

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

Entorno laboral y su influencia en el desempeño de los
trabajadores de la municipalidad distrital de Namora año 2021.

Para obtener el Grado Académico de Título Profesional de

TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

Presentado por

BACHILLER: FRANCIS AUGUSTO HURTADO IPARRAGUIRRE

ASESOR: ELMER RODRÍGUEZ OLAZO

CAJAMARCA - PERÚ

2023

CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL ASESOR

Señor:

Dr. Juan Estenio Morillo Araujo.

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.

Universidad Nacional de Cajamarca.

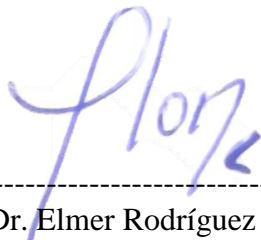
Presente:

Previo un atento saludo, por intermedio de la presente y en mi condición de Asesor de Tesis doy mi **CONFORMIDAD** a la tesis titulada: **“ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA AÑO 2021”** por cumplir con todos los procedimientos metodológicos y por su importante aporte al conocimiento científico, presentado por el Bachiller: **Francis Augusto Hurtado Iparraguirre** de la Escuela Profesional de Economía.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente y reiterándole mis cordiales saludos quedo de Ud.

Atentamente.

Cajamarca, noviembre del 2023



Dr. Elmer Rodríguez Olazo
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CECA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la Ciudad de Cajamarca, siendo las 6:30pm del día 27 de junio de 2023 reunidos en el ambiente 1m-104 de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, los Integrantes del Jurado Evaluador de la Tesis designados mediante **Resolución N° 049 – 2023 -F-CECA-UNC** conforme a lo siguiente:

Presidente: Dra. Janeth Nacarino Díaz

Secretario: Eco. Luis Becerra Jáuregui

Vocal: Mcs. Renato Vigo Valera

Asesor: Dr. Elmer Rodríguez Olazo

Con el objeto de ESCUCHAR LA SUSTENTACION Y CALIFICAR la Tesis intitulada:

ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA AÑO 2021

Desarrollada por el Bachiller Francis Augusto Hurtado Iparraguirre dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Escuchada la sustentación, comentarios, observaciones y respuestas a las preguntas formuladas, SE ACORDO: aprobar con la nota de dieciséis.

Siendo las 19:00 horas de la misma fecha, se da por concluido el Acto de Sustentación, firmando la presente, los integrantes del Jurado Evaluador.

.....
Nombre: Dr. Elmer Rodríguez Olazo
ASESOR

.....
Nombre: Luis Becerra Jáuregui
SECRETARIO

.....
Nombre: Dra. Janeth Nacarino Díaz
PRESIDENTE DEL JURADO

.....
Nombre: Mcs. Renato Vigo Valera
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

DECLARACION JURADA DE NO INCURRIR EN AGRAVIO DE DERECHOS DE AUTOR ESTABLECIDOS EN LAS NORMAS VIGENTES.

Yo, FRANCIS AUGUSTO HURTADO IPARRAGUIRRE, identificado con DNI N° 70101213 domiciliado en Av. Tupac Amaru 367, distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca y departamento de Cajamarca. Autor de la Tesis titulada: **“ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA AÑO 2021”**, declaro bajo juramento de no incurrir en agravio de derechos de autor establecidas en las normas vigentes, en concordancia con el artículo 08° de la Constitución Política del Perú 1993 y la Ley sobre Derechos de Autor Decreto Legislativo N° 822.

Esta declaración se formula en cumplimiento del artículo 85° del Reglamento de Grados y Títulos de la EAPE-F-CECA-UNC.



Francis Augusto Hurtado Iparraguirre

DNI N° 70101213



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Norte de la Universidad Peruana
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y ADMINISTRATIVAS**
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL	Economía
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Bach. Francis Augusto Hurtado Iparraguirre
TÍTULO	"ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA AÑO 2021"
DOCENTE EVALUADOR	Dr. Elmer Rodríguez Olano
PORCENTAJE DE SIMILITUD	12%


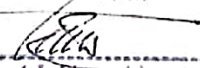
Observación:

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio Ouriginal – URKUND en cumplimiento de la Directiva N° 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de la misma aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N° 035-2021-F-CECA-UNC, a las que me remito en caso necesario.

CONCLUSIÓN: La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

OBSERVACIONES: Ninguna.

Cajamarca 05 de enero 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CECA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dr. Juan José J. Vera Abanto
DIRECTOR

CC. Archivo

DEDICATORIA

A mis padres por darme la existencia a quienes debo todo mi progreso, por su amor y apoyo en todo momento de mi vida.

El tesista

AGRADECIMIENTO

A todos mis compañeros y profesores de la Escuela de Economía quienes fueron fraternos con mi persona y a quienes admiro y respeto.

El tesista

RESUMEN

El presente estudio se realizó en función de la aplicación y contrastación de la teoría económica con la realidad de la Municipalidad Distrital de Namora, con el objetivo de analizar la relación entre las variables entorno y desempeño laboral en la Municipalidad. Apoyando la investigación en los conocimientos adquiridos en mi desarrollo como economista y el apoyo del respaldo teórico encontrado.

En la presente investigación se desagregaron las dos variables, entorno y desempeño laboral, en sus dimensiones para posteriormente poder realizar unas encuestas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora, a fin de poder obtener los datos para poder determinar la correlación entre las dimensiones y posteriormente las dos variables de estudio.

Consideramos la presente investigación de gran apoyo para posteriores trabajos, por ser una investigación muy práctica y adaptable a otros estudios. Ya que se encuentra aplicando interpretaciones y herramientas estadísticas para poder determinar nuestro objetivo general.

Palabras claves: Entorno laboral, Desempeño Laboral, Municipalidad Distrital de Namora.

ABSTRACT

The present study was carried out based on the application and contrast of economic theory with the reality of the District Municipality of Namora, with the objective of analyzing the relationship between the environment variables and work performance in the Municipality. Supporting the research on the knowledge acquired in my development as an economist and the support of the theoretical support found.

In the present investigation, the two variables, environment and work performance, were disaggregated into their dimensions in order to later carry out surveys to the employees of the Namora District Municipality, in order to obtain the data to determine the correlation between the dimensions and subsequently the two study variables.

We consider this research to be of great support for subsequent work, as it is a very practical research and adaptable to other studies. Since it is applying interpretations and statistical tools to determine our general objective.

Keywords: Work environment, Work Performance, Namora District Municipality.

Contenido

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICO	9
1.1. Situación problemática.....	9
1.2. Formulación del problema.....	10
1.2.1. Problema general.	11
1.2.2. Problemas auxiliares.....	11
1.3. Justificación	11
1.3.1. Justificación teórico-científica.	11
1.3.2. Justificación técnica-práctica.....	12
1.3.3. Justificación institucional y académico.....	12
1.3.4. Justificación personal.....	12
1.4. Delimitación del problema: espacio - temporal	13
1.5. Limitaciones del estudio	13
1.6. Objetivos de la investigación.....	14
1.6.1. Objetivo general.	14
1.6.2. Objetivos específicos.....	14
1.7. Hipótesis y variables	14
1.7.1. Hipótesis general.	15
1.7.2. Hipótesis específicas.	15
1.7.3. Variables que determinan el modelo de contrastación de la hipótesis.....	16
1.7.4. Matriz de Operacionalización de variables.....	17
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación A nivel internacional.....	19
2.1.1. A Nivel Internacional.	19
2.1.2. A Nivel Nacional.	21
2.1.3. A Nivel Local.....	25
2.2. Bases teóricas.	26
2.2.1. El entorno laboral.....	26
2.2.1.1. Dimensiones del entorno laboral.....	30
2.2.2. Desempeño laboral.....	38
2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral.....	42
2.3. Definición de términos básicos.....	50
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	52

3.1.	Métodos de investigación	52
3.2.	Diseño de la investigación.....	53
3.3.	Población, Muestra, unidad de análisis, unidad de observación	53
3.4.	Métodos particulares de investigación	54
3.5.	Técnicas e instrumentos de recopilación de información	54
3.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la investigación	55
3.7.	Equipos, materiales e insumos	59
3.8.	Matriz de consistencia metodológica	60
CAPITULO IV. CONSIDERACIONES GENERALES DEL DISTRITO Y LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA.		62
4.1.	Caracterización del territorio	62
4.2.	Ubicación.....	62
4.3.	Población.....	63
4.4.	Índice de Desarrollo Humano del distrito de Namora	64
4.5.	Principales actividades económicas del distrito de Namora	65
4.6.	Reporte de indicadores sociales del distrito de Namora	66
4.7.	Municipalidad Distrital de Namora.....	67
4.9.	Visión de la Municipalidad Distrital de Namora	68
4.10.	Valores de la Municipalidad Distrital de Namora.....	68
CAPITULO V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		69
5.1.	Análisis de resultados para la variable Entorno laboral.....	69
5.1.1.	Situación de la dimensión realización personal.	69
5.1.2.	Situación de la dimensión involucramiento laboral.	70
5.1.3.	Situación de la dimensión supervisión	71
5.1.4.	Situación de la dimensión comunicación.....	72
Interpretación:.....		73
5.1.5.	Situación en la dimensión condiciones laborales.....	73
Interpretación:.....		74
5.2.	Análisis de resultados para la variable Desempeño Laboral	74
5.2.1.	Situación en la dimensión motivación.	74
5.2.2.	Situación en la dimensión responsabilidad.....	75
5.2.3.	Situación en la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo.....	76
5.2.4.	Situación en la dimensión formación y desarrollo profesional.....	77
5.3.	Análisis conjunto de las variables de estudio.....	78
5.4.	Contrastación estadística de las hipótesis de investigación.....	80
5.4.1.	Contrastación de la hipótesis general y específica.	81
VI. CAPITULO VI. DISCUSION DE RESULTADOS.....		83
VII. CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA.....		90

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
APENDICE	99
ANEXO I	106

INTRODUCCIÓN

El fundamento de la tesis fue analizar la relación entre las variables entorno y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Namora. Por consiguiente, para el desenvolvimiento de la investigación, se toma como muestra de 12 colaboradores. La investigación tuvo un nivel aplicado de tipo descriptivo cuantitativo, el método utilizado fue el analítico, de forma transversal y no experimental de modo que permitió estudiar en profundidad las variables y sus dimensiones, el instrumento para la provisión de los datos fue el cuestionario estructurado. En el estudio, el entorno laboral se relaciona significativamente y en un nivel alto con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora con un valor del estadístico de Pearson igual a 0.416 señalando que dicha relación es positiva.

Palabra clave: Entorno laboral, desempeño laboral.

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICO

1.1. Situación problemática

La evolución de la sociedad y las organizaciones han generado cambios y prioridades en la forma de trabajo y la gestión en las entidades públicas; uno de estos cambios se refiere a la gestión del recurso humano, los colaboradores, los cuales son de importancia vital en brindar el servicio público y su adecuado aprovechamiento muchas veces marcan la diferencia y generan mejor condición de competitividad.

Los colaboradores ofrecen conocimientos y destrezas, pero para que puedan ser aprovechados óptimamente por las entidades públicas, las cuales deben dotarle de un adecuado entorno organizacional y de los medios que permitan un adecuado desenvolvimiento.

El entorno laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo. Que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

El desarrollo de un buen entorno laboral permite a los integrantes de la institución ciertas conductas e inhiben otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite.

En este escenario tenemos a la Municipalidad Distrital de Namora como una

entidad pública, la cual pese a tener una misión y visión bien definida, sus integrantes, no presentan óptimos grados de integración, participación, capacitación y por consiguiente los entornos de trabajo difieren uno del otro; el lenguaje, los símbolos, los ritos, las creencias, los valores y las doctrinas, son totalmente distintas.

Un verdadero desarrollo del entorno laboral permitiría crear un punto de equilibrio en las actividades humanas y el ambiente laboral, a través de instrumentos que estimulen y viabilicen el desempeño de los trabajadores.

Partiendo de estas afirmaciones la investigación pretende orientar, fundamentar y sustentar nuestra investigación, destacando la importancia de este elemento organizacional como vehículo que conducen a la organización hacia un mejor servicio público, cuya finalidad sea la de destacar la importancia del entorno laboral como factores determinantes en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, entidad pública que promueve el desarrollo integral de su jurisdicción; por ende se espera que los resultados del presente estudio permita lograr resultados positivos en la institución a fin de lograr un equilibrio organizacional en la que puedan interactuar los grupos de referencia que la integran de manera armonizada y comprometidos con los mismos ideales.

1.2. Formulación del problema

La Municipalidad Distrital de Namora, como parte del Sistema de Gobiernos Locales, promueve las mejoras del desempeño de sus funciones laborales y profesionales de los servidores públicos, para poder fortalecer y mejorar sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, cuyo propósito es impulsar el desarrollo local.

La realidad de la municipalidad de Namora como un gobierno local muestra que existen factores específicos respecto a su entorno laboral y el desempeño de sus

colaboradores, con sus características propias basadas en la forma de organización, su nivel de integración, comunicación y su estructura funcional para lo cual sus integrantes tienen percepciones respecto a los aspectos tratados en la investigación, en tal sentido se plantea:

1.2.1. Problema general.

¿Se presenta relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?

1.2.2. Problemas auxiliares.

¿La dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?

¿La dimensión involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?

¿La dimensión supervisión se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?

¿La dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?

¿La dimensión condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórico-científica.

Esta investigación se llevó a cabo para verificar de qué manera incide la aplicación de las teorías de la economía del recurso humano en la calidad de brindar

un servicio público local; a partir de las teorías y enfoques sobre las variables en estudio, también se espera encontrar nuevas explicaciones que complementen los estudios realizados; además dicho trabajo será fuente de investigación para otros trabajos de investigación sobre el tema.

La tesis propone una metodología científica basada en la descripción de la realidad de modo que se puedan identificar qué aspectos se deben mejorar, de modo que permitirá fortalecer en las organizaciones públicas a través de estrategias de formación y evaluación de desempeño permanente de la labor gerencial, buscando potenciar y aprovechar el recurso humano.

1.3.2. Justificación técnica-práctica.

La importancia de brindar un buen servicio o atención a la población radica en que la competencia es cada vez mayor, los servicios ofertados son cada vez mayores, los ciudadanos son cada vez más exigentes y requieren de mejores servicios públicos brindados por su gobierno local, sino también buena atención; un ciudadano insatisfecho genera el incumplimiento de fines para un gobierno local. Por lo que con esta investigación se pretende mejorar el servicio público de la Municipalidad distrital de Namora.

1.3.3. Justificación institucional y académico.

Esta investigación es de utilidad para la institución ya que el contenido es de gran importancia para la sociedad y sobre todo para los gobiernos locales cuyo servicio genera expectativas, y además esta investigación puede servir como referencia para ver cómo y de qué la aplicación de las teorías de la gestión del recurso humano. Con esta investigación la Universidad Nacional de Cajamarca puede tener información necesaria para poder realizar trabajos de investigación.

1.3.4. Justificación personal.

El desarrollo de la tesis es un anhelo donde se aplicó los conocimientos adquiridos en mi formación como economista, ya que me permite aplicar las teorías sobre la realidad local y poder contrastar los resultados y validar las hipótesis planteadas; de igual modo considero que servirá como base para los alumnos de la Escuela de economía, para que puedan realizar estudios a partir de este, resolviendo problemáticas y teniendo una visión más alta para contribuir a la sociedad mediante la aplicación de conocimientos adquiridos y también ayudará a las entidades públicas a revalorar la importancia del recurso humano considerado como servidor público.

1.4. Delimitación del problema: espacio - temporal

Delimitación Geográfica:

La investigación se elaborará en la Municipalidad Distrital de Namora

Delimitación Temporal:

Esta investigación se realizará el horizonte temporal correspondiente al año 2021.

1.5. Limitaciones del estudio

Debido a que esta investigación se realizara en una entidad pública, una de las limitaciones es la falta de acceso a la información ya que los funcionarios de la Municipalidad consideran en algunos casos que la información que se solicitará es de confidencialidad para la institución.

De igual modo los colaboradores al responder las preguntas en el recojo de información pueden otorgar apreciaciones con margen de error dado que por diversos motivos pueden ocultar o tergiversar las respuestas.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.

1.6.2. Objetivos específicos.

- a. Determinar como la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- b. Determinar como la dimensión involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- c. Determinar como la dimensión supervisión se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- d. Determinar como la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- e. Determinar como la dimensión condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.

1.7. Hipótesis y variables

Las hipótesis de la tesis se enmarcan en "hipótesis descriptivas correlacionales

de dos variables que se va a observar en un contexto del sector público". Según Hernández (2012) se plantean para evaluar la suposición de un investigador respecto al valor de alguna característica de una muestra de individuos u objetos, o de una población; y se basan en información previa. En este caso las hipótesis son estadísticas y evalúan la correlación de cada una de las variables conformadas por sus dimensiones.

1.7.1. Hipótesis general.

"Se presenta una correlación positiva significativa entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora".

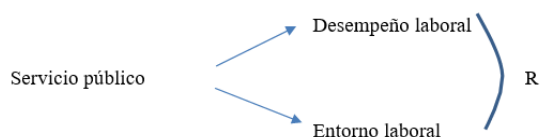
1.7.2. Hipótesis específicas.

- 1: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- 2: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- 3: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- 4: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.
- 5: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.

1.7.3. Variables que determinan el modelo de contrastación de la hipótesis.

La relación funcional del modelo que contrasta la hipótesis de la investigación es:



Donde:

Variable 1 = Entorno laboral

Variable 2 = Desempeño laboral

R = Correlación entre variables

Variable 1: Entorno laboral

- a. Realización personal
- b. Involucramiento Laboral
- c. Supervisión
- d. Comunicación
- e. Condiciones laborales

Variable 2: Desempeño laboral

- a) Motivación.
- b) Responsabilidad.
- c) Liderazgo y trabajo en equipo.
- d) Formación y desarrollo profesional.

