este dilema podemos observar que en la subgerencia hay un índice elevado de rotación de personal lo cual provoca que posteriormente el personal técnico asuma mayores responsabilidades que no están establecidas en sus funciones.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?



Handwritten signature and stamp. The stamp is a rectangular box containing the text "SUTRAN-LIMA" and "Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones". The signature is written in blue ink above the stamp.

## 1.2.2. Problemas específicos

**PE1:** ¿Qué relación existe entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?

**PE2:** ¿Qué relación existe entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?

**PE3:** ¿Qué relación existe entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

### 1.3.2. Específicos

**OE1:** Determinar la relación que existe entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

**OE2:** Determinar la relación que existe entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024

**OE3:** Determinar la relación que existe entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.



Handwritten signature and stamp. The stamp is a rectangular box containing the text 'Panacea IT' and a signature below it.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica.**

Por otro lado, justificar una investigación implica exponer las razones que la motivan. Cada investigación debe tener un propósito claro, explicando por qué es necesaria y qué beneficios se esperan obtener del conocimiento adquirido. Basándonos en lo expuesto en las secciones anteriores y en la justificación teórica, aportaremos referencias innovadoras y autores relevantes como fundamentos para investigaciones futuras sobre este tema en el país. El propósito de este estudio es resaltar la importancia que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

Además, se presenta la justificación práctica de este estudio. Desde un punto de vista dinámico, este estudio pretende introducir nuevas estrategias y herramientas para mejorar significativamente las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, analizando las variables con la finalidad de sugerir mejoras para el trabajador, logrando efectividad en las metas y objetivos tanto del área como de la institución.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

En cuanto a la justificación metodológica de esta investigación, se ha contribuido proporcionando instrumentos válidos y confiables para evaluar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral. Estos instrumentos podrán ser utilizados para investigaciones futuras, la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo Básica, diseño no experimental y correlacional.



Handwritten signatures and stamps on the right margin. At the top is a signature. Below it is a rectangular stamp with the text "Prensa E.I." and a date "17 de Mayo 2012". At the bottom is another signature.



## **1.5. Delimitantes de la investigación**

### **1.5.1. Teórico**

Se ha tenido que indagar en el contexto internacional, latinoamericano, nacional y local, el cual está conformado por las variables condiciones de trabajo y desempeño laboral.

### **1.5. 2. Temporal**

El estudio de investigación es válido durante el año 2024.

### **1.5.3. Espacial**

La investigación se ha llevado a cabo en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, situada en Av. Gral. Antonio Álvarez de Arenales 452, Jesús María.

Para el D.  
Jesús María

## II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

En cuanto a los antecedentes internacionales, Pedraja et al (2022) en Chile, realizaron análisis de artículos científicos relacionados a las variables administración de los recursos humanos y a la variable desempeño laboral. Estudio: de tipo no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, llevado a cabo en 60 trabajadores en la empresa: Resultados: se demostró que el instrumento es válido y confiable, debiendo adaptarse al entorno, Conclusiones se encontró una  $\rho = 0,685$  entre administración de los recursos humanos y el desempeño laboral. La administración de recursos humanos es el proceso de gestionar y coordinar eficazmente a los empleados de una organización para lograr sus objetivos a través de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y desarrollo de personal. El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

Igualmente, Álvarez (2022), en Argentina elaboró un artículo científico cuya finalidad consistió en "Identificar la relación de las condiciones organizacionales con el desempeño laboral en el personal profesional". En cuanto a la síntesis metodológica, esta investigación fue de carácter observacional, así como transversal retrospectivo, donde a 53 profesionales del área de enfermería se les aplicó una encuesta, el cual contempló un cuestionario tipo escala de entero en el ejercicio de enfermería. Por otro lado, los hallazgos comprobaron que existe relación entre las condiciones organizacionales y el ejercicio profesional de enfermería, donde el estadígrafo de Spearman evidenció una correlación de 0,354 y un Sig. inferior a 0,05. Por lo que, el autor concluyó que, si el entorno de trabajo de los profesionales de enfermería es el adecuado, mejor será el rendimiento y desempeño laboral del colaborador. Considerar a las condiciones organizacionales que influyen en las percepciones de los individuos las expresa en dos variables: Causales: indican el grado en que una empresa



Handwritten signature and name: *Pedraja et al*  
*M. A. M. S.*

evoluciona y obtiene resultados. Intermedias: miden el estado interno de la organización en cuanto a motivación, toma de decisiones, comunicación, etc.

Del mismo modo, Morales (2021), en Ecuador, cuyo objetivo consistió en “Establecer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en los funcionarios de la fiscalía provincial de Chimborazo”. En cuanto a la síntesis metodológica, la investigación fue cuantitativa, descriptivo correlacional, además de proseguir un diseño no experimental bajo un criterio transversal, donde a 116 funcionarios se les aplicó un cuestionario cuyas preguntas remiten a los enunciados estudiados. Por otro lado, en cuanto a las evidencias halladas se comprobó una correlación de Spearman de 0,625 así como un Sig. inferior a 0,05. Concluyendo que, mientras mejor sea el clima organizacional en la empresa el desempeño laboral en los funcionarios incrementa. De ahí que el clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles del entorno laboral que son percibidas de forma directa e indirecta por los empleados, y que afectan su motivación y comportamiento

Al mismo tiempo, Chen et al. (2019), en China, en su investigación cuya finalidad fue “identificar la relación que existe entre las características laborales y factores personales con el desempeño laboral”. En cuanto a la síntesis metodológica, la investigación fue cuantitativa, descriptiva de corte transversal, asimismo, fue correlacional, donde participaron 837 colaboradores. Conclusión se evidenció  $\rho = 0,587$  características laborales y factores personales; siendo estos correlacionados de manera efectiva con el desempeño del ejercicio laboral, sin embargo, muy diferente fue la correlación de la demanda laboral con el ejercicio de las tareas asignadas. Por lo tanto, el autor concluyó que factores como la protección contra los riesgos biológicos y el clima de seguridad son generadores de que el personal asistencial de enfermería no realice adecuadamente sus tareas asignadas. Por esto las características laborales es un conjunto de actividades que la persona realiza de manera consciente, aplicando esfuerzo, para lo que aplica sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y adecuación.

Tal como, Bermúdez y Bravo (2019) en su artículo, Venezuela. Propusieron el objetivo de: “Determinar el grado de relación entre Habilidades directivas y Desempeño laboral del personal”, plantearon una investigación de

tipo correlacional. Llegando a la siguiente conclusión: “Se concluyó que los directores algunas veces identifican y conocen las habilidades directivas y los procesos gerenciales, de igual manera se determinó que algunas veces se identifica el desempeño laboral del trabajador y se define el factor formación profesional, siendo una debilidad dentro de las empresas. Del mismo modo habilidades directivas son aquellas propias del directivo como persona y profesional. Engloba términos como la capacidad de adaptación que tenga la persona en el puesto, su proactividad, organización o visión de los negocios; mientras que El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En cuanto a los antecedentes nacionales, Távora (2022) en su trabajo de investigación titulada “Factores motivacionales y desempeño laboral del personal obrero en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan”, estableció como finalidad el nivel de relación entre ambas variables. Se desarrolló el método cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y los instrumentos que ayudaron a recabar datos de los 147 enfermeros, fue el cuestionario. En conclusión, los factores motivacionales se relacionan tanto significativamente, como de forma directa con el desempeño, a lo que, al incrementar una variable, la otra también. Del mismo modo los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

De la misma manera, Córdova (2022) en su trabajo de investigación titulada “Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja” tuvo como fin lograr determinar la relación entre las variables de estudio correspondientes a la administración de recursos humanos con el desempeño laboral, desarrollando el estudio bajo la metodología de diseño experimental, de alcance correlacional. La



Handwritten signature and stamp in blue ink. The stamp contains the text "Paez e I." and "M. de M. de".

unidad de estudio fue subdividida en muestras de 98 sujetos a los que le aplicaron instrumentos de cuestionarios para analizar los datos, obteniendo como resultados la aprobación de la hipótesis que afirma que ambas variables sí se relacionan entre sí, además descriptivamente se obtuvo que los niveles de la administración y del desempeño son regulares. A su vez la administración de recursos humanos es el proceso de gestionar y coordinar eficazmente a los empleados de una organización para lograr sus objetivos a través de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y desarrollo de personal.

De igual forma, García y Velásquez (2021) en su trabajo de investigación cuyo objeto de estudio fue evaluar el desempeño del personal y su producción que labora en una empresa. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, alcance transversal, usando la técnica de la encuesta a los 60 trabajadores que respondieron los cuestionarios con los cuales se recopilaron datos, que arrojaron como conclusiones el  $\rho = 0.658$  de desempeño personal y producción del personal que desarrolla un trabajo eficiente, obteniendo niveles alto de desempeño. La evaluación de desempeño permite evaluar el rendimiento laboral de los y las empleadas en función de ciertos criterios predefinidos. Esto incluye la revisión de las habilidades, competencias, rendimiento, logros y objetivos de las personas en relación con su puesto de trabajo y las responsabilidades del mismo. Y en una empresa, se denomina proceso de producción al conjunto de diversos procesos a los cuales es sometida la materia prima para transformarla, con el fin de elaborar un producto destinado a la venta

De forma similar, Rojas y Vilchez (2018) en su trabajo de investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús”, determinó como objeto de estudio la relación entre las variables estudiadas. Los métodos investigativos fueron de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, además, el instrumento elegido fue el cuestionario, los mismos que se les aplicaron a los 50 profesionales que laboran en la posta médica. En conclusión, se aprueba la hipótesis del investigador que afirma la relación significativa  $\rho = 0,721$  entre la variable uno, gestión del talento humano, y la variable dos, desempeño laboral. La Gestión Estratégica de Talento Humano incrementa la productividad de los colaboradores y permite construir

Handwritten signatures and text in blue ink on the right margin. The text includes "Panae II" and "M. de M. de" with a signature below it.

una fuerza laboral estable. Cada año, miles de empresas cierran en todo el mundo por culpa de una mala administración y no solo nos referimos a un mal manejo de las finanzas o un desbalance económico.

