



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR
DIAZ DOMINGUEZ, RAUL ANTONY
ORCID:0000-0003-3436-004X**

**ASESOR
ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA
ORCID:0000-0001-9618-6177**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0218-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:58** horas del día **14** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Miembro
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN Miembro
Mgtr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024**

Presentada Por :
(1806171160) **DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el **TITULO PROFESIONAL** de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Miembro

SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN
Miembro

Mgtr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024 Del (de la) estudiante DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY, asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 19% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 03 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por la salud, la vida y el poder estudiar, y culminar satisfactoriamente el trabajo de investigación.

A mi madre, por el esfuerzo, colaboración, aliento y apoyo constante durante mi carrera y desarrollo de la investigación.

Agradecimiento

A mi familia, el pilar de mi vida. Por el cual lucho día a día, que son el motor que impulsa para seguir adelante y no rendirme.

A mis padres quienes son el motivo por el cual me esfuerzo tanto en la vida para darles lo mejor.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de tablas	VIII
Lista de figuras	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Hipótesis.....	34
III. Metodología.....	36
3.1 Tipo, nivel y diseño de la investigación.....	36
3.2 Población.....	37
3.3 Operacionalización de las variables	39
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5 Método de análisis de datos	40
3.6 Aspectos éticos.....	41
IV. Resultados	43
V. Discusión	62
VI. Conclusiones	96
VII. Recomendaciones.....	98
Referencias bibliográficas	100
Anexos.....	113
Anexo 1. Carta de recojo de datos.....	113
Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación	114
Anexo 3. Matriz de Consistencia	115
Anexo 4. Instrumento de recolección de información	117

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad)	119
Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros.....	135

Lista de tablas

Tabla 1. Características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	43
Tabla 2. Características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	45
Tabla 3. Características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	47
Tabla 4. Características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	49
Tabla 5. Características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	51
Tabla 6. Características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	53
Tabla 7. Propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	55

Lista de figuras

Figura 1. Características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	44
Figura 2. Características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	46
Figura 3. Características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	48
Figura 4. Características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	50
Figura 5. Características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	52
Figura 6. Características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024	54

Resumen

La investigación planteó como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024; la investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, diseño no experimental, transversal, se tomó una población muestral de 8 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 16 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: Respecto a la variable condiciones laborales, el 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física. El 75.00% mencionan que siempre mientras se encontraban en tiempo libre, la entidad solicitó los servicios; en relación al desempeño organizacional, el 100.00% mencionan que nunca se aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño. El 100.00% mencionan que pocas veces se aplica la evaluación de 360°. Se concluye que, en la municipalidad no se está asegurando en su totalidad condiciones laborales favorables que permitan a los trabajadores mejorar su salud física; además, no tienen un descanso laboral adecuado porque el jefe directo solicita sus servicios mientras estos no están en horario laboral; cabe decir, que es necesario medir el rendimiento de los trabajadores a través de la autoevaluación y evaluación de 360°, para identificar sus debilidades y fortalezas; de esta forma la organización puedan alcanzar los objetivos propuestos.

Palabras clave: administración local, condiciones de trabajo, productividad laboral, recursos humanos

Abstract

The research raised as a general objective: To establish a proposal to improve working conditions for organizational performance in the Human Resources Sub-Management of the District Municipality of Manantay, Pucallpa, 2024; The research was quantitative, descriptive level of proposal, non-experimental, transversal design, a sample population of 8 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 16 questions on a Likert scale, the results were: Regarding the working conditions variable, 100.00% of the workers mention that the municipality has never provided ergonomic furniture to improve physical health. 75.00% mention that always while they were on their free time, the entity requested the services; in relation to organizational performance, 100.00% mention that techniques or methods for self-evaluation of performance are never applied. 100.00% mention that the 360° evaluation is rarely applied. It is concluded that the municipality is not fully ensuring favorable working conditions that allow workers to improve their physical health; in addition, they do not have adequate work rest because the direct boss requests their services while they are not on work schedule; it is worth saying that it is necessary to measure the performance of workers through self-evaluation and 360° evaluation, to identify their weaknesses and strengths; in this way the organization can achieve the proposed objectives.

Keywords: local administration, working conditions, labor productivity, human resources

I. Planteamiento del problema

Actualmente, las condiciones laborales, como la seguridad, y salud en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores en se sector público y tiene como objetivo no solo prevenir los accidentes de trabajo, y enfermedades ocupacionales; sino también mejorar la satisfacción; favorece las relaciones profesionales y se genera un entorno laboral positivo, por lo que desempeño del empleado se incrementara significativamente; para eso, las entidades públicas deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones a través de la creación de nuevas mejores normas, nuevos planes de incentivos para también mejorar la motivación y con ello directamente se mejora la calidad de vida de la población (Ávalos, 2020).

Pese a la importancia mencionada las entidades públicas no toman en cuenta una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo; en este sentido los colaboradores consideran que no se brindan buenas condiciones laborales debido a que existe un salario bajo; y existe mala relación con los compañeros o jefes, lo cual impide que sientan compromiso para la mejora continua en su desempeño; no obstante este problema se manifiesta en distintas organizaciones del mundo:

En las instituciones públicas de España, los gerentes o directores no se preocupan por mejorar las condiciones laborales a través de programas de desarrollo profesional, en este sentido se evidencia una escasa o nula posibilidad de promoción, es decir cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá apática e insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba; además esto trae efectos negativos como; insatisfacción, bajo nivel de desempeño, pérdida de eficiencia (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

En México, las Municipalidades no ofrecen buenas condiciones laborales a sus trabajadores, ya sea a través de la mejora de los ambientes físicos, condiciones de salud, lo cual puede afectar al rendimiento, desempeño y a la productividad de la entidad, por lo tanto, es necesario que las organizaciones deben tratar que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente; para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con unas condiciones favorables, dado que sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente a su rendimiento (Hernández, 2022).

En Colombia, el salario, las políticas de las organizaciones públicas, las escasas o nulas posibilidades de desarrollo, la falta de flexibilidad o los horarios y jornadas interminables serían ejemplos de malas condiciones de trabajo que afectan al rendimiento y desempeño; a causa de ello los aspectos que más se deben tener en cuenta a la hora de valorar positivamente un puesto de trabajo es el salario emocional y, en concreto, la conciliación laboral; además es importante conocer cómo sienten los trabajadores, cuáles son sus objetivos profesionales, sus necesidades de formación; al mismo tiempo es necesario informarles de los aspectos positivos y negativos de su ejecución, que permitirán motivarles y ayudarles a evolucionar (Sepúlveda, Valenzuela Suazo y Rodríguez, 2020).

En Ecuador, los trabajadores indican que las instituciones públicas no dan un buen trato, es decir consideran que existen desigualdad y que se da prioridad a la mejora de la calidad de vida de las persona de la alta jerarquía; lo cual genera insatisfacción ; además no se buscan crear acciones que permitan lograr mejorar las condiciones ambientales e higiénicos (el ruido, la temperatura, la decoración, la iluminación o la calidad del aire, entre otros), que son factores clave y una de las causas de bajo desempeño laboral; otro problema es la desconfianza entre personas del equipo o con mandos superiores pues implica perder el respeto hacia ellos; por eso, la comunicación siempre es un aliado para solucionar problemas o desencuentros que, inevitablemente, sucederán un día u otro (Giler y Bravo, 2024).

En el Perú, las principales consecuencias de las malas condiciones laborales en la entidad públicas, no solo afectan a la consecución de objetivos; si no también afecta a la productividad, desempeño y al rendimiento de los trabajadores; por lo tanto, para que las organizaciones obtengan los resultados que esperan, es necesario ofrecer una experiencia laboral que favorezca el desempeño y permita el crecimiento personal y laboral de las personas que lo integran; en este sentido es primordial que ofrezcan buenas condiciones físicas, de salud, así como un buen salario y además se recompense el compromiso; pues al reconocer los logros, valorar el esfuerzo y el compromiso tienen un efecto muy positivo en los trabajadores, permitiendo a los miembros de la organización saber que se les valora positivamente y esto reduce el riesgo de que sufran el síndrome síndrome de burnout o desgaste profesional (Montenegro y Chotón , 2021).

A nivel local, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, no crea estrategias eficientes para la mejora de las condiciones laborales lo cual limita la calidad de vida de los empleados; en este sentido el primer error

es que no se promueve el talento interno, por ende la falta de promoción no sólo puede generar insatisfacción entre los empleados, sino también afecta a su motivación y desempeño; además se observa que no se promueven ambientes empáticos y de respeto, este es otro error bastante frecuente, y el hecho de ignorar que la discriminación y los vínculos tóxicos pueden aparecer en el ámbito laboral, da lugar a un clima laboral negativo y una alta tasa de rotación interna; sin embargo, los malos ambientes laborales también pueden estar vinculados con comunicación inadecuada, una mala retroalimentación o liderazgos negativos.

Por todo lo expresado se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. Y como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?; ¿Cuáles son las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?; ¿Cuáles son las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?; ¿Cuáles son las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?; ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?; ¿Cuáles son las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?; ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?

Para resolver el problema se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Y como objetivos específicos: Describir las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Identificar las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Describir las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de

Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Identificar las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Describir las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Señalar las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

El estudio tiene una justificación teórica porque brindó explicaciones teóricas importantes y describió a las condiciones laborales para el desempeño organizacional, asimismo, los fundamentos teóricos estuvieron basados en teorías actuales a fin de incrementar el conocimiento científico y generar el nuevo conocimiento; el cual también fue un trabajo previo para posteriores estudios. A su vez tiene una justificación práctica, debido a que los resultados de la investigación permitieron conocer cuáles son las falencias o problemas que se presentaron en torno a las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, lo cual ayudó a elaborar un plan de mejora con el objetivo de lograr que los trabajadores se sientan comprometidos con la institución, ya que al mejorar el sistema desarrollo profesional, compensación, se aumenta la motivación gracias a un trato igualitario y con ello se mejora el desempeño de cada trabajador, y así la productividad de la entidad finalmente tiene una justificación metodológica; debido a que el estudio fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal y se utilizó la técnica de la encuesta; además se crearon dos nuevos cuestionarios para describir a las a las condiciones laborales para el desempeño organizacional el cual estuvo conformado por 16 preguntas en escala de Likert, el cual fue validado por el juicio de tres expertos de la carrera de administración; además se midió el coeficiente de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, los cual ayudó a recoger información confiable y relevante de los participantes de la de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en este sentido los cuestionarios sirven como aporte metodológico para el desarrollo de futuras investigaciones.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Internacionales

Variable 1. Condiciones laborales

Pruno (2022), en su tesis para optar por el título de licenciado en enfermería para la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Titulado: *Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos*. El objetivo es analizar las diferentes condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 32 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en donde los resultados fueron: El 78% mencionan que la entidad brinda los materiales e instrumentos de trabajo necesarios para el desarrollo de las actividades, el 81% consideran que el ambiente físico donde desarrollan las actividades es adecuado, el 75% mencionan que las instalaciones del lugar de trabajo tienen señalización de seguridad y bioseguridad, el 71% mencionan que la entidad capacita sobre las evacuaciones en caso de emergencia, el 83% consideran que el lugar de trabajo cuenta con medidas que eviten la aglomeración, el 77% mencionan que la entidad provee continuamente de elementos de protección personal (mascarillas, protector facial, etc.), el 78% consideran que el ambiente térmico del lugar de trabajo es el adecuado para realizar las responsabilidades, el 67% consideran que el ambiente sonoro del centro de trabajo es adecuado para realizar las responsabilidades, el 88% mencionan que la iluminación del centro de trabajo permite realizar las labores sin dificultad. Se concluye que: Las condiciones de trabajo que presentan el personal de enfermería en UCI son sobrecargadas y con remuneración insuficiente puesto que eso perjudica principalmente al estado de salud física, mental, emocional y psicológico, provocando a la disminución del personal en el servicio todo ello causando aumento de estrés y sobrecarga de trabajo, y así contraer enfermedades graves a corto o largo plazo.