1.7.4. Matriz de Operacionalización de variables.

Hipótesis	Variable	Definición	Dimensiones	Ítems	Escala	Técnica /Instrumento.	Nivel
<p>Hipótesis general</p> <p>Se presenta una correlación positiva significativa entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora en el año 2021.</p> <p>1: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño de laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora en el año 2021.</p> <p>2: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora en el año 2021.</p>	Entorno laboral	Chiavenato (2011), “Cualidad del entorno laboral que perciben sus miembros y que influye en su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. El entorno laboral no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores” (p. 74).	Realización personal	01, 06, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.	Siempre (5)	Encuesta/ Cuestionario	Alto
			Involucramiento Laboral	02, 07, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	Casi siempre (4)		Moderado
			Supervisión	03, 08, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.			Bajo
			Comunicación	04, 09, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.	A veces (3)		
			Condiciones laborales	05, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.	Pocas veces (2)		
	Desempeño laboral	Chiavenato (2011), “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son	Motivación	01 a la 07	Nunca (1)		

<p>3: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora en el año 2021.</p>	<p>relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. Bittel (2000), “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.</p>	<p>Responsabilidad 08 a la 15</p>
<p>4: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora en el año 2021.</p>	<p>relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. Bittel (2000), “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo 16 a la 23</p>
<p>5: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora en el año 2021.</p>	<p>relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. Bittel (2000), “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.</p>	<p>24 a la 28</p> <p>Formación y desarrollo profesional.</p>

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación A nivel internacional

2.1.1. A Nivel Internacional.

Molina (2019) en el trabajo de Investigación "*Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del personal Administrativo de los Distritos de Salud Provincia de Manabi – Ecuador*", el estudio es de tipo aplicativo, considerado también de tipo exploratorio descriptivo y correlacional, y como técnicas utilizó la encuesta, la investigación concluye lo siguiente: que el presente trabajo de investigación busco determinar la percepción del Clima Organizacional en cinco dimensiones como; la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en el personal administrativo. Asimismo, se obtuvo como resultado que los Distritos de Salud de Manabi, deben orientar sus esfuerzos para mejorar su nivel de Clima Organizacional y en consecuencia el nivel de Desempeño Laboral. Por lo expuesto, dentro del trabajo de investigación se puede definir que el ambiente laboral juega un papel importante en el comportamiento de los trabajadores administrativos y jefes superiores. De igual modo, analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de los servicios de salud permite a la gerencia incluir cambios en las actitudes y conductas de sus trabajadores, así como en la estructura organizacional y los sistemas o procesos de salud que así lo requieran, a fin de causar un ambiente adecuado para los trabajadores en favor de la organización y la satisfacción de los usuarios.

Parreño (2019) en el trabajo de Investigación “Optimización del rendimiento y productividad para la línea de producción en la empresa Manupubli”, el estudio es de tipo aplicativo, El presente estudio se lo realizó en una fábrica de productos publicitarios a base de cuero sintético como porta lápices, porta títulos y porta manuales. La presente investigación se relaciona con la optimización del rendimiento y mejoramiento de la productividad en el proceso de producción a través de la implementación de la metodología 5's, ciclo PHVA, medición de la capacidad de procesos y diagramas de Pareto. Los datos considerados para este análisis cubren el periodo de octubre del 2013 hasta noviembre 2014. Se logró disminuir un 73% los tiempos de espera en el área de producción, aumentar la productividad en el proceso de corte de 1,59 m²/h-h a 2,05 m²/h- h, se redujo el costo del desperdicio por corte de material de 2.04 \$/m² a 1,64 \$/m². Adicionalmente el ambiente laboral mejoro de 2,6/5,0 a 3,8/5,0.

Rodríguez (2015) en la tesis “*El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Despacho de la Secretaría de la Universidad de Carabobo*”, se aplicó un diseño de campo, de tipo descriptivo, y como técnicas la encuesta y el cuestionario. Por lo tanto, se concluye lo siguiente: que existe una comunicación clara, precisa y aceptable, sin embargo, debe ser mejorada, desempeñan una actitud positiva, tomando en cuenta su identidad y compromiso para lograr sus objetivos. Asimismo, existe mucho interés en capacitarse con el fin de lograr sus objetivos y poder desarrollar sus funciones adecuadamente, teniendo como base valores como la puntualidad, responsabilidad, cooperación, integridad y disciplina. Por lo expuesto, también señala que es necesario diseñar un ambiente agradable con buenas condiciones laborales ya que esto define el pensar, sentir y actuar de cada trabajador dentro de la institución.

2.1.2. A Nivel Nacional.

Zuzunaga (2021) en su tesis *“Productividad y desempeño laboral de colaboradores en empresas de comida rápida durante el 2019 en Lima”*, propuso analizar, si la productividad de los colaboradores se ha visto afectada en el desempeño de sus funciones durante el año 2019 en las empresas de comida rápida. Ante esto, se considera de suma importancia los aportes de antecedentes internacionales como nacionales que son una guía para comprender el desarrollo de la productividad y desempeño laboral de los trabajadores. Se registró la colaboración de 115 participantes de diferentes cadenas de comida rápida de Lima Metropolitana. empleando una encuesta con 19 preguntas cerradas, donde se identifica las variables eficacia laboral, satisfacción laboral, capacitación del empleado e innovación del trabajo los cuales van a repercutir en el desempeño laboral de los colaboradores. Se utilizó Alpha de Cronbach para conocer el nivel de fiabilidad, el cual fue alto para las variables en investigación con un 0.776. El modelo que se utilizó es de correlación de Pearson, donde se muestra que es significativo y hay una relación directa alta de la variable dependiente “desempeño laboral” con las independientes de “eficacia laboral”, e “innovación del trabajo”. Así mismo, con “capacitación de empleados” es significativo, pero muestra una relación directa baja.

Lozano (2020) en su investigación de tesis *“Desempeño laboral y productividad de los colaboradores del área de producción de la empresa THAIZBRU S.A.C., Santa Anita 2020”* se planteó como objetivo, analizar la relación entre desempeño laboral y productividad de los colaboradores del área de producción de la empresa. La investigación desarrollada fue de nivel correlacional de tipo aplicada con enfoque cuantitativo con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 44 colaboradores quienes fueron el objeto de estudio para la recolección de datos y se empleó la estadística censal.

La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta como instrumento el cuestionario, se utilizó la validez de contenido con un resultado de 88.66% por la calificación del juicio de expertos.

El análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS 25, el resultado del Alfa de Cronbach fue 0.906 el cual indicó una alta confiabilidad, el estudio arribó que existe relación positiva considerable entre desempeño laboral y productividad con un Rho Spearman 0.740 con un nivel de significancia de 0.000 siendo < 0.05 el cual se rechazó la Hipótesis nula H_0 se aceptó la Hipótesis alterna H_1 . Con dichos resultados logrados se demostró, a medida que el desempeño de los colaboradores se incremente y se maximizará la productividad de la organización.

Valle (2019) en la tesis "*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal en la Institución Pública (caso INDECI) año 2016*", se planteó un estudio de tipo aplicada, un diseño exploratorio – cualitativo, y se utilizó la técnica de la encuesta estructurada. Asimismo, presento las siguientes conclusiones: (1) Según la hipótesis general, afirma que existe una relación directa entre ambas variables; es decir en medida que aumenta la percepción del Clima Organizacional mayor será el Desempeño laboral de los trabajadores de la institución. (2) Según la hipótesis específica 01, afirma que existe una relación directa entre Clima Organizacional y la Eficiencia del Desempeño Laboral; es decir que mientras mejor sea el Clima Organizacional mejor será la eficiencia de los trabajadores dentro de la institución. (2) Según la hipótesis específica 02, afirma que existe relación directa entre el Clima Organizacional y Eficacia del Desempeño Laboral; es decir que mientras mejor sea el Clima organizacional mejor será la eficacia de los trabajadores dentro de la institución. (3) Según la hipótesis específica 03, afirma que existe relación directa entre el Clima Organizacional y Calidad del Desempeño Laboral; es decir que mientras mejor sea el Clima Organizacional mejor será la calidad del servicio que brinden los trabajadores dentro de las Institución.

Ocampo (2019) en la tesis *“Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en el Instituto SENATI del Distrito de San Juan de Lurigancho”*,

se aplicó un estudio de tipo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta y para medir el nivel de ambas variables (clima organizacional y desempeño docente) se utilizó dos cuestionarios compuestos con escalas independientes. Asimismo, presento las siguientes conclusiones: Que los resultados correlacionales efectuados con el estadístico rho de Spearman, indican una relación significativa entre la variable clima institucional y desempeño docente en el instituto SENATI.

Ubillús (2017) en la tesis *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Grifos del Norte SAC”*, se aplicó un estudio de tipo descriptivo correlacional y transversal, el diseño es no experimental y como técnicas de recolección de datos se utilizó la Escala de Clima Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral. Asimismo, presento las siguientes conclusiones: (1) Un alto promedio del Clima Organizacional, se reflejará en un alto grado de desempeño laboral. (2) Hay una relación positiva entre la apreciación por dimensiones del clima organizacional de los trabajadores y su desempeño, teniendo en cuenta la dimensión de estabilidad y los valores colectivos. (3) Existe una productividad de nivel medio, sobresaliendo las características personales y habilidades del equipo de trabajo, que son de nivel superior.

Meza (2016) en la tesis *“Relación entre Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del Personal en una empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS PERÚ 2015”*, se aplicó un estudio no experimental de tipo descriptivo, complementariamente

es transversal-correlacional, se utilizó las técnicas del FOCUS GROUP, se utilizaron dos cuestionarios uno para medir Clima Organizacional y el otro para medir el Desempeño Laboral, La tesis concluye lo siguiente: (1) Se distingue la existe de relación directa de las dos variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral,

asegurando que mientras mejor sea la percepción del clima, mayor será el desempeño de los trabajadores. (2) El estudio del clima organizacional permite inferir que es un elemento clave en el área de los Recursos Humanos. (3) La evaluación del Desempeño es la forma más utilizada para medir y entender el desenvolvimiento de los trabajadores en sus respectivos cargos y valorar su potencial de desarrollo.

Deza y Malca (2017) en la tesis "*Inteligencia emocional y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Chiclayo-2016*", la investigación planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de dicha institución; para ello utilizó una muestra conformada por 114 trabajadores de la entidad objeto de estudio, para la investigación se toma en consideración la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario de preguntas, con el método cuantitativo, tabulaciones y descriptiva, el procedimiento para la recolección de datos para los resultados obtenidos serán trabajados mediante la prueba del Alfa de Cronbach, para el análisis estadístico y procesamiento de datos la información tabulada en el programa Microsoft Excel, conllevará a la identificación de valores cuantitativos, generales para cada una de las variables; los resultados de la investigación indican "...se determina un nivel regular de la inteligencia emocional, mientras que en el caso del desempeño laboral se obtuvo que fue un nivel de insatisfacción alto, es por ello que se concluye que existe una relación positiva y significativa, pudiendo identificar por medio de la investigación que la deficiente

inteligencia emocional hace que el desempeño laboral de los trabajadores sea inadecuado. Es prioridad de toda institución que todos sus colaboradores estén comprometidos de modo que su desempeño laboral sea el óptimo.

2.1.3. A Nivel Local.

Tirado (2017) Tesis de Maestría *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis Eirl de la Ciudad de Cajamarca – 2016”* la tesis expone un estudio de caso que tiene como propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca, para el logro de este objetivo se analizaron todas las dimensiones que involucra el clima organizacional (comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral, supervisión y realización personal) y todas las dimensiones que involucra la satisfacción laboral (relación con la autoridad, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo personal, relaciones sociales, desempeño de tareas y políticas administrativas), de tal manera que al obtener el porcentaje de calificación de cada una de ellas, nos arroja las dimensiones menor calificadas en las cuáles se debe reforzar. Los resultados obtenidos reflejan que la percepción del clima organizacional según el promedio de respuestas tiene una calificación de malo, de igual manera la satisfacción laboral. En consecuencia, existe relación entre ambas variables. A partir de la información obtenida se presenta una propuesta de mejora para el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Betoscar Servir EIRL Cajamarca.

2.2. Bases teóricas.

A continuación, se presenta aportes teóricos y enfoques en el estudio.

2.2.1. El entorno laboral.

El entorno laboral, agrupa los diferentes factores de la producción, factores que son tangibles como las maquinas e infraestructura e intangibles como reconocimiento de la marca, eficiencia de la gestión, nivel de coordinación e integración entre otros. Representa el componente prioritario en las organizaciones que buscan lograr una mayor productividad.

Los autores Pindyck y Rubinfeld (2013) detallan que los factores de producción “son los recursos que una empresa o una persona utiliza para crear y producir bienes y servicios”. Según los autores indican que en la teoría económica se considera que existen tres factores principales de producción: el capital, el trabajo y la tierra.

“El capital: Se refiere a todos aquellos bienes o artículos elaborados en los cuales se ha hecho una inversión y que contribuyen en la producción, por ejemplo, máquinas, equipos, fábricas, bodegas, herramientas, transporte, etc. Todos estos se utilizan para producir otros bienes o servicios. En algunas circunstancias, se denomina capital al dinero, sin embargo, dado que el dinero por sí solo no contribuye a la elaboración de otros bienes, no se considera como un factor de producción.

El trabajo: Se refiere a todas las capacidades humanas, físicas y mentales que poseen los trabajadores y que son necesarias para la producción de bienes y servicios.

La tierra: Este factor de producción no se refiere únicamente a la tierra en sí (el área utilizada para desarrollar actividades que generen una producción, cría de ganado, siembra de cultivos, construcción de edificios de oficinas, etc.). En el factor tierra también se incluyen todos los recursos naturales de utilidad en la producción de bienes y servicios, por ejemplo, los bosques, los yacimientos minerales, las fuentes y depósitos de agua, la fauna, etc. El valor de la tierra depende de muchos factores, por ejemplo, de la cercanía a centros urbanos, del acceso a medios de comunicación, de la disponibilidad de otros recursos naturales (como los que se mencionaron anteriormente), del área, etc.” (p.145).

El realizar un estudio de entorno laboral permite detectar factores de la producción claves que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de una organización como la Municipalidad Distrital de Namora.

Para Chiavenato (2011) el entorno laboral constituye el medio interno de una organización que la diferencia del resto y está referida a los aspectos intangibles que afectan el aspecto psicológico del colaborador, es así que explica “involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales)” (p. 165).

El autor Chiavenato (2011) complementa su teoría referida al entorno laboral expresando que:

“La influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.

Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. El entorno organizacional no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores” (p. 74)

Anzola (2003) define que el entorno laboral “se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”.

Dessler, (2009) plantea que “... no hay un consenso en cuanto al significado del término de entorno laboral, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo”.

Méndez (2006) se refiere al entorno laboral como “... el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”.

García (2009) tratado de consolidar los diferentes conceptos referidos al entorno laboral expone:

“... es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional. Entendida de igual modo como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización” (p.48).

El entorno laboral debe considerarse, en definitiva, como un fenómeno contextual de influencia, que trasciende lo individual y se nutre de las interacciones entre los individuos y la organización. Un concepto psicosocial configurado como nexo y articulación mediadora entre las estructuras y procesos organizacionales y los comportamientos de los individuos y grupos.

La calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Hay empresas que tienen “buen ambiente” y otras que lo tienen “malo”. En realidad, son muchas las medidas que pueden tomarse para mejorar la vida laboral.

El autor Torrecilla (2010) describe las características del entorno laboral, señalando:

“Las características del sistema organizacional generan un determinado Entorno Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la

organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.; asimismo presenta las siguientes características:

Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el entorno de una organización, con cambios relativamente graduales. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con

ésta. Una organización con un buen entorno tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros.

Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el entorno de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este entorno sea agradable.

Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal entorno laboral.

El entorno laboral es determinante en la forma que la organización, toma las decisiones” (p.13).

2.2.1.1. Dimensiones del entorno laboral.

Según para los fines de la tesis se considera cinco dimensiones.

Dimensión 1: La realización personal.

Referida a la apreciación que presenta el trabajador respecto a las posibilidades que ofrece el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la tarea que realiza y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita crecer y sentirse realizados. Desde la perspectiva económica se refiere al capital humano.

Adam Smith (1776) en el capítulo diez del libro “La riqueza de las naciones”, donde escribe que el hombre “que ha sido educado a costa de mucho trabajo y tiempo y debe poder realizar un trabajo que le reembolse el costo de su formación con al menos, los beneficios ordinarios de un capital de igual valor” propone que las personas busquemos una realización personal basado entre otros factores por uno económico es “ser un hombre productivo” que realice alguna actividad productiva a cambio de ellos recibirá una recompensa como puede ser un salario o una renta lo cual le permitirá sentirse útil.

El investigador Gil (2012) propone que la teoría del capital humano “forma parte de un importante enfoque económico de la educación, una de cuyas presunciones subyacentes, consiste en considerar al alumno como un actor racional en busca de una inversión que rentabilice sus posibilidades sociales y económicas futuras al ser un ser productivo”

Schultz (1993) explica referente al capital humano “un aumento de los años de educación a nivel individual dará lugar a un incremento de la productividad futura del trabajador en su puesto de trabajo y a una mejora de los ingresos”, asimismo el autor escribe:

“Los recursos humanos tienen dimensiones cuantitativas y cualitativas..., como habilidad, conocimiento y atributos similares, que afectan a las capacidades humanas particulares, en la realización de un trabajo productivo.

