

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL**

**“CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA EMPRESA GEHRLICHER  
ENERGY PERU SAC, 2022”**

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración y Gestión Comercial**

**Autor:**

Nichol Anthony Ramos Soriano

**Asesor:**

Mg. Juan Ramón Méndez Vicuña  
<https://orcid.org/0000-0002-9140-6334>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>María del Pilar Miranda Guerra</b>	<b>42695300</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Jose Wilfredo Yanez Palomino</b>	<b>09439562</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Paulo Cesar Cáceres Iglesias</b>	<b>41412453</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por otorgarme la dicha de tener a mis Padres Jesús y Flor, que nunca dudaron de mi y siempre me acompañaron en todo el proceso, a mis abuelos Severino y Asunciona que me formaron buenos valores que hasta el día de hoy cultivo y ejerzo, y sobre todo a mi maravillosa familia, que me enseñaron que todo se puede lograr con sacrificio y esfuerzo, y aunque la situación muchas veces no se torne favorable, el rendirse no sea una opción. Por último, agradecer a mis amigos de toda la vida por su amistad sincera y por no dejarme bajar los brazos en muchos momentos, por eso le agradezco tanto a Dios y le pido me permita seguir contando con su valioso e incondicional apoyo de todas las personas antes mencionadas.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Gerente, por permitirme elaborar este trabajo en la empresa y brindarme todas las facilidades necesarias para su ejecución, a mis profesores de la universidad por siempre responder a mis mensajes sobre dudas o consultas que tenía referente a un tema, y por último agradecer a todas las personas que indirectamente me ayudan con la elaboración de este trabajo.

## TABLA DE CONTENIO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>24</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>25</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>25</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	46
REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach.....	30
Tabla 2. Análisis de confiabilidad .....	32
Tabla 3. Distribución de encuestados según Condiciones Laborales .....	33
Tabla 4. Distribución de encuestados según Desempeño Laboral .....	34
Tabla 5. Distribución de encuestados según Condiciones Ambientales de Trabajo .....	35
Tabla 6. Distribución de encuestados según Condiciones de Tiempo.....	36
Tabla 7. Distribución de encuestados según Condiciones Sociales .....	37
Tabla 8. Distribución de encuestados según Rendimiento de la Tarea.....	38
Tabla 9. Distribución de encuestados según Comportamientos Contraproducentes.....	39
Tabla 10. Distribución de encuestados según Rendimiento en el contexto .....	40
Tabla 11. Prueba de normalidad.....	41
Tabla 12. Prueba de hipótesis general.....	42
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1.....	43
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2.....	44
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3.....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de encuestados según Condiciones Laborales.....	33
Figura 2. Distribución de encuestados según Desempeño Laboral.....	34
Figura 3. Distribución de encuestados según Condiciones Ambientales de Trabajo .....	35
Figura 4. Distribución de encuestados según Condiciones de Tiempo .....	36
Figura 5. Distribución de encuestados según Condiciones Sociales.....	37
Figura 6. Distribución de encuestados según Rendimiento de la Tarea .....	38
Figura 7. Distribución de encuestados según Comportamientos Contraproducentes.....	39
Figura 8. Distribución de encuestados según Rendimiento en el contexto.....	40

## RESUMEN

La presente tesis planteó como objetivo determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, considerando una clasificación metodológica de tipo no experimental, cuantitativa, correlacional y transversal. La muestra se compuso de 25 trabajadores, hallados a partir de un muestreo censal. Se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, el cual presentó un total de 25 ítems expresados en escala Likert. Los resultados se dividieron en 4 etapas (confiabilidad, análisis descriptivo, normalidad y análisis inferencial; alcanzando, a través de la prueba Rho de Spearman, la evidencia sobre la existencia de la relación entre ambas variables de estudio, premisa avalada por un coeficiente de correlación igual a 0.739, refiriendo a una correlación positiva fuerte.

**PALABRAS CLAVES: Condiciones de trabajo, Desempeño Laboral, Trabajo decente.**



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### Problemática

El trabajo remunerado sigue ocupando un lugar central en la vida humana por su valor económico y social; significa progreso dentro de una sociedad, también facilita el sustento de las personas y mejora la calidad de vida; además de ser agente de reconocimiento y satisfacción personal (Weller, 2011).

Por lo tanto, las condiciones de trabajo hacen referencia a un elemento capital que incide significativamente en la calidad de vida de las personas al abordar temas como la salud personal, el bienestar psicológico, la motivación y el crecimiento personal, entre otros. Estas condiciones, a su vez, son fundamentales para el ejercicio de una persona en el desempeño de sus funciones; lo que se traduce en mejores indicadores de eficiencia y eficacia dentro de una organización (Montoya et al., 2017).

Mirando al mercado laboral, Jiménez (2012) señala que es importante tener en cuenta el espectro del desempleo y la informalidad, ya que son dos elementos que generan desequilibrios en el mercado laboral. El primero indica el número de desempleados; mientras que el segundo se refiere a los trabajadores que trabajan en condiciones de baja productividad, disponibilidad inmediata, salarios injustos, falta de beneficios sociales e incumplimiento de la jornada laboral.

Así, las políticas dirigidas a la creación de trabajo decente deben ser reconocidas como medidas de cohesión social, o incluso de la propia gobernabilidad democrática; ya que puede ser terreno fértil para cierto grado de inestabilidad, tensión e incluso incertidumbre en el contexto de un panorama negativo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En general, es importante recordar el papel de la Organización Internacional del Trabajo, que ha desarrollado estrategias para reducir las desigualdades en términos de calidad de vida en el trabajo y condiciones dignas a través de la promulgación de estándares internacionales y el compromiso de las instituciones públicas con la protección de los derechos humanos de las personas. trabajadores a través de programas, proyectos y acciones de cooperación (OIT, 2019).

Asimismo, es importante mencionar el contexto actual, los mercados económicos se ven en el necesidad de acoplarse a diversas formas de trabajo, siendo el teletrabajo el más claro ejemplo de ello, siendo una opción para muchas personas; sin embargo, no todos los países cuentan con infraestructuras tecnológicas adecuadas para desarrollar esta modalidad. Específicamente en el contexto latinoamericano, el 67% de la población utiliza Internet, pero existen diferencias considerables entre países, debido a elementos como factores socioeconómicos y factores de ubicación; la posibilidad de agravar las desigualdades derivadas de los diferentes grados de acceso a estas herramientas (CEPAL y OIT, 2020).

Profundizando en el contexto latinoamericano, un punto relevante dentro del fenómeno de las “condiciones de trabajo” está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, por lo que García & Malagón (2021) detallan que en América Latina y el Caribe por desconocimiento este elemento ha recibido poca atención sobre la importancia de un lugar de trabajo seguro y decente. Por ello, organismos como la Organización Panamericana de la Salud (2017) buscan buscar la equidad en salud para eliminar posibles desigualdades entre poblaciones o grupos de la región.

Al mirar ahora la producción académica de este fenómeno de estudio en los últimos tiempos, la investigación de Caicedo (2019), quien indagó deliberadamente en el contexto

latinoamericano, logró mostrar que el escenario en los diversos países de la región presenta cierto grado de homogeneidad. , destacando elementos como bajos niveles de condiciones contractuales, insatisfacción salarial, limitada disponibilidad de insumos, mala calidad de los equipos de trabajo y desgaste.

Finalmente, el estudio se centró en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, para lo cual se buscó determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en esta organización.

## **Antecedentes**

### **Antecedentes Internacionales**

Coello (2016) desarrolló una investigación analizando los factores que influyen en el desempeño laboral de los consultores entrantes de la empresa estadounidense de call center (ACC), cuya empresa es contratada por la empresa CONECEL (CLARO) para prestar atención a los procesos de postventa de sus clientes actividades de los clientes, a partir del decrecimiento de su satisfacción. El estudio se realizó con una metodología cuantitativa descriptiva y explicativa, ya que se midieron las variables de forma independiente, partiendo de un proceso descriptivo del proceso de investigación, para luego explicar los factores detectados y sus causas. El estudio tuvo un período transaccional, ya que los datos fueron recolectados dentro del plazo establecido en el cronograma previamente establecido. Como resultado se pudo evidenciar que factores intrínsecos influyen en el desempeño del grupo consultor y que a pesar de la experiencia adquirida durante el primer año de apoyo a este grupo de clientes seleccionados, no fue posible lograr la efectividad y satisfacción del cliente.