Del mismo modo, Silva (2021) en la ciudad de Lima un estudio cuyo objetivo se enfocó en “Identificar la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del centro médico Nocheto”. En cuanto a la síntesis metodológica, el estudio fue cuantitativo, descriptiva de índole correlacional, estructurado bajo un diseño no experimental, donde a 33 profesionales se les aplicó una encuesta de manera censal donde 16 fueron nombrados, 13 de servicio de CAS y 4 por servicio de tercero. Por otra parte, las evidencias halladas en la investigación comprobaron una correlación de Spearman de 0,851 y un Sig. inferior a 0,05, concluyendo que mientras mayor sea las condiciones de trabajo en el personal de servicio público mejor será su desempeño laboral en beneficio del centro médico como en pacientes. Un trabajo digno es aquel que origina un salario honesto, protege los derechos, garantiza igualdad de género o asegura protección laboral, es decir, permite vivir a la persona y a su familia en condiciones decentes, cubriendo sus necesidades básicas como alimentación o sanidad. El desempeño laboral personal, puede entenderse como la calidad del trabajo que cada persona le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Condiciones de trabajo**

La permanente forma en que se realiza el trabajo mecánico, las constantes modificaciones del ritmo, la elaboración de horarios, nuevas tecnologías, y conductas personales; han originado diversas condiciones que perjudican el estado de salud del trabajador.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España conceptualiza las condiciones laborales como un grupo de variantes que definen la ejecución de la



Handwritten signature and stamp in blue ink, located on the right margin of the page. The signature is a stylized cursive name. Below it is a rectangular stamp containing the text "PARRA E. J." and "M. A. M. 2022" written vertically.

labor en un ambiente específico, determinando el estado de salud del empleado (Borges, 2018).

Otra forma de conceptualizarlo, es un conjunto de diversos elementos que interactúan de forma permanente con el lugar donde se ejecuta el trabajo y están subyugados a las modificaciones dinámicas propias. Estas son influenciadas y dispuestas por diversos factores de tipo social, económico, técnico y de organización; influenciando en la capacidad del puesto que desempeña, el estado de salud del individuo, su personalidad y el rendimiento en sus actividades laborales (Díaz, 2011).

Según la OIT, considera que las condiciones laborales son un grupo de situaciones y/o características de índole material, físico, económico, social, político y psicológico donde se realiza las actividades y vinculaciones de trabajo (Nochebuena, 2013). Como parte de las propuestas la OIT se desea lograr la mejora en las condiciones de trabajo del profesional de enfermería; sobresaliendo el convenio 149 acerca del trabajo y sus condiciones, que expresa que los enfermeros están en constante exposición a peligros, agentes patógenos, posturas no adecuadas, sustancias químicas, pueden producir perjuicios en el estado de salud del enfermero (Nochebuena, 2013).

Los factores que producen riesgos en el trabajador, unido a condiciones y estilos de vida han afectado en: Patologías, deterioro físico y emocional, generando carencia de satisfacción laboral en el personal (Margarita, et al, 2018). De la misma forma las condiciones en el área laboral, se expresan como las características que compromete su ejecución, formando los diferentes aspectos como: Ingreso salarial, horas de trabajo, beneficios, capacitaciones, facilidades para el desarrollo, situaciones de peligro, seguridad, higiene, incentivos y carga laboral (Koontz, et al, 2018).

De lo mencionado, resulta la satisfacción en el trabajo; involucrando de manera puntual a la organización, los acuerdos laborales, las condiciones del estado de salud y la seguridad en el plano laboral (Koontz, et al, 2018). Una característica sobresaliente del ambiente de trabajo contemporáneo es el continuo, precoz, e intenso cambio económico, social, político y tecnológico del marco de actividad laboral. La Organización Internacional del Trabajo tiene una amplia gama de criterios para clasificar las condiciones en los centros de labores, que se compara con el importante consenso enfocado a dimensiones





fundamentales relativas a las áreas físicas, psicológicas y sociales de las empresas y las características de las labores (Nochebuena, 2013).

### **Dimensión 1. Condición física**

En referencia a las condiciones laborales, hallamos el medio ambiente: La iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material; siendo estos factores que producen alteraciones a la salud de los empleados, pues no están en condiciones óptimas dentro del ambiente de trabajo (Nochebuena, 2010)

En este punto cabe mencionar que el esfuerzo físico es uno de los factores que tiene mayor predisposición a causar dolencias en el trabajador; ya que favorece la aparición de sobre esfuerzo y cansancio corporal, causando un desgaste elevado de energía, pues se realiza de manera cotidiana.

### **Dimensión 2 Condición psicológica.**

Diariamente se demanda un elevado esfuerzo físico, considerado como factor que predispone al trabajador un mejor manejo de la parte mental; siendo nombrado como carga mental. Este se conceptualiza como esfuerzo de tipo cognoscitivo y se determina por la abundancia de información que surgen del puesto laboral y de las actividades que derivan del mismo (Nochebuena, 2010).

### **Dimensión 3 Condición social**

Las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se realice un desarrollo íntegro del individuo. Por medio de estas el empleado consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno. Por otra parte, cuando existe escasez de dichas habilidades, se produce una percepción de ser rechazado, apartado y como consecuencia limitar la calidad de vida del mismo trabajador en el ambiente de trabajo (Nochebuena, 2010).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

De acuerdo con Chiavenato (2019), el rendimiento en el trabajo está fundamentado en la actitud que cada individuo adopta en su labor. En este

sentido, podemos analizar la ejecución de las tareas considerando el comportamiento, las habilidades, las competencias y los resultados obtenidos por cada persona en su función.

Según Fishan (2019), en lo que respecta al desempeño laboral, dirigir un equipo implica más que solo tener conocimientos y habilidades; también implica enfrentar desafíos y tomar decisiones, teniendo en cuenta todas las cualidades asociadas con el liderazgo. Además, se puede argumentar que la falta de un líder adecuado en las organizaciones puede afectar el desempeño laboral. Un líder debe cultivar una sólida autoestima, una imagen positiva de sí mismo, habilidades de autorregulación, motivación intrínseca y responsabilidad, lo que se relaciona estrechamente con el reconocimiento de su potencial no desarrollado.

El origen del desempeño laboral, en palabras de Chiavenato (2000): “Son aquellos comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 69).

El desempeño laboral, en palabras de Werther y Keith (2008) precisan que: “La evaluación del desempeño es el proceso a partir del cual se estima el rendimiento global del trabajador y la contribución total que se realiza a la organización” (p. 12).

En cuanto a la importancia del desempeño laboral, Werther Keith (2008) opinan que: “La importancia del desempeño laboral se ha vuelto relevante en las organizaciones ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales” (p. 36)

Según, Work Meter (2012) destaca la relevancia del rendimiento laboral al enfatizar que la comprensión por parte de los trabajadores de las funciones, protocolos, normas y objetivos es esencial para un desempeño laboral óptimo. Una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento laboral es mantener una motivación constante entre los empleados y resaltar la importancia de su labor. Esto se logra mediante diversas acciones, como otorgarles más responsabilidad y autoridad, reconociendo sus logros con recompensas apropiadas y fomentar un entorno de trabajo positivo.

Handwritten signatures and marks on the right margin, including a large signature at the top, a signature that appears to say 'Para el', and another signature below it.

La teoría de la Motivación – Cognitiva, elaborada por Earley y Shalley (1991), caracteriza el desempeño laboral como una extensión del establecimiento de metas. Detalla las metas establecidas por la organización que afecta el desempeño laboral y cómo estas metas se traducen en acciones concretas.

El psicólogo Hacker W. (1994, págs. 91-120) desarrolló una teoría sobre el desempeño laboral que ha ganado reconocimiento en la psicología laboral europea. Esta teoría, de naturaleza cognitiva, se basa en los procesamientos de las informaciones, centrándose únicamente en la información que guarda estrecha relación con la conducta laboral. Aunque comparte similitudes con otras teorías cognitivas del comportamiento, su singularidad radica en su enfoque específico en el ámbito laboral. El autor propone dos perspectivas: la primera sugiere que la acción surge de un objetivo o plan, su implementación y la retroalimentación posterior. La segunda perspectiva sostiene que la acción está determinada por cogniciones que pueden ser conscientes o inconscientes. Además, identifica seis procesos involucrados en esta acción: establecimiento de objetivos, orientación, planificación, toma de decisiones, ejecución, control y retroalimentación.

En cambio, para, Chiavenato (2009) el desempeño laboral es definitivo principalmente por dos factores, las cuales son tomadas como dimensiones a evaluar:

**Dimensión 1:** Factores actitudinales: Son aquellos factores que se evidencian a través de las actitudes como: la disciplina, la solidaridad, la iniciativa, responsabilidad, aspecto personal, creatividad y ganas de superación.

**Dimensión 2:** 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 teniendo las herramientas disponibles para su ejecución adecuada.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, the name 'Ponsa & I.' in the middle, and 'M. de M. 2' at the bottom.

## 2.3. Marco Conceptual

### Condiciones de trabajo

Marín y Pico (2004): Las condiciones de trabajo son factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto las variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico (p.119).

D1: Condiciones físicas

D2: Condiciones Psicológicas

D3: Condiciones sociales

### Desempeño laboral

Robbins y Judge (2009) definen:

El desempeño laboral como labores y conductas son analizados en los trabajadores que tiene que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo (p.174).

D1: factores actitudinales

D2: Factores operativos

## 2.4. Definición de términos básicos

### Competencia

Según la definición de Chiavenato (2009), La competencia de un individuo se define por su aptitud para aplicar conocimientos, pensamientos, habilidades y valores en diferentes situaciones, como personales, profesionales o sociales. La capacidad para afrontar las dificultades, fijar objetivos y esforzarse constantemente por mejorar los resultados contribuye significativamente al éxito de la carrera y de la empresa.



Handwritten signature and name: *Paria E.I.*  
*M. Armas*

### **Condiciones de trabajo**

Conjunto de factores que interactúa con el individuo en el medio laboral, determinando la salud del trabajador en las diferentes dimensiones del trabajo (Koontz, 2018).