En tanto en cuanto, los gastos para mejorar esas capacidades aumentan, también la productividad del valor del esfuerzo humano (trabajo), proporcionará una tasa positiva de rendimientos” (p.231).

Complementariamente el psicólogo humanista Maslow (1973) propone el concepto de realización personal o autorrealización, como “una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima”. La Pirámide de Maslow es una teoría psicológica que formula una jerarquía de las necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. Se representa como una pirámide, que consta de cinco niveles (necesidades fisiológicas, seguridad, necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización), cuya idea principal es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho nuestras necesidades inferiores.

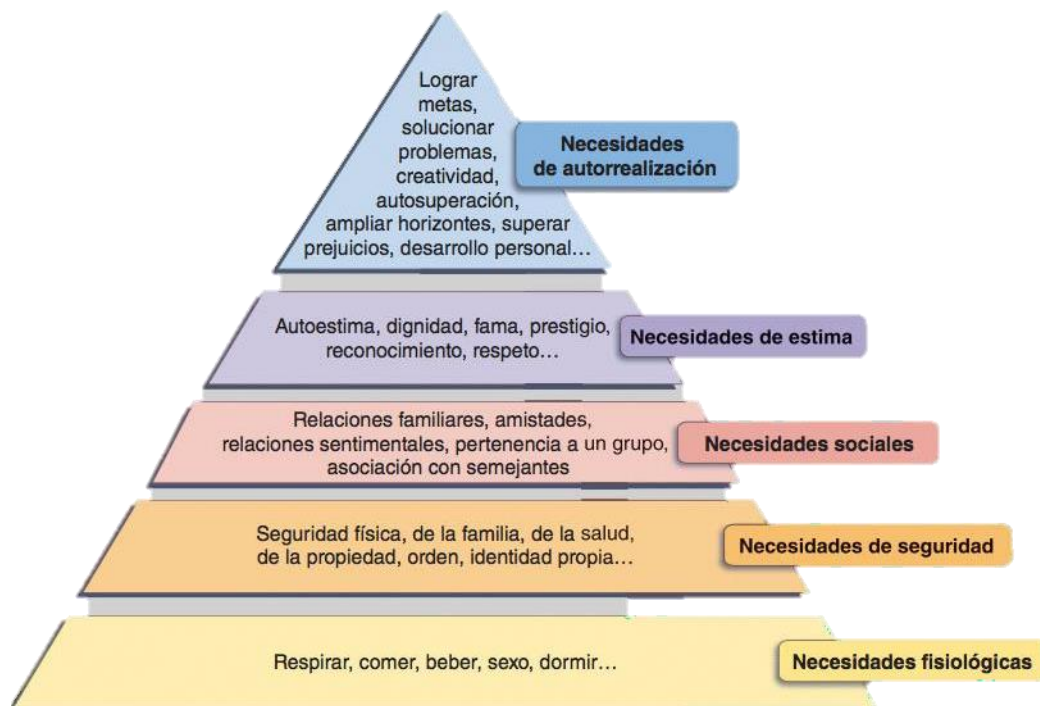


Figura 1: Pirámide de las necesidades de Maslow. Extraído de Abraham Maslow (1973). “Maslow definió en su pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la «autorrealización» que no es más que un nivel de plena felicidad, armonía”

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Entendida como el nivel de participación que un colaborador toma en las actividades asignadas por la empresa en el cumplimiento de sus funciones. Se puede concluir este concepto de involucramiento laboral al factor personal, está ligado el interés por participar en actividades de la organización y la importancia de la satisfacción por hacerlo.

Según los autores Walsh y Milner (como fue citado por Pastor, 2018) “... el involucramiento del personal implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptarlas y realizarlas [...]... el involucramiento es la participación de la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo y competitividad de la compañía”.

Park et. al. (2005) plantean “Para poder realizar los diferentes procesos o llevar a cabo las diferentes tareas, se precisa de la colaboración y cooperación de varios miembros, estimulando de este modo la participación y la comunicación entre ellos y generando una mejora y un incremento de la calidad” (p. 37). Dicho argumento es complementado por los autores señalando que “Los equipos empiezan a ser la principal forma de trabajo, considerada como una unidad, que puede generar más

beneficios a las organizaciones que un simple trabajador” (p. 52).

La tesis resalta el hecho que el involucramiento laboral es un estado básicamente psicológico de colaboración en el trabajo tomando como referencia a Parraguez (2019) quien realiza una recopilación referida a la definición de “involucramiento laboral” realizados por diversos autores señalando:

“...inició con Lodahl & Kejner (1965) quienes lo definen como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, sosteniendo que una buena relación entre los directivos y empleados, el apoyo explícito de los líderes y de los colegas, propicia un mayor grado de involucramiento laboral por parte de los colaboradores. Asimismo, Boon et al. (2007), en su estudio revelaron que el trabajo en equipo, la capacitación, la orientación al cliente, el reconocimiento, la comunicación están asociados positivamente con el involucramiento de los colaboradores, mientras que, Chi-Shun & Cheng-Wen (2009) manifiestan que la neurosis es relacionada negativamente con involucramiento laboral de los

colaboradores, indicando así que, la extroversión, apertura, amabilidad se relacionan positivamente con el involucramiento. Govender & Parumasur (2010), expresan que las recompensas económicas se correlacionan significativamente con el involucramiento, coincidiendo con Muhammad (2015), el cual prueba en su estudio que sí existe una relación positiva significativa, pero algo débil de la motivación, el compromiso e involucramiento laboral. la extroversión, apertura, amabilidad se relacionan positivamente con el involucramiento” (p. 8).

Dimensión 3: La supervisión

Tomando como referencia a Lobato (2007) explica:

“El término Supervisión se deriva del latín *super* (sobre) y *videre* (ver), es decir, mirar desde arriba, mirar desde lo alto. Super-*visar* tiene que ver con observar las cosas -a vuelo de pájaro-: hace referencia al acto de observar algo con una visión global y a una cierta distancia. En el diccionario de María Moliner (1998) supervisar significa -ejercer la vigilancia o inspección general o superior de una cosa-. Por tanto, denota una posición de superioridad de alguien, desde donde ve algo (Allegri, 1996). Así pues, etimológicamente, la supervisión significa examinar el trabajo realizado por la persona supervisada. Este concepto de supervisión se introdujo en Europa, después de la Segunda Guerra Mundial y se extendió rápidamente por Inglaterra, Alemania y los Países Bajos, para más tarde generalizarse con desigual implantación y desarrollo” (p. 30).

Por lo señalado la supervisión implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad, y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto. La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo. Así como los colaboradores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a su superior; al respecto Hernández (1991) explica que:

“La supervisión se identifica con los parámetros de la investigación-acción: pretende ser una reflexión crítica de la propia práctica para llevar a cabo un cambio, una transformación en el ser, en el saber aprender, en el saber hacer y en el saber estar. La supervisión pretende, entonces, un cambio (de identidad), que supone un análisis (diagnóstico) de la actual, una valoración (desde criterios normativos) y una (estrategia de) acción. En esta intención coincide con lo que es y quiere ser la práctica de las profesiones de ayuda. En la comprensión (elemento cognitivo) e integración (elemento emocional y de acción) de los diversos fenómenos que van apareciendo en el proceso de

supervisión, se realiza y constituye la propia imagen o perfil de lo que es (debe ser) el trabajo de la profesión de ayuda. Si nos preguntamos: ¿qué es lo que tiene que aprender una persona para ser o continuar siendo un profesional de la relación de ayuda? La respuesta debe ser: saber actuar teniendo en cuenta (integrando) los diversos elementos que condicionan o constituyen la situación en la que debe intervenir” (p. 84).

Es así que la supervisión no es un proceso de control y sanción, por el contrario, es un acompañamiento necesario para poder identificar cuellos de botella y poder remediar en un tiempo oportuno las dificultades que se presenten motivando a los trabajadores a poder mejorar su desempeño.

Dimensión 4: La comunicación

Este concepto afín al comportamiento humano es llevado a las organizaciones, tal como lo señala Jurgèn (como fue citado por Pastor, 2018) quien afirma que “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre

los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. Complementando su definición expresando “el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o diferente nivel jerárquico de una organización administrativa” (p. 19),

En ese sentido Fernández (1997) explica respecto a la comunicación como “...conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos” (p. 22).

La importancia de la comunicación es explicada por Correal (2008) quien expone "... la comunicación ayuda a lograr todas las funciones administrativas básicas – planeación, organización, dirección y control- para que las organizaciones logren sus objetivos y superen las dificultades. En tal sentido con una buena comunicación, los empleados tienden a mejorar su rendimiento ya que comprenden cómo desempeñar de mejor manera sus funciones y saben que su trabajo repercute directamente en el progreso de la organización. Del mismo modo, los supervisores, en la mayoría de casos, no sólo son los encargados de iniciar la comunicación, sino que también son quienes transmiten e interpretan la información para los empleados. Por ello, la forma en que ellos comuniquen tendrá también un efecto favorable o desfavorable en muchas personas y actividades dentro de una empresa" (p. 1495).

Dimensión 5: Condiciones laborales

Respecto a las condiciones de trabajo, Chiavenato (2007) explica. "Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se

encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo" (p. 334).

El autor Cortez (2002) propone que, "la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador" (p. 37). Por otro lado, Castillo y Prieto (1990) manifiestan que "Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos". (p. 121). Lo expuesto por los autores destaca que la condición de trabajo

es aquel factor o cualidad inmersa en el entorno del trabajo, que influye en el desempeño del colaborador.

2.2.2. Desempeño laboral.

El desempeño laboral desde el punto de vista económico se refleja en la productividad de la mano de obra, dicho factor de producción es individual y diferenciado, hay personas mejor dotadas para ciertas actividades que otras por ende son más productivas que otras.

La productividad se puede definir como la relación entre lo producido y los recursos utilizados para generar un producto en específico, se suele hablar de productividad de los materiales, de equipos, y de la mano de obra, siendo este último aspecto de los más importantes a tomar en cuenta ya que para lograr un aumento en la eficiencia del trabajo es necesario un aporte alto de todas las partes que pueden afectarla. (Serpell, 1986).

La productividad puede considerarse entonces como la medida global del desempeño laboral. Desde el punto de vista gerencial, la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (Fernández Ríos & Sánchez, 1997).

Para el caso de la investigación se hace referencia a la productividad como el desempeño laboral haciendo referencia a la productividad del trabajador o del factor trabajo en correspondencia con el autor Chiavenato (2000), define el concepto de productividad como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. En la misma línea de pensamiento Bittel (2000), plantea que “el

desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

De igual modo, Faria (2000) precisa al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que depende de un regulador entre el colaborador y la empresa. Así mismo, Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan (2014) mencionan que es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudara al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

Palací (2005) asemeja al desempeño laboral como “un valor esperado para la organización en cuanto a los diversos sucesos conductuales del colaborador que realiza en un determinado tiempo”. En efecto, Pedraza et al., (2010) mencionan que “dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la empresa”.

El desempeño, entonces, “implica el logro de las tareas y responsabilidades en determinado trabajo” (Murphy, 1990). Por lo tanto, contribuyen directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización (Borman & Motowidlo, 1993). En general las actividades técnicas se dividen en dos tipos de comportamientos, el primero está vinculado al proceso de transformación de los recursos en productos o servicios propios de la organización, mientras que el otro tipo de comportamientos comprenden aquellas actividades que actúan como soporte al núcleo técnico (Koopmans et al., 2011).

En este sentido, “el desempeño en la tarea está directamente vinculado con el núcleo técnico, estas actividades dependerán del conocimiento, las capacidades y las habilidades del individuo, así mismo estas están incluidas en las tareas descritas para cada puesto” (Motowidlo & Van Scotter, 1994). En efecto el desempeño de la tarea abarca comportamientos direccionados a la producción de bienes o servicios (Rotundo & Sackett, 2002).

Respecto a la importancia del desempeño en las organizaciones el psicólogo Hacker (como fue citado por Pastor, 2018) quien desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa.

“Este modelo es de corte cognitivo y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta. Si bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales. Este autor plantea dos perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y feedback. Según esta teoría se puede señalar que el proceso

de acción de comunicación para un buen desempeño laboral consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde la meta hasta la culminación del plan teniendo en cuenta su ejecución y la retroalimentación” (p. 91).

Por lo señalado, el desempeño es la forma como un colaborador se desenvuelve en el trabajo asignado, mostrando características individuales como lo señala Yrigoyen (2019) quien explica que “las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una

persona aplique y demuestre el desarrollo de su trabajo” (p. 26); estas según el autor son las siguientes:

“Saber escuchar: Los colaboradores de alto desempeño escuchan a sus colegas, jefes y colaboradores con atención y respeto, controvierten con argumentos y aceptan los comentarios y sugerencias que se les entregan en un proceso de retroalimentación. A partir de la información recibida construyen nuevas y mejores estrategias para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas, lo que les permitan optimizar sus métodos de trabajo, todo en busca de mejorar su productividad y la de su equipo.

Positivismo: Los mejores empleados se centran en lo positivo. Aunque no siempre sucedan cosas positivas en una empresa, estas personas buscan identificar el lado bueno de cada situación, aun cuando sea muy negativa, para convertirla en una oportunidad de mejora y no volver a cometer los errores que llevaron a que así fuera. Esta visión de las cosas les ayuda a comprometerse con su trabajo y buscar soluciones en lugar de generar más problemas.

Responsabilidad: Los empleados de alto desempeño tienen claras sus funciones y responsabilidades y se hacen cargo de los errores y los aciertos que se cometan durante la ejecución de las tareas que estén a su cargo. Estas personas no buscan excusas, cumplen con los tiempos de entrega de sus proyectos, no se comprometen con fechas imposibles y si no pueden terminar a tiempo, lo comunican a su superior para explicar las razones y establecer una nueva fecha.

Manejo del tiempo: Los empleados de gran rendimiento son capaces de manejar el tiempo disponible y cumplir con sus reuniones, citas, entregas y tareas sin mayor inconveniente. Todo depende de la cuidadosa planeación de las actividades y del manejo que les den a los recursos con los que cuentan para cumplir con su trabajo y obligaciones en un tiempo razonable. Estas personas saben cuándo decir no y no defrauda a sus jefes cuando se comprometen con algo.

Objetivos propios: Estos colaboradores establecen sus propias metas y no se quedan únicamente con las que les asigna la compañía. Buscan oportunidades para terminar proyectos antes del tiempo estipulado y formas para optimizar los recursos y el presupuesto de estos. Los empleados de alto desempeño buscan identificar oportunidades para aprovecharlas y superar sus propias expectativas, las de su equipo y la empresa.

Desafíos: Los empleados de gran rendimiento están siempre dispuestos a asumir nuevos desafíos, tareas difíciles de las que otras personas de la empresa huyen. Están listos para resolver problemas, crear nuevas estrategias para cambiar la dirección equivocada, evitar repetir errores y enfocarse en lo verdaderamente importante y no únicamente en lo urgente.

Compromiso con el desarrollo personal: Los empleados de alto potencial no son complacientes con su trabajo, se exigen cada día más, aprenden de sus errores, reflexionan sobre las causas y los convierten en oportunidades. Estos colaboradores aprenden algo cada día, no necesariamente siempre algo deslumbrante, pero saben que el aprendizaje está formado de pequeñas acciones” (pp. 26-27).

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Para el estudio y medición del desempeño laboral el estudio contempla cuatro dimensiones, las cuales con definidas teóricamente a continuación.

Dimensión 1: Motivación:

La motivación de sus miembros, comprender las cualidades que impulsa a una persona a desempeñarse mejor o peor. Para entender este aspecto consideramos a McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (como fue citado por Mayuri, 2008), quienes explican:

“... la base de la motivación no está en un impulso, sino en el restablecimiento

de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación”. (Mayuri 2008)

“McClelland sostiene y asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento, matizados afectivamente alrededor de metas sociales relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta”. (Mayuri 2008, p. 398).

Según el autor, existen motivaciones que describen a la vida social de los colaboradores, capaces de explicar un extenso comportamiento dentro de la organización o su entorno:

Necesidad de logro

Siendo este el impulso de superación en relación con un criterio de excelencia establecido. David McClelland y John Atkinson, quienes han estudiado la naturaleza del motivo de logro durante las últimas cuatro décadas definen la necesidad de logro como “El éxito en la competición con un criterio de excelencia” (McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, 1953). Es un interés por la excelencia y el éxito. Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permiten sobresalir en lo que se han propuesto”. (Mayuri 2008)

Asimismo, esta necesidad de logro se manifiesta de diferentes maneras en las distintas etapas de la vida de una persona, Mayuri (2008) escribe:

“...en la competencia deportiva, académica, etc., en fin, en el valor que se atribuye a toda persona que alcanza el éxito (Bourne y Ekstrand, 1973). Evidenciado a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener cierto nivel de excelencia, de aventajar a los demás. No obstante, sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener éxito en lo que se emprende”. (p. 56)

Necesidad de afiliación

Al inicio se definía como “el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con otra persona o personas” (Atkinson, otros, 1954) Hoy surge una distinta conceptualización que incluye los aspectos positivos (la necesidad de estar en relaciones cálidas, íntimas y positivas) como los aspectos negativos (la necesidad ansiosa de establecer, mantener y recuperar las relaciones interpersonales).

“Siendo de interés por mantener las relaciones interpersonales cálidas. Tendencia de los seres humanos de asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente, y a formar grupos, en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación. Se expresa mediante comportamientos

tales como la búsqueda de amistades, el desarrollo del trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitando molestar a otros y buscando la aprobación de los demás”. (Mayuri, 2008, p. 302).