Pozo & Olano (2018) desarrollaron un estudio realizado en la empresa Revestisa Cía. Ltda., cuyo propósito consistió en investigar la presencia de riesgos psicosociales y de tal forma, identificar los principales riesgos asociados al desempeño del trabajo, en particular la rotación de personal. La investigación fue descriptiva y el universo o población de estudio estuvo constituido por 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ITAS 21 (Herramienta para medir riesgos psicosociales), así como el indicador de rotación que se maneja dentro de la organización para su posterior análisis. Después de completar el cuestionario y posteriormente analizar e interpretar los resultados, se encontró que el estrés psicológico, la inseguridad y la autoestima son los principales riesgos psicosociales que enfrentan los empleados, lo que confirma la hipótesis de que los factores de riesgo psicosocial requeridos como el psicológico, la inseguridad y la apreciación afectan el desempeño y rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa.

Jasso, González & Zuñiga (2018) desarrollaron una investigación con el propósito de evaluar los efectos de la implementación de mejores condiciones laborales relacionadas en favor del bienestar y la productividad de los empleados operativos de una empresa de mantenimiento de vehículos. Durante este período se registraron tres dimensiones de la productividad de cada participante: siendo el porcentaje promedio de productividad estableciendo 3 intervalos, los cuales fueron: súper eficiente, eficiente y deficiente, y la frecuencia con la que se realizó cada tipo de actividad. punto de retorno. Los resultados mostraron un incremento en la productividad desde la fase básica hasta la fase experimental. Estos se analizan en función de la relevancia de cada condición para optimizar el desempeño laboral.

Ortega, Rodríguez & Hernández (2016) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la importancia de la seguridad del trabajador en la ejecución de procesos, procedimientos y funciones y cómo la seguridad en la práctica puede ser garantizada por disposiciones legales. Por lo tanto, el artículo parte de una metodología cualitativa de revisión documental que brinda un estado del arte que permite la construcción crítica y reflexiva de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, cabe señalar que el trabajo, si bien afecta la vida humana, puede convertirse en un factor de riesgo que provoca enfermedades para el capital humano y favorece la ocurrencia de accidentes de trabajo. Por ello, es necesario que las empresas de hoy se esfuercen en mejorar sus procesos de prevención e incluyan en sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo un área que enfatice la importancia de los elementos de protección personal (EPP) como factores fundamentales del bienestar. de los empleados.

### **Antecedentes Nacionales**

Vallenas (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño profesional de los empleados administrativos del municipio, la investigación se realizó con enfoque cuantitativo, perímetro de correlación, diseño no experimental, con una población de estudio de 115 empleados administrativos, a los que se les aplicó la encuesta. Los resultados de la encuesta muestran que el 23,5% de los empleados administrativos consideran normales las condiciones de trabajo y por lo tanto realizan su trabajo con regularidad; Con una confiabilidad del 95% según la prueba de chi-cuadrado  $35,883 p = 0,000$  y la correlación de Spearman, se afirma que las condiciones de trabajo son relativas al 46,4% del desempeño laboral de los empleados administrativos en el municipio distrital de São Jerónimo. En resumen, existe una correlación significativa entre las

condiciones laborales y el desempeño laboral, por lo que el desempeño laboral del personal administrativo tiende a ser bueno cuando las condiciones laborales son mejores.

Álvarez (2021) desarrolló una investigación titulada “Condiciones ambientales y su incidencia en el desempeño laboral del Municipio del Distrito de José Leonardo Ortiz” la desarrolló una evaluación de las variables de estudio condiciones ambientales (variable independiente) y en la forma en que que pueden influir o el desempeño laboral (variable dependiente) de los empleados de la municipalidad distrital examinados en el año 2021. El propósito general del estudio fue evaluar las condiciones ambientales de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del Municipio involucrado. Desde el punto de vista metodológico, el estudio tuvo una tipología de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal, además de ser correlacional, la muestra estuvo conformada por todos los trabajadores comunitarios de 30 años; la técnica utilizada fue el cuestionamiento con la herramienta adecuada: el cuestionario. Con base en los resultados, lo más destacado fue que, dado el objetivo general de determinar la relación entre las variables de estudio, se encontró que las condiciones ambientales están fuertemente relacionadas con el desempeño laboral. , con un valor de p de 0,000 menor que 0,05, o H. existe una correlación entre las dos variables, así como una correlación directa. En este sentido, la mejora de las condiciones ambientales promoverá el buen desempeño laboral de los empleados.

Barzola & Huamán (2020) propusieron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral entre las enfermeras de la Red de Salud de Jauja, para lo cual se realizó un estudio descriptivo transversal correlacional con una población de 285 enfermeras residentes en la diferentes unidades de la Red de Salud

de Jauja, de las cuales se seleccionó una muestra de 105 enfermeras para presentar el “Cuestionario de Autoevaluación de Condiciones Laborales de Enfermería” y “Desempeño Laboral de Enfermería La Escala”. Entre los resultados, se destaca que: el 55,2% de los enfermeros refieren tener malas o muy malas condiciones de trabajo y el 39,1% de los enfermeros refieren tener mal o mal desempeño en el trabajo; El desempeño laboral de enfermería también aumenta con la mejora de las condiciones de trabajo (coeficiente de correlación de Pearson moderadamente positivo; 0,483).

Alvarado, Huamán & Palacios (2018) realizaron un estudio para determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en una clínica. Se consideró una población de 32 enfermeras, adoptando una metodología correlacional transversal, aplicando un cuestionario para la medición de ambas variables. Asimismo, el procesamiento de información se realizó a través del programa Epi Info, empleando la prueba no paramétrica Rho de Spearman. De tal forma, fue posible determinar los problemas más relevantes de los enfermeros y contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo para contribuir a la preservación del bienestar físico, mental y social del profesional, principios éticos en el cuidado de enfermería.

Gutiérrez (2021) desarrolló un estudio con el objetivo de evaluar la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de Agroberries Perú S.A.C. La población de estudio se conformó por 113 colaboradores de dicha organización, por lo que se consideró una muestra de 87 elementos. La clasificación del estudio fue de tipo no experimental, correlacional y cuantitativo; considerando a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento, a partir de los cuales se determinaron los montos recaudados por persona. Se obtuvo un coeficiente rho de Spearman

de 0,474 y, según la escala de estimación de correlación de Spearman, se encontró una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significación es menor que 0.05, lo que indica que, si existió una relación entre las variables, para finalmente concluir que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral del personal obrero del área de cosecha en la empresa Agroberries Perú S.A.C.

## **Bases Teóricas**

### **Condiciones Laborales**

Las condiciones de trabajo representan todo lo que existe y gira en torno al trabajo, teniendo en cuenta el impacto en el individuo. Si bien, esta definición tiene un trasfondo restrictivo en la valoración de todo lo que existe y gira en torno al trabajo, debe interpretarse con mayor profundidad aún al considerar la situación laboral y otros aspectos externos de carácter social y cultural. Asimismo, las condiciones de trabajo no se relacionan exclusivamente con el empleo formal, pues las dificultades no se limitan a la empresa, sino que afectan a la sociedad en su conjunto (Martínez y Reyes, 2005).

Según la OIT (2014), el trabajo decente se refiere a un conjunto de aspiraciones en la vida laboral que redundan en oportunidades laborales que brinden salarios dignos, seguridad y protección, mejores oportunidades de desarrollo personal y profesionalismo, integridad en la sociedad, libertad de expresión, participación. y la igualdad entre hombres y mujeres. Las condiciones de trabajo están vinculadas al medio ambiente de trabajo, donde los daños a la salud derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se derivan de la presencia de condiciones de trabajo con múltiples factores de riesgo y una organización ineficiente, considerando el medio ambiente de trabajo como parte inseparable del todo. ambiente en que vive el individuo y ve alterada su salud por estas condiciones. Se



puede decir que estas condiciones tienen varios aspectos como: B. las condiciones físicas del ambiente (iluminación, ventilación, tipo de maquinaria, etc.), las condiciones ambientales (contaminación) y las condiciones organizacionales (horario de trabajo, descansos, etc. ).