Ponce (2023), en su tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en salud para la Universidad Técnica del Norte, Ecuador. Titulado: *Estudio comparativo de condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones públicas y privadas de salud, Distrito Metropolitano de Quito 2022*. Tuvo como objetivo comparar las condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones públicas y privadas de

salud, Distrito Metropolitano de Quito 2022. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 21 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en dónde los resultados fueron: El 64% mencionan que no realiza posturas forzosas o movimientos forzosos para cumplir con las funciones, el 62% mencionan que realizan esfuerzo físico moderado para desarrollar las actividades, el 70% consideran que la monotonía no dificulta el trabajo diario. El 71.8% mencionan que la entidad brinda los materiales e instrumentos de trabajo necesarios para el desarrollo de las actividades, el 86.4% consideran que el ambiente físico donde desarrollan las actividades es adecuado, el 72.9% mencionan que las instalaciones del lugar de trabajo tienen señalización de seguridad y bioseguridad, el 75.7% mencionan que la entidad capacita sobre las evacuaciones en caso de emergencia, el 87.5% consideran que el lugar de trabajo cuenta con medidas que eviten la aglomeración. Se concluye que: Las condiciones laborales de los profesionales de enfermería entre las instituciones privadas y públicas son buenas, haciendo relación a las sociopolíticas y ambientales, mientras que las condiciones psicosociales son consideradas excelentes; además existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis de igualdad de medias.

Robles y Herrera (2022), en su tesis para optar el grado de maestría en seguridad y salud ocupacional para la Universidad de Las Américas, Ecuador. Titulado: *Prevalencia de distrés asociado a condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Básico en la provincia de Morona Santiago, en comparación con el personal administrativo, Morona Santiago enero – abril 2022*. Tuvo como objetivo establecer la prevalencia de distrés asociado a las condiciones de trabajo en el personal de enfermería en comparación con el personal administrativo, Morona Santiago enero abril 2022. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 110 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en dónde los resultados fueron: El 78.1% mencionan que la entidad provee continuamente de elementos de protección personal (mascarillas, protector facial, etc.), el 70.6% consideran que el ambiente térmico del lugar de trabajo es el adecuado para realizar las responsabilidades, el 63.3% consideran que el ambiente sonoro del centro de trabajo es adecuado para realizar las responsabilidades, el 80.2% mencionan que la iluminación del centro de trabajo permite realizar las labores sin dificultad, el 67.9% mencionan que no realiza posturas forzosas o

movimientos forzosos para cumplir con las funciones, el 63.5% mencionan que realizan esfuerzo físico moderado para desarrollar las actividades, el 70.6% consideran que la monotonía no dificulta el trabajo diario. El 70.12% mencionan que la entidad brinda los materiales e instrumentos de trabajo necesarios para el desarrollo de las actividades. Se concluye que: El personal de enfermería evidencia mayor prevalencia de distrés por su estrecha relación con las jornadas de trabajo.

Variable 2. Desempeño organizacional

Jiménez (2021), en su tesis para optar el grado académico de magíster en gestión del talento humano para la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Titulado: *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*; tiene como objetivo determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en el Gad Municipalidad de Ambato; la metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal; la población muestral estuvo constituida por 45 trabajadores, para recopilar la información se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 8 preguntas, en donde los resultados fueron que: El 82% consideran que las habilidades personales de los trabajadores favorecen el clima institucional, el 80% mencionan que la productividad que demuestran los trabajadores se debe gracias a las habilidades personales, el 88% mencionan que comparten información importante relacionada con el trabajo con los colegas de manera oportuna, el 72% consideran que las habilidades personales de los trabajadores permiten una comunicación empática en la institución, el 70% consideran que gracias al desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores se asegura el logro de las metas y los objetivos institucionales, el 77% mencionan que el desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores permite la realización de trabajos en equipo, el 82% mencionan que colaboran en la implementación y uso de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo en las áreas, el 77% consideran que logran desarrollar las funciones con liderazgo y cooperación en el trabajo. Se concluye que: La mayor parte de colaboradores tienen eficacia, productividad laboral y eficiencia laboral altos es decir que gran parte de la muestra de estudio sabe gestionar su puesto y reconoce los procedimientos y normativas a cumplirse.

Pineda (2020), en su tesis de licenciatura para optar el título de psicólogo industrial para la Universidad Técnica de Ambato. Titulado: *Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí*; tiene como objetivo determinar los factores de

riesgos psicosociales y establecer su relación con los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí, la metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal; la población muestral estuvo constituida por 36 trabajadores, para recopilar la información se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 8 preguntas, en donde los resultados fueron que: El 89% mencionan que las competencias profesionales de los trabajadores es una exigencia a nivel institucional, el 87% consideran que el horario de trabajo de la institución le ofrece las condiciones necesarias para desarrollarse profesionalmente, el 90% consideran que la experiencia que posee el trabajador debe ser complementada con las competencias profesionales, el 93% consideran que el desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores es esencial en la gestión institucional. El 84.6% consideran que las habilidades personales de los trabajadores favorecen el clima institucional, el 83.1% mencionan que la productividad que demuestran los trabajadores se debe gracias a las habilidades personales, el 80.7% mencionan que comparten información importante relacionada con el trabajo con los colegas de manera oportuna, el 75.9% consideran que las habilidades personales de los trabajadores permiten una comunicación empática en la institución. Se concluye que, si hay una relación existente entre las variables de estudio, validando de esta manera la hipótesis alternativa H1= Los factores de riesgos psicosociales Si existe relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí.

Estrada (2022), en su tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gerencia para la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Titulado: *La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi*. Planteó como objetivo determinar la gestión de competencias laborales de los servidores públicos para mejorar el desempeño del personal del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, la metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal; la población muestral estuvo constituida por 128 trabajadores, para recopilar la información se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 8 preguntas, en donde los resultados fueron que: El 70.7% consideran que gracias al desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores se asegura el logro de las metas y los objetivos institucionales, el 73.5% mencionan que el desarrollo de las habilidades personales de los trabajadores

permite la realización de trabajos en equipo, el 80.3% mencionan que colaboran en la implementación y uso de tecnologías para optimizar los procesos de trabajo en las áreas, el 71.5% consideran que logran desarrollar las funciones con liderazgo y cooperación en el trabajo, el 85.4% mencionan que las competencias profesionales de los trabajadores es una exigencia a nivel institucional, el 88.9% consideran que el horario de trabajo de la institución le ofrece las condiciones necesarias para desarrollarse profesionalmente, el 91.5% consideran que la experiencia que posee el trabajador debe ser complementada con las competencias profesionales, el 95.4% consideran que el desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores es esencial en la gestión institucional. Llegando a la conclusión que se ha podido establecer que las competencias claves que más inciden en los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, son el ascender profesionalmente, capacitaciones y evaluaciones constantes; así como también el trabajo en equipo, han desarrollado un mejor desempeño laboral.

Nacionales

Variable 1. Condiciones laborales

Mayta (2022), su tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social para la Universidad Nacional del Altiplano. Titulado: *Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2020*. El objetivo fue determinar la relación de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca. La investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal la muestra poblacional la conforman 174 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario conformado por 8 preguntas, se obtuvieron los siguientes resultados: El 87.43% consideran que el ambiente físico donde desarrollan las actividades es adecuado, el 72.77% mencionan que las instalaciones del lugar de trabajo tienen señalización de seguridad y bioseguridad, el 78.93% mencionan que la entidad capacita sobre las evacuaciones en caso de emergencia, el 81.47% consideran que el lugar de trabajo cuenta con medidas que eviten la aglomeración, el 74.26% mencionan que la entidad provee continuamente de elementos de protección personal (mascarillas, protector facial, etc.), el 75.57% consideran que el ambiente térmico del lugar de trabajo es el adecuado para realizar las responsabilidades, el 62.75% consideran que el ambiente sonoro

del centro de trabajo es adecuado para realizar las responsabilidades, el 89.21% mencionan que la iluminación del centro de trabajo permite realizar las labores sin dificultad, el 64.71% mencionan que no realiza posturas forzosas o movimientos forzosos para cumplir con las funciones. Se concluye que, existe relación significativa entre las condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2020; lo cual se evidencia en la prueba de correlación de RHO Spearman, el cual muestra un valor de 0,843, lo que significa que existe una correlación positiva.

Piscoya y Cárdenas (2021), en su tesis para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas para la Universidad Tecnológica del Perú. Titulado: *Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021*. La presente investigación tiene como objetivo principal, determinar las condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal la muestra poblacional la conforman 124 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario conformado por 8 preguntas, se obtuvieron los siguientes resultados: El 60.44% mencionan que realizan esfuerzo físico moderado para desarrollar las actividades, el 77.42% consideran que la monotonía no dificulta el trabajo diario. El 71% mencionan que están satisfechos con las jornadas establecidas por la entidad, el 77% consideran que los periodos de descanso permiten recuperarse lo antes posible para continuar con jornada de trabajo, el 70% mencionan que informan oportunamente sobre avances de la organización y las nuevas decisiones de la dirección, el 80% consideran que el nivel de ruido es llevadero, no genera tensión alguna, el 82% mencionan que contempla una temperatura que se adapte al entorno laboral, el 90% mencionan que cuentan con un manual de prevención de accidentes. Se concluye que dichas variables, a través del coeficiente de correlación de Spearman poseen un valor de 0.706; implicando que existe una positiva, alta y significativa relación entre éstas; por lo que se insta a que se mejoren aspectos condicionales laborales que permitan corregir el desempeño de los colaboradores de la entidad edil.

Asca (2023), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. Titulado: *Condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco – 2023*. El objetivo principal fue describir las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco - 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal la muestra poblacional la conforman 45 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario conformado por 8 preguntas, se obtuvieron los siguientes resultados: El 94% mencionan que los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente, el 83% mencionan que cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en el trabajo, el 71% mencionan que cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio, el 96% mencionan que la entidad cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio, el 67% mencionan que se otorgan pago por horas extras, el 63% consideran que el horario de trabajo establecido permite el desarrollo de otras actividades adicionales personales, el 74.6% mencionan que están satisfechos con las jornadas establecidas por la entidad, el 77% consideran que los periodos de descanso permiten recuperarse lo antes posible para continuar con jornada de trabajo. Se concluye que, el salario que reciben los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial no es suficiente ya que tienen que movilizarse a tempranas horas y ello conlleva un gasto extra para los mismos trabajadores, según ley todos trabajadores del área ya antes mencionada reciben las bonificaciones correspondientes como es la gratificación del mes de julio y diciembre y los propios trabajadores no apoyan al usuario por su comportamiento en ocasiones discriminatorios.

Variable 2. Desempeño organizacional

García y Astudillo (2020), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas para la Universidad Nacional de Tumbes. Titulado: *Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes, 2020*. Con el objetivo de; determinar cómo incide el desempeño laboral en la calidad del servicio de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2020. La investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal la muestra poblacional la conforman 32 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un

cuestionario conformado por 9 preguntas, se obtuvieron los siguientes resultados: El 82% mencionan que tienen iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes, el 80% mencionan que se fijan metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño, el 73% mencionan que asumen la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales, el 88% consideran que se dirige a los compañeros y subordinados con respeto y justicia, el 91% mencionan que desarrollan eficaces relaciones de trabajo con los jefes, compañeros y clientes, el 95% consideran que comprometen al personal a desempeñar el máximo de su habilidad, el 84% mencionan que muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende, el 67% mencionan que solicita y aprovecha la realimentación que recibe de los jefes y compañeros, aun cuando son opuestas a los suyos, el 89% mencionan que poseen conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia. Se concluye que: El desempeño laboral incidió significativamente en la calidad del servicio, representado con el Rho de Spearman de 0,612.