Necesidad de poder

Respecto a este tipo de necesidad tomamos nuevamente como referencia a Mayuri (2008) quien explica:

“Definimos el motivo del poder como el deseo de hacer que el mundo material y social se ajuste a la imagen o plan de uno según (Winter y Stewart, 1978). Winter (1973) ofreciendo la definición formal del motivo de poder como: la necesidad de tener “impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general”. El impacto que permite iniciar y establecer el poder, muchas veces giran alrededor de necesidades de dominancia, reputación, status y posición. Manifestándose mediante los deseos o las acciones que buscan ejercer un dominio, una autoridad, control o influencia, no sólo sobre otras personas o grupos, sino también sobre los diversos medios que permiten adquirir o mantener el control, es decir, llegar a obtener el poder”. (p.138)

El investigador Romero (2010) define la motivación como “una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo” (pp. 26-29). La falta de motivación hace complicada la consecución de los objetivos. El (Ministerio de Salud, 2009, pág. 21) plantea el concepto de motivación como “condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización son las intenciones y de reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes”.

Dimensión 2: Responsabilidad:

Según Sarpiens (como fue citado por Mestre, 2008) "... la responsabilidad, buscando precisar su significado, es una cualidad del responsable, es la obligación de responder de una cosa. El responsable está obligado a responder de sus actos o a responder de alguna cosa. Ya en su etimología latina *respondeo*, es decir, responder, significa contestar a una carta, contestar a esto en los siguientes términos; si en el campo jurídico, resolver a una consulta de derecho, contestar con una orden de que se realice algo; responder en justicia, acudir ante un tribunal; corresponder; ser proporcionado a...; estar a la altura de...; corresponder a la generosidad de uno, funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso" (p. 238).

De acuerdo a (Vives A., 2011, pág. 45) define la responsabilidad social como "un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento". En el lenguaje común se define responsabilidad como el deber de responder por los actos propios.

Según la (Oficina Nacional de Administración del Personal, 2006, pág. 14) la

responsabilidad es “la preocupación por el cumplimiento de deberes y tareas inherentes al desempeño de sus funciones. Considérese interés en el trabajo, grado de concentración y perseverancia”. Además de definirlo como “el compromiso de la persona a realizar las tareas encomendadas, asumir las consecuencias de sus actos y esforzarse más de lo que se le exige; es un valor que le permite reflexionar, administrar y orientar su vida dentro de una organización y la sociedad”.

Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo

Lupano y Castro (2010) explican en detalle el concepto de liderazgo a nivel teórico señalando:

“Es posible encontrar algunas características comunes entre ellas. Gran parte de las escuelas acuerdan que el liderazgo puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona – el líder - y sus seguidores. Además, coinciden en que este proceso de influencia puede ser explicado a partir de determinadas características y conductas del líder, por percepciones y atribuciones por parte de los seguidores y por el contexto en el cuál ocurre dicho proceso. (Antonakis, Cianciolo & Sternberg, 2004). Lord & Maher (1991) sostienen que el liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros. Tanto los líderes como los seguidores poseen un guión o estereotipo sobre cuáles son las conductas esperadas de una persona para ser considerada líder (Wofford, Wodwin & Wittington, 1998). Las teorías implícitas del liderazgo señalan las creencias acerca de cómo los líderes se tienen que comportar para ser considerados como tales y que se espera de ellos (Eden & Leviatan, 1975) Por otra parte existe cierto consenso en suponer

que el liderazgo es necesario para guiar a las organizaciones y recursos humanos hacia objetivos estratégicos. (Zaccaro, 2001). Por lo general existe la tendencia a considerar el liderazgo como un proceso diferenciado del gerenciamiento (management). Los líderes son conducidos a generar cambios basados en valores, ideales e intercambios emocionales. Los gerentes, en cambio, son guiados por el cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas y por los objetivos propuestos siguiendo criterios racionales. Yukl (2002) afirma que los gerentes valoran la estabilidad, el orden, la eficiencia mientras que los líderes toman en consideración la flexibilidad, la innovación y la adaptación. Los gerentes se ocupan de definir cómo llevar a cabo las tareas e instruyen a las personas para que las realicen de forma apropiada. Los líderes en cambio se preocupan por las necesidades de cada una de las personas que componen su equipo o división y además las hacen participar en la toma de decisiones. Según Yukl y Van Fleet (1992) el estado de confusión en el que actualmente se encuentra el estudio del liderazgo puede deberse a la enorme disparidad de abordajes existentes, los enfoques restringidos de la mayoría de los investigadores y la ausencia de teorías abarcadoras que integren los diferentes hallazgos aislados. La mayoría de los estudios pueden ser clasificados según hagan énfasis en las características del líder, sus conductas, su poder e influencia o en factores situacionales” (pp. 108-109).

El liderazgo debe ser entendido como una influencia mediante la que se puede lograr que los colaboradores de una organización trabajen voluntariamente y con entusiasmo en el logro de los objetivos organizativos. La persona que ejerce este tipo de poder es el líder. El líder es, por tanto, una persona a quien le es posible influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un colectivo, además de influir en sus decisiones, sin que por ello tenga que estar dotado de autoridad formal.

Podríamos decir que liderazgo implica “hacer que otros hagan” el autor (García G., 2007, pág. 170) define que “el liderazgo tiene un proceso de involucramiento, de influencia, teniendo la capacidad de intervenir en el grupo para el logro de las metas por lo que se debe tener en cuenta: las relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación”.

Según la (Oficina Nacional de Administración del Personal, 2006, pág. 19), “el liderazgo es la capacidad para delegar la responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades de trabajo”. Considérese habilidad para motivar, conducir y desarrollarlo.

El liderazgo es definido por (Luthais, 2002, págs. 50-53) como “la capacidad para administrar por medio de otros, prever oportunidades y limitaciones, ayudar a la organización de forma fructífera y adecuada en el proceso de efectuar el cambio y dar cabida a condiciones tanto internas como externas y conciliarlas”. En organismos con liderazgo efectivo cada trabajador cree que debe y puede contribuir al éxito de su organización, actuar como asociado en ella, dirigir sus acciones en gran medida por sí mismo y asumir responsabilidades de sus acciones y contribuciones. Como grupo, los trabajadores se sienten facultados y tienen los conocimientos, aptitudes, oportunidades, orientaciones e iniciativa personal necesario para lograr un desempeño eficaz.

Dimensión 4: Formación y desarrollo profesional:

El desarrollo de los recursos humanos busca facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa.

El desarrollo humano es definido por (García G., 2007, pág. 168) como “la oportunidad de crecimiento personal y profesional”, así mismo lo define como “un

conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio”.

Según (Luthais, 2002, pág. 71) “desarrollar los recursos humanos en una organización significa mejora del desempeño del empleado mediante el aumento o mejoramiento de las aptitudes, conocimientos y actitudes”. Esto permite a la organización eliminar o impedir deficiencias en el desempeño, hace que los empleados sean más flexibles y adaptables al compromiso con la organización.

Sanín y Salanova (2014, p. 4), refieren que:

“Las personas aspiran a tener y ser más, no apuestan, por lo contrario, desde esa perspectiva, tienen la percepción como individuo sobre su propia disposición para exponer su ser a nuevas experiencias, las que le han de permitir crecer desde ellas y concretar sus expectativas de mejora. Involucra a toda la cantidad de trabajo posible de medirse conforme al tipo de actividad que ha de desarrollarse, como ejemplo puede describirse un producto elaborado sin defectos, comprende el tiempo empleado en su diseño como producto, otro criterio puede ser las ventas efectuadas, la cifra alcanzada de cobranzas efectuadas, los niveles de productividad o rentabilidad, etc. Su indicador es: Utilización correcta de los recursos disponibles” (p. 33).

2.3. Definición de términos básicos

La definición de los términos operacionales permitirá dar claridad a las formulaciones utilizadas en la tesis:

Adaptabilidad. - Flexibilidad para manejar cambios y desafíos. Colaboración.

- Trabajar con otros en post de las metas comunes. Compromiso. -

pensamientos que nos alientan y nos motivan hacer mejores.

Comunicación. - Transmitir mensajes claros y convincentes.

Confiabilidad. - Exhibir honradez e integridad.

Desempeño. - Es el rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo.

Eficacia. - El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia, mediante los recursos disponibles.

Eficiencia. - Enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible.

Integridad. - Responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones.

Innovación. - Estar abierto a ideas y enfoques novedosos y a nueva información. Iniciativa. - aprovechamiento de las oportunidades como base de la iniciativa.

Influencia. - Utilizar tácticas efectivas de persuasión.

Liderazgo. - Inspirar y guiar a las personas.

Manejo de conflictos. - Negociar y resolver desacuerdos.

Motivación. - Es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas institucionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad de acuerdo con el mismo.

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

La investigación fue aplicada de nivel descriptivo, correlacional y transversal. Es aplicada dado que la investigación permitirá aplicar las teorías referidas al recurso humano. Constituye una investigación descriptiva debido a que el propósito de la investigación observar y describir los hechos tal como se presentan en el mundo real sin afectar ni intervenir en ellos. Es transversal, dado que se realiza en un momento del tiempo que el año 2021 y es correlacional debido a que busca establecer un indicador de correlación que se presenta entre las variables de estudio.

3.1. Métodos de investigación

Los métodos utilizados en esta investigación serán: el método deductivo-inductivo y el método analítico sintético. El primero nos permite partir de teorías generales relacionadas al desenvolvimiento laboral de los colaboradores para luego poder formular la hipótesis y poder desarrollar la operacionalización de variables la cual ayudará con la elaboración del cuestionario a través de la aplicación de una encuesta a los colaboradores para medir el entorno laboral y el desempeño mediante una escala de Likert.

Mediante el método analítico sintético se podrá desagregar las variables de estudio en sus dimensiones e indicadores. Y la síntesis estar presente en el análisis y discusión de resultados y específicamente en las conclusiones a las que se llegara con la tesis.

3.2. Diseño de la investigación

Por su propósito, es básica porque “pretende conocer, explicar y comprender los fenómenos” (Vieytes, 2004), teniendo como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

Por su alcance, es descriptiva correlacional: porque encuentran la relación entre dos variables: entorno laboral y desempeño en donde “se evalúan el grado de correlación en que una variable varía en relación con otra u otras” (Vieytes, 2004). Es decir, se trata de explicar el comportamiento de una variable en base al comportamiento conocido de la otra variable de estudio.

Por su diseño o control, es no experimental porque no podemos manipular en el estudio a las variables de estudio, pero si las describimos; entorno laboral con desempeño laboral y posteriormente la relacionan entre sí.

Alfaro (2012), explica “La investigación es no experimental cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental.

Por su secuencia temporal, es transversal o transeccional porque “su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un solo momento, pues no establece una secuencia de seguimiento, sino que todos los datos coinciden en un resultado único”. (Vieytes, 2004).

3.3. Población, Muestra, unidad de análisis, unidad de observación

La población de estudio de la presente investigación está conformada por la

encuesta realizada a 12 colaboradores y entrevista realizada al encargado del área de recursos humanos, las cuales se expandieron y generalizando para los 52 colaboradores que son el total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora que laboran en la actualidad.

La población se encuentra compuesta por los trabajadores estables de la Municipalidad y que está comprendido por: Técnicos, Obreros, Asistentes Administrativos, chóferes, abogados, vigilantes, funcionarios públicos.

Objeto de estudio: El objeto de estudio son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora.

La unidad de análisis: El desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora.

Unidades de observación: Entorno laboral desarrollado en la Municipalidad Distrital de Namora.

3.4. Métodos particulares de investigación

De acuerdo con la naturaleza del objeto de estudio es imprescindible usar un método descriptivo, ya que el nivel de investigación es descriptiva- correlacional. El método de encuestas también será utilizado, el cual se caracteriza por utilizar cuestionarios para registrar y escribir las respuestas de las unidades de análisis relacionado con sus experiencias y percepciones respecto a su labor como servidor público.

3.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, este será elaborado teniendo en cuenta las dimensiones de la

variable de estudio medidos mediante una escala de Likert, sus respectivos indicadores que se encuentran en la operacionalización de variables.

3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la investigación

El procesamiento de los datos se realizó de manera computarizada utilizando paquetes estadísticos como el SPSS, para hacer una clasificación adecuada de los datos; agrupando los datos mediante el uso de la estadística descriptiva de los indicadores que caracterizan a las dimensiones de las variables entorno laboral y desempeño, por consiguiente, la presentación de resultados, que consistirá en la elaboración de tablas y figuras tomando como fuente la tabulación de los datos.

El análisis de los resultados se llevará a cabo con los datos recogidos a través de los instrumentos de recopilación de datos y con los valores mostrados en las tablas y gráficos correspondientes. Se elaborará una base de datos, utilizando el software SPSS, se utilizarán tablas estadísticas para almacenar datos obtenidos en la tabulación de las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Se estimará un indicador de correlación Pearson para medir la interrelación que se presentan entre las variables del estudio.

La recolección de la información se realizó de forma personal para obtener información directa y de primera fuente sobre Entorno laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora.

Cuestionario como instrumento de recojo de información.

Se utilizó el cuestionario como instrumento para medir y evaluar las variables de estudio entorno laboral y desempeño laboral de los colaboradores.

Para la variable *entorno laboral* se utilizó el instrumento basado en la Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades

de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final de un total de 50 ítems que exploran la variable Entorno Laboral, respecto a dicho instrumento la autora expone:

“El entorno laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

I. Realización personal (Preguntas: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)
Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

Existen oportunidades de progresar en la institución

Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse

II. Involucramiento Laboral (Preguntas: 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47)
Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadores están comprometidos con la

organización

III. Supervisión (Preguntas: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Ejemplo de ítems en esta área son:

El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar

IV. Comunicación (Preguntas: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49)

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo La institución fomenta y promueve la comunicación interna

V. Condiciones Laborales (Preguntas: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45,

50) Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación por factores y escala

general de Entorno Laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria. También se ofrecen normas percentilares que permite una comparación de la variable de estudio con relación a la muestra de tipificación que corresponde a trabajadores. La autora de igual modo propone en el estudio la interpretación y la intervención organizacional sugerida en cada caso” (pp.6-10).

El cuestionario de evaluación de la variable entorno laboral fue diseñado bajo una escala tipo Likert de cinco categorías: ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5). Los puntajes alcanzados por cada colaborador serán categorizados de acuerdo con la siguiente estructura:

Entorno laboral	Puntaje
Favorable:	167 a 250
Regular:	84 a 166
Desfavorable:	0 a 83

Respecto a la variable Desempeño Laboral el instrumento se basó en el cuestionario propuesto por Pastor (2018) autora que estructura 28 ítems para medir la variable y fue construido tomando en consideración las cuatro dimensiones que la componen.

Dimensiones	Ítems
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7.
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
Liderazgo y Trabajo en Equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.
Formación y Desarrollo Profesional	24, 25, 26, 27 y 28.

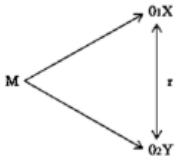
Cada ítem fue adaptado para la presente tesis con cinco opciones de respuesta, estructurado bajo la escala Likert: Nunca (1), Rara vez (2) A veces (3), Frecuentemente (4), Siempre (5) de modo que la puntuación final se podrá obtener un puntaje mínimo de uno (4) o máximo de 140; Los puntajes alcanzados por cada colaborador serán categorizados de acuerdo a la siguiente estructura:

Desempeño Laboral	Puntaje
Desempeño laboral deficiente	0 -56 puntos
Desempeño laboral regular	57-112 puntos
Desempeño laboral eficiente	113-140 puntos

3.7. Equipos, materiales e insumos

Respecto a los equipos, la investigación requiere de equipos tecnológicos como son Computadora y software especializado como es el SPSS (aplicación estadística). Los materiales necesarios son útiles de escritorio y bibliografía especializada, también es necesario el uso de fichas bibliográficas organizadas adecuadamente. Los insumos principales se refieren a datos del Cuestionario aplicado a los colaboradores, el asesoramiento científico del docente universitario asesor y los conocimientos adquiridos por la tesista durante su formación profesional. Dichos insumos se integran en el análisis científico del problema de estudio.

3.8. Matriz de consistencia metodológica

Problemas de la investigación	Objetivo de la investigación	Hipótesis de la investigación	Método
<p>Pregunta general</p> <p>¿Se presenta relación entre el entorno laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>Específica 1:</p> <p>¿La dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?</p> <p>Específica 2:</p> <p>¿La dimensión involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?</p>	<p>a.- Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el entorno laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>b.- Objetivos específicos</p> <p>Específico 1:</p> <p>Determinar como la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Específico 2:</p> <p>Determinar como la dimensión involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Se presenta una correlación positiva significativa entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis Específica 1: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis Específica 2: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p>	<p>Metodología:</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Tipo:</p> <p>Básica.</p> <p>Correlacional</p> <p>Gráficamente se denota:</p>  <p>Dónde: X= Entorno laboral Y= Desempeño laboral</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 12 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora</p>

<p>Específica 3:</p> <p>¿La dimensión supervisión se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?</p> <p>Específica 4:</p> <p>¿La dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?</p> <p>Específica 5:</p> <p>¿La dimensión condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Específico 3:</p> <p>Determinar como la dimensión supervisión se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Específico 4:</p> <p>Determinar como la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Específico 5:</p> <p>Determinar como la dimensión condiciones laborales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p>	<p>Hipótesis Específica 3: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis Específica 4: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis Específica 5: Se presenta una correlación positiva significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.</p>	<p>Muestra</p> <p>Toda la población.</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Técnica de la encuesta.</p> <p>Instrumento</p> <p>En el presente trabajo de investigación se utilizará el cuestionario como instrumento para medir y evaluar las variables de estudio Entorno laboral y Desempeño Laboral.</p>
---	--	---	--

CAPITULO IV. CONSIDERACIONES GENERALES DEL DISTRITO Y LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA.