### **Eficacia**

Según Cristóbal & Armijo (2005): La eficacia es un concepto que da cuenta sólo del grado de cumplimiento de las metas constituidas. Las medidas clásicas de eficacia corresponden a las áreas que cubren las metas u objetivos de una institución: cobertura, focalización, capacidad de cubrir la demanda y el resultado final.

### **Eficiencia**

Según Cristóbal & Armijo (2005) La eficiencia es conceptualizada como “producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que se dispone” o, bien “alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posibles”.

### **Excelencia del servicio**

Se presenta en toda empresa como una táctica de marketing para generar satisfacción y los impactos resultantes (Bautista, 2016).

### **Gerencia estratégica**

Establece la orientación que toma la empresa en un futuro cercano; por lo tanto, las decisiones que definen esta orientación debe estar en sintonía con la visión de los líderes empresariales (González et al., 2019).

### **Gestión del desempeño**

Whitehead & Pankhurst (2009) “Es un proceso sistemático a través del cual una organización involucra a todos sus empleados/as en mejorar la eficacia de la organización mediante la evaluación que regula el logro de los objetivos de desarrollo” (p. 63).

Handwritten signatures and notes on the right margin, including a large signature at the top, a signature with 'GARCIA' written below it, and a signature with 'M/2' written below it.

### **Habilidades técnicas**

Sánchez (2014) “Son aquellas que se necesitan para realizar ciertas tareas, éstas incluyen su capacidad de trabajar con herramientas como computadoras, máquinas, números, cuentas, idiomas, procesos legales, administrativos o económicos.” (p. 89).

### **Liderazgo**

Se refiere a la capacidad de motivar a los demás a trabajar con dedicación hacia el logro de los objetivos establecidos (Riquelme et al., 2020).

### **Satisfacción**

Se vincula con los niveles de ambición y cumplimiento de objetivos y requisitos, y con la percepción de un entorno laboral saludable y sostenible a lo largo del tiempo (Arcentales et al., 2021).

### **Satisfacción laboral**

Nivel de conformidad en el entorno de trabajo, es la respuesta que expresan los profesionales en las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral (Margarita, 2018).

### **Resultados**

De acuerdo con Chiavenato (2009), los resultados se derivan del desempeño de cada trabajador, tanto en las acciones que realizan como en los logros que alcanzan. La evaluación del desempeño de cada individuo se realiza en función de las metas y objetivos establecidos, utilizando todas sus habilidades para continuar progresando dentro de la organización.

### **Valores**

Los principios arraigados en una empresa son la base que los integrantes emplean para evaluar situaciones, acciones, componentes y personas (García et al., 2021).

### III. HIPOTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. General

Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

##### 3.1.2. Específicos

**HE1:** Existe relación significativa entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

**HE2:** Existe relación significativa entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

**HE3:** Existe relación significativa entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

#### 3.2. Definición conceptual de las variables

##### 3.2.1 Condiciones de trabajo

Marín y Pico (2004): Las condiciones de trabajo son factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto las variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico (p.119).

##### 3.2.2. Desempeño laboral

Robbins y Judge (2009) definen:

El desempeño laboral como labores y conductas son analizados en los trabajadores que tiene que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo (p.174).

Handwritten signature and stamp. The stamp is rectangular and contains the text "H. B. P." and "P. 119".



### 3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TECNICA/ INSTRUMENTO
<b>Condiciones De trabajo</b>	Marín y Pico (2004): Las condiciones de trabajo son factores que determinan la elaboración de una labor precisa y el ambiente en que esta se lleva a cabo; en cuanto las variables se deslinda la salud, seguridad y el bienestar del colaborador tanto al grado físico como psicológico (p.119).	Condiciones de trabajo se descompone en 3 dimensiones: Físicas, psicológica y social. Con sus respectivos indicadores y 15 ítems cuya valoración es: totalmente de acuerdo, (5), de acuerdo (4), ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1) con sus niveles alta, media y baja.	Físicas	Servicios básicos Suficiente equipo Presión Postura forzada Sobrecarga	ESCALA: Ordinal  totalmente de acuerdo, (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
			Psicológicas	Oportunidad Motivación Autonomía Prevención Estimulación Monotonía		
			Social	Autoritarismo Participación Identificación Respeto		

*M. Sc. M. Sc. P. Parra E. I.*

<b>Desempeño laboral</b>	Robbins y Judge (2009) definen: El desempeño laboral como labores y conductas son analizados en los trabajadores que tiene que ver mucho con las metas de una empresa. El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo (p.174).	Gestión de proyectos se descompone en 2 dimensiones: Operativos y actitudinales con sus respectivos indicadores y 20 ítems cuya valoración en escala de Likert nivel ordinal.	Factores actitudinales	Cumplimiento Solidaridad Cooperación Innovación Soluciones Responsabilidad Puntualidad Cumplimiento Relaciones	ESCALA:  Ordinal Muy eficiente (5), Eficiente (4), Ineficiente (3), Casi nunca (2), Muy ineficiente (1)	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
			Factores operativos	Desarrollo Conocimiento Práctica Consideración Requerimientos Organización Distribución Cumplimiento		

Nota: Tomado de Marín y Pico (2004) y Robbins y Judge (2009)

*[Handwritten signatures and initials]*

## IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4.1. Tipo de investigación

Se adoptó el tipo básico, explorando exhaustivamente referencias bibliográficas para lograr una comprensión completa e informada de las variables en cuestión, así como para abordar diversas incertidumbres y desarrollar nuevos enfoques (Hernández y Mendoza, 2018). Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

#### 4.1.1. Diseño de la investigación

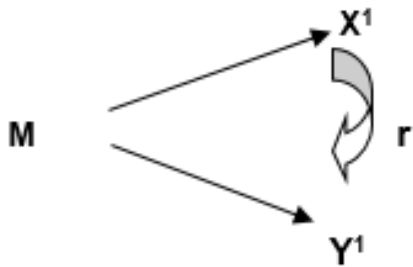
El estudio se debe a su diseño no experimental, que se caracteriza por la ausencia de aleatorización, manipulación de variables o grupos de control. El investigador simplemente observa los eventos tal como suceden naturalmente, sin intervenir de ninguna manera. Hay numerosas motivaciones para llevar a cabo este tipo de investigación. Diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna. Ñaupás, H. et al. (2018).

#### Nivel de estudio

El estudio adoptó un nivel correlacional, Implica el uso de métodos estadísticos cuantitativos y distribuciones de datos numéricos para el análisis de datos que complementan eficazmente la base teórica. Esto permitió generar una serie de detalles claros y simplificados para una mejor comprensión. Hernández. (2019). Respecto a los estudios correlacionales se puede decir que responden a

preguntas de investigación en un contexto específico con el objetivo de asociar el estudio entre dos o más variables.

A continuación, se muestra el nivel de correlación:



Dónde:

M = Muestra

X<sup>1</sup>: Condiciones de trabajo

Y<sup>1</sup>: Desempeño laboral

r: Relación entre variables

## 4.2. Método de investigación

El hipotético-deductivo, que es un enfoque que busca resolver los problemas planteados por la ciencia mediante la formulación de hipótesis que se asumen como verdaderas, aunque no haya certeza absoluta sobre ellas. Este método es uno de los modelos que describe el proceso científico, caracterizado por un ciclo de inducción-deducción-inducción para formular hipótesis y luego verificarlas o refutarlas. Hernández y Duartel. (2018). Consiste en un procedimiento que intenta dar respuesta a los distintos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas, no habiendo ninguna certeza acerca de ellas.

## 4.3. Población y muestra

### 4.3.1. La población

Roberto & Mendoza. (2018). define la población de investigación como el conjunto de elementos o individuos involucrados en el fenómeno en estudio que se

identifican y detallan en el análisis del problema de investigación. Se entiende como una agrupación completa de personas u objetos que comparten características similares. La población está constituida por los 71 trabajadores que poseen una característica en común, representando así a todo el grupo bien definido sobre el cual se busca obtener conclusiones en cualquier estudio de investigación.

#### 4.3.2. Muestra

Salinas (2016). Una muestra constituye una porción seleccionada de la población bajo estudio y sirve como representación de esta, permitiendo inferir conclusiones sobre la población en su conjunto. Esta técnica de investigación es comúnmente empleada en las ciencias sociales para recabar información sin necesidad de abarcar a toda la población.

El cálculo de la muestra por medio de Arkin y Colton (1995), considerando un tamaño de población (N) de 71, un nivel de confianza (Z) de 1.96, un margen de error (d) del 5% (0.05), y una probabilidad igual de éxito y fracaso (P = Q = 0.5).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5 * 0.5 * 71) / (0.5 * 0,5 (71 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)) = 60.06$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 60

#### 4.4. Lugar de estudio

El estudio se llevará a cabo en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA. 2024, situado en Av. Gral. Antonio Álvarez de Arenales 452, Jesús María.

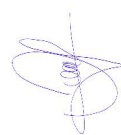
## 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

### 4.5.1. Técnicas

Para recopilar datos, se empleó la técnica de encuesta, ya que esta permitirá presentar los descubrimientos de la investigación de manera clara y organizada. Según lo señalado por Sánchez y Reyes (2019). Una encuesta es un método de investigación cuantitativa en el que el investigador recaba datos a través de un cuestionario predefinido, sin alterar el contexto ni el fenómeno bajo estudio, con el propósito de presentar los hallazgos en diferentes formatos como trípticos, gráficos, tablas o escritos. Esta técnica se distingue por su empleo de procedimientos estandarizados, mediante los cuales se recopilan, procesan y analizan datos de una muestra que se considera representativa de una población más amplia, permitiendo extrapolar los resultados a dicho universo. Para resumir lo que has aprendido, puedes decir que una encuesta es una recolección de datos que se obtienen mediante consulta, y que tiene como finalidad conocer la opinión de las personas acerca de algún tema, o bien contar con mayor información respecto de un hecho o suceso.