Por su parte, González y Estrada (2016) plantean la hipótesis de que las características del lugar de trabajo y las condiciones ambientales influyen en la calidad de vida en el trabajo. A su vez, muchos científicos sociales siempre se han preocupado por las condiciones de trabajo, pues su deterioro es catalogado como un problema social. Las preguntas sobre este tema de estudio se enmarcaron en la investigación sobre la dominación y explotación de la clase proletaria por parte de los capitalistas. Es importante señalar que el estudio de las condiciones de trabajo no consiste únicamente en el análisis de las condiciones específicas de un trabajador, sino que este análisis debe enmarcarse en una perspectiva macrosocial y económica.

Chiavenato (2019) afirma que existen tres grupos de condiciones que influyen fuertemente en el trabajo: 1. Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etc. 2. Condiciones temporales: duración de la jornada laboral, horas extras, períodos de descanso, etc. 3 Condiciones sociales: organización informal, relaciones, estatus, etc.

### **Condiciones ambientales de trabajo**

El entorno de trabajo es el entorno más cercano e inmediato de la organización. Es, por tanto, el entorno específico de cada organización. Cada organización tiene su propio entorno de trabajo del que extrae sus insumos y en el que coloca sus productos o resultados. (Chiavenato, 2007, p. 28).

**Iluminación:** La iluminación es un factor fundamental para que cada individuo pueda realizar sus actividades; Sin embargo, esta condición no solo se refiere a la iluminación en general, sino también a la cantidad de iluminación en un área, ya que una iluminación inadecuada puede desencadenar varios problemas de salud en los trabajadores, tales como: B. Fatiga ocular, problemas del sistema nervioso.

**Temperatura:** : Chiavenato (2019) señala que uno de los factores ambientales más relevantes se le atribuye a la temperatura, por lo que se debe considerar cosas como la ropa, ya sea que la temperatura sea alta o baja. Al mismo tiempo, indica el impacto en la exposición de los empleados a altas y bajas temperaturas, que pueden causar desmayos, deshidratación, quemaduras y golpes de calor a altas temperaturas; mientras que a bajas temperaturas pueden presentarse enfermedades respiratorias, somnolencia, problemas oculares o auditivos, estrés, entre otras.

**Ruido:** Chiavenato (2019) califica el ruido como ruido no deseado o sonido que tiene dos características a destacar: frecuencia e intensidad. El ruido tiene un impacto significativo en la salud de un empleado, particularmente en su sistema auditivo, donde una mayor exposición al ruido conduce a una mayor probabilidad de problemas o pérdida auditiva. Es así como, la frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo causadas por la fuente de ruido, medida en ciclos por segundo.

### **Condiciones de tiempo**

Son las condiciones contractuales de trabajo, tales como jornada semanal, horario de trabajo, descansos y comidas, descanso semanal retribuido en domingos y feriados), condiciones de trabajo de mujeres y menores, contrato de examen, terminación y condición suspensiva, etc. (Chiavenato, 2007).

**Jornada de trabajo:** Chiavenato (2019) establece que la jornada laboral se refiere a la cantidad de horas por día, semana o mes que cada trabajador debe trabajar individual y colectivamente para cumplir con los términos del contrato.

**Horas extras:** Las horas extra son horas extra trabajadas por encima de un día normal de trabajo. El análisis de este punto revela numerosas ventajas y desventajas. Los beneficios incluyen mayores ingresos, reconocimiento por parte del jefe o supervisor y la oportunidad de trabajar sin presiones de tiempo. En cuanto a las desventajas, el autor señala que las horas extraordinarias pueden verse como una expresión de la falta de capacidad para administrar el tiempo de manera efectiva y organizar el trabajo.

**Periodo de descanso:** Esta posición denota el tiempo remunerado durante el cual el empleado no realiza ninguna actividad laboral y no está disponible para sus superiores. Los períodos de descanso mencionados con mayor frecuencia incluyen: períodos de descanso semanales obligatorios, días festivos y durante las vacaciones.

### **Condiciones sociales**

Las condiciones sociales, según Chiavenato (2019), son las políticas relacionales implementadas dentro de una organización con sus propios elementos, cuidando el bienestar general y la salud de los empleados en el desempeño de sus funciones. Estas condiciones afectan la relación que existe con el patrón, tanto vertical como horizontalmente; y relaciones con colegas que se limitan al trabajo.

### **Desempeño Laboral**

Con base en los hallazgos de Robbins (2017), el desempeño laboral se refiere al proceso efectivo de un empleado en su lugar de trabajo, donde desarrollan una alta relevancia para el logro de las metas y objetivos organizacionales y generan un aumento en la

satisfacción y motivación. El desempeño, a su vez, es el resultado final de las actividades de una organización, principalmente en términos económicos.

De acuerdo con Chiavenato (2017), la conceptualización del desempeño laboral se refiere a la posición o comportamiento en relación con las metas de la empresa planteadas en una etapa temprana, teniendo en cuenta el desarrollo estratégico como indicador. Además, el autor recuerda que el desempeño consiste en el comportamiento del empleado en la búsqueda de metas predeterminadas utilizando sus características individuales como habilidades, capacidades, cualidades y otros elementos como el alcance; crear una interacción entre el trabajo y la organización.

### **Factores que influyen en el desempeño laboral**

#### ***Satisfacción laboral***

Como sugiere Robbins (2017), al analizar los problemas de contratación, estos elementos suelen estar directamente relacionados con la satisfacción laboral, que se refiere a un sentimiento positivo sobre el trabajo y las actividades relacionadas.

Asimismo, Medina (2017) plantea que el trabajo y desempeño de un trabajador va más allá de su puesto de trabajo y valora la necesidad de conexión e interacción entre los empleados, evitando los niveles jerárquicos previstos en la estructura organizacional para crear ambientes favorables al alcance de los objetivos promovidos. Con respecto a la conceptualización de la satisfacción laboral, es importante tener en cuenta que la teoría del comportamiento humano no explora completamente las diferencias entre términos como clima y satisfacción, que a menudo se consideran sinónimos o se encuentran uno en el otro.

#### ***Clima laboral***

De acuerdo con los hallazgos de Bordas (2016), el clima laboral consiste en cómo los miembros de una organización califican su clima laboral a través del análisis de diferentes elementos y factores. Por lo tanto, la premisa más relevante sobre este concepto es el impacto que tiene en el comportamiento de los empleados. Este fenómeno de estudio considera como fuente principal las percepciones de los empleados a través de sus propias actitudes y actitudes.

### ***Compromiso en el trabajo***

Bordas (2016) detalla que el compromiso refiere al nivel psicológico circunscrito al vínculo entre un individuo y una organización a través de tres elementos, a saber, compromiso afectivo, normativo y permanente. Además, es importante destacar que los empleados deben estar comprometidos con el desarrollo de la empresa y responsables de los objetivos de la empresa, de modo que se involucren en la toma de decisiones.

### ***Condiciones de trabajo***

Como señala Robbins (2017), las condiciones de trabajo pueden transformarlas en algo inconveniente e incómodo, o incluso en detrimento de la integración organizacional, afectando la productividad y el desempeño de la agencia. Por otro lado, Ibañez (2007) señala que no basta con ofrecer salarios justos que dependan de las actividades realizadas, sino también asegurar condiciones de trabajo con finalidad social que garanticen el bienestar del trabajador.

### ***Trabajo en equipo***

De acuerdo con Trelles & Varas (2017), el trabajo en equipo es considerado un principio relevante en el desarrollo de las actividades funcionales de una organización,

donde la constante promoción de estas por parte de los gerentes, las interacciones entre colegas y la definición de metas son necesarias para un impacto en el desempeño.