4.1. Caracterización del territorio

NAMORA, es popularmente conocido con diversos y pintorescos sobrenombres; entre los que destacan: "Tierra del Capuli"; "Cuna del Carnaval"; "Tierra de las Guitarras". Recibe esta última denominación debido a que en este hermoso y apacible distrito se fabrican guitarras de muy buena calidad.

Originalmente formo parte de la hacienda del Sr. José María Arana, dicha hacienda fue parcela y como tal dio origen a la formación del caserío que se denomina Namora. La cual quedo anexada por un lado al distrito de Jesús y al distrito de la Encañada cuyo límite fue el camino real, luego fue creado como distrito el 14 de agosto de 1920 mediante la ley regional N. 218.

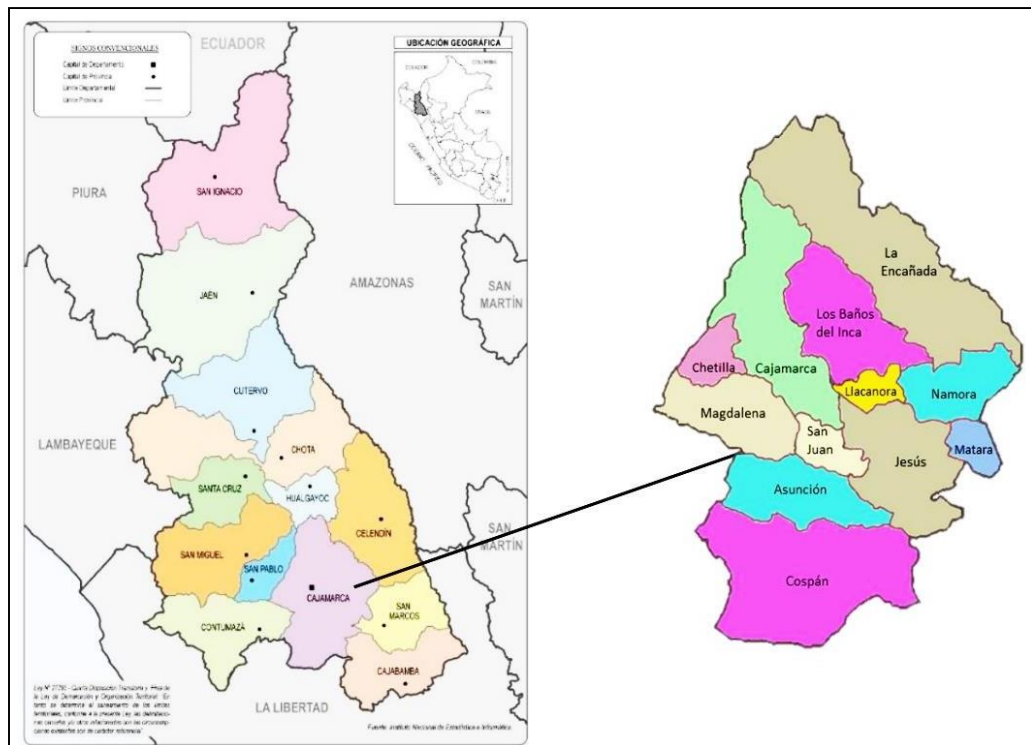
4.2. Ubicación

El Distrito de Namora es uno de los 12 distritos de la Provincia de Cajamarca ubicada en la provincia y región de Cajamarca, en el norte del Perú. Se encuentra en camino a la Carretera asfaltada Cajamarca – Cajabamba. Sus coordenadas geográficas son 7°11'59" de latitud sur; y los 7°19'24" de longitud oeste.

Tiene una extensión de 2.60 kilómetros cuadrados y tiene los siguientes límites: Por el Norte: Con el Distrito de La Encañada.

Por el Sur: Con los Distritos de Matara y Jesús.

Por el Este: Con los Distritos de Jesús y San Marcos. Por el Oeste: Con los Distritos de Llacanora y Jesús.



4.3. Población

Para el Censo Nacional 2017 del INEI, la población total del distrito de Namora asciende a 9267 habitantes, de los cuales 4871 son mujeres (53%), y 4396 son varones (47%), cabe resaltar también que de acuerdo al Censo Nacional 2017 toda la población del distrito de Namora es considerada como rural, cabe indicar que el distrito de Namora representa el 0.69% de la población del departamento de Cajamarca y el 2.65% respecto a la provincia de Cajamarca.

CÓDIGO	CENTROS POBLADOS	POBLACIÓN CENSADA			VIVIENDAS PARTICULARES		
		Total	Hombre	Mujer	Total	Ocupadas I/	Desocu- padas
06	DEPARTAMENTO CAJAMARCA	1,341,012	657,634	683,378	503,426	462,354	41,072
0601	PROVINCIA CAJAMARCA	348,433	166,733	181,700	114,234	105,972	8,262
060111	DISTRITO NAMORA	9 267	4 396	4 871	4 014	3 557	457

Fuente: Censos Nacionales 2017: XII Población, VII de Vivienda y III Comunidades Indígenas.

El distrito de Namora está conformado por 40 localidades, de los cuales los más predominantes en temas de población son la localidad de Namora y de Quelluacocha con 1720 y 789 habitantes respectivamente.

4.4. Índice de Desarrollo Humano del distrito de Namora

Las clasificaciones según el índice de desarrollo humano se realizan en tres grupos atendido a sus logros en desarrollo humano:

- Desarrollo Humano alto (con IDH igual o superior a 0.800).
- Desarrollo Humano medio (IDH de 0,500 a 0,799).
- Desarrollo Humano bajo (IDH inferior a 0,500).

El distrito de Namora tiene un IDH de 0.2723 perteneciendo al grupo de desarrollo bajo, con este índice el distrito está considerado en los de más pobreza a nivel nacional, ocupando en el Perú el puesto 1579 de los 1831 distritos del Perú.

4.5. Principales actividades económicas del distrito de Namora

Las principales actividades económicas del distrito de Namora son: la agricultura, la ganadería, el comercio y la manufactura.

- **Agricultura:** Los principales cultivos que se desarrollan en el distrito de Namora son la papa, el pasto Rye Grass, la alfalfa, la avena forrajera, el trigo, la cebada en grano, el olluco, el haba de grano verde y de grano seco, el chocho, el maíz amiláceo, la lenteja grano seco, la oca y el frijol grano seco.
- **Ganadería:** Esta es una actividad que se desarrolla en el 94.5% del distrito de Namora. En zonas donde las condiciones climáticas y de relieve permiten la presencia de pastos que les sirven de sustento. Así también, la producción forrajera que sirve de insumo para la alimentación del ganado, cuya gran parte de la producción de leche se provee a Nestlé y Gloria, siendo la transformación en derivados lácteos en menor escala; se estima que la población de ganado oscila alrededor de los 7,450 vacunos (con 745 vacas en ordeño).
- **Comercio:** El distrito de Namora, cuenta con un centro de comercialización importante en el centro poblado de Huanico, donde se realiza el intercambio de bienes todos los días viernes. Asimismo, se puede indicar que el otro espacio importante para el intercambio de bienes son todos los domingos en la localidad de Namora y de ahí los diferentes productos cuentan como destino final, la ciudad de Cajamarca y la Costa.
- **Manufactura:** Destaca como pequeña producción mercantil la elaboración de guitarras, mandolinas, charangos y violines, que se hacen con materia prima proveniente de fuera y se venden en diversas

ciudades y ferias; se estima la existencia de unos 50 guitarreros en el distrito. También se elabora sombreros de paja, palma y junco, así como petates de totora.

4.6. Reporte de indicadores sociales del distrito de Namora

Como pudimos observar en el IDH el distrito de Namora es uno de los que tiene más pobreza a nivel nacional. Por ello es muy importante el rol de los programas sociales en el distrito, estos son los programas sociales implementados en el distrito de Namora a la actualidad:

COBERTURA DE PPSS – DISTRITAL		NAMORA
CUNA MÁS	Fam.Atend.en el SAF	292
	Niños y Niñas Atend.en el SCD	100
CONTIGO	Nº de Usuarios	47
FONCODES	Hogares Haku Wiñay (Proy.cu..	1,274
	Hogares Haku Wiñay (Proy.en..	0
JUNTOS	Nº de Hogares Abonados	1,099
	Nº de Hogares Afiliados	1,102
PAIS	Atenciones atraves de los T..	845
	Atendidos en los Tambos	146
	Nº de Tambos prestando serv..	1
PENSIÓN65	Nº de usuarios	509

QALI WARMA	Nº de IIEE atendidas	67
	Nº de niños y niñas atendidos	2,924

Fuente: INFOMIDIS - Julio 2021

4.7. Municipalidad Distrital de Namora

Las municipalidades son los organismos que gobiernan las provincias y los distritos de la República. Según la Ley Orgánica de Municipalidades, éstas se clasifican en Municipalidades Provinciales y Municipalidades Distritales.

La Municipalidad Distrital de Namora viene a ser la institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad local. La Municipalidad, se encuentra ubicada en el Jr. Libertad N° 105-107 y su actual alcalde es Juan Eleuterio Lobato Yarango.

En el Perú existen 1855 Municipalidades, (1676 distritales y 196 provinciales) las cuales realizan un tiempo de gobierno de 4 años; promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito, por lo que existe rotación del personal que labora en ellas, dependiendo del partido político que se encuentre en el poder.

4.8. Misión de la Municipalidad Distrital de Namora

"Somos una Municipalidad comprometida a brindar servicios de calidad con transparencia en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora".

4.9. Visión de la Municipalidad Distrital de Namora

"Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y participativa, buscando ser de Namora una ciudad ordenada, segura, inclusiva y saludable, donde se fomente la cultura".

4.10. Valores de la Municipalidad Distrital de Namora

- Responsabilidad: En la municipalidad distrital de Namora los parámetros y normas se cumplen, actuando con la firme disposición de asumir las consecuencias de las propias decisiones y respondiendo a ellas.
- Honestidad: Desempeñar las funciones honestamente en un clima de rectitud, esmero y confianza.
- Compromiso: Autoridades y colaboradores comprometidos en servir y dar lo mejor con una superación constante.
- Ética: En cada decisión que tomemos, estará inmiscuida siempre la ética, como uno de nuestros cimientos de conducta moral.
- Respeto: Predominar el buen trato y reconocimiento con los trabajadores, ciudadanos, proveedores y gobierno; con el medio ambiente y demás entorno social.
- Transparencia: Proceder con veracidad e información abierta y oportuna.

CAPITULO V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de las variables de estudio basados en los puntajes obtenidos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora son descritos a continuación mostrados en indicadores estadísticos en las variables de estudio detallado en sus respectivas dimensiones; Para determinar la condición de entorno laboral y desempeño laboral se tomó en cuenta las escalas detalladas para los instrumentos en el capítulo anterior. A continuación, se detallan dichos resultados.

5.1. Análisis de resultados para la variable Entorno laboral

La variable *entorno laboral* está conformada por cinco dimensiones, a continuación, se describen los resultados por cada una de dichas dimensiones. La población de estudio de la presente investigación como se mencionó anteriormente está conformada por la encuesta realizada a 12 colaboradores, las cuales se expandieron y generalizaron para los 52 colaboradores que son el total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora que laboran en la actualidad.

5.1.1. Situación de la dimensión realización personal.

Tabla 04: Calificación obtenida en la dimensión Realización personal.

Intervalo de frecuencia	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 17	Desfavorable	0	0.0%	0.0%
De 18 a 33	Regular	12	23.1%	23.1%
De 34 a 50	Favorable	40	76.9%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario.

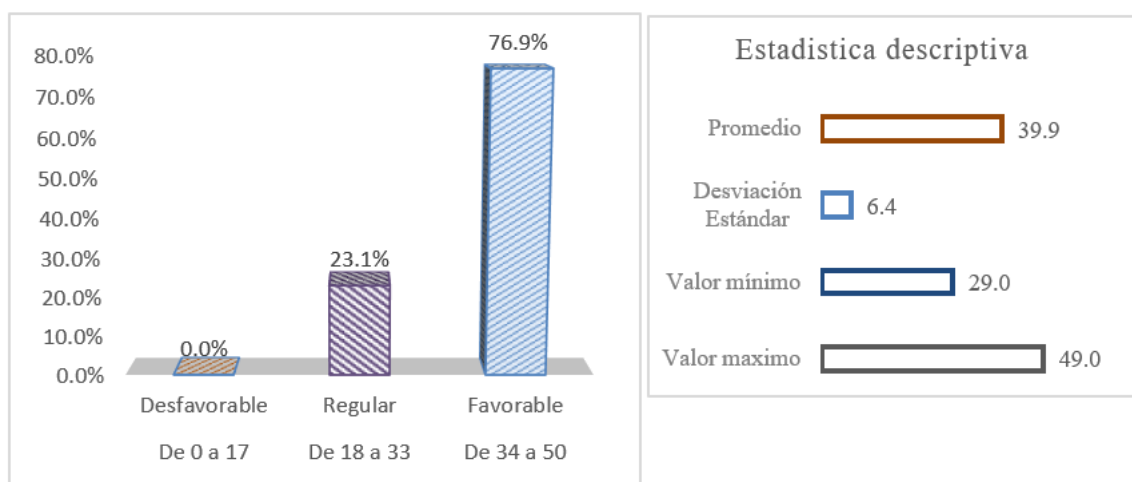


Figura 06: Nivel logrado respecto a la dimensión Realización personal

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 06: Nivel logrado respecto a la dimensión Realización personal; el 23% de los colaboradores posee un nivel regular, el 76.9% alcanza un nivel considerado favorable y hay un 0% de colaboradores que indiquen que hay una situación desfavorable en dicha dimensión, respecto a los intervalos de frecuencias considerados para su clasificación.

Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 39,9 que lo ubica en una calificación de FAVORABLE, la desviación estándar fue de 6,8 el puntaje máximo registrado fue de 49 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 29 para esta dimensión que forma parte de la variable entorno laboral.

5.1.2. Situación de la dimensión involucramiento laboral.

Tabla 05: Calificación obtenida en la dimensión Involucramiento Laboral

Intervalo de frecuencia	de Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 17	Desfavorable	0	0.0%	0.0%
De 18 a 33	Regular	4	7.7%	7.7%
De 34 a 50	Favorable	48	92.3%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

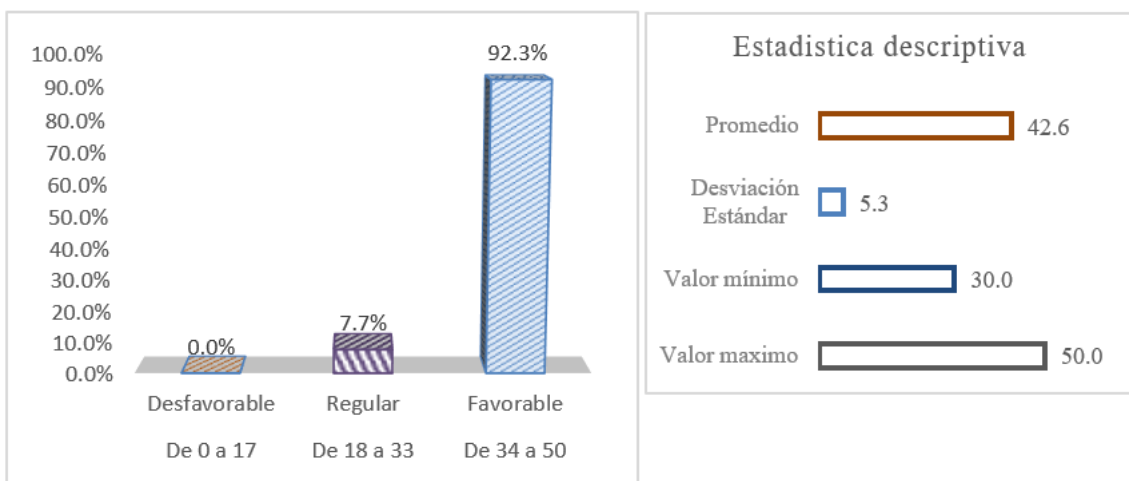


Figura 07: Nivel logrado respecto a la dimensión Involucramiento Laboral

Interpretación

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 7: Nivel logrado respecto a la dimensión Involucramiento Laboral; el 7,7% de los colaboradores posee un nivel REGULAR, el 92.3% alcanza un nivel considerado FAVORABLE y tenemos un 0% de registró de nivel desfavorable respecto a los intervalos de frecuencias considerados para su clasificación. Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 42,6 que lo ubica en una calificación de FAVORABLE, la desviación estándar fue de 5,3 el puntaje máximo registrado fue de 50 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 30 para esta dimensión que forma parte de la variable entorno laboral.