Zevallos (2020), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración y gerencia para la Universidad Ricardo Palma. Titulado: *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución nacional de evaluación y fiscalización ambiental, región Ayacucho – 2020*. Tuvo como objetivo: Determinar la relación de la variable Motivación y Desempeño laboral. La investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal la muestra poblacional la conforman 35 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario conformado por 8 preguntas, se obtuvieron los siguientes resultados: El 77% mencionan que solicitan participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus compañeros y/o supervisados, el 68% mencionan que colaboran, comparten planes, descubren y promueven las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación, el 70% mencionan que controlan de forma constante y cuidadosa el trabajo, el 87% consideran que usan eficazmente los recursos, el 71% mencionan que identifica los problemas y establece soluciones, el 66% consideran que desarrollan correctamente su función y cumple con los plazos previstos, el 83% consideran que la gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo, el 64% consideran que logran realizar eficientemente las tareas asignadas por la entidad, el 89% consideran que cumplen con eficacia el trabajo dentro de la organización. Se concluye que, los trabajadores se encuentran en un nivel de motivación regular, con nivel alto en la

motivación intrínseca y en el nivel medio en la dimensión de la motivación extrínseca, sin embargo, en las dimensiones de desempeño laboral están en nivel poco eficiente.

Candia (2021), en su tesis para el grado académico de maestro en administración de negocios – MBA para la Universidad Cesar Vallejo. Titulado: *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021*. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, transversal la muestra poblacional la conforman 52 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario conformado por 8 preguntas, se obtuvieron los siguientes resultados: El 91% consideran que el nivel de producción está acorde a lo establecido por las políticas de la entidad, el 61% consideran que contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la organización, el 67% mencionan que cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos, el 65% mencionan que cumple con las tareas asignadas, el 88% mencionan que conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo, el 78% consideran que logran realizar las actividades que le han asignado, el 83% mencionan que el grado de responsabilidad está acorde a la capacidad profesional, el 77% consideran que el nivel de conocimiento técnico que poseen permite el desenvolvimiento en su puesto de trabajo, el 93% considera que los resultados alcanzados son positivos. Se concluye que existe una relación directa de nivel alto ($\text{sig.} < 0.05$), con un coeficiente de Pearson de 0.771, entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral, por lo tanto, a mayor nivel de gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral.

Regionales/locales

Variable 1. Condiciones laborales

Amasifuen (2020), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Nacional de Ucayali. Titulado: *Condiciones Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2020*. Tuvo como objetivo; identificar la relación entre las condiciones Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2020. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 72

trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en dónde los resultados fueron: El 77.1% mencionan que informan oportunamente sobre avances de la organización y las nuevas decisiones de la dirección, el 82.6% consideran que el nivel de ruido es llevadero, no genera tensión alguna, el 80.1% mencionan que contempla una temperatura que se adapte al entorno laboral, el 72.4% mencionan que cuentan con un manual de prevención de accidentes, el 90.7% mencionan que los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente, el 71.4% mencionan que cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en el trabajo, el 76.3% mencionan que cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio, el 66.1% mencionan que la entidad cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio. Se concluye que: Se encontró una correlación positiva muy débil y no significativa, entre las variables condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una $r=0,168$, y una significancia de 0,113, por lo que se determina que la hipótesis general no se cumple. Esto significa que las condiciones del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y las de tiempo que entrega el Gobierno Regional a sus trabajadores no son los adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.

Tuesta (2020), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Nacional de Ucayali. Titulado: *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional De Ucayali, sede central, Pucallpa, 2020*. Tuvo como objetivo, proponer un Modelo de gestión para el adecuado manejo de los residuos Peligrosos que se generan en los Laboratorios de la Universidad Nacional de Ucayali. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 22 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en dónde los resultados fueron: El 66.9% mencionan que se otorgan pago por horas extras, el 65.8% consideran que el horario de trabajo establecido permite el desarrollo de otras actividades adicionales personales, el 70.12% mencionan que están satisfechos con las jornadas establecidas por la entidad, el 73.65% consideran que los periodos de descanso permiten recuperarse lo antes posible para continuar con jornada de trabajo, el 78.93% mencionan que informan oportunamente sobre avances de la organización y las nuevas decisiones de la dirección, el 84.59% consideran que el nivel de ruido es llevadero, no genera tensión alguna, el 81.77% mencionan que

contempla una temperatura que se adapte al entorno laboral, el 67.43% mencionan que cuentan con un manual de prevención de accidentes. Se concluye que, es necesario la implementación de un sistema integral de manejo de residuos peligrosos generados en la Universidad Nacional de Ucayali ya que en la actualidad no cuenta con ello así también servir como referencia de implementación para otras universidades del país.

Merino (2023), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Nacional de Ucayali. Titulado: *Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la provincia de Puerto Inca – región Huánuco, 2021*. El objetivo fue determinar las condiciones del trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, 2021. La metodología usada fue de tipo básica, método hipotético deductivo, nivel descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 24 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en dónde los resultados fueron: El 91.32% mencionan que los trabajadores saben cómo actuar ante un accidente, el 88.55% mencionan que cuentan con seguridad ante los robos que pueden presentarse en el trabajo, el 61.83% mencionan que cuentan con materiales de seguridad al presentarse un incendio, el 54.78% mencionan que la entidad cuenta con zonas de evacuación al presentarse un incendio, el 76.34% mencionan que se otorgan pago por horas extras, el 88.93% consideran que el horario de trabajo establecido permite el desarrollo de otras actividades adicionales personales, el 77.42% consideran que la iluminación en el espacio de trabajo es adecuada para observar todo con claridad, el 67.41% mencionan que la temperatura y ventilación en el lugar de trabajo es la adecuada y confortable. Se concluye que, existe relación significativa entre las condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la Provincia de Puerto Inca – Región Huánuco, con un valor $r = 0.897$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Variable 2. Desempeño organizacional

Garate (2023), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Nacional de Ucayali. Titulado: *El talento humano y su*

incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Masisea, 2022. Tiene como finalidad corroborar la relación existente entre la variable talento humano y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Masisea en el año 2022. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 40 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 9 preguntas en donde los resultados fueron: El 84,6% mencionan que tienen iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes, el 83,8% mencionan que se fijan metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño, el 78,4% mencionan que asumen la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales, el 88% consideran que se dirige a los compañeros y subordinados con respeto y justicia, el 90,5% mencionan que desarrollan eficaces relaciones de trabajo con los jefes, compañeros y clientes, el 95,3% consideran que comprometen al personal a desempeñar el máximo de su habilidad, el 84,1% mencionan que muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende, el 63,6% mencionan que solicita y aprovecha la realimentación que recibe de los jefes y compañeros, aun cuando son opuestas a los suyos, el 81,8% mencionan que poseen conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia. Se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, el talento humano y el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Ramos (2023), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Nacional de Ucayali. Titulado: *Gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.* La investigación tiene como propósito determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 135 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en donde los resultados fueron: El 79,1% mencionan que solicitan participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus compañeros y/o supervisados, el 60,8% mencionan que colaboran, comparten planes, descubren y promueven las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación, el 77,5% mencionan que controlan de

forma constante y cuidadosa el trabajo, el 89,57% consideran que usan eficazmente los recursos, el 73,1% mencionan que identifica los problemas y establece soluciones, el 56,7% consideran que desarrollan correctamente su función y cumple con los plazos previstos, el 87,3% consideran que la gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo, el 64,4% consideran que logran realizar eficientemente las tareas asignadas por la entidad, el 89% consideran que cumplen con eficacia el trabajo dentro de la organización. Concluyendo la gestión del recurso humano se correlaciona altamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.702** y la significancia bilateral representa a 0.000.

Huamán (2021), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración para la Universidad Nacional de Ucayali. Titulado: *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, región Ucayali, 2021*. Tuvo como objetivo general definir cómo la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; la muestra la conforman 96 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 8 preguntas en donde los resultados fueron: El 83,7% consideran que el nivel de producción está acorde a lo establecido por las políticas de la entidad, el 64,8% consideran que contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la organización, el 67,9% mencionan que cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos, el 65,2% mencionan que cumple con las tareas asignadas, el 83,9% mencionan que conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo, el 78,6% consideran que logran realizar las actividades que le han asignado, el 83,7% mencionan que el grado de responsabilidad está acorde a la capacidad profesional, el 74,2% consideran que el nivel de conocimiento técnico que poseen permite el desenvolvimiento en su puesto de trabajo, el 62,3% considera que los resultados alcanzados son positivos. Se concluye que, existe influencia directa considerable (0.513) y significativa (0.000) de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Esto nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital, por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

Variable 1. Condiciones laborales

Conjunto de elementos o factores (individuales, intralaborales y extralaborales) que rigen la relación entre el empleado y la entidad, este concepto aborda aspectos como el estado, la seguridad y la calidad del entorno laboral, así como el bienestar y la salud del trabajador; es decir se refiere a todos los factores que permitirán al empleado tener en orden todo lo relacionado a su reclutamiento o su estadía dentro de la entidad, es muy importante que los empleados antes de postular a una vacante conozcan en qué consisten estas condiciones, ya que de esta manera podrán tomar una decisión de si continuar con el proceso de postulación o buscar una propuesta que se acomode más a sus necesidades (Artalejo y Gómez, 2023).

Las condiciones de trabajo se refieren al conjunto de elementos, circunstancias y factores que rodean el entorno laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones. Esto abarca una amplia gama de aspectos, desde el entorno físico y las herramientas disponibles hasta los aspectos psicosociales, como la carga de trabajo, el liderazgo, y la cultura organizacional (Dávila, 2023). En resumen, las condiciones de trabajo crean el marco en el cual se lleva a cabo la actividad laboral.

Se refiere a cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador; quedan específicamente incluidas en esta definición: Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; y todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador (Pacheco, 2022).

Importancia de las condiciones laborales

Las condiciones de trabajo son un factor fundamental que influye de manera significativa en la salud mental y física de las personas y en el desarrollo de las entidades, se puede decir una adecuada infraestructura, medidas de seguridad, un ambiente de trabajo saludable, oportunidades de desarrollo profesional y personal, así como una cultura organizacional positiva, son elementos esenciales para garantizar unas condiciones laborales

óptimas; además, cuidar de dichos aspectos no solo beneficia al empleado, sino que también contribuyen al éxito y la competitividad de las organizaciones (Villamizar, E., y Montes, 2022).

Beneficios de las condiciones laborales

Asegurar unas condiciones laborales óptimas radican principalmente en su estrecha vinculación con el bienestar de los empleados, su seguridad y salud; en tal sentido entre los principales beneficios se tiene: Mejora de las relaciones profesionales y clima laboral, pues favorece un entorno laboral positivo, fortaleciendo las relaciones entre los empleados y contribuyendo a un clima laboral más favorable; a su vez permite la reducción del absentismo laboral y bajas por enfermedad, al proporcionar mayor seguridad y cuidar la salud de los empleados, se observa una disminución en las tasas de absentismo laboral y en las bajas por enfermedad; del mismo modo permite el aumento del compromiso del empleado, un ambiente laboral que garantiza buenas condiciones conlleva a un mayor compromiso por parte de los empleados, reduciendo la insatisfacción laboral y promoviendo una actitud positiva hacia el trabajo; de igual forma se consigue un impacto positivo en el Employer Branding, dado que contribuye a una imagen positiva de la entidades, fortaleciendo su reputación y facilitando la retención y gestión del talento; y garantiza que la organización cumpla con la normativa vigente, preparándola para posibles inspecciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Dimensión 1. Condiciones individuales

Son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, condiciones de salud, condiciones físicas, es decir se refiere a los factores individuales, alusivos a las actuaciones de los trabajadores que conforman una organización, por tener sus necesidades propias que satisfacer, es decir los procesos psicológicos (Rosenbaum, 2024).

Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores. El entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son factores que forman parte de las condiciones laborales (Ortiz, y Peralta, 2022).