### ***Capacitación del trabajador***

Robbins (2017) afirma que la formación consiste en aprender constantemente nueva información y conocimientos para que se pueda desarrollar una mejora continua en el entorno laboral. Por tanto, para autores como Werther, Davis y Guzmán (2019), la gestión por competencias permite desarrollar la utilidad e influir en el desempeño a través de la formación y el desarrollo de competencias.

### **Factores que motivan en el desempeño laboral**

#### ***Programas de incentivos***

Los programas de incentivos deben estar sujetos a condiciones de igualdad para los empleados, teniendo presente la idea de responsabilidad social de la empresa hacia su entorno o contexto (Chiavenato, 2017).

#### ***Reconocimiento por parte de los demás***

Monosalva (2015) afirma que el reconocimiento consiste en procesos basados en elogiar a los trabajadores por la eficiencia en el desempeño de su trabajo.

#### ***Beneficios***

Monosalva (2015), por su parte, señala que el desempeño laboral se refiere a un desempeño que está directamente relacionado con la productividad del trabajador, por lo que concibe un crecimiento integral de los propios trabajadores en términos de desempeño.

## **Teorías administrativas vinculadas al tema de investigación**

### ***Teoría de Desempeño Laboral según Campbell***

La teoría de Campbell (1993) postula a través de su modelo teórico que el desempeño del trabajo consiste en una acción pero no en un resultado. Además, los componentes están diseñados para abordar el conocimiento declarativo, las habilidades y la motivación relevantes para el desarrollo de comportamientos apropiados. Con base en esta teoría, se detallan a su vez 8 componentes, planteando que el desempeño laboral es visto como un conjunto de comportamientos que convergen para identificar competencias y habilidades entre los miembros de una organización.

### ***Teoría de Desempeño Laboral y proceso de Acción según Hacker***

Según Hacker (1994), desarrolló una teoría sobre la utilidad y alegría que tienen los empleados en el contexto europeo, si bien esta teoría facilita la evaluación de diferentes aristas en cuanto a modelos cognitivo-conductuales, la diferencia radica en la especificación del contexto profesional. El autor, a su vez, reporta dos puntos de vista, el primero se relaciona con la acción generada por una meta para un plan y retroalimentación futura; mientras que el otro consiste en acciones específicas a través del conocimiento generado automáticamente.

## **Dimensiones del Desempeño laboral**

### ***Desempeño de la tarea***

Este elemento refiere al desempeño de las actividades y responsabilidades de un puesto respecto a las habilidades, competencias y conocimientos contenidos en las funciones descritas para cada puesto, en beneficio directo o indirecto de la organización. En este

sentido, el cumplimiento de tareas está directamente relacionado con el núcleo profesional, el cual depende de los conocimientos, habilidades y destrezas del individuo, que también están contenidos en las tareas descritas para el puesto específico; y la responsabilidad asociada (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020).

### ***Desempeño contextual***

Este elemento se refiere a los comportamientos que soportan el entorno en el que opera el núcleo técnico. Los ejemplos comunes de comportamientos de desempeño contextual incluyen el apoyo a los colegas, ofrecerse como voluntario para actividades y defender a la organización cuando esos comportamientos son importantes para lograr los resultados organizacionales deseados (Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020).

### ***Desempeño organizacional***

Según la teoría desarrollada por Campbell, este modelo es el único que aísla la comunicación como una dimensión distinta pero aparece como un subfactor en prácticamente todos los demás principios. Este elemento se relaciona con la capacidad de transmitir información clara, comprensible, persuasiva y bien organizada en beneficio de la organización (Campbell & Wiernik, 2015).

## **1.2. Formulación del problema**

### **General**

- ✓ ¿Existe una relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022?



## **Específicos**

- ✓ ¿Existe una relación entre las Condiciones de Ambiente de Trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022?
- ✓ ¿Existe una relación entre las Condiciones de Tiempo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022?
- ✓ ¿Existe una relación entre las Condiciones Sociales de trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **General**

- ✓ Determinar la relación entre las Condiciones Laborales con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.

#### **Específicos**

- ✓ Determinar la relación entre las Condiciones de Ambiente de Trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.
- ✓ Determinar la relación entre las Condiciones de Tiempo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.
- ✓ Determinar la relación entre las Condiciones Sociales de trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.

### **1.4. Hipótesis**

#### **General**

- ✓ Existe una relación entre las Condiciones Laborales con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.

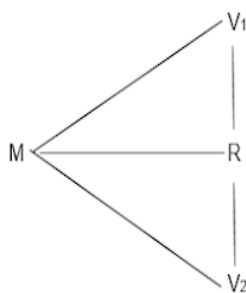
### **Específicos**

- ✓ Existe una relación entre las Condiciones de Ambiente de Trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.
- ✓ Existe una relación entre las Condiciones de Tiempo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.
- ✓ Existe una relación entre las Condiciones Sociales de trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC, 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Tipo de investigación:

La investigación presentó un diseño de tipo no experimental, a partir de no enfocarse en alterar ni manipular la realidad de las variables de investigación. Asimismo, el corte fue de tipo transversal, al tratarse de un recojo de información efectuado en un único momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).



M: Trabajadores

V1: Condiciones laborales

V2: Desempeño laboral

R: Relación entre ambas variables

El enfoque previsto fue cuantitativo ya que los resultados se analizan a nivel numérico y estadístico. Con base en los hallazgos de Hernández et al. (2014), este tipo de enfoque se utiliza en estudios de evidencia porque se basa en pasos ordenados y específicos para aceptar o rechazar hipótesis.

La investigación está en el nivel de correlación porque tiene como objetivo establecer un grado de conexión entre dos variables de investigación. Cabe señalar que según

Hernández et al. (2014) estos estudios apuntan únicamente a establecer asociación y no a explicar la causalidad de un objeto de estudio con otro.

Martínez, Tuya, Martínez, Pérez & Cánovas (2009) postulan los siguientes intervalos para interpretar los grados de correlación entre las variables estudiadas:

- 0 – 0,25: Escasa o nula
- 0,26-0,50: Débil
- 0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte
- 0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta

### **Población:**

La población incluye a todos los empleados de la empresa analizada. Cabe decir que el número de empleados en esta organización es de 25 personas. Hernández et al. (2014) afirman que la población se refiere a un subconjunto del universo donde se recopilan datos con cierto grado de representatividad.

### **Muestra:**

Según Otzen & Manterola (2017), la muestra tiene una representatividad que facilita la extrapolación y generalización de los resultados observados en relación a una población accesible. Se realizó un censo poblacional para determinar la muestra, ya que la población está conformada por un número reducido de empleados; pueden tenerse plenamente en cuenta en la recopilación de datos.

En la muestra censal se catalogan todas las unidades de investigación o análisis como parte de la muestra para ser consideradas población, población y muestra simultáneamente (Hernández et al., 2014).

Así, se seleccionaron 25 empleados de la empresa Gehrlicher Energy Perú SAC.

**Técnica:**

Desde el enfoque de investigación considerado (cuantitativo), existen técnicas dirigidas a este rasgo; Por ello, se eligió como técnica de recolección de información la investigación, considerada la técnica por excelencia en las ciencias sociales por su versatilidad, sencillez y objetividad (Hernández et al., 2014).

**Instrumento:**

Además, se eligió como instrumento de recogida de información el cuestionario, que es el más utilizado en la investigación social. Este tipo de herramienta consiste en un conjunto de preguntas o enunciados ajustados a las variables de estudio y consistentes con el problema reportado (Hernández et al., 2014).

**Procedimiento:**

En primer lugar, se buscó establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la empresa XX, para luego conocer las características, componentes o dimensiones esenciales del respectivo objeto de estudio y además realizar un análisis a nivel internacional, nacional, y nivel local, incluso.

Además, se operacionalizaron las variables de investigación, luego de lo cual se clasificaron en función de sus dimensiones e indicadores de acuerdo con la teoría derivada de las fuentes primarias.

En la construcción del instrumento se ha tenido en cuenta la evaluación del juicio de expertos y el análisis de la fiabilidad, de manera que su fiabilidad puede demostrarse mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que abarca los siguientes rangos:

Tabla 1.

*Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach*

	>.9 a .95 es excelente
	>.8 es bueno
Coeficiente Alfa de Cronbach	>.7 es aceptable
	>.6 es cuestionable
	>.5 es pobre
	<.5 es inaceptable

*Fuente:* Frías (2020).

Finalmente, se diseñó la herramienta utilizando una escala ordinal (Likert), con múltiples opciones considerando un nivel jerárquico.

Es importante recordar que el procedimiento de recolección de datos se realizó en contacto directo con el consentimiento de la organización.

### **Análisis de datos**

El proceso de análisis de datos se inició con el análisis de confiabilidad, el cual determinó el coeficiente alfa de Cronbach. Posteriormente, al agrupar los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta, teniendo en cuenta la ecuación de Baremos, se logró establecer tres intervalos que permiten conocer el nivel en el que se ubican las variables y dimensiones. Luego se realizó una prueba de normalidad para determinar la distribución de los resultados (normales o no normales) y seleccionar la prueba estadística ideal para el estudio. Como última fase de los resultados se planteó una fase de inferencia para comprobar las hipótesis planteadas inicialmente, lo que permitiría conocer la existencia de una relación entre las variables y las dimensiones.

**Aspectos éticos:**

En primer lugar, cabe señalar que el presente estudio se realizó de acuerdo con los lineamientos de la APA 7<sup>a</sup> edición, garantizando así la autoría y autenticidad de la bibliografía utilizada.

La investigación, a su vez, presentó resultados verosímiles recogidos a través del cuestionario, mientras que en el capítulo de anexos se presentarán las fotos en el momento en que la herramienta fue utilizada por los empleados de la empresa analizada. Finalmente, cabe recordar que se respeta el anonimato de los participantes de la investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Tabla 2.

*Análisis de confiabilidad*

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	25	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	25	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	25

Interpretación:

A partir del análisis de confiabilidad, fue posible demostrar que el instrumento aplicado presentó un valor Alfa de Cronbach igual a 0.825, lo que refiere a una confiabilidad muy alta.



## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

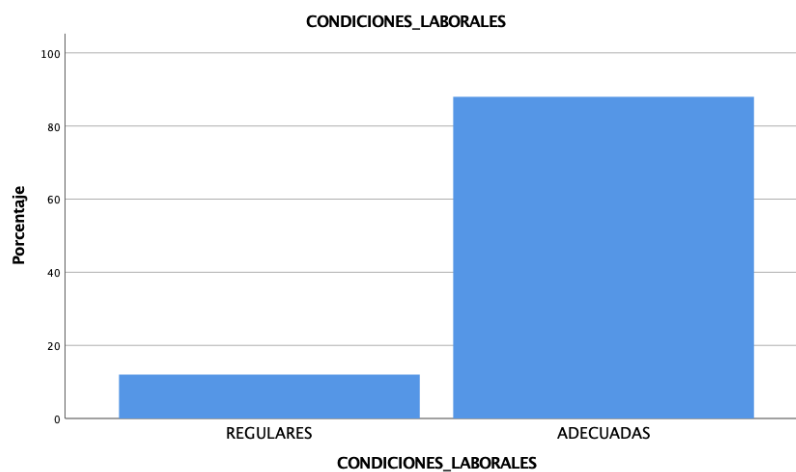
Tabla 3.

*Distribución de encuestados según Condiciones Laborales*

<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARES	3	12,0	12,0	12,0
	ADECUADAS	22	88,0	88,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 1.

*Distribución de encuestados según Condiciones Laborales*



Interpretación:

A partir de la percepción de los trabajadores encuestados, fue posible demostrar que las condiciones de trabajo son calificadas como adecuadas, representado por el 88% del total de la muestra, evaluando elementos como las condiciones ambientales de trabajo, condiciones de tiempo y condiciones sociales. A su vez, solo el 12 % calificó a esta variable como regular; mientras que ninguno la calificó como inadecuada.

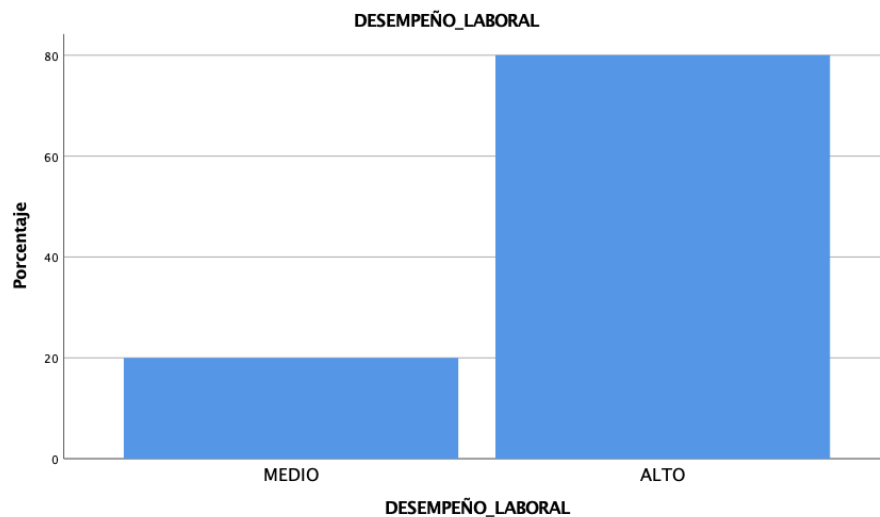
Tabla 4.

*Distribución de encuestados según Desempeño Laboral*

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	20,0	20,0	20,0
	ALTO	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 2.

*Distribución de encuestados según Desempeño Laboral*



Interpretación:

A partir de la percepción de los trabajadores encuestados, fue posible demostrar que su nivel de desempeño laboral fue calificado como alto, representado por el 80% del total de la muestra, evaluando elementos como el rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. A su vez, solo el 20 % calificó a esta variable como regular; mientras que ninguno la calificó como bajo.

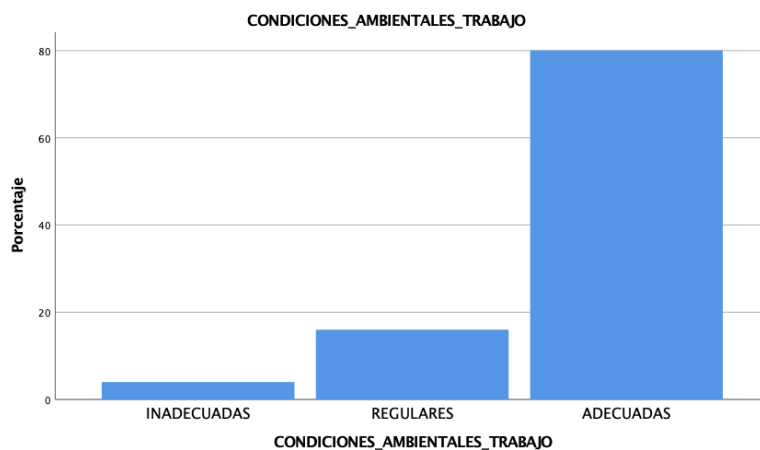
Tabla 5.

*Distribución de encuestados según Condiciones Ambientales de Trabajo*

<b>CONDICIONES AMBIENTALES TRABAJO</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADAS	1	4,0	4,0	4,0
	REGULARES	4	16,0	16,0	20,0
	ADECUADAS	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 3.

*Distribución de encuestados según Condiciones Ambientales de Trabajo*



Interpretación:

A partir de la percepción de los trabajadores encuestados, en relación a la primera dimensión de las condiciones laborales, fue posible demostrar que el nivel de las condiciones ambientales se encuentra en grado adecuado, representado por el 80% del total de la muestra, evaluando puntos como la iluminación, temperatura y ruido. A su vez, solo el 16% calificó a esta dimensión como regular; mientras que el 4% la calificó como inadecuada.