### 4.5.2. Instrumentos

El cuestionario, como herramienta de investigación, constituye los medios que los investigadores pueden emplear para examinar problemas y fenómenos, así como para recopilar información relevante sobre ellos. En palabras de Carrasco (2019), un instrumento de investigación es un recurso utilizado para adquirir, evaluar y analizar datos de individuos vinculados al tema de estudio. La elección del instrumento a utilizar dependerá del tipo de investigación que se esté llevando a cabo. El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.



Carrasco, I.

M. A. M. S.

## Validación

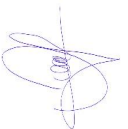
El instrumento asociado con las condiciones laborales fue desarrollado por Marín y Pico (2004), mientras que el instrumento relacionado con el desempeño laboral fue desarrollado por Robbins y Judge (2009). Este instrumento incluye indicadores que sirven como base para la creación de ítems para el cuestionario, los cuales son evaluados utilizando la escala tipo Likert. La validación de este instrumento fue realizada por tres expertos. Un instrumento se considera válido si realmente mide lo que pretende medir. Por lo que esta es la medida en que el equipo cumple su propósito específico. La validez se puede clasificar en términos de alta, media o baja, y debe ser demostrada y comprobada, como se explica en detalle en el Anexo 5.

## Confiabilidad

Se realizó la evaluación de las consistencias internas utilizando la medida estadística alfa de Cronbach. Los resultados revelaron un nivel de confiabilidad de ,913 para las condiciones de trabajo, mientras que, para el desempeño laboral, el coeficiente alfa de Cronbach fue de ,945. (Ver Anexo 5). La confiabilidad se refiere a la propiedad de las evaluaciones para que los puntajes sean consistentes entre diferentes personas, instrumentos y conjuntos de ítems dentro del mismo conjunto de elementos.

### 4.6. Análisis y procesamiento de datos

El análisis de datos es el estudio de un conjunto de información encaminado a extraer conclusiones útiles para la toma de decisiones o ampliar conocimientos en diversos campos. El objetivo es profundizar su comprensión del tema, conceptos, teorías o elementos específicos. Este proceso implica desglosar un tema complejo en componentes más manejables para facilitar su comprensión. Aunque la técnica del análisis ha estado presente en disciplinas como las matemáticas y la lógica



desde tiempos antiguos, su conceptualización formal es un desarrollo relativamente reciente.

La manipulación de datos en la investigación implica la recopilación de información y su transformación en datos que resulten útiles para distintos interesados. El software SPSS se destaca como la herramienta principal para el procesamiento y análisis estadístico en el contexto de la elaboración de una tesis. Este software capacita para generar tablas tanto descriptivas como inferenciales, así como una variedad de gráficos que proporcionan detalles para facilitar un análisis más profundo. Asimismo, posibilita llevar a cabo pruebas para validar y asegurar la confiabilidad del instrumento de medición empleado en la investigación.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación**

Durante la ejecución de este estudio, se consideraron los aspectos éticos inherentes a la actividad científica. Se veló por el respeto a la propiedad intelectual, reconociendo debidamente a los autores de los contenidos extraídos de las fuentes consultadas. Asimismo, se garantizó la integridad de los datos proporcionados por los encuestados, evitando cualquier forma de manipulación. El objetivo principal de esta investigación es beneficiar a la empresa y a los potenciales usuarios sin perjudicar a la sociedad; más bien, busca apoyarlos garantizando resultados justos. La ética de la investigación estipula que la práctica científica debe estar guiada por principios éticos que contribuyan al desarrollo del conocimiento, la comprensión y la mejora de la condición humana y el desarrollo de la sociedad en su conjunto. La ética en este contexto se refiere a los estándares y directrices que definen la conducta aceptable durante la investigación y garantizan que los investigadores actúen de manera que protejan los derechos, la dignidad y el bienestar de todas las partes involucradas.



The image shows three handwritten signatures in blue ink, stacked vertically on the right margin of the page. The top signature is a stylized, cursive signature. The middle signature is a vertical signature that appears to read 'Parra E. J.'. The bottom signature is another vertical signature that appears to read 'M. A. M. S. J.'.



## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

Variable: Condiciones de trabajo

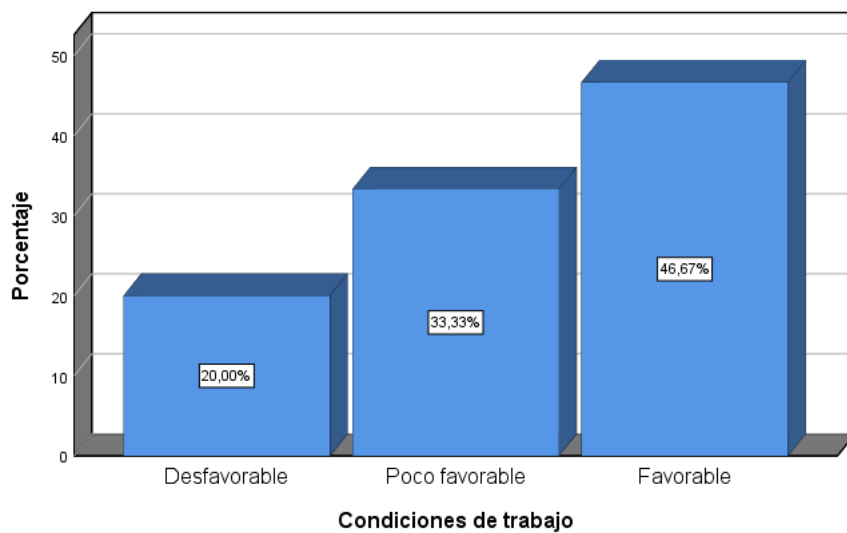
Tabla 2

*Distribución de frecuencias de: Condiciones de trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Desfavorable	12	20,0
Poco favorable	20	33,3
Favorable	28	46,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Figura 1

*Niveles de la variable: Condiciones de trabajo*



Parra E. J.

M. S. M. S.

Los resultados presentados en la tabla 2 y la figura 1, que abordan la variable de Condiciones de trabajo, indican que el 20% de los participantes, equivalente a 12 individuos, percibieron un nivel desfavorable. Por otro lado, el 33,3%, representado por 20 participantes, manifestaron que se encontraban en un nivel poco favorable, mientras que el 46,7%, correspondiente a 28 participantes, señalaron un nivel favorable. En conjunto, estos hallazgos sugieren que el nivel predominante fue el favorable. El propósito de evaluar las condiciones de trabajo es identificar áreas donde existe o puede existir una situación crítica; se busca diagnosticar la situación laboral y las demandas a las que está expuesto el trabajador.

### Dimensiones de las condiciones de trabajo

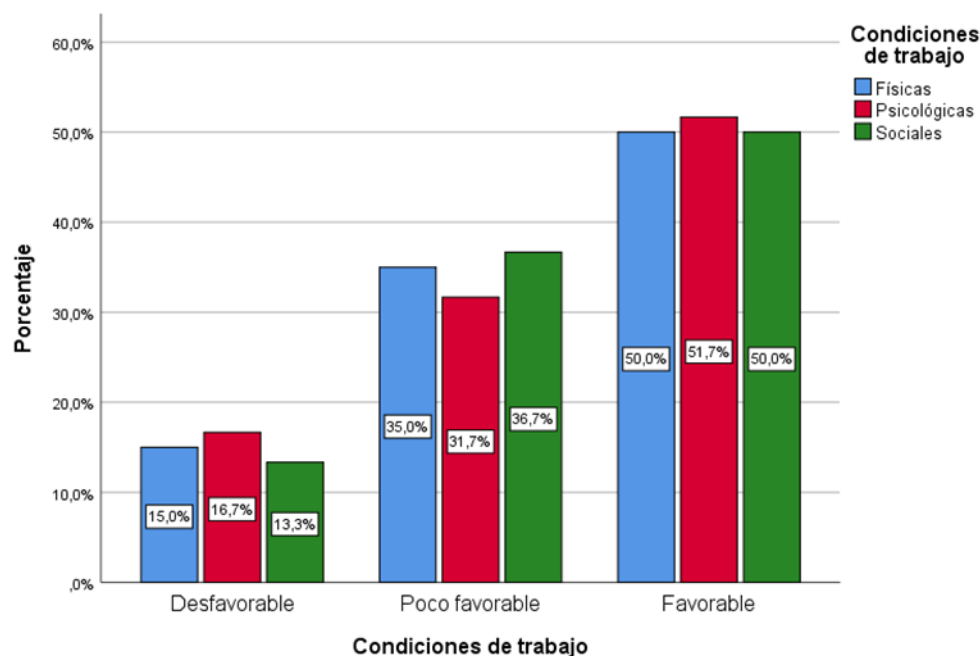
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones Condiciones de trabajo*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Físicas	Desfavorable	9	15,0%
	Poco favorable	21	35,0%
	Favorable	30	50,0%
Psicológicas	Desfavorable	10	16,7%
	Poco favorable	19	31,7%
	Favorable	31	51,7%
Sociales	Desfavorable	12	20,0%
	Poco favorable	21	35,0%
	Favorable	27	45,0%

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de Condiciones de trabajo*



Según los datos presentados en la tabla 3 y la figura 2 en cuanto a las diversas dimensiones de las Condiciones de trabajo, se observaron los siguientes resultados: En la dimensión Física, se detectó que el 15% (9 participantes) mostraba un nivel desfavorable, mientras que el 35% (21 participantes) tenía un nivel poco favorable, y el 50% (30 participantes) percibió un nivel favorable. Esto sugiere que el nivel predominante fue el favorable. Las condiciones físicas abarcan los aspectos medioambientales del entorno laboral, como la iluminación, el sonido, la distribución del espacio, la disposición de las personas y los equipos, entre otros. En lo que respecta a la dimensión Psicológica, se notó que el 16,7% (10 participantes) presentaba un nivel desfavorable, mientras que el 31,7% (19 participantes) tenía un nivel poco favorable, y el 51,7% (31 participantes) mostró un nivel favorable. Destaca que el nivel más influyente fue el favorable, lo que sugiere que las condiciones psicológicas se refieren a aspectos laborales directamente relacionados con la organización del trabajo, el entorno social, el contenido de las tareas y su realización, con la capacidad de impactar en el desarrollo del trabajo y la salud. Por otro lado, en la dimensión Social, se encontró que el 20% (12

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

participantes) tenía un nivel desfavorable, mientras que el 35% (21 participantes) tenía un nivel poco favorable, y el 45% (27 participantes) tenía un nivel favorable. Por lo tanto, se concluyó que el nivel predominante en esta dimensión fue el favorable. Las condiciones sociales se refieren a los acuerdos que regulan diversos aspectos relacionados con las condiciones laborales, los derechos y las obligaciones de las personas dentro de una empresa.