5.1.3. Situación de la dimensión supervisión

Tabla 06: Calificación obtenida en la dimensión Supervisión

Intervalo de frecuencia	de Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 17	Desfavorable	0	0.0%	0.0%
De 18 a 33	Regular	4	7.7%	7.7%
De 34 a 50	Favorable	48	92.3%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

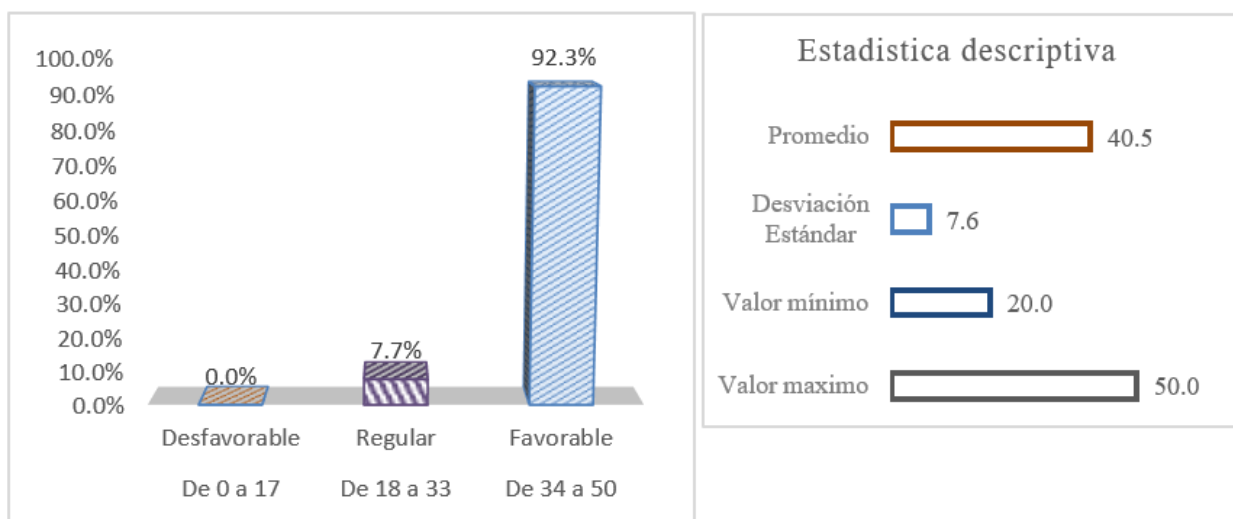


Figura 08: Nivel logrado respecto a la dimensión Supervisión

Interpretación:

Los resultados que se describen en la Figura 8 respecto a la dimensión Supervisión; el 7,7% de los colaboradores posee un nivel REGULAR, un 92,3% alcanza un nivel considerado FAVORABLE y nuevamente tenemos un 0% de registró de un nivel DESFAVORABLE. Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 40,5 que lo ubica en una calificación de FAVORABLE, la desviación estándar fue de 7,6 el puntaje máximo registrado fue de 50 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 20 para esta dimensión que forma parte de la variable entorno laboral.

5.1.4. Situación de la dimensión comunicación.

Tabla 07: Calificación obtenida en la dimensión Comunicación

Intervalo de frecuencia	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 17	Desfavorable	0	0.0%	0.0%
De 18 a 33	Regular	4	7.7%	7.7%
De 34 a 50	Favorable	48	92.3%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

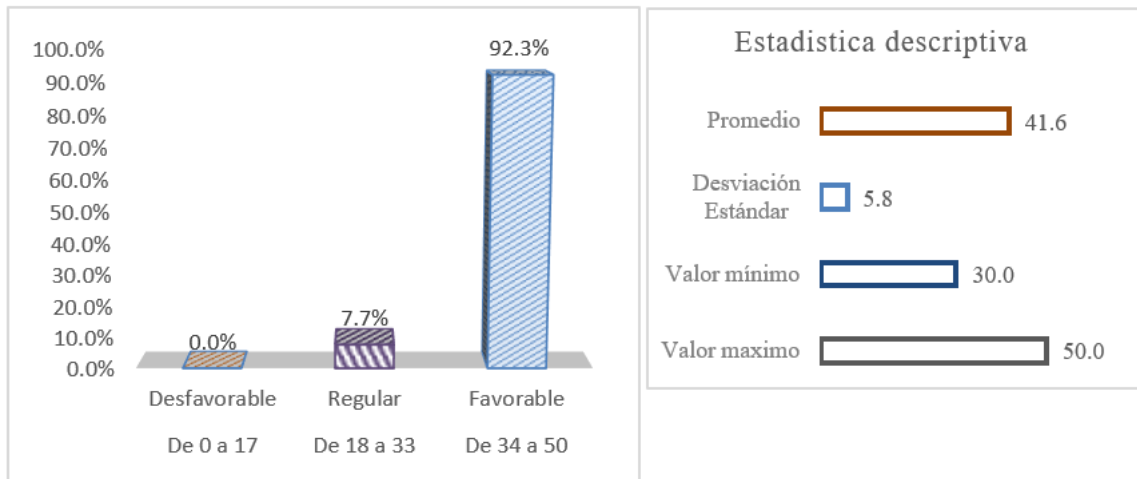


Figura 09: Nivel logrado respecto a la dimensión Comunicación

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 9 respecto a la dimensión Comunicación; el 7,7% de los colaboradores posee un nivel REGULAR, el 92,3% alcanza un nivel considerado FAVORABLE y un 0% de registro del nivel desfavorable. Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 41,6 que lo ubica en una calificación de FAVORABLE, la desviación estándar fue de 5,8 el puntaje máximo registrado fue de 50 y el mínimo que se obtuvo fue de 30 para esta dimensión.

5.1.5. Situación en la dimensión condiciones laborales

Tabla 08: Calificación obtenida en la dimensión Condiciones laborales

Intervalo de frecuencia	de Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 17	Desfavorable	0	0.0%	0.0%
De 18 a 33	Regular	4	7.7%	7.7%
De 34 a 50	Favorable	48	92.3%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

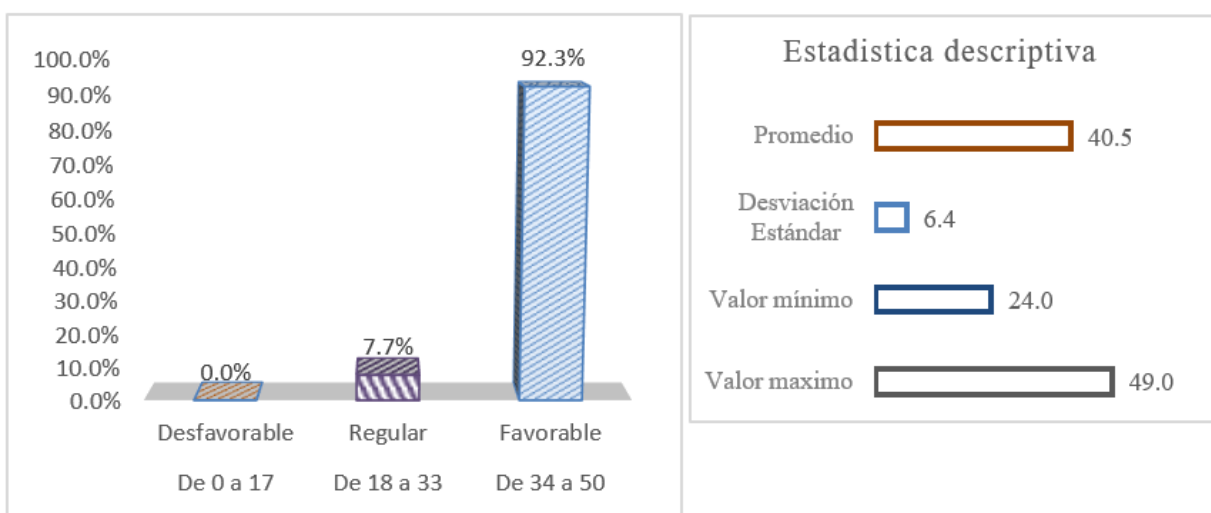


Figura 10: Nivel logrado respecto a la dimensión Condiciones laborales

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 10 respecto a la dimensión Condiciones Laborales; el 7,7% de los colaboradores posee un nivel REGULAR, el 92,3% alcanza un nivel considerado FAVORABLE y un 0% de registro del nivel DESFAVORABLE. Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 40,5 que lo ubica en una calificación de FAVORABLE, la desviación estándar fue de 6,4 el puntaje máximo registrado fue de 49 y el mínimo que se obtuvo fue de 24 para esta dimensión.

5.2. Análisis de resultados para la variable Desempeño Laboral

5.2.1. Situación en la dimensión motivación.

Tabla 09: Calificación obtenida en la dimensión Motivación

Intervalo de frecuencia	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 17	Desfavorable	0	0.0%	0.0%
De 18 a 33	Regular	4	7.7%	7.7%
De 34 a 50	Favorable	48	92.3%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

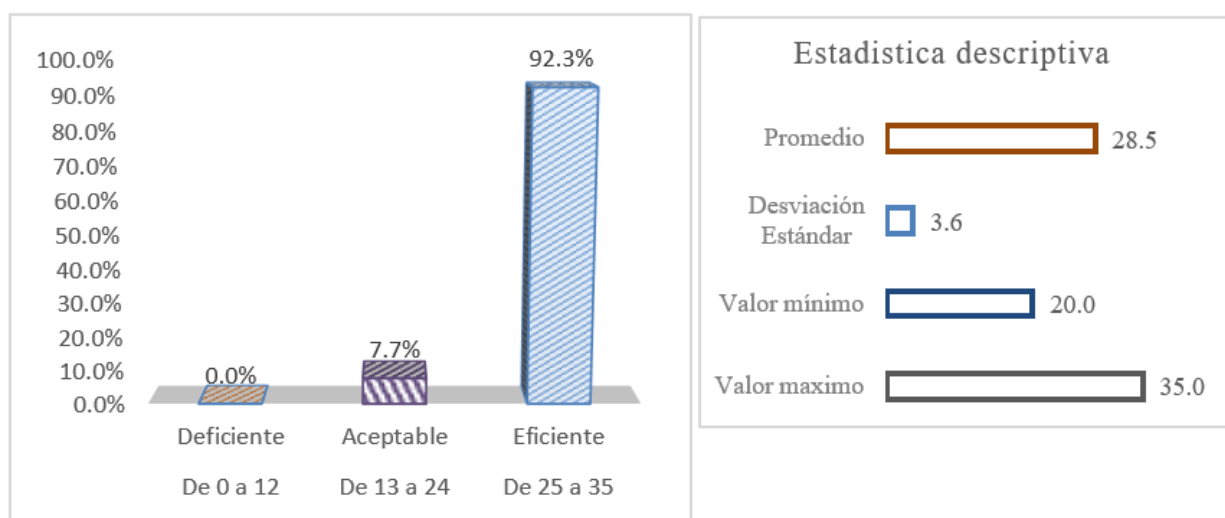


Figura 11: Nivel logrado respecto a la dimensión Motivación

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 11: Nivel logrado respecto a la dimensión Motivación; el 7,7% de los colaboradores posee un nivel ACEPTABLE, el 92,3% alcanza un nivel considerado EFICIENTE y un 0% fue el registro del nivel DEFICIENTE respecto a los intervalos de frecuencias considerados para su clasificación.

Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 28,5 que lo ubica en una calificación de EFICIENTE, la desviación estándar fue de 3,6 el puntaje máximo registrado fue de 35 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 20 para esta dimensión que forma parte de la variable desempeño laboral.

5.2.2. Situación en la dimensión responsabilidad.

Tabla 10: Calificación obtenida en la dimensión Responsabilidad

Intervalo de frecuencia	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 14	Deficiente	0	0.0%	0.0%
De 15 a 28	Aceptable	4	7.7%	7.7%
De 29 a 40	Eficiente	48	92.3%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

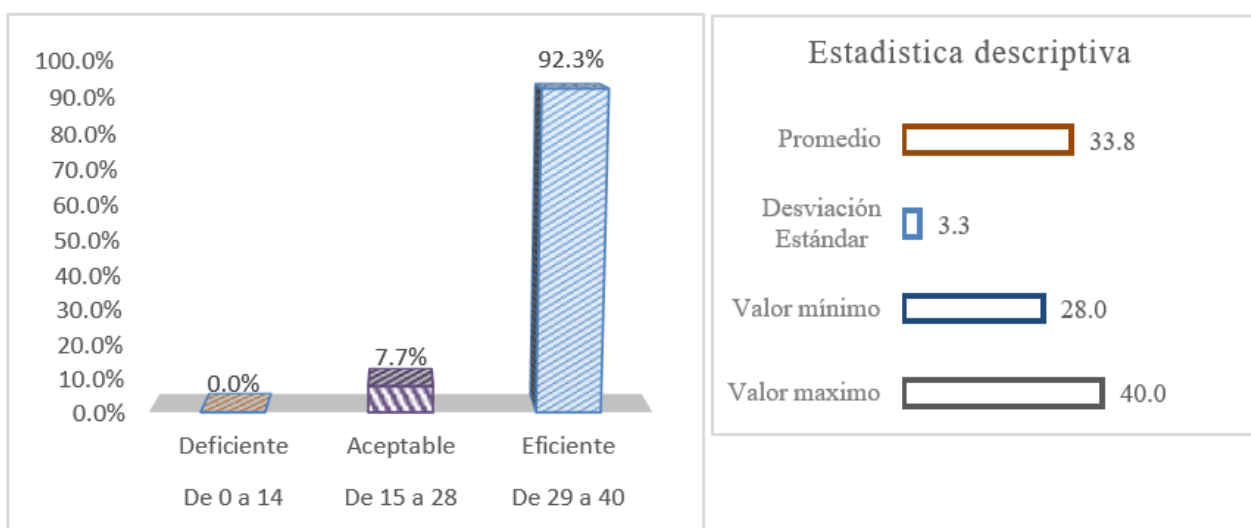


Figura 12: Nivel logrado respecto a la dimensión Responsabilidad

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 12: Nivel logrado respecto a la dimensión Responsabilidad; el 7,7% de los colaboradores posee un nivel ACEPTABLE, el 92,3% alcanza un nivel considerado EFICIENTE y obtuvimos un 0% de registro para el nivel DEFICIENTE respecto a los intervalos de frecuencias considerados para su clasificación.

Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 33,8 que lo ubica en una calificación de EFICIENTE, la desviación estándar fue de 3,3, el puntaje máximo registrado fue de 40 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 28 para esta dimensión que forma parte de la variable desempeño laboral.

5.2.3. Situación en la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 11: Calificación obtenida en la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

Intervalo de frecuencia	de Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 14	Deficiente	0	0.0%	0.0%
De 15 a 28	Aceptable	0	0.0%	0.0%
De 29 a 40	Eficiente	52	100.0%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

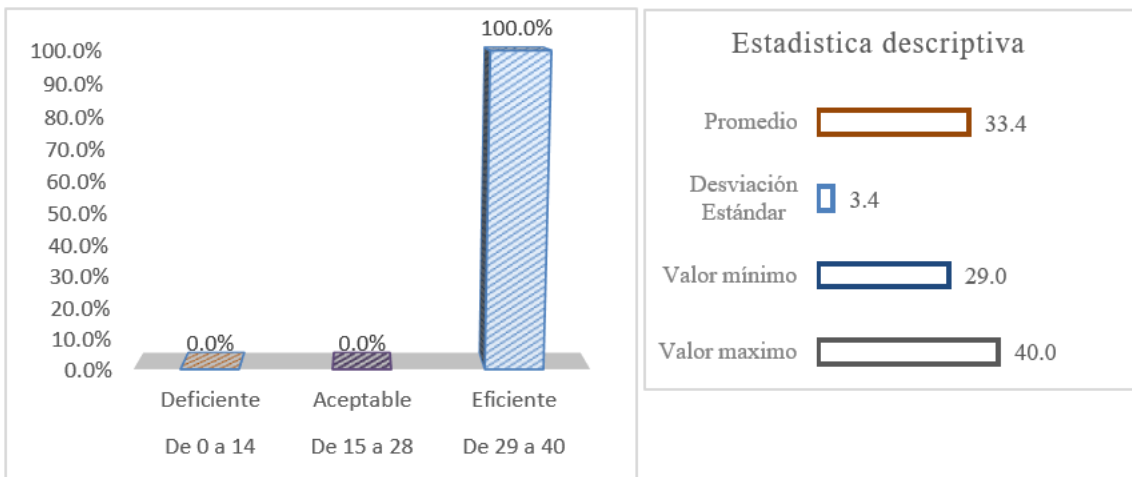


Figura 13: Nivel logrado respecto a la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 13: Nivel logrado respecto a la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo; obtuvimos un rotundo 100% en el nivel EFICIENTE respecto a los intervalos de frecuencias considerados para su clasificación.

Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 33,4 que lo ubica en una calificación de EFICIENTE, la desviación estándar fue de 3,4 el puntaje máximo registrado fue de 40 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 29 para esta dimensión que forma parte de la variable desempeño laboral.

5.2.4. Situación en la dimensión formación y desarrollo profesional.

Tabla 12: Calificación obtenida en la dimensión Formación y desarrollo personal

Intervalo de frecuencia	de Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 8	Deficiente	0	0.0%	0.0%
De 9 a 16	Aceptable	8	15.4%	15.4%
De 17 a 25	Eficiente	44	84.6%	100.0%
Total		52	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

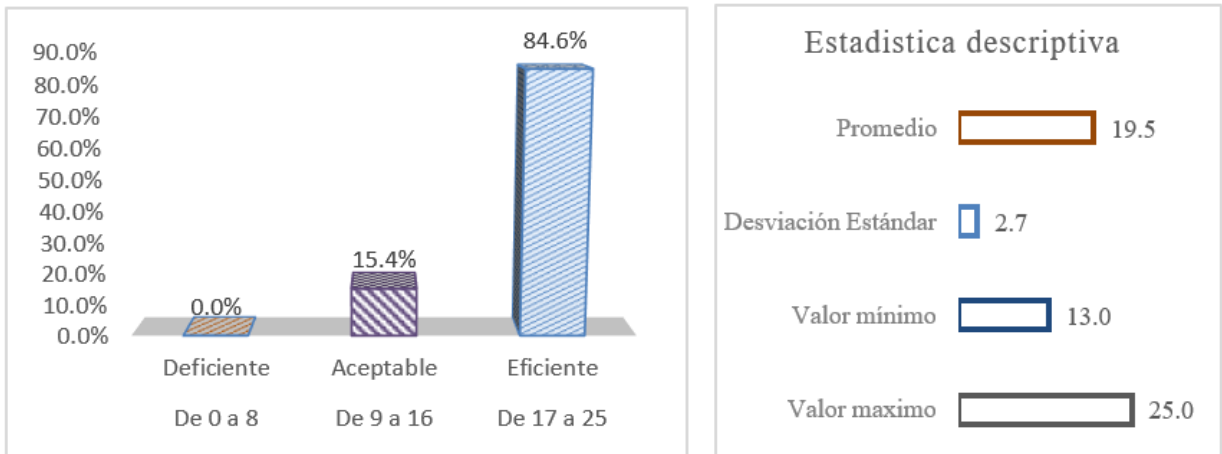


Figura 14: Nivel logrado respecto a la dimensión Formación y desarrollo personal

Interpretación:

Los resultados que se describen en detalle en la Figura 14: Nivel logrado respecto a la dimensión Formación y desarrollo profesional; el 84,6% de los colaboradores posee un nivel EFICIENTE, el 15,4% alcanza un nivel considerado ACEPTABLE y un 0% registró un nivel DEFICIENTE respecto a los intervalos de frecuencias considerados para su clasificación.