Factores individuales, alusivos a las actuaciones de las personas que conforman una organización, por tener sus necesidades propias que satisfacer (procesos psicológicos). Garantizar unas buenas condiciones individuales trabajo supone importantes beneficios para los trabajadores, pero también tiene muchas ventajas para la empresa, puesto que las

condiciones laborales pueden ser el factor clave para que una persona decida trabajar en una empresa o en otra (Saltos, Paravic, y Burgos, 2022).

Indicador 1. Salud física

Es la evaluación de las condiciones individuales que logran determinar en la persona un equilibrio en las condiciones que permiten el libre desarrollo de actividades, motrices, físicas y cognitivas; es decir el bienestar físico de los empleados se da cuando estos se sienten al 100% de sus funciones, su cuerpo funciona correctamente y no se sufre ningún impedimento físico asociado al puesto laboral (Atuesta et al., 2022).

La salud física en el trabajo es la evaluación de las condiciones individuales que logran determinar en la persona un equilibrio en las condiciones que permiten el libre desarrollo de actividades, motrices, físicas y cognitivas. Los trabajadores que se sienten apoyados y cuidados en su salud física tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo ya tener una mejor relación con sus compañeros y supervisores, esto puede mejorar el ambiente laboral y aumentar la colaboración entre los miembros del equipo (Vanegas et al., 2023).

La salud de un empleado afecta directamente a su rendimiento en el trabajo, un equipo de trabajo con una adecuada salud física, está preparado para afrontar cualquier desafío laboral y alcanzar los objetivos de la corporación; una correcta salud física proporciona energía y resistencia y una óptima salud mental mejora la creatividad y resiliencia de las personas; por otra parte, una buena salud emocional facilita la capacidad de enfrentar situaciones complicadas con entereza (Hernández y Sánchez, 2024).

Indicador 2. Salud mental

Un estado de bienestar que permite al empleado ser consciente de sus propias aptitudes, manejar el estrés inherente de su puesto o sitio de trabajo para mantener su productividad y así contribuir a la entidad, sin descuidar su propio desarrollo; Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo (Ladino et al., 2023).

La salud mental del empleado afecta directamente a su rendimiento en el trabajo, un equipo de trabajo con una adecuada salud mental y emocional, está preparado para afrontar

cualquier desafío laboral y alcanzar los objetivos de la corporación; es decir la depresión o el estrés pueden afectar a la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral disminuyendo el rendimiento y aumentando la rotación de personal (Bustamante L, y Tenorio, 2021).

La falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo para la mejora de salud mental, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo. El trabajo es para las personas una fuente de satisfacción y realización personal, tener empleo proporciona relaciones sociales y también seguridad financiera, aspectos indispensables para gozar de una buena salud mental, la falta de trabajo o la pérdida del mismo, por otra parte, puede acarrear efectos negativos sobre la salud mental; cabe decir que los desempleados se exponen a un riesgo de depresión del doble del de las personas que tienen trabajo (Somohano, 2022).

Dimensión 2. Condiciones intralaborales

Son aquellas características al interior de la entidad, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente (Iluminación, ventilación, ruido) relaciones sociales en el trabajo, entre otras (Quezada et al., 2021).

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características de trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo tales como: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Vega, Villegas y Giraldo, 2024).

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras (Cedeño et al., 2020).

Indicador 1. Iluminación

Una adecuada luz en el trabajo, especialmente una luz blanca, ayuda a mantener un estado de alerta en los colaboradores, mejora el estado de ánimo al replicar la luz natural, también aumenta la productividad laboral, pues reduce el cansancio; por lo contrario, una mala iluminación puede generar situaciones no deseadas a corto plazo como son los errores de ejecución, incluso accidentes; otras consecuencias relacionadas con la mala iluminación son la pérdida de rendimiento, o la fatiga visual a medio plazo (Velazco, 2021).

La iluminación se utiliza para muchos propósitos diferentes: para garantizar que el trabajo visual se pueda realizar con precisión, seguridad y comodidad; para aumentar la producción oportuna, para mejorar la seguridad y promover la salud y el bienestar de los trabajadores; para hacer del lugar de trabajo un entorno atractivo y agradable (Herrera, 2020).

Una iluminación adecuada permite a los trabajadores ver claramente su entorno y los posibles riesgos presentes, lo que reduce la probabilidad de accidentes y lesiones; por ende es recomendable que las bombillas, fluorescentes o lámparas de bajo consumo deben llevar pantallas que los oculten a la visión directa para evitar deslumbramientos; a su vez debe orientar la luz adecuadamente, prioritariamente hacia los materiales y objetos con los que se trabajan, evitando los reflejos sobre el material; del mismo modo instalar iluminación localizada en los puestos de trabajo que lo requieran, cuando la iluminación general sea insuficiente; la luz deberá estar ubicada oblicuamente por detrás del hombro izquierdo o derecho si es un trabajador zurdo (León, 2023).

Indicador 2. Ventilación

Una buena ventilación en los lugares de trabajo tiene mucha importancia para la productividad y salud de las personas que laboran, esto evita el famoso estrés térmico producido por la acumulación excesiva de calor en nuestro cuerpo; evita también la transmisión de agentes causantes de enfermedades en el ambiente (Carvajalino, 2021).

La ventilación es una técnica para controlar el ambiente de trabajo mediante la utilización del flujo de aire, consiste en la renovación del aire por medios naturales o mecánicos con el fin de reducir la agitación de olores molestos, condiciones ambientales y la remoción de la concentración de los contaminantes dispersos (Ewes, Llallihuaman, y Bojorquez, 2023).

La ventilación es la introducción de aire fresco del exterior en un espacio interior para ayudar a diluir los contaminantes del aire que se han acumulado con el tiempo; la mayoría de los trabajadores han experimentado la sensación de aire caliente y pesado que se acumula, agotando tu energía y dificultando tu capacidad de concentración, esta sensación es una de las señales más reconocibles de que existe un problema de ventilación que debe ser resuelto; una ventilación adecuada en los espacios interiores se ha convertido en una prioridad para muchos, especialmente en el lugar de trabajo, donde el equilibrio entre la productividad, el confort y la salud requiere una atención permanente (Vera et al., 2021).

Indicador 3. Ruido

El ruido laboral se define como el sonido o grupo de sonidos de gran intensidad que puede ocasionar dolencias o interferencias en la comunicación; la exposición prolongada al ruido aumenta el cansancio y ciertas dolencias como pueden ser: Disminución de la capacidad auditiva temporal producido por un ruido constante durante un tiempo, puede tardar entre 12 y 16 horas en recuperarse, pero si tras ese periodo persiste la disminución de la capacidad auditiva, los daños se consideran permanentes; así también la pérdida de audición, a veces también se produce sin una exposición prolongada; del mismo modo se produce estrés si las condiciones de trabajo no son adecuadas pueden derivar en efectos dañinos al trabajador, como el estrés; de igual forma puede ocasionar un riesgo de accidente: tener niveles de ruido muy altos dificulta la escucha y la comunicación del personal entre sí, por lo que es más probable que pueda ocurrir un accidente; de la misma manera trastornos del sueño: repercuten en el organismo y conducen a alteraciones crónicas, como las cardiovasculares; y alteración de la comunicación oral: necesidad de elevar el tono de la conversación al ser el ruido ambiental más elevado de lo normal (Landeras, 2023).

El ruido en el trabajo puede interferir en las comunicaciones y hacer que los avisos sean difíciles de oír; también puede reducir la percepción que tiene una persona de lo que ocurre a su alrededor, estos factores pueden provocar riesgos para la seguridad, que pueden resultar en lesiones o la muerte; al alquilar o comprar equipos, el empleador debería tomar en consideración el ruido, al igual que otros factores (por ejemplo, idoneidad para la tarea, eficacia); debería comparar los datos relativos al ruido de distintas máquinas y escoger entre las menos ruidosas (Carrera y Rojas, 2024).

El ruido en el trabajo puede provocar daños auditivos permanentes e incapacitantes; estos pueden producirse de forma gradual, a partir de la exposición al ruido a lo largo del tiempo, pero los ruidos repentinos y extremadamente fuertes también pueden provocar daños, el daño es incapacitante en la medida en que puede impedir que las personas entiendan lo que se les dice cuando se les habla, que mantengan una conversación o que utilicen el teléfono (Canova, 2021).

Indicador 4. Jornada laboral

Tiempo que el empleado dedica a realizar sus tareas, en el Perú, la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. Se contemplan excepciones para casos especiales, en las que se requiere que la jornada sea alternativa, acumulativa o atípica; se puede decir que una jornada laboral equilibrada no solo beneficia a los empleados, sino

también a las entidades, además mejora la productividad, reduce el estrés, promueve el bienestar, estimula la creatividad, fortalece las relaciones laborales y contribuye a la retención de talento (Navarrete, y Zambrano, 2024).

La jornada de trabajo se define como la cantidad de horas en las que un trabajador realiza sus actividades profesionales, el número de horas acordadas se pacta en un contrato de trabajo firmado por el empleado y la empresa; usualmente, una jornada laboral contiene 8 horas, lo que contempla una cantidad de 40 horas semanales si se trabaja de lunes a viernes. Sin embargo, este número varía dependiendo de la empresa, lugar o país (García, 2022).

La jornada laboral se refiere a la cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de la empresa se encargarán de desempeñar todas sus actividades asignadas. Sin importar su horario (las horas de entrada y de salida), el salario base de cualquier empleado, consiste en la suma y el pago de las horas trabajadas. Las jornadas de trabajo permiten una formalidad laboral entre una entidad y un trabajador, estipulando en un contrato de trabajo las horas que un empleado debe realizar dentro de una organización. Se compagina con la fuerza de trabajo, que es la capacidad intelectual y física para llevar a cabo una actividad productiva (Torres, 2024)).

Dimensión 3. Condiciones extralaborales

Son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras, a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, en este aspecto se consideran: Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento y vivienda, trabajo-vivienda (Villafuerte, 2021).

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo; en este aspecto se consideran: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento y vivienda, trabajo-vivienda (Rodríguez, Vargas y Montes, 2022).

Las condiciones extralaborales hacen referencia a aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras (Muñoz y Salas, 2021).

Indicador 1. Tiempo libre

El tiempo libre es un conjunto de actividades que el individuo realiza para descansar, divertirse, desarrollar su participación social, voluntaria o libre, una vez que se ha liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales; el tiempo libre ofrece a los empleados la oportunidad de desconectar de las tareas laborales y descansar su mente, durante este tiempo, pueden explorar nuevas ideas, aprender cosas nuevas y fomentar su espíritu creativo, pues las mentes descansadas tienden a ser más innovadoras y propositivas (Figueroa, 2021).

El tiempo libre ofrece a los empleados la oportunidad de desconectar de las tareas laborales y descansar su mente, durante este tiempo, pueden explorar nuevas ideas, aprender cosas nuevas y fomentar su espíritu creativo, las mentes descansadas tienden a ser más innovadoras y propositivas, el derecho al descanso y al tiempo libre se relaciona con las reglas en el trabajo, esto significa que en el trabajo, se debe tener el derecho a descansar y tener tiempo libre, esto incluye cosas como no trabajar demasiadas horas continuas, tener establecidos los días y horas de descanso y recibir vacaciones pagadas (Restrepo, 2024).

Se refiere a que los empleados siguen recibiendo una compensación económica de la empresa mientras no están trabajando (temporalmente); tiene una duración predeterminada y puede acordarse por diferentes motivos; los gobiernos nacionales y locales pueden imponer una determinada cantidad de tiempo libre remunerado que los empleados deben recibir al año (Fajardo et al., 2024).

Indicador 1. Apoyo social

Red de relaciones y recursos disponibles para los empleados, que les proporcionan asistencia emocional, instrumental, informativa y de valoración, este tipo de apoyo es esencial para reducir el estrés, mejorar la satisfacción laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo; las entidades deben implementar políticas y programas que fomenten el apoyo social, esto incluye la creación de espacios de comunicación abierta, la promoción de actividades de integración y el establecimiento de sistemas de mentoría y apoyo entre compañeros; además, es fundamental que los líderes y recursos humanos estén capacitados para identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial, asegurando que todos los

empleados se sientan valorados y respaldados en su entorno laboral (Cancino Cotrina y Justiniano, 2024).