**Variable: Desempeño laboral**

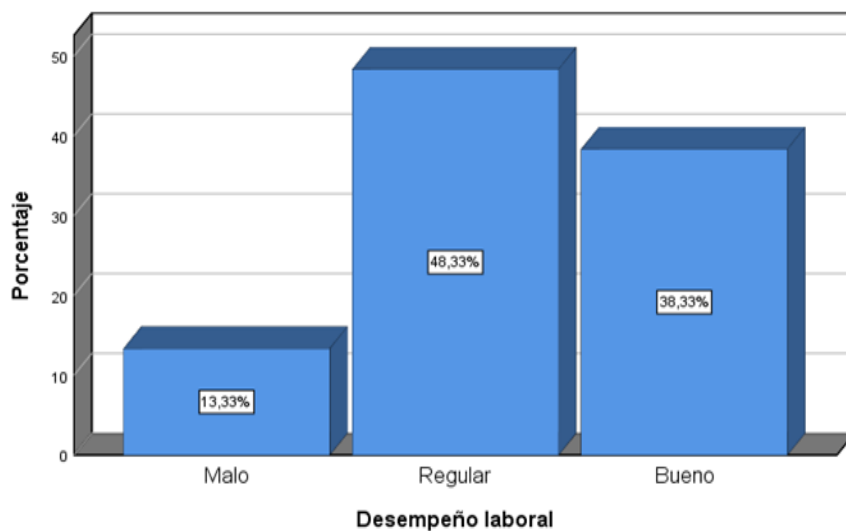
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	8	13,3
Regular	29	48,3
Bueno	23	38,3
<b>Total</b>	60	100,0

**Figura 3**

*Niveles de la variable: Desempeño laboral*



De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 4 y la figura 3, respecto a la variable Desempeño laboral, se observó lo siguiente: Un 13,3% (8

*Handwritten signatures and notes on the right margin.*

participantes) indicó un nivel deficiente, mientras que un 48,3% (29 participantes) percibió un nivel intermedio y, por último, un 38,3% (23 participantes) demostró un nivel satisfactorio. Esto indica que el nivel predominante fue el intermedio. La evaluación del desempeño laboral es crucial, ya que proporciona a los empleados una comprensión clara de los objetivos establecidos por los líderes y la organización. Les permite conocer que sus acciones están siendo evaluadas y apreciadas.

## Dimensiones de Desempeño laboral

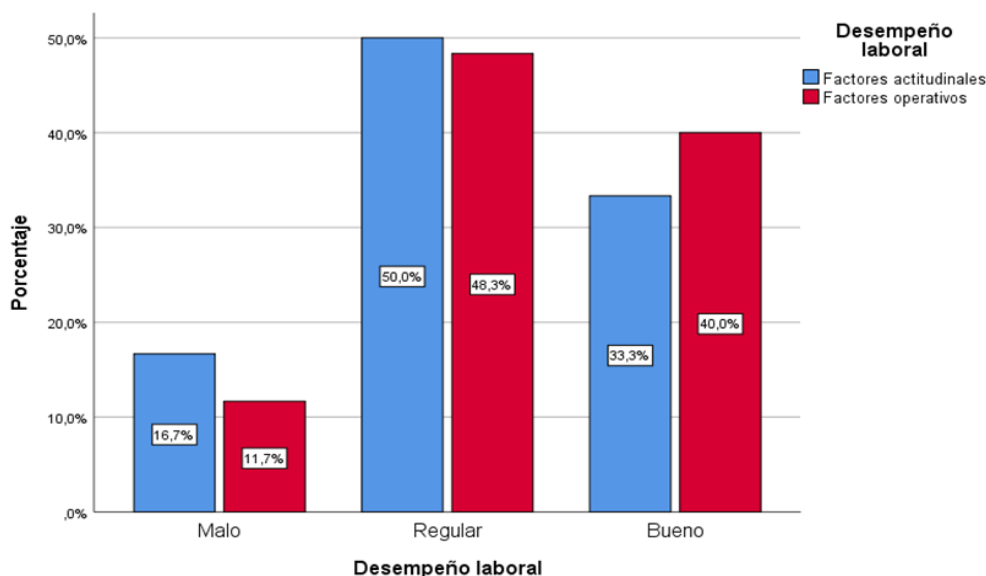
**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Factores actitudinales	Malo	10	16,7%
	Regular	30	50%
	Bueno	20	33,3%
Factores operativos	Malo	7	11,7%
	Regular	29	48,3%
	Bueno	24	40,0%

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones Desempeño laboral*



Basándonos en los resultados obtenidos al analizar la tabla 5 y la figura 4 con respecto a la variable desempeño laboral, se pudo notar que en lo que concierne a

*Para E.I.P*  
*M. Ar. M. de*

los factores actitudinales, un 16,7% (10 participantes) indicó un nivel deficiente, mientras que el 50% (30 participantes) mostró un nivel intermedio, en contraste con el 33,3% (20 participantes) que reveló un nivel satisfactorio. De esta manera, se observó que el nivel más frecuente entre los encuestados fue el intermedio. Además, los factores actitudinales determinan el logro de metas personales, intereses, deseos, necesidades y voluntad, actuando como incentivo para realizar ciertas tareas y alcanzar objetivos establecidos. En cuanto a la dimensión de los factores operativos, se identificó que un 11,7% (7 participantes) mostró un nivel deficiente, mientras que el 48,3% (29 participantes) se encontraba en un nivel intermedio y, finalmente, el 40% (24 participantes) presentó un nivel satisfactorio. Se resaltó que el nivel predominante fue el intermedio. Los factores operativos abarcan la propiedad, la estructura organizativa y los métodos utilizados para gestionar las operaciones de la empresa.

### Prueba de normalidad

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad para  $n > 50$*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,164	60	,000
Físicas	,165	60	,000
Psicológicas	,219	60	,000
Sociales	,125	60	,000
Desempeño laboral	,115	60	,000
Factores actitudinales	,169	60	,000
Factores operativos	,186	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa que el valor de sig es menor que 0,05, y además la distribución de la población no sigue una normalidad; por lo tanto, se procederá a contrastar esta hipótesis utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

*Handwritten signatures and notes:*  
 A large signature at the top right.  
 A vertical signature in the middle right.  
 A signature at the bottom right.

## 5.2. Resultados inferenciales

### 5.2.1. Hipótesis general

Ho: No Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

H1: Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó correlación rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

#### Tabla 7

*Rho de Spearman de Condiciones de trabajo y desempeño laboral.*

Correlaciones		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,935**
		N	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,935**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a signature at the top, the name 'Parra E.I.' in the middle, and another signature at the bottom.

En la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024, se observa una correlación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral ( $r_s = ,935$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

### 5.2.2. Hipótesis Específica 1

Ho: No Existe relación significativa entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

H1: Existe relación significativa entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

**Tabla 8**

*Rho de Spearman: Condiciones físicas y desempeño laboral*

Correlaciones		Físicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Físicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
Desempeño laboral	Físicas	Coefficiente de correlación	,832**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024, se ha encontrado una correlación significativa y positiva entre las condiciones físicas y el desempeño laboral ( $r_s = ,832$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

*[Handwritten signatures and notes in the right margin]*



### 5.2.3. Hipótesis Específica 2

Ho: No Existe relación significativa entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

H1: Existe relación significativa entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

**Tabla 9**

*Rho de Spearman: Condiciones psicológicas y desempeño laboral.*

Correlaciones			Psicológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, se ha observado una correlación significativa y positiva entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral ( $r_s = ,730$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

### 5.2.4 Hipótesis Específica 3

Ho: No Existe relación significativa entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

H1: Existe relación significativa entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

**Tabla 10**

*Rho de Spearman: Condiciones sociales y desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		<b>Sociales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,790**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	60	60	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,790**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	60	60	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024, se ha observado una correlación significativa y positiva entre las condiciones sociales y el desempeño laboral ( $r_s = ,790$ ,  $p = ,000 < 0,05$ ).

Para el

M. J. M. S.

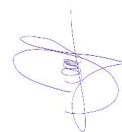
## VI. DISCUSION DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados

Con el propósito de alcanzar el objetivo general de este estudio, que consiste en investigar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024, se llevaron a cabo pruebas de hipótesis para explorar su posible asociación. Estas pruebas implicaron la formulación de una hipótesis nula ( $H_0$ ) y una hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Utilizando el software estadístico SPSS Versión 25, se encontró que la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral es estadísticamente significativa, lo que indica una conexión importante, respaldada por una correlación de ( $r_s = .935$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Las condiciones de trabajo no sólo constituyen un conjunto de elementos o factores que dan forma a la relación entre los empleados y sus empresas, sino que también describen características que pueden afectar significativamente la creación de riesgos para la seguridad y la salud de los empleados. El desempeño laboral, por su parte, se refiere al comportamiento o conducta real del empleado, tanto en los aspectos profesionales como técnicos, así como en las relaciones interpersonales creadas en el cuidado de la salud/enfermedad de la población.

Según los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1, se observa una sólida correlación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = .832$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Las condiciones físicas incluyen las características del entorno en el que se realiza el trabajo, incluidos aspectos como la luz, el sonido, la distribución de la sala y la ubicación del personal y el equipo.

En relación con la hipótesis específica 2, se afirma que existe una correlación significativa entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = .730$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Las condiciones psicológicas se refieren a aspectos que existen en el entorno laboral y están directamente relacionados con el contexto



Parra E. J.

M. A. M. S.

organizacional y social del trabajo y el contenido y desempeño de las tareas laborales, y pueden afectar el desarrollo laboral y la salud de los empleados

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, se señala que hay una correlación significativa entre las condiciones sociales y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = 0,790$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Es importante destacar que las condiciones sociales se refieren a los acuerdos que se establecen para regular diversos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, las responsabilidades y los derechos de los empleados dentro de una empresa.