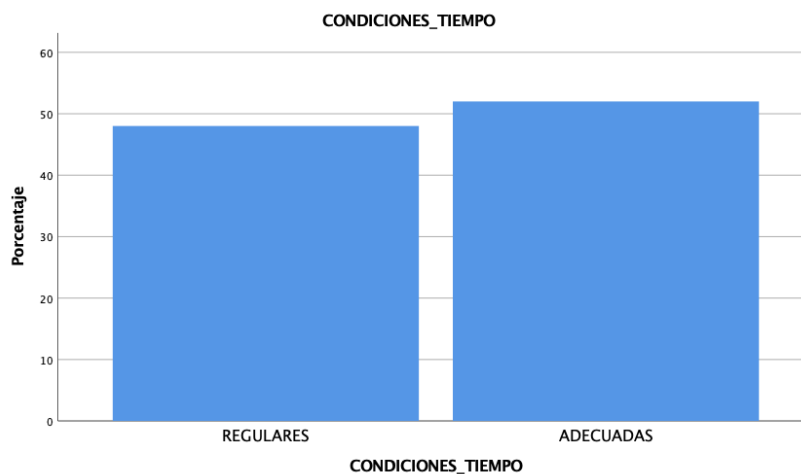
Tabla 6.

*Distribución de encuestados según Condiciones de Tiempo*

<b>CONDICIONES TIEMPO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARES	12	48,0	48,0	48,0
	ADECUADAS	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 4.

*Distribución de encuestados según Condiciones de Tiempo*



Interpretación:

A partir de la percepción de los trabajadores encuestados, en relación a la segunda dimensión de las condiciones laborales, fue posible demostrar que el nivel de las condiciones de tiempo se encuentra en grado adecuado, representado por el 52% del total de la muestra, evaluando puntos como la jornada de trabajo, horas extras y los periodos de descanso. A su vez, solo el 48% calificó a esta dimensión como regular; mientras que ninguno la calificó como inadecuada.

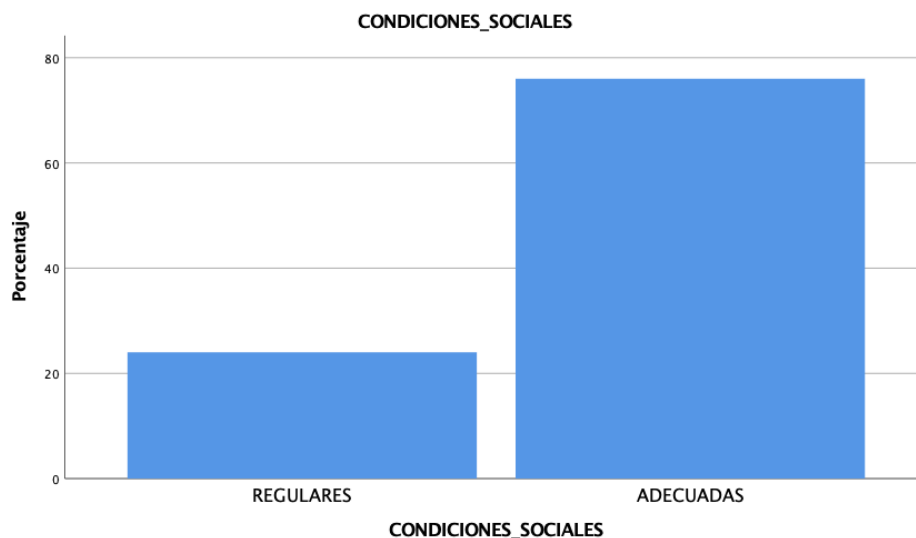
Tabla 7.

*Distribución de encuestados según Condiciones Sociales*

<b>CONDICIONES SOCIALES</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARES	6	24,0	24,0	24,0
	ADECUADAS	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 5.

*Distribución de encuestados según Condiciones Sociales*



Interpretación:

A partir de la percepción de los trabajadores encuestados, en relación a la tercera dimensión de las condiciones laborales, fue posible demostrar que el nivel de las condiciones sociales se encuentra en grado adecuado, representado por el 76% del total de la muestra, evaluando puntos como la relación con el jefe y con los compañeros. A su vez, solo el 24% calificó a esta dimensión como regular; mientras que ninguno la calificó como inadecuada.

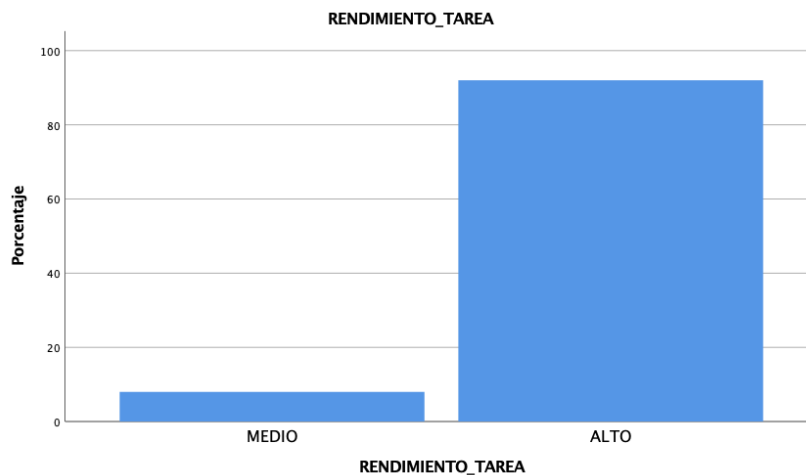
Tabla 8.

*Distribución de encuestados según Rendimiento de la Tarea*

<b>RENDIMIENTO_TAREA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	2	8,0	8,0	8,0
	ALTO	23	92,0	92,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 6.

*Distribución de encuestados según Rendimiento de la Tarea*



Interpretación:

De acuerdo con la percepción de los colaboradores encuestados, en relación a la primera dimensión del Desempeño Laboral, fue posible demostrar que el nivel de su rendimiento de la tarea fue alto, representado por el 92% del total de la muestra, evaluando puntos como el esfuerzo necesario, creatividad, proactividad, enfoque, conocimiento actualizado y la búsqueda de desafíos. A su vez, solo el 8% calificó a esta dimensión como regular; mientras que ninguno la calificó como bajo.

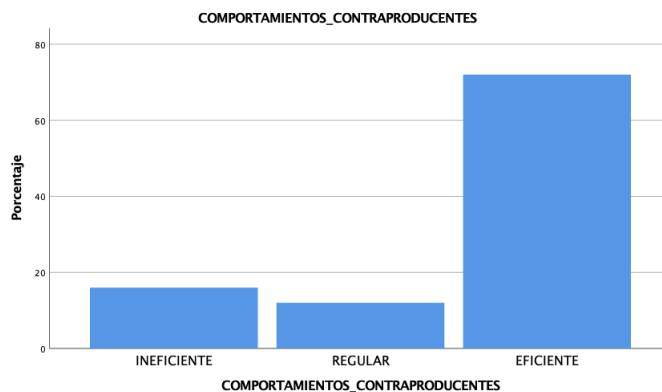
Tabla 9.

*Distribución de encuestados según Comportamientos Contraproducentes*

<b>COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	INEFICIENTE	4	16,0	16,0	16,0
	REGULAR	3	12,0	12,0	28,0
	EFICIENTE	18	72,0	72,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 7.

*Distribución de encuestados según Comportamientos Contraproducentes*



**Interpretación:**

De acuerdo con la percepción de los colaboradores encuestados, en relación a la segunda dimensión del Desempeño Laboral, fue posible demostrar que el manejo de los comportamientos contraproducentes se desarrolla de forma eficiente, representado por el 72% del total de la muestra, evaluando puntos como el manejo de inconvenientes y la negatividad ante posibles situaciones. A su vez, solo el 12% calificó a esta dimensión como regular; mientras que el 16% la calificó como ineficiente.