El apoyo social se define como un comportamiento interpersonal entre un proveedor/a, y un receptor/a en una situación específica, donde una de las partes proporciona apoyo emocional, informacional o material, para mejorar la motivación, el desempeño laboral y la efectividad del receptor/a; se considera que este tipo de apoyo incluye una gran variedad de comportamientos, como: Ayudar en la realización de tareas, ejercer de mentor, favorecer la socialización y adaptación al entorno laboral, brindar apoyo emocional, y, ofrecer recursos materiales o reconocimientos al trabajador/a (Poblete et al., 2024).

Se refiere a la ayuda psicológica, física y financiera que proveen familiares, amigos, vecinos y miembros de la comunidad en momentos de necesidad; también se llama sostén social; la percepción de la disponibilidad de otros para informar, comprometerse, prestar ayuda y asistencia material proporciona a la persona que lo recibe seguridad y confort. Se puede dar este apoyo de muchas maneras, así puede ser de tipo emocional (estima, afecto, confianza, interés y escucha), apoyo evaluador (afirmación, feedback o retroalimentación hacia la tarea), informativo (dar información, consejo y orientación) e instrumental (trabajo, tiempo y dinero) (Vera, 2020).

Variable 2. Desempeño organizacional

Calidad del trabajo que realiza cada profesional, como a su comportamiento y productividad, y esto lógicamente depende de variables personales ya sean competencias como, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y colaborativo, y de variables que no dependen exclusivamente de él, como la correcta distribución de tareas o el clima de trabajo, se puede decir que el desempeño laboral tiene un impacto directo en la buena marcha de la organización, ya que el engranaje debe funcionar de manera fluida y para ello cada miembro del equipo debe ofrecer un desempeño óptimo (Huerta y Ching, 2021).

El desempeño organizacional se refiere tanto a la calidad del trabajo que realiza cada profesional, como a su comportamiento y eficiencia, y esto lógicamente depende de variables personales (sus competencias y habilidades), y de variables que no dependen exclusivamente de él, como la correcta distribución de tareas o el clima de trabajo; el desempeño laboral tiene un impacto directo en la buena marcha de la organización, ya que el engranaje debe funcionar de manera fluida y para ello cada miembro del equipo debe ofrecer un desempeño óptimo (Tamayo y Moreno, 2023).

Es la forma en que una persona realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo, es una evaluación de cómo un individuo cumple con los objetivos y estándares establecidos por su empleador; el desempeño laboral se mide generalmente en función de la calidad del trabajo realizado, la eficiencia, la productividad y la capacidad de cumplir con los plazos y metas establecidas (Pino, Granja y Niño, 2021).

Importancia de evaluar el desempeño laboral

Su importancia radica en que brinda la capacidad de medir adecuadamente la eficiencia de los trabajadores, identificar quién realiza sus funciones correctamente y quién no, determinar cómo compensar adecuadamente su fuerza laboral y mejorar la productividad general del lugar de trabajo, este conocimiento deriva en un aumento de la eficiencia y la productividad. Por otro lado, desde la perspectiva de los empleados, mantener un nivel de desempeño satisfactorio traerá un mejor ambiente laboral, una mayor consideración en la organización y posibles compensaciones económicas; pero también es necesario establecer una serie de límites; una de las razones más importantes para medir la productividad de los empleados, y administrarla una vez que se ha medido, es mantener un funcionamiento eficiente y productivo de la entidad (Pashanasi, Gárate y Palomino, 2021).

Las medidas referentes al desempeño pueden ir desde revisiones anuales, pasando por pagas extra o hasta cuotas trimestrales para asegurar que los empleados trabajan al máximo rendimiento, o bien, en el caso contrario, mejoren tras una mala evaluación; una vez medida la productividad, los empleados pueden ser incentivados mediante el estímulo para que sigan haciendo un buen trabajo, o bien pueden ser atendidos a través de más capacitación, adaptación de horarios y coaching (Pashanasi, Gárate y Palomino, 2021).

Beneficios de la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño permite trazar planes de mejora personal, capacitación, desarrollo y promoción al mismo tiempo que se alinean las metas individuales con las de cada departamento y estas a su vez con las de la compañía; de igual forma, la implementación de la evaluación de desempeño permite a los líderes detectar el desempeño sobresaliente o débil de un colaborador, identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo según los perfiles, habilidades y competencias del personal para optimizar los niveles de crecimiento e incluso elaborar planes de carrera enfocados a los líderes y otros empleados con potencial desarrollo; debido a que la implementación de la evaluación de desempeño permite al líder y a sus colaboradores revisar el desempeño y comportamiento de cada quien, es posible recompensar el esfuerzo de los empleados de manera justa y equitativa con una base

objetiva, aportar mayor transparencia al sistema de promoción y estímulos aplicado en el seno de la organización (Zaragoza et al., 2023).

Dimensión 1. Productividad

Es la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos asignados que tienen las instituciones, se deben tener en cuenta los valores de productividad que manejan las instituciones para optimizar los procesos; ya que, permite a las obtener los mejores resultados en el momento adecuado y con un uso de recursos eficiente (Olivera, et al., 2021).

Indicador 1. Eficacia

Es la capacidad para alcanzar un objetivo o lograr un resultado deseado, sin tener en cuenta los recursos utilizados para ello, ser eficaz implica cumplir con las metas y objetivos trazados, aunque para conseguirlo se hayan tenido que utilizar una gran cantidad de recursos materiales, humanos o económicos (Vallejo et al., 2024).

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados, derivada del término efecto, eficacia hace relación al resultado, a ese que es el esperado y el deseado, eso en lo que ponemos las expectativas y que consideramos que sería lo adecuado para lo que estamos trabajando, es decir, una empresa es eficaz cuando alcanza sus metas y objetivos de manera exitosa, la eficacia está relacionada con la calidad y el impacto de los resultados obtenidos. Por ejemplo, una entidad puede ser considerada eficaz si logra aumentar sus ventas en un determinado porcentaje o si cumple con los plazos establecidos para la entrega de un proyecto (Jinez y Choque, 2023).

La eficacia en el lugar de trabajo se refiere a la capacidad de producir el resultado deseado o previsto, se centra en la capacidad de producir los resultados deseados con el nivel deseado de calidad, impacto o éxito; un lugar de trabajo eficaz enfatiza el logro de los objetivos de manera constante y el cumplimiento o la superación de las expectativas; la eficacia a menudo se asocia con el resultado real o el impacto del trabajo, en lugar de solo con la eficiencia del proceso (Ormeño, y Layme, 2024).

Indicador 2. Eficiencia

Se refiere a cómo se utilizan los recursos disponibles para alcanzar un resultado deseado, ser eficiente significa lograr las metas propuestas utilizando la menor cantidad de recursos posible, es decir, haciendo un uso racional de medios materiales, humanos, tecnológicos, de tiempo y dinero (Godoy, 2024).

La eficiencia en el trabajo se refiere a la capacidad de realizar una tarea o lograr con el mínimo esfuerzo, el menor número de recursos o tiempo; un lugar de trabajo eficiente se enfoca en maximizar la producción mientras minimiza la entrada; un trabajador o proceso eficiente tiene como objetivo completar una tarea o proceso de la manera más óptima posible, con el mínimo desperdicio o ineficiencias, la eficiencia se mide por qué tan bien se utilizan los recursos para producir los resultados deseados (Lotito, 2022).

Cuando se habla de eficiencia laboral, se hace referencia a la capacidad que tiene un equipo de trabajo de cumplir con las tareas que le fueron asignadas en la menor cantidad de tiempo, y con el menor consumo de recursos posible; la eficiencia permite realizar las actividades a tiempo, por lo tanto, la eficiencia le permite a un empleado realizar actividades laborales en un tiempo menor, cuando un empleado dedica menor tiempo en realizar su trabajo, las empresas saldrán beneficiadas (Yupa y Barreto, 2024).

Dimensión 1. Trabajo en equipo

Es una práctica de colaboración entre un grupo de personas que, mediante las habilidades y talentos individuales, se unen para alcanzar un objetivo común, cada miembro del equipo contribuye con la experiencia y capacidades, generando sinergias que permiten que el equipo pueda superar obstáculos y resolver problemas de manera más efectiva (Espinoza et al., 2024).

El trabajo en equipo o trabajo cooperativo incluye aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común, se trata de una forma de organización del trabajo basada en el compañerismo, ya que el equipo debe asumir en conjunto y de manera articulada todas las tareas a realizar, y no simplemente repartirlas para luego juntarlas (Reina y Macías, 2024).

El trabajo en equipo es, en primer lugar, una evolución cualitativa de los grupos de trabajo, es una manera organizada de trabajar entre varias personas con el fin de alcanzar metas comunes; en el trabajo en equipo las habilidades de los integrantes son complementarias, mantienen una responsabilidad individual y mutua, además de un marcado compromiso común por los objetivos; generan una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado de sus integrantes (Solf, 2021).

Indicador 1. Comunicación asertiva

Es la capacidad de interactuar con otras personas considerando tanto los derechos y opiniones propios como los ajenos; asimismo, comprendiendo que estos derechos y necesidades también tienen límites en ambas partes, la asertividad es una manera eficaz de

expresar el desacuerdo con una opinión, concepto o situación particular sin iniciar una confrontación (Amaguaña et al., 2024).

La comunicación asertiva es una habilidad que consiste en expresar pensamientos, sentimientos, opiniones y necesidades de manera clara, directa y respetuosa, sin herir los sentimientos de los demás; la comunicación asertiva es una forma de comunicarse de manera madura, que permite defender los derechos propios sin ser hostil o confrontativo, es un equilibrio entre la pasividad y la agresividad, y promueve el respeto mutuo y la comprensión (García, 2023).

La comunicación asertiva se caracteriza por la expresión directa de pensamientos y sentimientos, manteniendo un respeto tanto hacia uno mismo como hacia los demás, en un entorno laboral, implica la habilidad de compartir ideas, ofrecer y recibir retroalimentación, y resolver conflictos de manera constructiva, la asertividad evita la agresión y la sumisión, promoviendo un intercambio abierto y honesto (Ullauri et al., 2024).

Indicador 2. Comunicación efectiva

Es el proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para el receptor del mensaje, la comunicación efectiva fomenta una cultura de retroalimentación constructiva, donde los individuos pueden expresar opiniones y preocupaciones de manera abierta, lo cual es fundamental para el crecimiento profesional continuo (De La Torre, 2024).

La comunicación efectiva se refiere a la capacidad de transmitir información con claridad para que el mensaje se interprete de la manera deseada; implica la comprensión mutua con el fin de generar un intercambio productivo y fomentar la colaboración; implica el uso del lenguaje verbal; a nivel corporativo y de atención al cliente, se usa en reuniones, llamadas telefónicas, videoconferencias o presentaciones, su rol en la comunicación con los consumidores es fundamental (Morillo y García, 2024).

La comunicación efectiva es un tipo de comunicación en la que conseguimos transmitir el mensaje de una forma entendible y muy clara para el receptor sin provocar dudas, confusiones o posibles interpretaciones equivocadas; además, se deben tener en cuenta las características del receptor (quien recibe y debe entender el mensaje), para formular el contenido de la manera más acertada posible, de esta forma, los eventos comunicativos tienen más posibilidades de ser efectivos, porque es menos probable que se produzcan malentendidos o interpretaciones erróneas (Bernal, 2021).

Indicador 3. Cohesión grupal

Es la fuerza y el alcance de la conexión interpersonal existente entre los miembros de un grupo, este vínculo interpersonal hace que los miembros participen fácilmente y permanezcan motivados para lograr los objetivos establecidos, hace referencia a la fuerza y el alcance de la conexión interpersonal existente entre los miembros; además, dicho vínculo entre colaboradores, hace que se apoyen y permanezcan motivados para alcanzar los objetivos establecidos (Gonzales y Chotón, 2020).