## 6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

De acuerdo con el análisis de la hipótesis general, se puede observar en la tabla 7 que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = 0,935$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Este descubrimiento respalda la investigación realizada por Silva (2021) realizó un estudio en la ciudad de Lima, con el propósito de "Identificar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del centro médico Nocheto". En términos de metodología, el estudio fue de naturaleza cuantitativa, de carácter descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. Se llevó a cabo una encuesta de manera censal a 32 profesionales, de los cuales 16 fueron asignados, 13 pertenecían al servicio de CAS y 4 al servicio de tercero. Los resultados de la investigación mostraron una correlación de Spearman de 0,851 con un nivel de significancia inferior a 0,05. Se concluyó que a medida que mejoran las condiciones laborales del personal de enfermería en el servicio público, también mejora su desempeño laboral, lo que beneficia tanto al centro médico como a los pacientes. Un empleo digno se caracteriza por ofrecer un salario justo, respetar los derechos laborales, promover la igualdad de género y garantizar condiciones laborales seguras, lo que permite a los trabajadores y sus familias vivir en condiciones



Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, the name 'Parra R. J.' in the middle, and 'M. A. M. S.' at the bottom.

adecuadas, satisfaciendo sus necesidades básicas como alimentación y atención médica.

El análisis de la hipótesis específica 1, como se detalla en la tabla 8, revela una correlación significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = 0,832$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Este resultado coincide con la investigación llevada a cabo por Pedraja et al (2022), quienes realizaron un análisis de artículos científicos relacionados con las variables de administración de recursos humanos y el desempeño laboral. El estudio realizado Pedraja et al (2022), realizaron análisis de artículos científicos relacionados a las variables administración de los recursos humanos y a la variable "desempeño laboral". Estudio: de tipo no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, llevado a cabo en 60 trabajadores en empresa: Resultados: se demostró que el instrumento es válido y confiable, debiendo adaptarse al entorno, Conclusiones de encontró una  $\rho = 0,685$  entre administración de los recursos humanos y el desempeño laboral. Personalmente creo que la gestión de recursos humanos es un conjunto de prácticas, políticas y decisiones que promueven el bienestar de las personas en una organización y se enfocan en el desarrollo empresarial.

La hipótesis específica 2, como se detalla en la tabla 9, confirma una estrecha relación entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = 0,730$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Este descubrimiento guarda similitud con la investigación llevada a cabo por Chen et al. (2019) llevó a cabo una investigación en China con el objetivo de "identificar la relación entre las características laborales y los factores personales con el desempeño laboral". En cuanto a la síntesis metodológica, el estudio fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, además de ser correlacional, en el cual participaron 837 colaboradores. Se observó una correlación significativa de  $\rho = 0.587$  entre las características laborales y los factores personales, los cuales se relacionaron de manera efectiva con el desempeño en el trabajo. Sin embargo, se evidenció una correlación notablemente diferente en relación con la demanda laboral y el cumplimiento de las tareas



Handwritten signature and name: *Pedraja*  
*M<sup>ra</sup> Ana M. J.*

asignadas. Por consiguiente, el autor concluyó que factores como la protección contra riesgos biológicos y el clima de seguridad influyen en el desempeño del personal asistencial de enfermería, afectando su capacidad para llevar a cabo adecuadamente las tareas asignadas.

Para la hipótesis específica 3, como se muestra en la tabla 10, se evidencia una fuerte relación entre las condiciones sociales y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024. ( $r_s = 0.790$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Este resultado concuerda con la investigación llevada a cabo por Álvarez (2022) realizó un estudio en Argentina con el propósito de identificar la relación entre las condiciones organizacionales y el desempeño laboral en el personal profesional. En términos de la síntesis metodológica, esta investigación adoptó un enfoque observacional y transversal retrospectivo, en el cual se aplicó una encuesta a 53 profesionales del área de enfermería, utilizando un cuestionario tipo escala de entero en el ejercicio de enfermería. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación significativa de 0.354, con un valor de significancia inferior a 0.05, según el estadígrafo de Spearman, lo que confirma la existencia de una relación entre las condiciones organizacionales y el desempeño laboral en el ámbito de la enfermería. En conclusión, el autor afirmó que un ambiente de trabajo adecuado ayuda a mejorar el rendimiento y el desempeño laboral de las enfermeras.

### 6.3. Responsabilidad ética

Nosotras como investigadoras nos comprometemos a cumplir con el código de ética de nuestra presente Alma Mater, por lo que consideramos que es un lineamiento importante en nuestra carrera profesional, por ello mantenemos los principios morales y éticos, respetando la propiedad intelectual de todas las partes involucradas en esta investigación.



## VII. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación alta entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, en el año 2024 ( $r_s = ,935$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

**Segunda:** Existe una correlación alta entre las condiciones físicas y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, en el año 2024 ( $r_s = ,832$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

**Tercera:** Existe una correlación moderada entre las condiciones psicológicas y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, en el año 2024 ( $r_s = ,730$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).

**Cuarta:** Existe una correlación alta entre las condiciones sociales y el desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, en el año 2024 ( $r_s = ,790$ ,  $p = .000 < 0,05$ ).



## VIII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a la Subgerencia promover iniciativas para garantizar que el personal disponga de condiciones laborales adecuadas para llevar a cabo sus responsabilidades, incluyendo el suministro de los materiales y equipos básicos necesarios; así como reconocer o premiar a aquellos empleados que demuestren un desempeño sobresaliente en sus respectivos equipos de trabajo.

**Segunda:** Se recomienda a la Subgerencia la elaboración de planes estratégicos que contemplen la mejora del ambiente laboral del personal, mediante el mantenimiento adecuado de las instalaciones y equipos, el fortalecimiento de la cohesión laboral.

**Tercera:** Se aconseja a la Subgerencia realizar un análisis exhaustivo de acuerdo a la situación actual de los trabajadores, incluyendo una evaluación psicológica que permita comprender su capacidad para enfrentar diferentes situaciones y así mejorar su rendimiento laboral.

**Cuarta:** Se recomienda a la Subgerencia implementar programas sociales dirigidos a su personal, con el fin de incentivar a los colaboradores y aumentar su motivación, lo cual contribuirá a mejorar su desempeño y rendimiento en sus actividades laborales.



Three handwritten signatures in blue ink, stacked vertically on the right margin. The top signature is a stylized cursive signature. The middle signature is a vertical signature that reads "Pariso, E. J.". The bottom signature is a vertical signature that reads "Mr. Ar. M. S. S.".



## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning
- Alvarez L.(2022). Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. *Revista Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(63), 1-10.
- Bautista, L. (2016). Excelencia del servicio. *Revista Ciencias*,13(2),5-7.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/759>
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Arcentales, G., Mesa, I., Ramírez, A. & Gafas, C. (2021). Satisfacción de pacientes quirúrgicos con los cuidados de enfermería. *Revista Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 40(3), 1-10.  
[http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/22960](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/22960)
- Bermúdez, E. y Bravo. V. (2019). *Habilidades directivas y Desempeño Laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*. [Artículo de investigación]. Universidad Rafael Urdaneta. Universidad Rafael María Baralt. Venezuela.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/OmniaMaracaibo/2016/vol22/no3/4.pdf>
- Borges A. (2018). Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. *Revista Salud los Trabajadores*,6(2),113–9. <http://www.bvsde.ops>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chen F, Chen K, Tung T.(2019). The longitudinal study for the work-related factors to job performance among nurses in emergency department. *Medicine*, 98(12), 1-12.
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión de talento humano*. Colombia.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>


- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389.
- Córdova, M. (2022). *Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95811/C%  
%b3rdova\\_Z M-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95811/C%c3%b3rdova_Z_M-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Díaz Ochoa A. (2011). Factores de riesgo que influyen en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de Enfermería de las clínicas de la Ciudad de Loja, periodo noviembre 2010-2011 [tesis de grado, Ecuador: Universidad Nacional de Loja; 2011]. Repositorio UNL.
- Earley, A., & Shalley, C. (1991). *Teoría de la Motivación - Cognitiva*. México: Pearson Educación
- Fishman, D. (2019). *El camino del líder -2000*. effectus fishman consultores
- García, L., & Velásquez, J. (2021). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la cadena de boticas Mifarma de la Av. Las Flores - San Juan de Lurigancho* [Tesis de Título Profesional Universidad María Auxiliadora]. Repositorio Académico UMA. [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/745/T  
ESIS.pdf?sequ  
ence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/745/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, P., Cardona, P. y Chinchilla, M. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-01-04.pdf>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., Y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 21(1), 242 - 267. <https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Hacker, W. (1994). Action theory and occupational psychology. Alemania: *The German Journal of Psychology*, 1(1), 1-13.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación* (1era ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw- Hill
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. (7a. ed.). México: Mc Graw Hill Education

*[Handwritten signatures and notes in the right margin]*

- International Labour Organization.(2014) Safety and health at work: A vision for sustainable prevention. XX World Congress on Safety and Health at Work 2014 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_301214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_301214.pdf) .
- Koontz H, Weihrich H, Cannice M.(2018), *Administracion: Una Perpestiva Global y Empresarial*. McGraw-Hill. <http://www.mhhe.com/uni/koontzapge14e>
- Levaggi V. ¿Qué es el trabajo decente? [2018]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Margarita M, Vega C, Mauricio C, Botello S. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral . Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud los Trab*, 1(1), 1-16.. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)
- Morales A. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo "[Tesis de pregrado. Ambato: Universidad Técnica de Ambato].
- Ñaupas, H. et al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Edición). Bogotá – Colombia: Impresión DGP editores SAS.
- Neffa JC. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; 2015. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/foumet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Nochebuena Miranda JC (2018). índice de condiciones de trabajo. *Análisis de las condiciones de trabajo en México en el periodo 2000-2010*. [https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesis\\_maestría-ok.pdf?sequence=2](https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesis_maestría-ok.pdf?sequence=2)
- Pedraja, L., Rodríguez , E., & Muñoz, C. (2022). Administración de recursos humanos y desempeño en Iberoamérica: *análisis bibliométrico de la producción científica*. *Cuadernos de gestión*. 22(2), 1131-6837. Recuperado a partir de <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/23632>
- Riquelme, J., Pedraja, Liliana, M. y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Revista*

*Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Roberto, C. H. S., & Mendoza Torres. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 1st ed. Mexico: McGraw-Hill. Vol. 1

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima - enero 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener] Repositorio Académico UNW: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1711>

Salinas, P (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de Los Andes Mérida. Venezuela.