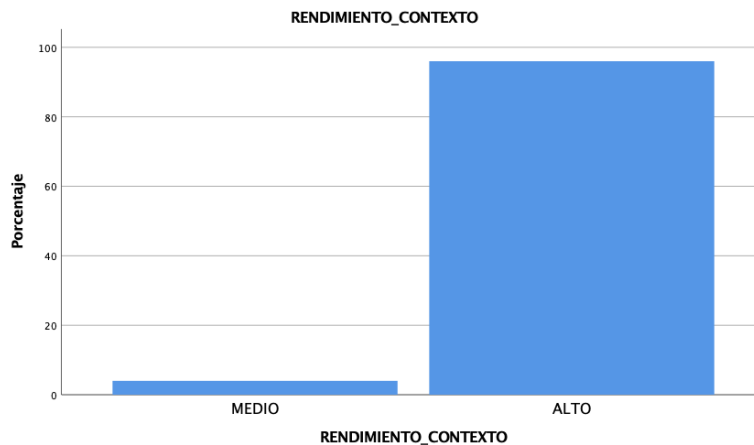
Tabla 10.

*Distribución de encuestados según Rendimiento en el contexto*

<b>RENDIMIENTO_CONTEXTO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	1	4,0	4,0	4,0
	ALTO	24	96,0	96,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 8.

Distribución de encuestados según Rendimiento en el contexto



Interpretación:

De acuerdo con la percepción de los colaboradores encuestados, en relación a la tercera dimensión del Desempeño Laboral, fue posible demostrar que el nivel de su rendimiento en el contexto fue alto, representado por el 96% del total de la muestra, evaluando puntos como la planificación, las habilidades actualizadas que poseen y su nivel de participación. A su vez, solo el 4% calificó a esta dimensión como regular; mientras que ninguno la calificó como bajo.



## PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 11.

*Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONDICIONES LABORALES	,521	25	,000	,384	25	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,488	25	,000	,493	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Se realizó una prueba de normalidad para determinar cuál es prueba estadística más acorde a las características de la investigación. Se consideró la prueba Shapiro-Wilk, debido a que la muestra no supera los 50 elementos. Es así que, a partir del valor de significancia igual a 0.000, fue posible afirmar que la distribución de los resultados es de tipo no normal, por lo que lo adecuado corresponde a seleccionar una prueba no paramétrica para la correlación de hipótesis.

## ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 12.

*Prueba de hipótesis general*

### Correlaciones

		CONDICION		
		ES_LABORA	DESEMPEÑO	
		LES	LABORAL	
Rho de Spearman	CONDICIONES_LABO RALES	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	DESEMPEÑO_LABOR AL	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Interpretación:

Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para investigaciones que buscan identificar una relación entre variables, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.00, por lo que al ser menor al margen de error (0.05), es posible aceptar la hipótesis general del investigador. Es así que las Condiciones Laborales se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. A su vez, el coeficiente de correlación obtenido fue de **0.739**, evidenciando una relación positiva fuerte entre variables.

Tabla 13.

*Prueba de hipótesis específica 1*

### Correlaciones

				CONDICIONES_A MBIENTALES_TR DESEMPEÑO	
				ABAJO	LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES_AMBIE NTALES_TRABAJO	Coeficiente	de	1,000	,757**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		25	25
	DESEMPEÑO_LABOR AL	Coeficiente	de	,757**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		25	25

Interpretación:

Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para investigaciones que buscan identificar una relación entre variables, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.00, por lo que al ser menor al margen de error (0.05), es posible aceptar la hipótesis específica 1. Es así que las Condiciones Ambientales de Trabajo se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. A su vez, el coeficiente de correlación obtenido fue de **0.757**, evidenciando una relación positiva fuerte entre ambos elementos.

Tabla 14.

*Prueba de hipótesis específica 2*

### Correlaciones

			CONDICION ES TIEMPO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES_TIEM PO	Coeficiente de correlación	1,000	,120
		Sig. (bilateral)	.	,567
		N	25	25
	DESEMPEÑO_LABO RAL	Coeficiente de correlación	,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,567	.
		N	25	25

**Interpretación:**

Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para investigaciones que buscan identificar una relación entre variables, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.567, por lo que al ser mayor al margen de error (0.05), es posible rechazar la hipótesis específica 2. Es así que las Condiciones de tiempo de Trabajo no se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada.

Tabla 15.

*Prueba de hipótesis específica 3*

		<b>Correlaciones</b>	
		CONDICIONES SOCIALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES SOCIALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,421*
		N	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,421*
		Sig. (bilateral)	,036
		N	25

Interpretación:

Finalmente, al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para investigaciones que buscan identificar una relación entre variables, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.036, por lo que al ser menor al margen de error (0.05), es posible aceptar la hipótesis específica 3. Es así que las Condiciones Sociales de Trabajo se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. A su vez, el coeficiente de correlación obtenido fue de **0.421**, evidenciando una relación positiva débil entre ambos elementos.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

A partir de los hallazgos de la investigación, fue posible de mostrar que Condiciones Laborales se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. A su vez, el coeficiente de correlación obtenido fue de **0.739**, lo que supuso una correlación positiva de nivel fuerte. En contraposición a lo mencionado, investigaciones como las de Escalante & Zapatel (2018) y Vallenas (2019) demostraron que en efecto, ambas variables guardan relación; sin embargo el nivel de ello refiere principalmente al perfil de los trabajadores y en ocasiones al propio objeto social de la empresa. Como prueba de ello se evidenció coeficientes de nivel positivo débil como 0.303 en el primer estudio y 0.274 para el segundo. En línea con lo narrado, Coello (2018) detalla que, en la actualidad, el plano intrínseco ha tomado mayor prevalencia en la percepción de los propios colaboradores en relación a como conciben la idea de contar con condiciones laborales dignas en favor de su desempeño, abordando puntos como la propia valoración y significado del trabajo, las comunicaciones interpersonales y las relaciones con superiores. Asimismo, Jasso et Al. (2018) mencionan que la actualidad existe una imperante necesidad de atender los requerimientos de los colaboradores en favor de su bienestar, resultando plausible el otorgarles ciertos detalles en función a su propia satisfacción, detallando que esto no debe suponer necesariamente cifras significativas, ya que resulta posible motivarlos con pequeñas acciones como permitirles ciertos descansos, proveerles de servicios básicos como café o incluso, mantener música asociada a un estado de ánimo positivo.

Continuando con lo expuesto, en relación a la hipótesis específica 1, al aplicar la prueba Rho de Spearman, fue posible demotrar que las Condiciones Ambientales de Trabajo

se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. A su vez, el coeficiente de correlación obtenido fue de **0.757**, evidenciando una relación positiva fuerte entre ambos elementos. Al realizar un contraste de dicho dato con estudios previos, se destaca la similitud con lo hallado por Álvarez (2021), en donde al analizar la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, demostró que existe una relación entre las condiciones ambientales como la iluminación, temperatura y ruido; no obstante, dicha vinculación fue de nivel débil. Ello puede ser explicado por la priorización que los trabajadores de la empresa analizada le otorgan a dichos puntos, siendo más relevantes para el desarrollo de sus funciones, a partir de tratarse de trabajos que requieren un esfuerzo físico. Asimismo, Ortega et Al. (2017) detallan que, si bien es cierto el trabajo resulta transversal frente a la vida de un individuo, esto puede convertirse en un agente de riesgo que atenta contra la integridad del mismo, por lo que resulta necesario que las compañías direccionen sus esfuerzos hacia la prevención de accidentes y apunten a contar con sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, enfatizando en el uso de elementos de protección personal (EPP).

Respecto a la hipótesis específica 2, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.567, por lo que se rechazó dicha premisa. Es así que las Condiciones de tiempo de Trabajo no se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. Tal afirmación puede ser explicada a partir de la relevancia o injerencia que los propios colaboradores consideran que poseen puntos como las jornadas de trabajo y horas extra, debido a que probablemente, conciben estos elementos como una oportunidad para generar mayores ingresos mensuales, por lo que podría resultar una motivación adicional. En contraposición a lo mencionado, Álvarez (2021) sí evidencia una correlación positiva muy fuerte entre ambos elementos (0.468), demostrando que estas condiciones no resultan innegociables de acuerdo con la posición de cada colaborador.