Respecto a los indicadores estadísticos de la dimensión, los datos describen que el nivel promedio alcanzado en una escala del 0 al 50 fue de 19,5 que lo ubica en una calificación de EFICIENTE, la desviación estándar fue de 2,7 el puntaje máximo registrado fue de 25 y el puntaje mínimo que se obtuvo fue de 13 para esta dimensión que forma parte de la variable desempeño laboral.

5.3. Análisis conjunto de las variables de estudio

El presente análisis se desarrolla en atención al objetivo general de la investigación, El análisis se basa en las categorías alcanzadas por los colaboradores según lo establecido en el cuestionario. Recordando, las categorías para el Entorno laboral fueron:

Categorías de Entorno laboral	Puntaje
Desfavorable:	0 a 83
Regular:	84 a 166
Favorable:	167 a 250

Para el caso del desempeño laboral se indica la siguiente estructura:

Categorías del Desempeño Laboral	Puntaje
Deficiente	0 -56 puntos
Aceptable	57-112 puntos
Eficiente	113-140 puntos

En base a los puntajes alcanzados por todos los colaboradores para ambas variables de estudio se elaboró la tabla 13 que muestra los resultados totales por cada una de las categorías señaladas; a continuación, se describen dichos resultados.

Tabla 13: Total puntaje para las variables Entorno laboral y Desempeño laboral

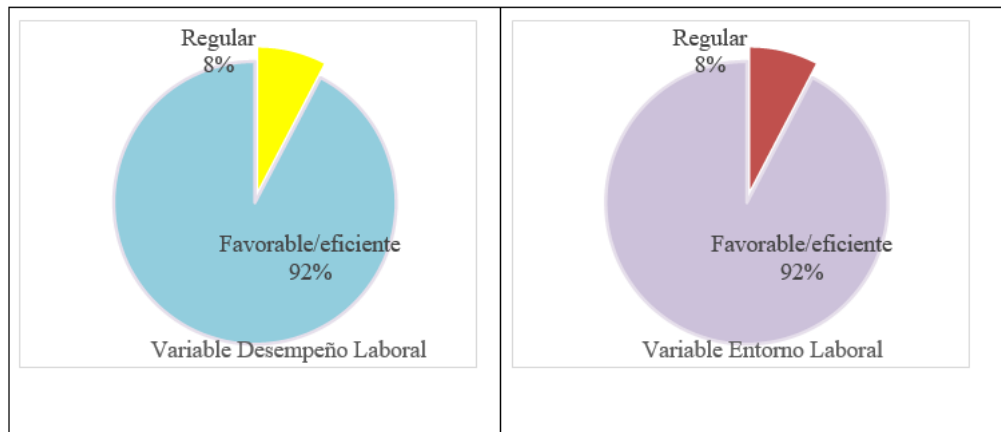
Categoría	Frecuencia		Porcentaje	
	Entorno	Desempeño	Entorno	Desempeño
	Laboral	laboral	Laboral	laboral
Desfavorable/deficiente	0	0	0%	0%
Regular	4	4	8%	8%
Favorable/eficiente	48	48	92%	92%
Total	52	52	100%	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario

Como se observa en los resultados a nivel total, para el caso del entorno laboral el 8% de los colaboradores considera que el entorno es REGULAR y un 92% considera que el entorno es FAVORABLE; en relación a la variable desempeño laboral el 8% de los colaboradores muestra un desempeño REGULAR y un 92% logra un desempeño EFICIENTE, en ambas variables se obtuvo un 0% de nivel INEFICIENTE.

Figura 15: Porcentaje de calificación total para la variable entorno laboral y la

variable desempeño laboral.



5.4. Contratación estadística de las hipótesis de investigación

La contrastación de las hipótesis se basa en la estimación del coeficiente de Pearson para determinar la fuerza y dirección que indican el impacto en la relación que existen entre las variables entorno y desempeño laboral.

El coeficiente de correlación permite la medición de la correlación entre dichas variables. Entre las ventajas por la que sobresale el coeficiente de correlación respecto a otras formas de medición de correlación, es la covarianza, los resultados del coeficiente de correlación son entre -1 y +1; y siendo su simpleza para comparar diferentes correlaciones de forma más directa y simple, estableciendo el signo el sentido de la relación, y la interpretación de cada resultado es el siguiente:

Si $r = 1$: Correlación positiva perfecta. El índice refleja la dependencia total entre ambas dos variables, la que se denomina relación directa: cuando una de las variables aumenta, la otra variable aumenta en proporción constante.

Si $0 < r < 1$: Refleja que se da una correlación positiva.

Si $r = 0$: En este caso no hay una relación lineal. Aunque no significa que las variables sean independientes, ya que puede haber relaciones no lineales entre ambas variables.

Si $-1 < r < 0$: Indica que existe una correlación negativa.

Si $r = -1$: Indica una correlación negativa perfecta y una dependencia total entre ambas variables lo que se conoce como "relación inversa", que es cuando una de las variables aumenta, la otra variable en cambio disminuye en proporción constante.

5.4.1. **Contrastación de la hipótesis general y específica.**

La prueba estadística de contrastación de la hipótesis general se describe de la siguiente manera:

Hipótesis Alterna (H_a): SI presenta una correlación positiva significativa entre las dimensiones de entorno y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.

Hipótesis Nula (H_0): NO presenta una correlación positiva significativa entre las dimensiones de entorno y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

•Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula Si $p \geq \alpha$; se acepta a hipótesis nula

•Prueba estadística: Prueba de correlación de Pearson

Se procede a calcular el coeficiente de correlación de Pearson, como se aprecia en los resultados de la tabla 14, el valor Sig (bilateral) = p_valor es de 0,139 que es mayor que el nivel de significancia de 0,05; entonces no hay aún la confianza necesaria como para poder negar que la diferencia observada sea obra del azar, por lo que no se rechaza completamente la hipótesis nula. Sin embargo, también se puede indicar estadísticamente que *“Si existe una relación positiva moderada (41%) entre el Entorno laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021”*.

Tabla 14: Coeficiente de Pearson para la hipótesis general
Correlaciones

		ENTORNOLABORAL	DESEMPLABORAL
ENTORNOLABORAL	Correlación de Pearson	de 1	,416
	Sig. (bilateral)		,139
	N	14	14
DESEMPLABORAL	Correlación de Pearson	de ,416	1
	Sig. (bilateral)	,139	
	N	14	14

** La correlación es significativa en el nivel de significancia de 0,05 (bilateral).

Leyenda:

Correlación de Pearson menor a 0.4 = Nivel de correlación baja.

Correlación de Pearson entre 0.4 y 0.7 = Nivel de correlación moderada.

Correlación de Pearson mayor 0.7 = Nivel de correlación alta.

Decisión:

Los resultados del coeficiente de Pearson igual a 0.416 cuyo signo es positivo (+) con una significancia para una prueba bilateral de 0.139, aún no se puede determinar fehacientemente aceptar como VALIDA la hipótesis general de la investigación siendo dicha relación moderada.

	ENTORNO LABORAL / DESEMP. LABORAL	Correlación de las variables del Entorno Laboral frente al Desempeño Laboral				
		Realización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condición Laboral
Pearson	,416	,222	,564	,298	,430	,441
Sig. (bilateral)	,139	,445	,036	,301	,124	,114

Se obtuvieron los siguientes coeficientes de Pearson, verificando que todos son de signos positivos lo cual nos indica una relación directa entre las 05 dimensiones y el desempeño laboral, también validando la significancia de la correlación pudimos ver que solo el Involucramiento Laboral es significativo y las demás variables superan el 0,05 de significancia lo cual indica que no se puede validar fehacientemente la correlación positiva existente.

VI. CAPITULO VI. DISCUSION DE RESULTADOS

La población total del distrito de Namora asciende a 9267 habitantes, el distrito es considerado como zona rural, cabe indicar que Namora representa el 0.69% de la población del departamento de Cajamarca y el 2.65% respecto a la provincia de Cajamarca. Según el Índice de Desarrollo Humano pertenece al grupo de desarrollo bajo, según el índice el distrito está considerado en los de más pobreza a nivel nacional.

Las principales actividades económicas del distrito de Namora son: la agricultura, la ganadería, el comercio y la manufactura. Según los programas sociales que tienen impacto en el distrito encontramos a 07 programas sociales según el MIDIS 2017, siendo entre los más importantes los programas FONCODES y JUNTOS ya que benefician a más de 1000 hogares.

Según las necesidades básicas insatisfechas (NBI), el 25% de la población está en hacinamiento, tiene 135 viviendas con condiciones físicas inadecuadas, 1359 viviendas sin servicios higiénicos, 350 niños que no asisten a escuela

NAMORA: POBLACION CENSADA CON NECESIDADES BASICAS INSATISFECHAS POR TIPO DE CARENCIA, SEGUN DISTRITO, 2017											
(Cifras absolutas y porcentajes)											
Distrito	Total de personas	Viviendas con características físicas inadecuadas		Viviendas con hacinamiento		Viviendas sin servicios higiénicos		Hogares con niños que no asisten a la escuela		Hogares con alta dependencia económica	
		Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%
Namora	9258	135	1.5	2317	25	1359	14.7	350	3.8	1521	16.4

Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017.

En el Perú existen 1855 Municipalidades, (1676 distritales y 196 provinciales) las cuales realizan un tiempo de gobierno de 4 años; por lo que existe rotación del personal que labora en ellas.

De acuerdo a las actividades constantes que realiza la Municipalidad Distrital de Namora se puede ver que la gestión es proactiva, buscando innovar con actividades y generando la participación de la comunidad, se realizan distintas actividades como por ejemplo en conjunto con la DEMUNA, realizan taller a padres de familia de las distintas instituciones educativas al igual que con los estudiantes charlas como los peligros existentes en las redes sociales para prevenir la cualquier tipo de riesgo dentro de las familias namorinas, junto con la gerencia de desarrollo social pusieron a disposición de toda la colectividad namorina la biblioteca municipal, también realizaron la actividad de recolección de residuos sólidos en conjunto con alumnos de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional de Cajamarca, también una actividad innovadora fue el ya conocido torneo de pesca trucha arcoíris en las piscigranjas con la participación de clubs de pesca deportiva locales, regionales y nacionales; pescadores deportivos, aficionados y público en general.

Según la entrevista realizada a uno de los colaboradores, acerca de la gestión de los recursos humanos, se pudo notar un buen grado de integración por la cultura laboral implementada en celebrar los cumpleaños de los miembros del equipo, también juntamente con los psicólogos de la DEMUNA están dando charlas de capacitación profesional y atención al cliente a todos los colaboradores lo cual creó un nivel aceptable de involucramiento laboral.

El desarrollo profesional tiene margen de mejora pues se identificó que generalmente no se ve a un colaborador que pueda realizar una línea de carrera dentro de la municipalidad puesto a que tiene la percepción de que es algo atípico en el sector público. Referente a la infraestructura y las

condiciones laborales indican que deberían de mejorar las computadoras y si bien es cierto el WIFI ha mejorado, aún presenta momentos donde se pierde la conexión al internet lo cual genera demora en los procesos y trámites.

En la investigación de campo se pudo percibir un ambiente familiar, un grupo integrado, sin embargo se pudo observar cierta oportunidad de mejora en cuanto a las condiciones de trabajo existente, ya que no se podía identificar dónde quedaba en si la Municipalidad ya que tiene una distribución de ambientes atípica por falta de espacio, se observa que no hay un solo edificio para la municipalidad como muchas otras, sino que están distribuidas frente a frente (cruzando la calle para poder ir de oficina a otra oficina), se pudo también coincidir al notar las demoras que el servicio de internet puede mejorar para los trámites que se realizan, se observa una débil logística de materiales tecnológicos como las computadoras y también poca seguridad para los trabajadores en la institución, ya que el acceso fue relativamente sencillo, si bien es bueno notar una fácil accesibilidad a los colaboradores, siempre es recomendable un control y registro de las personas que ingresan a la Municipalidad.

Se elaboró la siguiente matriz FODA de la Municipalidad Distrital de Namora tomando como fuente la entrevista que se realizó en la investigación al personal de recursos humanos de la Municipalidad y a esto se añadió también la percepción que se encontró al momento de visitar las instalaciones de la Municipalidad al momento de realizar las encuestas para la investigación.

Los lineamientos y restricciones de una institución pública y una

MATRIZ FODA - Entorno Laboral de la Municipalidad Distrital de Namora.	
FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades y gestión que realizan los colaboradores son innovadoras e incluyen la participación de los pobladores. (Concurso de pesca de truchas de pobladores) • Hay integración entre los colaboradores. (Celebración de cumpleaños de colaboradores). • Constante capacitación a los colaboradores. (Charlas impartidas por parte de los psicólogos de la DEMUNA a los colaboradores de la Municipalidad). 	<ul style="list-style-type: none"> • No cuentas con óptimos recursos y materiales como computadoras modernas y un buen servicio de internet. • Baja eficiencia en la distribución de las oficinas y espacios dentro de ellas. • Varios colaboradores indican que hay una muy poca oportunidad de desarrollo profesional dentro de la Municipalidad. • No hay personal de seguridad que resguarde a los colaboradores de la Municipalidad.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Variados recursos naturales, costumbres y tradiciones de la población, con lo cual se pueden seguir gestionando más proyectos innovadores. • Distrito de Namora tiene muchas brechas de desarrollo para poder generar muchos proyectos y actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja probabilidad de creación de nuevos puestos dentro de la Municipalidad Distrital. • El salario asignado a los puestos de trabajo es menor a los que ofrecen en otras instituciones. • Poca credibilidad por parte de la población respecto a la responsabilidad social de los colaboradores.
<p>Fuente: Elaboración propia.</p>	

institución privada son distintas, por ello no se consideraron algunas debilidades mencionadas por los colaboradores, en una institución privada podría implementarse con mayor libertad algunas estrategias como en la compra de algunos materiales como también el movimiento de funciones de los colaboradores, por ello se buscó alinear la matriz teniendo en cuenta las normas laborales existentes del sector público.

El estudio se pudo determinar que no hay un grado aceptable de significancia en la correlación entre la variable entorno laboral con la variable desempeño laboral, aunque en base al valor del coeficiente de Pearson de 0.416 se ve que puede haber una relación moderada entre las variables, sin embargo el nivel de significancia no puede comprobarla fehacientemente; según el resultado podemos encontrar concordancia con los estudios y teorías consideradas para la presente tesis dentro de las cuales podemos señalar:

Meza (2016) en la tesis “Relación entre Entorno laboral y la Evaluación del Desempeño del Personal en una empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS PERÚ 2015”, la tesis concluye que existe relación directa de las dos variables Entorno laboral y Desempeño Laboral, asegurando que mientras mejor sea la percepción del entorno, mayor será el desempeño de los trabajadores.

En la misma postura se menciona a Ocampo (2019) en la tesis “Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en el Instituto SENATI del Distrito de San Juan de Lurigancho”, donde indican una relación significativa entre la variable clima institucional y desempeño docente en el instituto SENATI.

En tal sentido los anteriores estudios pueden inclinar nuestra percepción de la correlación entre las dos variables, esto tiene su incidencia en la economía pues constituyen los factores de la producción puestos al servicio del colaborador o capital humano que mediante su destreza y conocimiento transforma los insumos en bienes y servicio (para el caso de la tesis, en servicios públicos ofrecidos a los ciudadanos).

Si se observa los resultados de la tesis se debe de resaltar que el

desempeño laboral respecto al involucramiento laboral alcanza una Correlación de Pearson 0,564 con una significancia de 0,036 lo cual, si indica que la correlación es significativa y positiva entre esas dos variables, demostrando que el trabajador refleja en su trabajo no solo su obligación de trabajar sino el propio interés por brindar un servicio a los demás y sentirse productivo cumpliendo los objetivos de la Municipalidad Distrital de Namora. Se debe aclarar también que el trabajador puede tener las mejores capacidades para poder tener un buen desempeño laboral, pero si no se le brinda un entorno laboral que apoye al involucramiento del colaborador y se le alinee a identificarse con la Municipalidad, estas capacidades, en economía conocida como el capital humano, se van a ver frenadas. Lo

señalado es complementado por la propuesta de Walsh y Milner (como fue citado por Pastor, 2018) "... el involucramiento del personal implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a aceptarlas y realizarlas [...]... el involucramiento es la participación de la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo y competitividad de la compañía".