La cohesión grupal no es solo una relación de unidad o amistad entre los miembros, sino un proceso muy complejo que puede afectar las relaciones interpersonales entre los miembros o los procesos dentro del grupo, la cohesión del grupo aumenta la productividad y el rendimiento del grupo, la conformidad con las normas del grupo, mejora la moral y la satisfacción laboral, facilita la comunicación dentro de los grupos, reduce la hostilidad en los grupos, aumenta los sentimientos de seguridad, el autoconcepto en un buen sentido y el autoestima (Cortés et al., 2024).

Se entiende por cohesión grupal como la capacidad de unión con la que cuenta un grupo determinado; por lo general, se utiliza cuando se habla de un grupo de personas que deben estar unidas para conseguir un mismo objetivo, como por ejemplo puede ser en un equipo de trabajo en una empresa que está trabajando para un proyecto concreto (Ruíz, Y., y Sánchez, 2021).

Dimensión 3. Evaluación de desempeño

Es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de las tareas dentro de una institución, en un periodo determinado, para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos (Vilchez, Poémapey De Rutte, 2024).

Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan; su finalidad es juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización; así se consigue determinar problemas de supervisión y gerencia, integración de personas a la organización, adecuación de la persona al cargo, posibles disonancias o falta de entrenamiento; para, en consecuencia, poder establecer los medios y programas para eliminar o neutralizar tales problemas, mejorando la calidad del trabajo y la calidad de vida en las organizaciones (Chanca, 2021).

El objetivo de la evaluación del desempeño es medir el desempeño de los empleados de manera sistemática, este proceso es necesario para fomentar el crecimiento profesional y garantizar que los empleados se desarrollen mientras contribuyen a conseguir los objetivos de la entidad (Navarrete, Vera y Zambrano, 2024).

Indicador 1. Autoevaluación

Es la valoración que hace el trabajador acerca del propio trabajo en la institución, según ciertos parámetros y aspectos preestablecidos por el equipo de RR.HH, este ejercicio permite que el propio empleado sea quien tome conciencia del rendimiento para descubrir las fortalezas y debilidades con el fin de progresar y mejorar (Vaca, Loor y Sánchez, 2024).

Es un proceso mediante el cual un empleado evalúa su propio desempeño, en lugar de depender sólo de las evaluaciones de los gerentes o supervisores, los empleados tienen la oportunidad de reflexionar sobre su trabajo; en este proceso pueden determinar qué tan bien están cumpliendo con sus objetivos y responsabilidades; la autoevaluación puede ser parte de una evaluación de desempeño más completa. En esta, el empleado y el supervisor se reúnen para discutir el desempeño del empleado, en un período específico de tiempo (Sandoval et al., 2022).

La autoevaluación del desempeño laboral es aquella en donde el trabajador hace una valoración de su propio trabajo, según ciertos indicadores y parámetros preestablecidos. El objetivo principal de esto es que los empleados puedan tomar conciencia del rendimiento actual de su trabajo y conocer sus debilidades (Ponce y Gómez, 2021).

Indicador 2. Evaluación de 360°

Es una herramienta de gestión de talento humano que consiste en una evaluación integral la cual se utiliza para medir las competencias de los colaboradores en una organización, incluye comentarios de compañeros y miembros del personal con el propósito de comprender las emociones, fortalezas y debilidades desde varias perspectivas (Canossa, 2021).

La evaluación de 360 grados es un proceso de recopilación de información sobre el rendimiento de una persona en su entorno laboral, donde se obtienen perspectivas de múltiples fuentes, como superiores, compañeros, subordinados y usuarios; esta herramienta sirve para que el evaluado pueda obtener una visión integral sobre su rendimiento, comprendiendo sus fortalezas e identificando sus debilidades (Zapata, 2021).

La evaluación 360 es una herramienta poderosa que recopila feedback de diversas fuentes que interactúan con un individuo, incluyendo colegas, superiores, subordinados e

incluso clientes. Este enfoque integral proporciona una visión panorámica del desempeño y habilidades de una persona, permitiendo identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora desde múltiples perspectivas. (Hernández et al., 2021).

Indicador 3. Gestión por objetivos

Es un sistema de planificación y control, en el que el superior y los subordinados trabajan juntos para definir los objetivos de una entidad; además, también se deben establecer los objetivos que deben ser alcanzados por los subordinados, determinando el área de responsabilidad clave de cada individuo con respecto a los resultados esperados (Torrez, Castro y Toro, 2021).

La gestión por objetivos, o también conocido MBO (Management by Objectives) , es un enfoque de gestión que se centra en el establecimiento y logro de objetivos específicos y medibles para cada nivel de la organización; se trata de una metodología estructurada que vincula los objetivos individuales y de equipo con los objetivos generales de la organización, alineando así los esfuerzos de todos los empleados hacia un propósito común (Mamani, 2021).

La gestión por objetivos es un sistema de planificación y control, en el que el superior y los subordinados trabajan juntos para definir los objetivos de una empresa y establecer objetivos que deben ser alcanzados por los subordinados, y también determinar el área de responsabilidad clave de cada individuo con respecto a los resultados esperados (Vílchez, Poémape y De Rutte, 2024).

Marco conceptual

Adaptación al cambio: Habilidad de transformarse para alcanzar un determinado objetivo. En el contexto digital, la habilidad para adaptarse al cambio es la capacidad de redefinir la manera de trabajar para conseguir procesos más productivos y eficientes a través de herramientas digitales (Ceja et al., 2022).

Capacidades y habilidades: La diferencia entre capacidades y habilidades es fundamental para reconocer los talentos distintivos que cada uno aporta. Mientras que la primera se refiere a la aptitud natural de una persona, la segunda abarca una gama más amplia de atributos, incluidos los conocimientos, la destreza o la experiencia (Argandoña, 2023).

Carga laboral. Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral; la sobrecarga de trabajo ocurre cuando se trabaja demasiado, con demasiado empeño o por demasiado tiempo. Para

calcular la carga de trabajo por procedimiento sumamos las horas que han dedicado a las tareas cada trabajador y las dividimos por el total de horas trabajadas (la suma de sus horas al año) (Beltrán y Arévalo, 2023).

Competencia laboral: Son aquellos conocimientos y habilidades que tiene una persona para responder ante una tarea o actividad en el ámbito del trabajo. Unas competencias profesionales que pueden incluir desde sus conocimientos adquiridos hasta otras capacidades y actitudes (Santiago, 2021).

Competitividad: Permitirá a una entidad mantenerse en pie y alcanzar los objetivos que se proponga. La competitividad organizacional es, por decirlo de un modo, la capacidad de subsistencia de una entidad y por ello también es la base de cualquier desarrollo o crecimiento en un negocio (Auccapure, 2020).

Estrés laboral. Es la sensación de presión, angustia y tensión ante una situación del entorno, se siente preocupación ante las consecuencias de no poder cumplir un objetivo o demanda, y puede darse en diversos ámbitos, como es el trabajo (Torres, 2021).

Factores de riesgo psicosocial. Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Tomalá et al., 2021).

Sinergia organizacional. Consiste en la suma de los esfuerzos de organizaciones o de personas, con el fin de alcanzar un objetivo común, en el mundo de los negocios la sinergia permite establecer relaciones en las que todos ganan a partir del trabajo conjunto; la sinergia requiere acuerdos entre los diversos agentes y crear un ambiente propicio para la interacción, generar una buena disposición de los involucrados y una cultura organizacional en común, de otro modo pueden surgir problemas en la comunicación y en la definición de métodos y objetivos (Rosenbaum, 2024).

2.3 Hipótesis

En la investigación: propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024; no se planteó una hipótesis por ser de nivel descriptivo. Concordando con González (2023) quien explica que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, debido a que solo se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad, mediante este nivel de investigación, que utiliza

el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades.

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y diseño de la investigación

Tipo

El estudio fue de tipo cuantitativo, porque se utilizaron instrumentos de medición y evaluación, éstos se expresaron de forma cuantitativa en porcentajes y números, lo que permitió la interpretación objetiva de los resultados que se obtuvieron en la investigación. Al respecto Gómez (2021) indica que este tipo de investigación buscan la recopilación y el análisis sistemáticos de datos mensurables, mediante técnicas estadísticas, en donde se extrae conclusiones de encuestas estructuradas, experimentos controlados u otros métodos definidos de recopilación de datos, el objetivo principal de la investigación cuantitativa es medir y cuantificar variables, relaciones y patrones dentro del conjunto de datos (Gómez, 2021).

Nivel de investigación

Fue de nivel descriptivo, debido a que se describieron las características de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; al respecto Rodríguez, Breña y Esenarro (2021) indicaron que este nivel de estudio que solo se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

De propuesta

La investigación fue de propuesta porque se elaboró una propuesta de un plan de mejora de acuerdo a los resultados que se encontraron, es decir se crearon acciones de mejora con la finalidad de reducir los problemas que afectan a las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa. De acuerdo con Romero et al. (2024) indican establecen que la investigación de propuesta consiste en un proceso que conlleva la formación de un conjunto de actividades que se desarrollan con el objetivo de mejorar las deficiencias encontradas en las variables de estudio.

Diseño

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental-transversal:

No experimental

Fue no experimental, este sentido en el estudio se observó a las variables condiciones laborales y desempeño organizacional, tal como se encontraron dentro de su contexto, sin

sufrir modificaciones. Al respecto Maldonado et al. (2023) indica que se es no experimental cuando se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su relación sobre otras variables.

Transversal

Fue transversal, pues el estudio se realizó en un espacio de tiempo determinado, el cual tuvo un inicio y un fin, específicamente en el año 2024. Al respecto Atencio, Galarza, y Huamán (2023) manifestaron que es de corte transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, pues su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2 Población

Población

De acuerdo con Hadi et al. (2023) explican que la población es el grupo completo de personas sobre el que queremos obtener información. Por eso, el primer paso es determinar qué población queremos estudiar y establecer el número de personas que la componen de la forma más aproximada posible.

Población: La población estuvo constituida por 8 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Datos brindados por el gerente municipal.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que tenían más de 2 meses de experiencia en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay.
- Trabajadores que aceptaron y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que tenían menos de 2 meses laborando en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay.
- Trabajadores que no aceptaron y firmaron el consentimiento informado.
- Otras áreas de la entidad.

Muestra

Por su parte Hadi et al. (2023) explican que una muestra es un subconjunto de la población que está siendo estudiada, representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población.

Muestra: La muestra estuvo constituida por 8 trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. Es decir, se tomó el 100% de la población.

Tipos de muestra: Censal

El muestreo fue censal debido a que se utilizó como muestra el total de la población. En este sentido Atencio, Galarza, y Huamán (2023) establecieron que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.3 Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
Variable 1 Condiciones laborales	Conjunto de elementos o factores (individuales, intralaborales y extralaborales) que rigen la relación entre un empleado y la entidad, este concepto aborda aspectos como el estado, la seguridad y la calidad del entorno laboral, así como el bienestar y la salud del trabajador; es decir se refiere a todos los factores que permitirán al empleado tener en orden todo lo relacionado a su reclutamiento o su estadía dentro de la entidad (Artalejo y Gómez, 2023).	Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Salud física • Salud mental 	Likert	<p>Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1</p>
		Condiciones intralaborales	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ventilación • Ruido • Jornada laboral 		
		Condiciones extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo libre • Apoyo social 		
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia 		
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Comunicación efectiva • Cohesión grupal 		
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación • Evaluación de 360° • Gestión por objetivos 		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó, para recolectar información fue la encuesta, en este sentido para las condiciones laborales y desempeño organizacional se aplicaron encuestas a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa. Según Atencio, Galarza, y Huamán (2023) indicaron que una encuesta agrega datos específicos a los cuestionarios para que al finalizar pueda existir un análisis estadístico con la información obtenida para evaluar a un grupo de personas ya que las respuestas se agregan para llegar a una conclusión.