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2019). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: 4ta ed. Visión Universitaria.

Silva M.(2021). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería de un centro de salud - Lima, 2021*. [Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo]

Távora, R. (2022). *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener] Repositorio Académico UNW: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6379/T061\\_06803272\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6379/T061_06803272_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

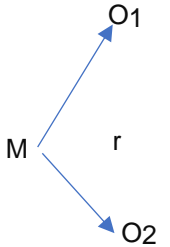
Werther, W. y Keith, D. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Work Meter. (2012). <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-eldesempe%C3%B1o-laboral-de-los-trabajadores>

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, a signature that appears to say 'Parra', and initials 'M. A. M. S.' at the bottom.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método	
<b>General</b> ¿Qué relación existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?	<b>General</b> Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.	<b>General</b> Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.	<b>Condiciones De trabajo</b>	Físicas	Servicios básicos Suficiente equipo Presión Postura forzada Sobrecarga	1-5	<b>Diseño Correlacional</b>  	
				Psicológicas	Oportunidad Motivación Autonomía Prevención Estimulación Monotonía	6-11		
				Social	Autoritarismo Participación Identificación Respeto	12-15		
<b>Específicos</b> <b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?  <b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?  <b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre condiciones sociales y	<b>Específicos</b> <b>OE1:</b> Determinar la relación que existe entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.  <b>OE2:</b> Determinar la relación que existe entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.  <b>OE3:</b> Determinar la relación que existe	<b>Específicos</b> <b>HE1:</b> Existe relación significativa entre condiciones físicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.  <b>HE2:</b> Existe relación significativa entre condiciones psicológicas y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.  <b>HE3:</b> Existe relación significativa entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro		<b>Desempeño laboral</b>	Factores actitudinales	Cumplimiento Solidaridad Cooperación Innovación Soluciones Responsabilidad Puntualidad Cumplimiento Relaciones	1-10	<b>Población:</b> 71 trabajadores  <b>Muestra:</b> 60 trabajadores  <b>Técnicas de recolección de datos.</b> Encuestas  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario.
					Factores operativos	Desarrollo Conocimiento Práctica Consideración Requerimientos Organización Distribución Cumplimiento	11-20	

desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024?	entre condiciones sociales y desempeño laboral en la Subgerencia de Registro y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.	y Ejecución de Sanciones, SUTRAN-LIMA, 2024.					
--	---	--	--	--	--	--	--



Para e.i

M. A. M. S.

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario condiciones de trabajo

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en acuerdo
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Condiciones físicas</b>					
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
	<b>Dimensión: Condición psicológica</b>					
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias					
	<b>Dimensión: Condición social</b>					
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					

  
 M<sup>ra</sup> Ana M<sup>rs</sup> J<sup>z</sup>  
 #Paaza.1.1

13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					






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:					




Paracel

M<sup>o</sup> Ar. M. J. J.




INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																							
DATOS GENERALES:																							
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento					
Flor de María Garivay Torres						Docente Universitario UNAC						Desempeño Laboral						Robbins y Judge (2009)					
Título del estudio: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024																							
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																							
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9		
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1		
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas y dimensiones) en cantidad y claridad																			X		90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90%	
																				<b>PROMEDIO</b>		<b>90%</b>	
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación												<b>X</b>									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																					
		Procede su aplicación																					
<b>09/04/24</b>						<b>15587359</b>												<b>991234693</b>					
<b>Lugar y fecha</b>						<b>DNI</b>						<b>Firma del experto</b>						<b>Teléfono</b>					


  
  


INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Luis Alberto Núñez Lira				Docente Universitario UNMSM, UCV				Condiciones de Trabajo				Marín y Pico (2004)										
Título del estudio: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENT E 81-100%				SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																		X	90%		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																	X	90%			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																	X	90%			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas y dimensiones) en cantidad y claridad																	X	90%			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																	X	90%			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X	90%			
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																	X	90%			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X	90%			
													<b>PROMEDIO</b>				<b>90%</b>					
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación										<b>X</b>										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>09/04/24</b>				<b>08012101</b>								<b>964638264</b>										
<b>Lugar y fecha</b>				<b>DNI</b>				<b>Firma del experto</b>				<b>Teléfono</b>										

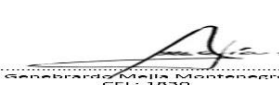
  
  


INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Luis Alberto Núñez Lira					Docente Universitario UNMSM, UCV					Desempeño Laboral					Robbins y Judge (2009)							
Título del estudio: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024																						
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN:</b>																						
<b>Coloque X el porcentaje, según intervalo</b>																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENT E 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas y dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90%	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
<b>PROMEDIO</b>																			<b>90%</b>			
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación												<b>X</b>								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>09/04/24</b>					<b>10352960</b>					 Luis Alberto Núñez Lira					<b>952984562</b>							
<b>Lugar y fecha</b>					<b>DNI</b>					<b>Firma del experto</b>					<b>Teléfono</b>							

  
 Para e.i.  
 M. de M. e. z.

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Mejía Montenegro Genebrardo				Docente Universitario, UNMS				Condiciones de Trabajo				Marín y Pico (2004)										
Título del estudio: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%		EXCELENT E 81-100%		SUB TOTAL						
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6		7	7	8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7		7	8	8	9	9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas y dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
		<b>PROMEDIO</b>																		<b>90%</b>		
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación										<b>X</b>										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>09/04/24</b>				<b>09797698</b>								<b>965638263</b>										
<b>Lugar y fecha</b>				<b>DNI</b>				<b>Firma del experto</b>				<b>Teléfono</b>										

  
 Para e.I.  
 M. A. M. S.

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Mejía Montenegro Genebrardo					Docente Universitario, UNMS					Desempeño Laboral					Robbins y Judge (2009)							
Título del estudio: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE REGISTRO Y EJECUCIÓN DE SANCIONES, SUTRAN-LIMA, 2024																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENT E 81-100%				SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90%	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90%		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas y dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90%		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90%		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90%		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90%		
																		<b>PROMEDIO</b>	<b>90%</b>			
<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>		Procede su Aplicación												<b>X</b>								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
<b>09/0/24</b>					<b>09797698</b>										<b>965638263</b>							
<b>Lugar y fecha</b>					<b>DNI</b>					<b>Firma del experto</b>					<b>Teléfono</b>							

M<sup>re</sup> Dr<sup>a</sup> Mejía  
 #PararEJ



### Anexo 4: Base datos de los Instrumentos

N°	Base datos: Condiciones de Trabajo														
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15
1	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	2	4	3	1
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	2
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1
6	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
8	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2
9	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
11	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1
12	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2
13	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1
14	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1
15	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2
17	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2
18	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2
19	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2
23	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3
24	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2
25	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3
26	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3
27	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2
28	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2
29	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2
30	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2
31	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3
32	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2
33	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1
34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2
35	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3
36	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1
37	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
38	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2
39	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2
40	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1
41	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
43	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2
44	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
46	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1
47	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2
48	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1
49	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1
50	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2
51	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2
52	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2
53	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2
54	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3
55	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2
56	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
57	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2
58	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3
59	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2
60	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3

Paracelso

M. A. M. S.

Base datos: Desempeño Laboral																				
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2
5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5
6	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1
9	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3
12	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2
13	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4
14	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3
16	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3
17	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3
18	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5
19	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4
20	3	4	5	5	5	4	5	5	4	1	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3
21	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4
23	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5
24	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3
25	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3
26	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3
27	3	3	4	3	4	5	4	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5
28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3
29	5	3	5	4	3	1	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2
30	3	4	5	4	4	3	5	5	2	2	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3
31	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4
32	3	4	4	5	5	1	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2
33	5	3	5	4	4	1	4	4	2	3	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
35	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4
36	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2
40	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5
41	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
43	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1
44	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
46	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3
47	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2
48	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4
49	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3
51	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3
52	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3
53	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5
54	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4
55	3	4	5	5	5	4	5	5	4	1	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3
56	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4
58	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5
59	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3
60	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3

Para E.I

M. A. M. S.

## Anexo 5: Prueba de confiabilidad y validez de instrumentos

### Confiabilidad del Instrumento:

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

#### Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

#### Resultados de confiabilidad: Condiciones de Trabajo y Desempeño Laboral

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Condiciones de Trabajo	,913	15
Desempeño Laboral	,945	20

Como se observa el Alfa de Cronbach para Condiciones de Trabajo es de ,913 implica que tiene una alta confiabilidad, para Desempeño Laboral es, 945 evidencia una falta confiabilidad.