La correlación entre las dos variables del estudio el entorno laboral y desempeño laboral con un coeficiente de Pearson de 0,416 y la significancia de 0,139 permite ver que no se puede aceptar fehacientemente la hipótesis general por lo que se concluye que "Se presenta una correlación positiva regular no significativa entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021". No se descarta la correlación, pero tampoco se puede realizar una rotunda afirmación de ello, esto puede deberse a distintos motivos estadísticos como por ejemplo el tamaño de la muestra y la

confiabilidad de las respuestas de los colaboradores.

Como ya se mencionó anteriormente, podemos apoyarnos de los antecedentes y del respaldo teórico que incluimos en la tesis respecto a esta correlación entre ambas variables de Entorno Laboral y Desempeño Laboral para poder tener una inclinación en nuestra toma de decisiones.

La investigación tiene como motivo final el resaltar la importancia otorgada a los factores productivos que acondicionamos (Entorno Laboral) para el máximo rendimiento del capital humano (Desempeño Laboral), lo cual nos hace poder determinar que las ciencias de la administración y la economía van muy ligadas al realizar un diagnóstico de las instituciones, ya que ambas se complementan para la toma de decisiones. La presente investigación busca hacer notar el descuido de algunas instituciones públicas a la atención apropiada de su recurso más valiosos que es el servidor público, por la experiencia que la realidad nos muestra podemos ver claramente que en el sector privado se da una mayor importancia al cuidado de los colaboradores, por otro lado, en el sector público muchas veces el trabajo se vuelve más rutinario, lo cual a través de esta investigación se busca poder mejorar la realidad de la Municipalidad Distrital de Namora.

VII. CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORA

Conclusiones

En el estudio se pudo realizar la prueba estadística sobre la correlación entre las dos variables del estudio el entorno laboral y desempeño laboral obteniendo un coeficiente de Pearson de 0,416 que indica una correlación moderada y la significancia de 0,139 la cual permite ver que no se puede aceptar aun fehacientemente la hipótesis general pero no se descarta la relación entre ambas variables por lo que se concluye que “Se presenta una correlación positiva regular no significativa entre el entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora durante el año 2021”.

Se debe de resaltar la importancia del involucramiento laboral en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Namora, ya que esta alcanza una Correlación de Pearson 0,564 con una significancia de 0,036 lo cual, si indica que la correlación es significativa y positiva entre esas dos variables, demostrando que el trabajador refleja en su trabajo no solo su obligación de trabajar sino el propio interés por brindar un servicio a los demás y sentirse, además que se debe de dar mucha importancia y no descuidar esta dimensión del Entorno Laboral.

No se descarta las hipótesis propuestas respecto a nuestras dos variables de estudio y tampoco las dimensiones mencionadas en la investigación, aunque no se puede realizar una rotunda afirmación de ello, esto puede deberse a distintos motivos estadísticos como por ejemplo el tamaño de la muestra y la confiabilidad de las respuestas de los colaboradores, lo que si se puede afirmar es que en todos los datos obtenidos se pudo ver que tienen una relación positiva directa. Por lo cual es válido poder apoyarnos de los antecedentes y del respaldo teórico que incluimos en la tesis para poder tener una inclinación en nuestra toma de decisiones y poder notar que a

mejor percepción del Entorno Laboral, el Desempeño Laboral se verá también favorecido.

La investigación también nos pudo mostrar la importancia otorgada a los factores productivos desde una perspectiva del Entorno Laboral, y cómo este puede influir en el rendimiento del capital humano interpretado como Desempeño Laboral, lo cual nos hace poder determinar que las ciencias de la administración y la economía van muy ligadas al realizar un diagnóstico de las instituciones, ya que ambas se complementan para la toma de decisiones.

Propuestas de mejora

Las evidencias de los resultados obtenidos señalan una posible relación entre el entorno laboral y el desempeño en tal sentido el mejor desempeño laboral de los trabajadores dependerá de las condiciones laborales integrales reflejadas en el entorno laboral que perciban los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora. Teniendo a la dimensión del involucramiento laboral como dimensión con correlación significativa demostrada y a los comentarios recibidos en las entrevistas realizadas se realizan las siguientes recomendaciones:

- Informar sobre los puestos existentes de trabajo presupuestados en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP para que así los colaboradores puedan ver las oportunidades de desarrollo profesional que se les ofrece. (Ley de Marco del Empleo Público Ley N° 28175). A diferencia del sector privado, en la Municipalidad Distrital de Namora no se pueden ofrecer ascensos para mejorar la realización profesional, ya que son puestos definidos mediante

documentos de gestión que son de originados del MOF (Manual de Organización de Funciones) y ROF (Reglamento de Organización de Funciones), donde se determina cada uno de los puestos a los que el trabajador postula de acuerdo con su perfil profesional, ya sea técnico o administrativo, sin opción a ascensos.

- El incorporado al empleo tiene derecho a que se le proporcione la inducción inicial necesaria, es aquí donde se sugiere incluir el tema de involucramiento laboral al poder preparar una charla motivacional de la importancia de poder trabajar con el Distrito de Namora y alinear a los nuevos colaboradores con la misión y visión de la Municipalidad Distrital de Namora. (Ley de Marco del Empleo Público Ley N° 28175).
- En el Artículo 15 de Enumeración de derechos de empleados públicos, se indica que tienen derecho a recibir capacitaciones durante su gestión, por ello en gestión del área de recursos humanos, se debe de realizar los convenios con las instituciones pertinentes para poder ofrecer esas capacitaciones al personal, si bien actualmente la Municipalidad Distrital de Namora si realiza capacitaciones a sus colaboradores, se puedo percibir que es muy baja la frecuencia con la que esta se realiza, basándonos en la Ley 28175, se debe de aumentar la frecuencia de estas capacitaciones y lo que si se debe de implementar es el realizar una encuesta sobre qué capacitaciones desean los empleados públicos recibir.
- En el Artículo 17 indica que la administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas para los empleados y su familia, a diferencia del anterior punto de capacitaciones profesionales, este punto hace hincapié en el bienestar social para mejorar las dimensiones de comunicación y trabajo en equipo, al igual que las capacitaciones profesionales, notamos que la

frecuencia con la que estos talleres de integración se realizan son bajos.

- Implementar un ambiente de trabajo óptimo e innovador, según lo visto en la visita a la Municipalidad Distrital de Namora se pueden ver las oficinas descuidadas y con una sensación de rutina, para ello se sugiere revisar la teoría del COOL WORKING: Una metodología propia desarrollado con el Instituto de Biomecánica de Valencia quien afirma que el entorno y distribución del ambiente de trabajo puede influir hasta en un 24% en la satisfacción del trabajador que va desde los espacios comunicativos hasta implementación de sitios saludables, la cual apoyándose de las Contrataciones del Estado puede llegar a implementarse de manera económica.
- Para poder mejorar las condiciones laborales de la Municipalidad Distrital de Namora, se debe de tener en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 8.4 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, la cual indica que durante el primer trimestre del año, el órgano encargado requiere la remisión de los requerimientos a ser contratados en el año fiscal siguiente, es aquí donde se debe de incluir los requerimientos orientados a mejorar las condiciones laborales insatisfechas que indicaron los colaboradores como son las laptops, computadoras, impresoras y una mejor conexión de WIFI, ya que esto influirá al Desempeño Laboral que es el reflejos de las actividades previstas en el Plan Operativo Institucional de la Entidad, así como las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional – PEI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.

Correal María (2008) El lenguaje y la comunicación en los procesos organizacionales de la empresa. Revista-Escuela de Administración de Negocios 62.

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611457010.pdf>

Cortes (2002) "Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales", 3ª Ed.

Chiavenato, I. (1993). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mc. Graw – Hill.

Chiavenato, I. (2000). Administracion De Recursos Humanos. Colombia: 5ta Edicion Mc. Graw Hill.

Chiavenato, A. (2002) Gestión del Talento Humano ; El Nuevo Papel de los Recursos Humano en las Organizaciones. Bogotá. McGraw – Hill Interamericana S. A.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGraw-Hill.

Deza y Malca, K. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Chiclayo – 2016.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4210>

Dessler, G. (1976). Organización y Administración. Editorial Prentice-Hall. Faria,

M. F. (2000). Desarrollo organizacional: Enfoque integral. México: Limusa

Fernández Collado, C. (1997). La comunicación en las organizaciones. México: Ed.Trillas.

Garcia (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.

Maslow (1973) El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. Editorial

Kairós. Decimoséptima ed. Barcelona.

Mayuri (2008) Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. UNMSM. Facultad de Educación.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención Centro Editorial Universidad del Rosario.

Medina, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

Meza (2016) tesis “Relación entre Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del Personal en una empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS PERÚ 2015”

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>

Molina (2019) “Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del personal Administrativo de los Distritos de Salud Provincia de Manabi – Ecuador”

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>.

Lobato (2007) La supervisión de la práctica profesional socioeducativa. Revista de Psicodidáctica. Volumen 12. Nº 1. Págs. 29-50.

<https://www.redalyc.org/pdf/175/17512103.pdf>.

Lozano (2020) tesis Desempeño laboral y productividad de los colaboradores del área de producción de la empresa THAIZBRU S.A.C., Santa Anita 2020. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71026>

Ocampo (2019) tesis "Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en el Instituto SENATI del Distrito de San Juan de Lurigancho.

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2693>

Palma (2004) "Escala clima laboral CL – SPC" Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma. Lima.

<https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>

Pastor (2018) tesis "*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*", Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_PastorGuill%C3%A9n.pdf

Park, S., Henkin, A. B. y Egley, R. (2005). Compromiso, trabajo en equipo y confianza del equipo docente: Explorando asociaciones. Revista de administración educativa, 43 (5), 462-479.

Parragez (2019) El involucramiento laboral en el siglo xxi. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de Ciencias Empresariales.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2626/1/TIB_ParragezSanchezIngrid.pdf

Palma, S. (2004). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. Perú. Revista de investigación en Psicología. USM. Lima, 101.

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Mexico: Pearson Educación

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los Institutos Autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Revista de Ciencias Sociales,

17(39), 159– 188.

Parreño, P. (2019). Optimización Del Rendimiento Y Productividad Para La Línea De Producción En La Empresa Manupubli. Puce. Quito.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10658>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.

Ramírez (2017), tesis *“El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los gestores de servicios del Banco de la Nación Trujillo, 2017”*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11825>

Rodríguez (2015) tesis *“El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Despacho de la Secretaria de la Universidad de Carabobo”*
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2978/Abaez.pdf?sequence=1>

Romero, F. (22 de Junio de 2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

Robbins, Stephen P (1999) *Comportamiento Organizacional*; Ed. Pearson P.H.;8va.Edic.1999, 675 pp.

Stoner James Freeman, Edward Gilbert, Jr. Daniel (2010) *“Administración”* Sexta Edición Prentice Hall. México

Tirado (2017) Tesis de Maestría *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis Eirl de la Ciudad de Cajamarca – 2016”* Universidad Nacional de Cajamarca
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1040>

Valle (2019) tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal en la Institución Pública (caso INDECI) año 2016”

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11560>

Ubillús (2017) tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Grifos del Norte SAC”

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5704>

Urdaneta y Romero. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>

Vieytes, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas. Buenos Aires: by Editorial de las ciencias.

Werther, William Y Davis Keith (2003) “Administración de Personal y Recursos Humanos” Quinta Edición, Editorial Mcgraw Hill, México.

Zuzunaga (2021). Productividad y desempeño laboral de colaboradores en empresas de comida rápida durante el 2019 en Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11596>

APENDICE

APENDICE I: EL CUESTIONARIO

Dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora

Datos generales:

Edad _____

Gener _____

o _____

Nivel educativo alcanzado _____

Régimen laboral _____

Años de actividad en la institución _____

Categoría: Profesional () Técnico () Auxiliar () Otros ()

Estimado colaborador del Ministerio Publico de Cajabamba: a continuación, encontrará un cuestionario para medir la percepción referida a: (1) El entorno laboral y (2) El desempeño Laboral.

Escala: 5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

N	Clima Organizacional	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.				
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.				

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.				
30	Existe buena administración de los recursos.				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.				
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.				
36	La empresa promueve el desarrollo personal.				
37	Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.				
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.				
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.				
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.				
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.				
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.				
46	Se reconocen los logros en el trabajo.				
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				
48	Existe un trato justo en la institución.				
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				

Estimado colaborador: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

Escala: 5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

N	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.					

8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
9	Puede trabajar de forma independiente.					
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.					
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten					
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
17	Reacciona de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.					
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
24	Los jefes promueven las capacitaciones.					
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
26	La institución promueve el desarrollo personal.					
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos					
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

APENDICE II: ALFA CRONBACH

N° Pregunta	PERSONA ENCUESTADA										Suma de la preg.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	4	4	2	2	2	1	1	2	2	1.0667
2	5	2	3	3	2	3	2	2	2	2	0.9333
3	4	5	5	3	3	3	2	2	2	1	1.7778
4	3	4	3	5	3	3	2	5	5	2	1.3889
5	2	5	3	5	2	2	2	1	2	2	1.8222
6	2	2	3	2	3	3	1	2	4	1	0.9000
7	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	0.8444
8	3	3	3	4	1	4	3	2	2	3	0.8444
9	3	3	3	3	3	4	2	1	2	1	0.9444
10	1	3	3	4	4	4	2	2	2	3	1.0667
11	2	2	3	2	2	3	1	4	1	2	0.8444
12	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	0.4556
13	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	0.5444
14	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	0.5444
15	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	0.9000

16	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	0.7111
17	5	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1.1222
18	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	0.9000
19	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	0.4556
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	0.2333
21	3	1	1	2	2	2	3	2	3	1	0.6667
22	3	2	1	2	3	1	3	2	3	2	0.6222
23	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	0.5444
24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0.2333
25	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	0.4000
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0.2222
27	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0.2222
28	4	1	2	2	2	2	3	1	1	1	0.9889
29	3	2	2	4	3	2	3	1	2	3	0.7222
30	4	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1.5111
31	3	1	1	2	1	3	2	3	1	3	0.8889
32	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	0.5444
33	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	0.5444
34	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	0.4556
35	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0.4000
36	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0.1000
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	0.1778
38	3	2	2	4	1	2	3	1	2	3	0.9000
39	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	0.5444
40	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	0.4556
41	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	0.2667
42	2	1	2	4	2	1	2	4	1	4	1.5667
43	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	0.7667
44	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	0.3222
45	4	3	2	2	2	3	1	2	2	1	0.8444
46	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	0.6222
47	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	0.4889
48	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	0.4889
49	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	0.5444
50	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0.1000
51	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	0.9444
52	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	0.2333
53	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	0.6667
54	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	0.6778
55	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	0.7667
56	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	0.9000
57	2	3	2	3	3	4	2	4	2	2	0.6778
58	3	4	4	2	3	3	3	2	3	1	0.8444
59	4	3	3	5	3	3	5	2	3	5	1.1556
60	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	0.8444

61	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	0.4889
62	3	1	4	2	2	4	2	3	5	1	1.7889
63	4	3	2	1	4	2	2	1	2	2	1.1222
64	4	3	1	2	2	4	2	2	5	2	1.5667
65	2	3	5	4	2	2	2	4	4	3	1.2111
66	3	2	2	1	1	3	3	3	4	1	1.1222
67	2	3	4	2	2	2	3	4	2	1	0.9444
68	2	2	1	3	2	5	3	2	5	2	1.7889
69	3	2	4	2	4	3	2	3	1	3	0.9000
70	2	4	4	3	2	3	2	3	1	2	0.9333
71	2	3	4	3	2	5	4	2	4	3	1.0667
72	4	3	2	4	1	4	3	2	3	3	0.9889
73	3	2	4	4	2	4	5	5	3	2	1.3778
74	3	3	5	4	2	4	2	4	4	1	1.5111
75	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	0.7111
76	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	0.7667
77	3	2	5	3	5	3	3	5	4	1	1.8222
78	1	2	2	4	4	3	4	4	1	2	1.5667
Var	235	199	204	218	198	214	195	203	195	174	264.28

K: El número de ítems 78
 S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems 64.84
 S_t^2 : Varianza de la suma de los Ítems 264.3
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.76

Interpretación: El valor de 0.76 indica que la encuesta tiene una confiabilidad de 76% considerado como BUENO para su aplicación como fuente de información para la tesis.

APENDICE III. LISTA ENCUESTADA.

AGUILAR GUTIERREZ JANELA JASMIN	DESARROLLO ECONÓMICO	943846532
CIRIACO ROMERO GALY TATIANA	DESARROLLO SOCIAL	930975976
BRIONES CUEVA SILVIO DAVID	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	918086675
HORNA CUEVA SANTOS GUILLERMO	UNIDAD DE CONTABILIDAD	939373803
MENDOZA MESTANZA LIZ	EDICA6, CULTURA Y DEPORTE	953665133
ROMERO GALLARDO MARIA MERCEDES	RESPONSABLE DEL PROGRAMA VASO DE LECHE	927088503
EDGAR	GDS	987950494
PINEDO QUIROZ LIDIA	RESPONSABLE DE LA OMAPED	917890468
DÁVILA DÍAZ HERLITA PATRICIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	984171468
SÁNCHEZ QUEVEDO NILTO	SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	959713519
SÁNCHEZ QUEVEDO NILTO	SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	959713519
OCAS DÍAZ CÉSAR	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	910030940

ANEXO I

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

Entorno laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la
municipalidad distrital de Namora año 2021.

Para obtener el Grado Académico de Título Profesional de

TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

Presentado por

BACHILLER: FRANCIS AUGUSTO HURTADO IPARRAGUIRRE

ASESOR: ELMER RODRIGUEZ OLAZO

CAJAMARCA - PERÚ

2023