Instrumentos

En esta investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario el cual estuvo estructurado por 16 ítems, 8 ítems para la variable: Condiciones laborales y 8 ítems, para la variable: Desempeño organizacional (Anexo 4). Según Atencio, Galarza, y Huamán (2023) explicaron que un cuestionario es un conjunto de preguntas escritas utilizadas para obtener información indistintamente para evaluar a una sola persona. Aun cuando el cuestionario puede ser respondido por más de una persona, las respuestas no forman parte de un análisis estadístico.

Para la validez de los instrumentos se acudió al juicio de tres expertos, los cuales tuvieron el grado de maestría en administración, es así que se analizaron y se aprobaron los cuestionarios para su aplicación (Anexo 5); y para determinar el grado de confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, en donde se obtuvieron los siguientes resultados; para la variable condiciones laborales encontró un valor de 0.938; y para el desempeño organizacional, se obtuvo una confiabilidad del 0.857; lo que indica que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad (Anexo 5).

3.5 Método de análisis de datos

De acuerdo con Hadi et al. (2023) indican que el análisis de datos consiste en someter los datos a la realización de operaciones, esto se hace con la finalidad de obtener conclusiones precisas que ayudan a alcanzar los objetivos, dichas operaciones no pueden definirse previamente ya que la recolección de datos puede revelar ciertas dificultades.

Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas.

Así mismo se utilizaron los siguientes programas informáticos: Microsoft Word: con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones; del mismo modo se utilizó el Acrobat Reader XI, el cual es un software gratuito que permitió leer archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual; así mismo el Microsoft Excel, el cual fue utilizado para llevar a cabo la tabulación y la elaboración de tablas y figuras estadísticas correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas; del mismo modo se utilizó el programa Turnitin para medir el grado de similitud de la investigación, así como también se utilizó el gestor bibliográfico Mendeley para la elaboración de las citas y referencias bibliográficas en norma APA 7ma edición; por último el PPT para la sustentación final.

3.6 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación V.001 de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0676- 2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 28 de junio del 2024.

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes. La privacidad de las personas que participaron en la investigación estuvo protegida debido a que no se publicó la información personal, como el número de teléfono o la dirección particular; del mismo modo, no se fotografió la imagen de la entidad sin el permiso adecuado; además, se informó a cada trabajador que los datos proporcionados fueron únicamente para fines de investigación.

Cuidado del medio ambiente. Para contribuir a la protección del medio ambiente, se protegió la naturaleza evitando tala excesiva de árboles, pues las preguntas del cuestionario estuvieron impresas en papel reciclado; además, se mantuvo un uso moderado de energía eléctrica para que los portátiles utilizados en la investigación no estuvieran cargados durante horas.

Libre participación por propia voluntad. El cuestionario sólo se utilizó después de que se haya anunciado el propósito de la investigación; además de pedirles a los trabajadores que participaron, la lectura, aprobación y firma del consentimiento informado; también se aclararon dudas sobre la información proporcionada por los trabajadores, permitiéndoles sentirse más seguros en la intervención.

Beneficencia, no maleficencia.

Beneficencia; se reveló la importancia de la participación en la investigación y enfatiza la utilidad del conocimiento y análisis de las variables, es decir, gracias a los resultados de las variables condiciones laborales y desempeño organizacional, se pudo evidenciar errores, por ende, se creó una propuesta de un plan de mejora, en donde se identificaron las causas, consecuencias, y se propusieron acciones de mejora para lograr no solo buenas condiciones laborales a los empleados, sino también generar lealtad, compromiso hacia la empresa, y que esto afecte indirectamente al desempeño organizacional.

No maleficencia; se dejó claro a los trabajadores de la municipalidad que la información proporcionada no les causaría ningún perjuicio por su participación y sus deseos fueron respetados, al igual que el anonimato de sus respuestas a la encuesta; además, el horario de trabajo no fue interrumpido, debido a que se esperó hasta que estén disponibles y no estén en plenas funciones, por lo que no causó ningún inconveniente.

Integridad y honestidad. Se trabajó de forma honesta y transparente en todas las actividades y procesos de investigación, y a través de los métodos de investigación, así como la búsqueda meticulosa de libros, artículos, revistas, periódicos y sitios web confiables, de esta manera se proporcionará información válida y confiables para los futuros investigadores.

Justicia. Todos los participantes de la investigación fueron tratados de manera muy amable y se les explicó el motivo y la importancia de la investigación, así como su cooperación para lograr el mejor desarrollo del estudio; además, a todos se les proporcionó el mismo modelo de consentimiento y se les hizo las mismas preguntas; también se les notificó los resultados y se le proporcionó una copia de la información.

IV. Resultados

Variable 1: Condiciones laborales

Respecto al objetivo específico 1: Describir las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 1

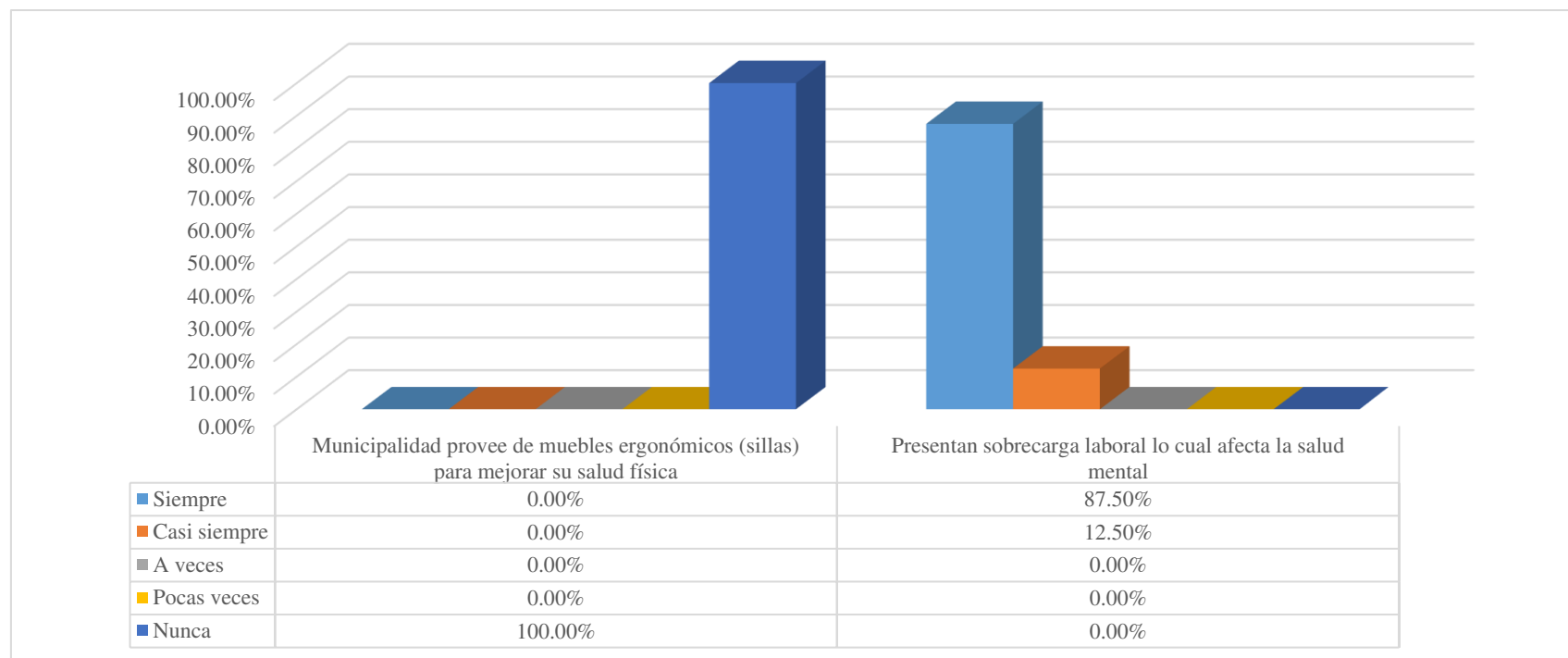
Características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Condiciones individuales	N	%
Municipalidad provee de muebles ergonómicos (sillas) para mejorar su salud física		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	8	100.00
Total	8	100.00
Presentan sobrecarga laboral lo cual afecta la salud mental		
Siempre	7	87.50
Casi siempre	1	12.50
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Figura 1

Características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.



Nota. La figura muestra las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Respecto al objetivo específico 2: Identificar las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 2

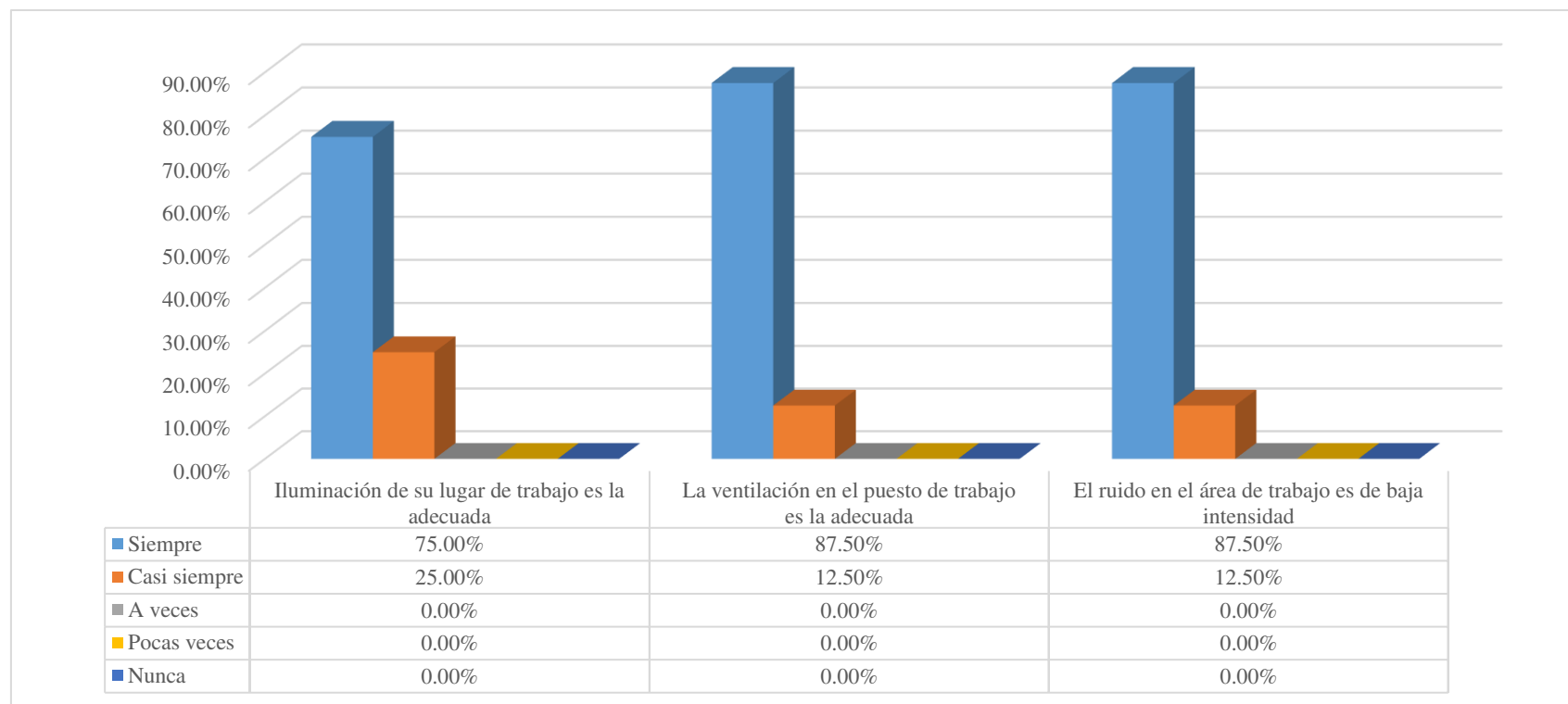
Características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Condiciones intralaborales	N	%
Iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada		
Siempre	6	75.00
Casi siempre	2	25.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
La ventilación en el puesto de trabajo es la adecuada		
Siempre	7	87.50
Casi siempre	1	12.50
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
El ruido en el área de trabajo es de baja intensidad		
Siempre	7	87.50
Casi siempre	1	12.50
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
La municipalidad respeta la duración de la jornada laboral		
Siempre	6	75.00
Casi siempre	2	25.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Figura 2

Características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.