Finalmente, al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman fue posible aceptar la hipótesis específica 3, por lo que las Condiciones Sociales de Trabajo se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada, alcanzando un coeficiente de correlación igual a **0.421**, evidenciando una relación positiva débil entre ambos elementos. En línea con ello, Álvarez (2021), a diferencia de los resultados narrados, evidenció que la relación entre estos puntos es la más fuerte, alcanzando un valor Rho igual a (0.588), lo que podría ser explicado por las funciones que desarrollan dichos colaboradores, en donde resulta necesaria una mayor interacción entre pares, y una prevalencia del aspecto emocional o cognitivo durante sus funciones. En línea con ello, Pozo & Olano (2018) establecen que el ámbito social ha girado entorno a elementos como la vulnerabilidad individual, las exigencias psicológicas, la inseguridad, la inestabilidad y el propio estima.

### **Conclusiones**

**Primera:** Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.00, por lo que al ser menor al margen de error (0.05), es posible aceptar la hipótesis general del investigador. Es así que las Condiciones Laborales se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada en un nivel positivo fuerte (**0.739**). De tal forma, ante mejores condiciones laborales, el desempeño laboral será mejor en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC.

**Segunda:** Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.00, por lo que al ser menor al margen de error (0.05), es posible aceptar la hipótesis específica 1. Es así que las Condiciones Ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada en un



nivel positivo fuerte (**0.757**). De tal forma, ante mejores condiciones de ambiente de trabajo, el desempeño laboral será mejor en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC.

**Tercera:** Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.567, por lo que al ser mayor al margen de error (0.05), es posible rechazar la hipótesis específica 2. Es así que las Condiciones de Tiempo de trabajo no se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada. De tal forma, ante mejores condiciones de tiempo, no necesariamente supone un mejor desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC.

**Cuarto:** Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, fue posible obtener un valor de significancia igual a 0.036, por lo que al ser menor al margen de error (0.05), es posible aceptar la hipótesis específica 3. Es así que las Condiciones Sociales de trabajo se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral en la empresa analizada en un nivel positivo débil (**0.421**). De tal forma, ante mejores condiciones sociales de trabajo, el desempeño laboral será mejor en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC.

## REFERENCIAS

- Alvarado, D., Huamán, L., & Palacios, K. (2018). *Condiciones De Trabajo Relacionado Con El Desempeño Laboral De Los Profesionales Asistenciales De Enfermería De Una Clinica*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones\\_AlvaradoCamones\\_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_AlvaradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, C. (2021). *Condiciones Ambientales Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De José Leonardo Ortiz*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9316/%C3%81lvarez%20Saavedra%2C%20Carlos%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barzola, L., & Huamán, M. (2020). *Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid España: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Revista SIGNOS*, 41-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. New York EE. UU: Employee Selection.
- CEPAL, & OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en*. Santiago: CEPAL. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional (3ra edición)*. Madrid: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos Décima Edición*. Ciudad de México: McGrawHill.

- Coello, V. (2016). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13659/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
- Frías, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, A., & Malagón, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 55-76. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/abra/v41n63/2215-2997-abra-41-63-55.pdf>
- Gutiérrez, D. (2021). *Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal obrero del área de cosecha en la empresa Agroberrries Perú S.A.C.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7125>
- Hacker, W. . (1994). *Action theory and occupational psychology*. Alemania: Ther German Journal of Psychology.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición*. México DF: McGrawHill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jasso, E., González, A., & Zuñiga, L. (2018). Relación entre productividad y condiciones de bienestar laboral en mecánicos automotrices. *Revista de Educación y Desarrollo*, 57-66. Obtenido de [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/45/45\\_Jasso.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Jasso.pdf)
- Jiménez, D. (2012). La Informalidad Laboral En América Latina: ¿Explicación Estructuralista O Institucionalista? *Cuadernos de Economía*, 113-143. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2821/282125048006.pdf>

- Martínez, M., & Reyes, M. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. Obtenido de <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El Coeficiente De Correlacion De Los Rangos De Spearman Caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Montoya, C., Méndez, J., & Boyero, M. (2017). Trabajo Digno Y Decente: Una Mirada Desde La Oit Para La Generación De Indicadores Para Las Pyme Mexicanas Y Colombianas. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 84-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Buenos Aires: OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_249892/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_249892/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Normas internacionales del trabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/americas/temas/normas-internacionales-del-trabajo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Trabajo decente en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang--es/index.htm>
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232. Obtenido de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract)

Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Robbins S. (2004). “Comportamiento organizacional” (pp.3-35). México. Pearson Education.

Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 195-210.

Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Nueva Sociedad*, 32-49. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/321275093\\_Panorama\\_de\\_las\\_condiciones\\_de\\_trabajo\\_en\\_America\\_Latina](https://www.researchgate.net/publication/321275093_Panorama_de_las_condiciones_de_trabajo_en_America_Latina)

**ANEXOS**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
Problema general	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: CONDICIONES LABORALES</b>	<b>Tipo de investigación</b>
¿Existe una relación entre las Condiciones Laborales con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022?	Determinar la relación entre las Condiciones Laborales con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	Existe una relación entre las Condiciones Laborales con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	<b>Dimensiones</b>	Enfoque: Cuantitativo
			<b>CONDICIONES DE AMBIENTE DE TRABAJO</b>	Diseño No experimental
				Corte: Transversal
				<b>CONDICIONES DE TIEMPO</b>
¿Existe una relación entre las Condiciones de Ambiente de Trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022?	Determinar la relación entre las Condiciones de Ambiente de Trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	Existe una relación entre las Condiciones de Ambiente de Trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	<b>CONDICIONES SOCIALES</b>	
			<b>Variable 2: TOMA DE DECISIONES</b>	25 trabajadores
			<b>Dimensiones</b>	<b>Muestra</b>
			<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	
¿Existe una relación entre las Condiciones de Tiempo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022?	Determinar la relación entre las Condiciones de Tiempo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	Existe una relación entre las Condiciones de Tiempo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	<b>DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>
				Técnica: Encuesta
¿Existe una relación entre las Condiciones Sociales de trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022?	Determinar la relación entre las Condiciones Sociales de trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	Existe una relación entre las Condiciones Sociales de trabajo con el Desempeño laboral en la empresa Gehrlicher Energy Peru SAC, 2022.	<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>	Instrumento: Cuestionario
				<b>Análisis de datos</b>

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N PREGUNTA
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	ILUMINACIÓN	1
		TEMPERATURA	2
			3
		RUIDO	4
	CONDICIONES DE TIEMPO	JORNADA DE TRABAJO	5
			6
		HORAS EXTRAS	7
		PERIODO DE DESCANSO	8
	CONDICIONES SOCIALES	RELACIÓN CON EL JEFE	9
			10
		RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS	11
			12
DESEMPEÑO LABORAL	RENDIMIENTO DE LA TAREA	ESFUERZO NECESARIO	13
		CREATIVIDAD	14
		PROACTIVIDAD	15
		ENFOQUE	16
		CONOCIMIENTO ACTUALIZADO	17
		BÚSQUEDA DE DESAFÍOS	18
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	MANEJO DE INCONVENIENTES	19
			20
		NEGATIVIDAD	21
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	PLANIFICACIÓN	22
		HABILIDADES ACTUALIZADAS	23
		PARTICIPACIÓN	24

## CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

		1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
1	Considero que la iluminación en mi centro de labores es la adecuada.					
2	Considero que la temperatura dentro de mi centro de labores es la adecuada.					
3	La ropa que utilizo dentro de mis centros laborales es la apropiada de acuerdo con la temperatura.					
4	Considero que el ruido no representa una incomodidad para desarrollar mis actividades en mi centro laboral.					
5	La jornada laboral de 8 horas se cumple de manera constante en la organización.					
6	Me encuentro satisfecho con mi horario de trabajo.					
7	No me siento presionado por mi jefe para realizar horas extras.					
8	Se respetan los periodos de descanso en la organización donde laboro.					
9	Mis opiniones son tomadas en cuenta por mi jefe.					
10	Tengo una relación estrecha con mi jefe.					
11	Considero que la comunicación con mis compañeros de trabajo es la adecuada.					
12	Me siento satisfecho trabajando en equipo.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
13	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
14	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
15	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
16	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
17	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
18	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
19	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
20	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
21	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
22	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
23	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
24	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
25	Participé activamente de las reuniones laborales					



## REGISTRO FOTOGRÁFICO