### Validación de instrumentos

#### Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Condiciones de Trabajo

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Flor de María Garivay Torres	Aplicable
2	Doctor	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para Condiciones de Trabajo es válido y aplicable

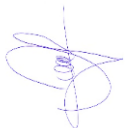


*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Desempeño Laboral*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Flor de María Garivay Torres	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

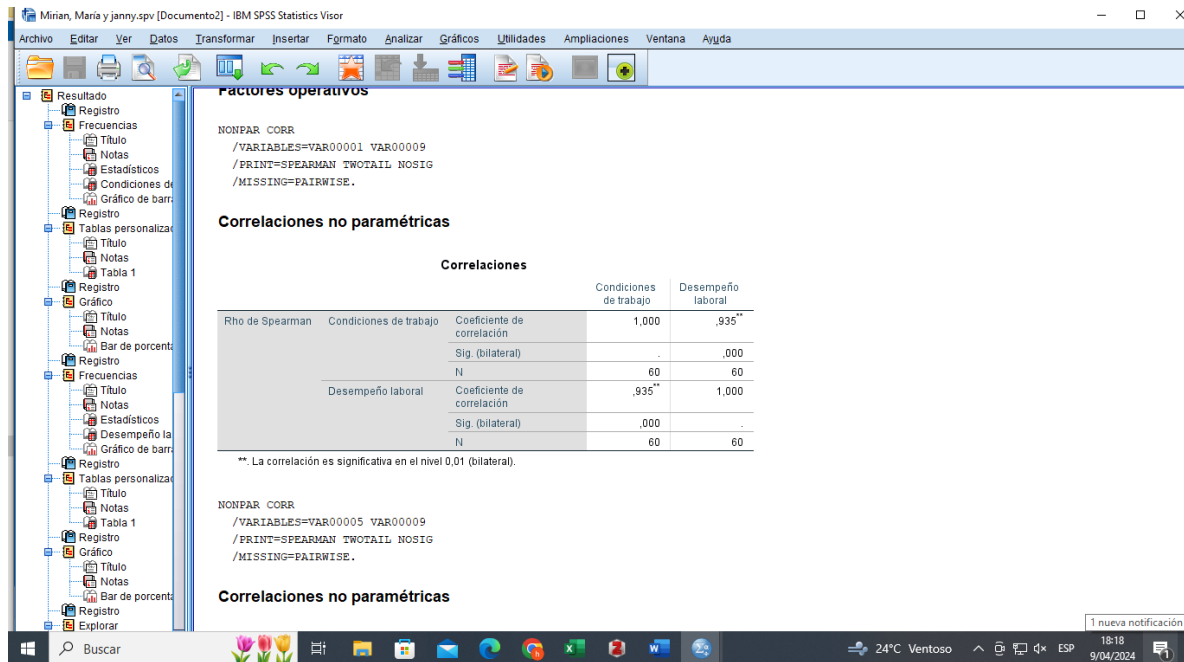
Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para Desempeño Laboral es válido y aplicable

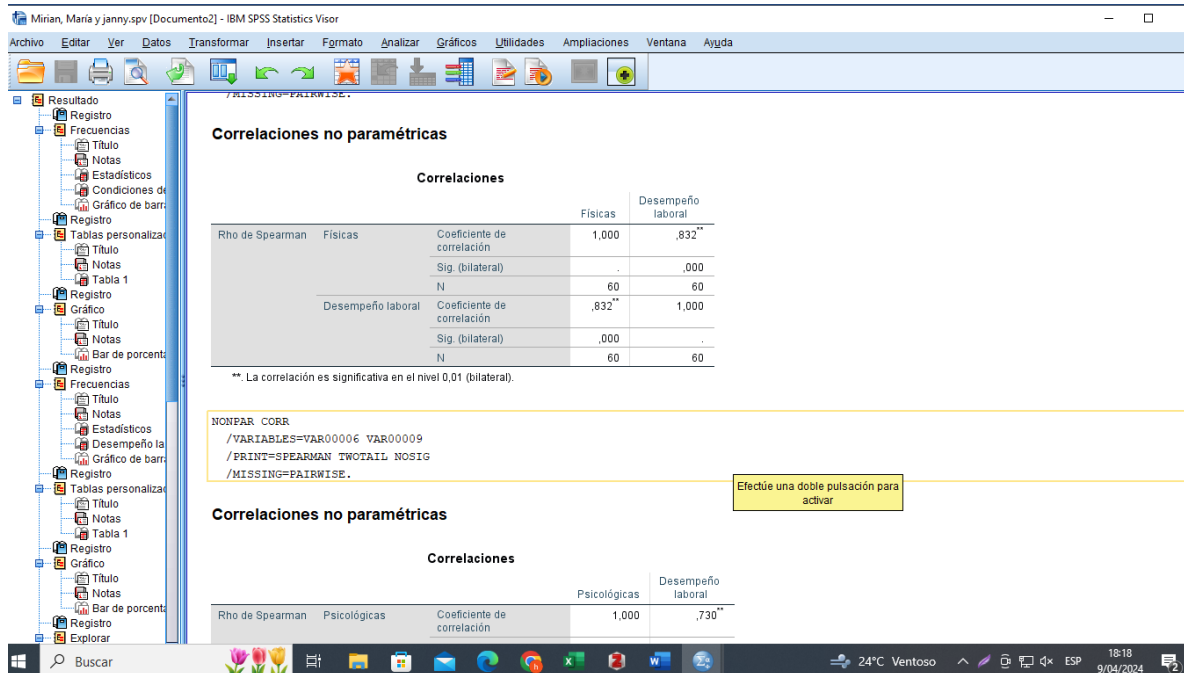


## Anexo 6: Captura pantalla resultados inferenciales

### Hipótesis general

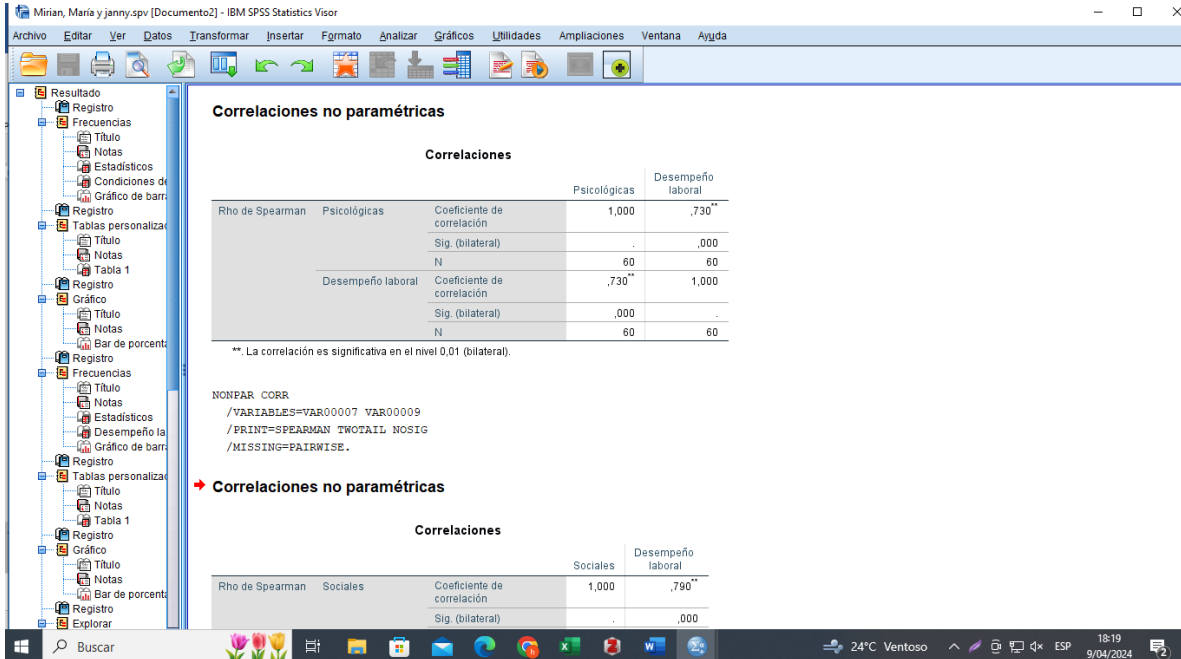


### Hipótesis específica 1

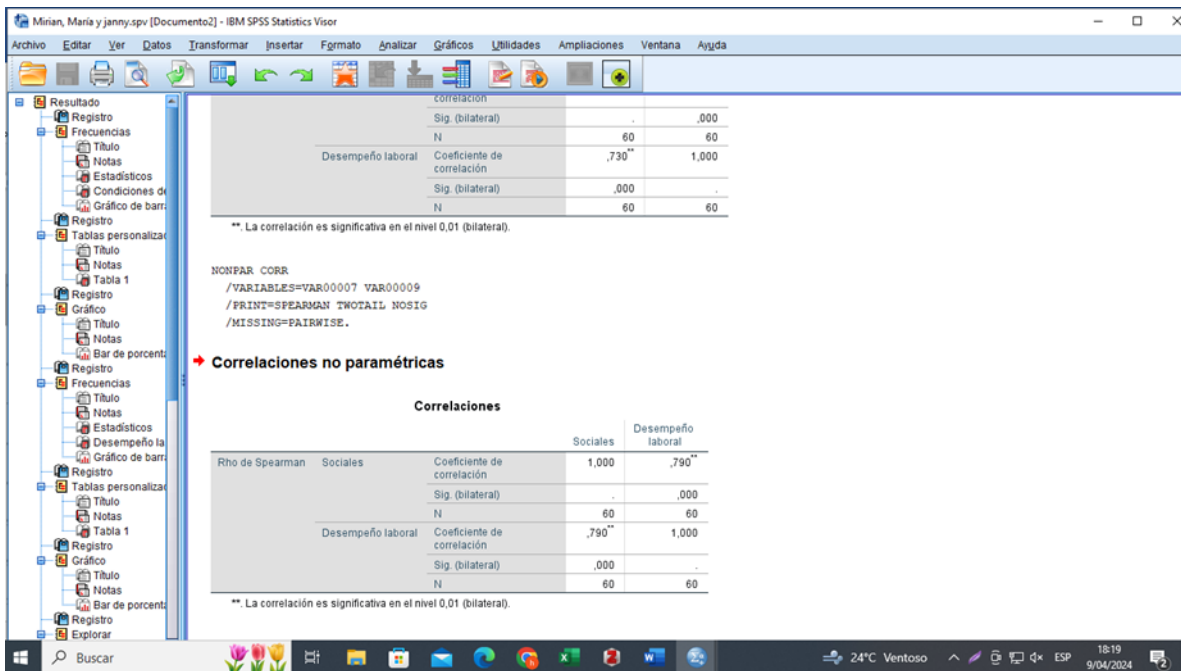


*Handwritten signatures and notes:*  
 - Top signature: [Illegible]  
 - Middle signature: Paara...  
 - Bottom signature: M...  
 - Note: Efectúe una doble pulsación para activar

## Hipótesis específica 2



## Hipótesis específica 3



*Handwritten signatures and notes:*  
 [Signature]  
 [Signature]  
 M. Ar. M. 2