Nota. La figura muestra las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Respecto al objetivo específico 3: Describir las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 3

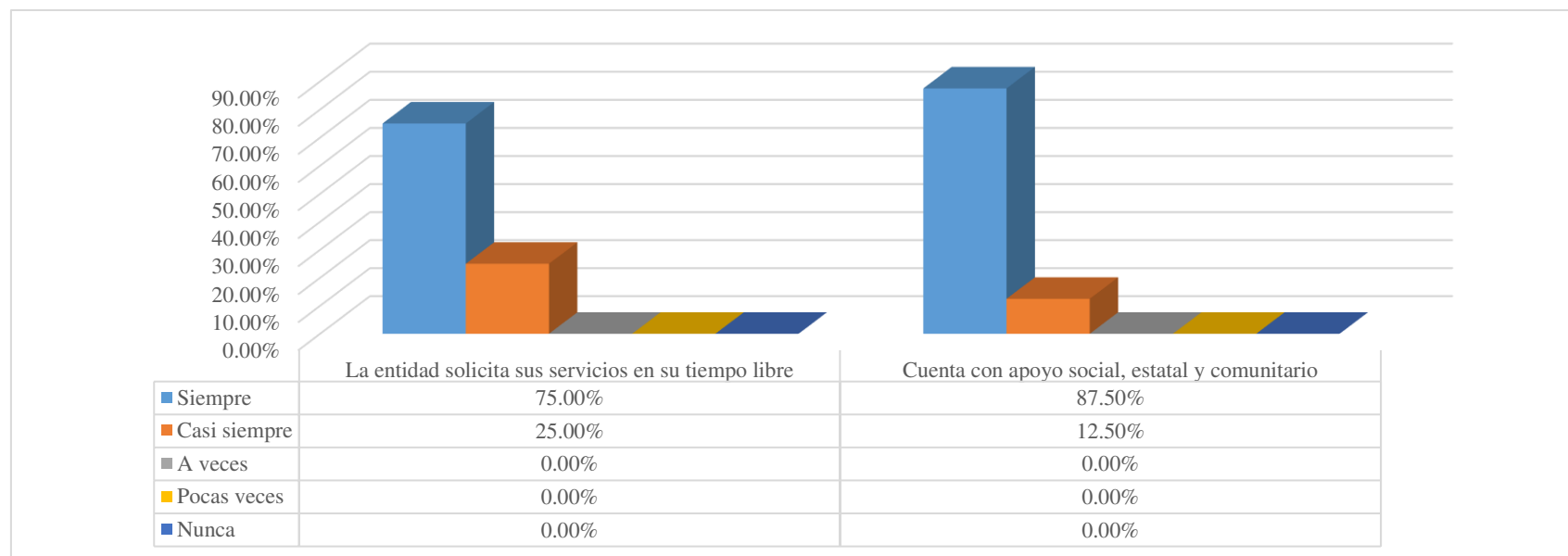
Características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Condiciones extralaborales	N	%
La entidad solicita sus servicios en su tiempo libre		
Siempre	6	75.00
Casi siempre	2	25.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
Cuenta con apoyo social, estatal y comunitario		
Siempre	7	87.50
Casi siempre	1	12.50
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Figura 3

Características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.



Nota. La figura muestra las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Variable 2: Desempeño organizacional

Respecto al objetivo específico 4: Identificar las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 4

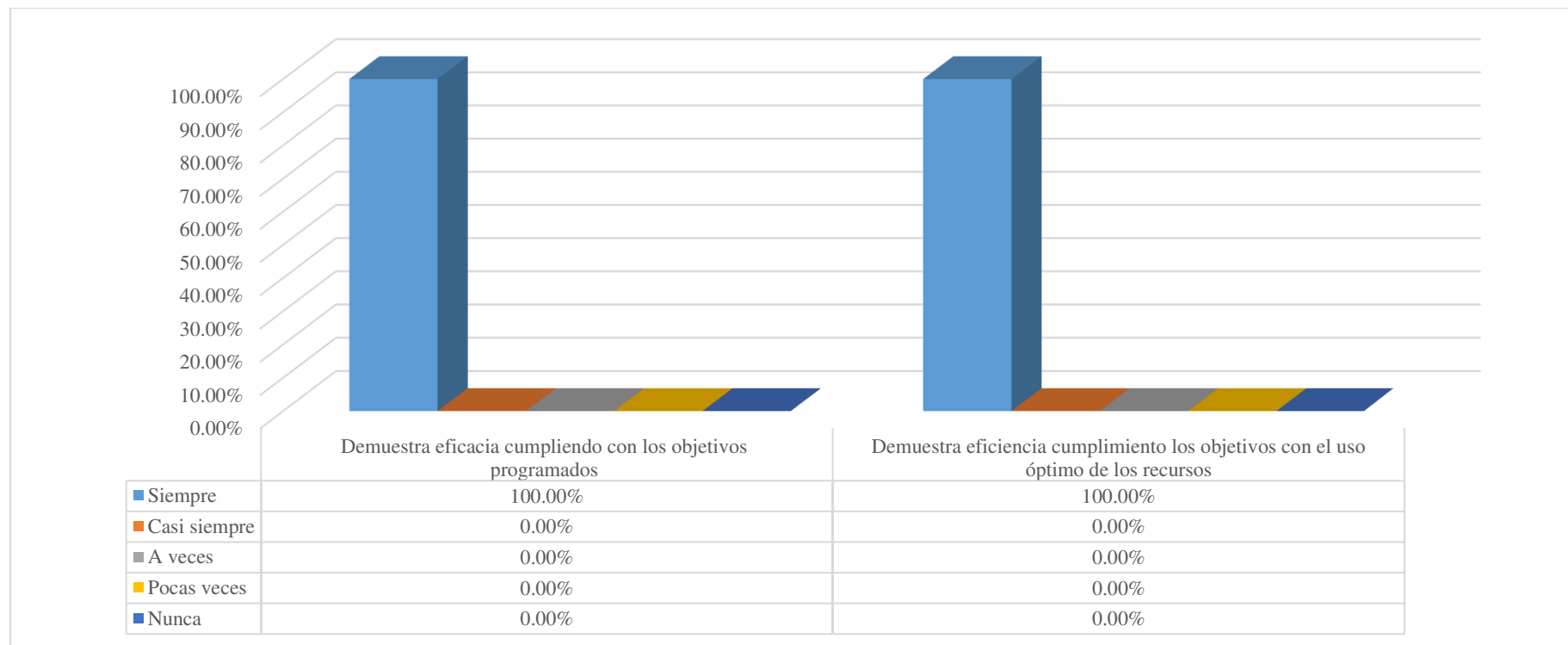
Características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Productividad		
Demuestra eficacia cumpliendo con los objetivos programados		
Siempre	8	100.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
Demuestra eficiencia cumplimiento los objetivos con el uso óptimo de los recursos		
Siempre	8	100.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Figura 4

Características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.



Nota. La figura muestra las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Respecto al objetivo específico 5: Describir las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 5

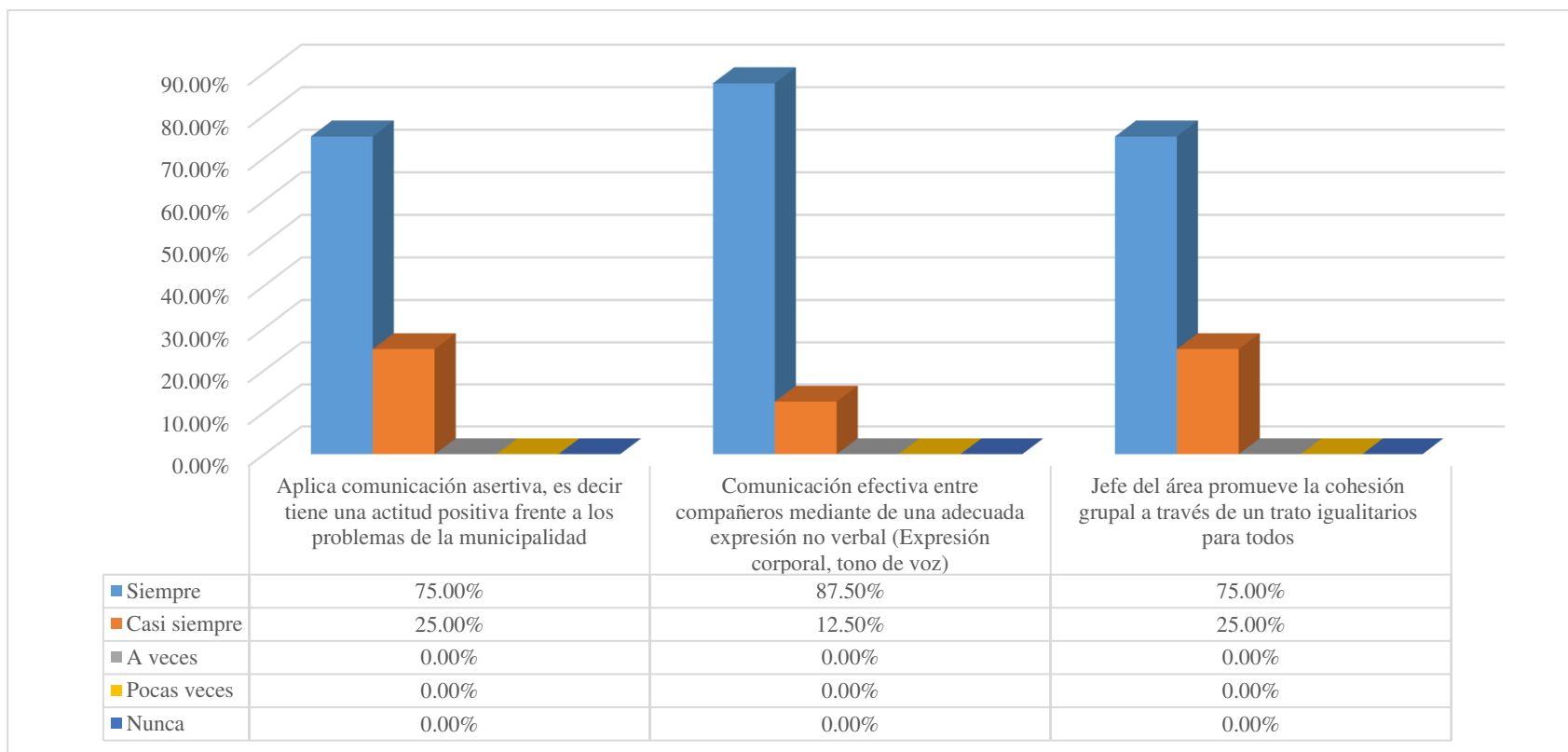
Características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Trabajo en equipo	N	%
Aplica comunicación asertiva, es decir tiene una actitud positiva frente a los problemas de la municipalidad		
Siempre	6	75.00
Casi siempre	2	25.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
Comunicación efectiva entre compañeros mediante de una adecuada expresión no verbal (Expresión corporal, tono de voz)		
Siempre	7	87.50
Casi siempre	1	12.50
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
Jefe del área promueve la cohesión grupal a través de un trato igualitarios para todos		
Siempre	6	75.00
Casi siempre	2	25.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Figura 5

Características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.



Nota. La figura muestra las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Respecto al objetivo específico 6: Señalar las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 6

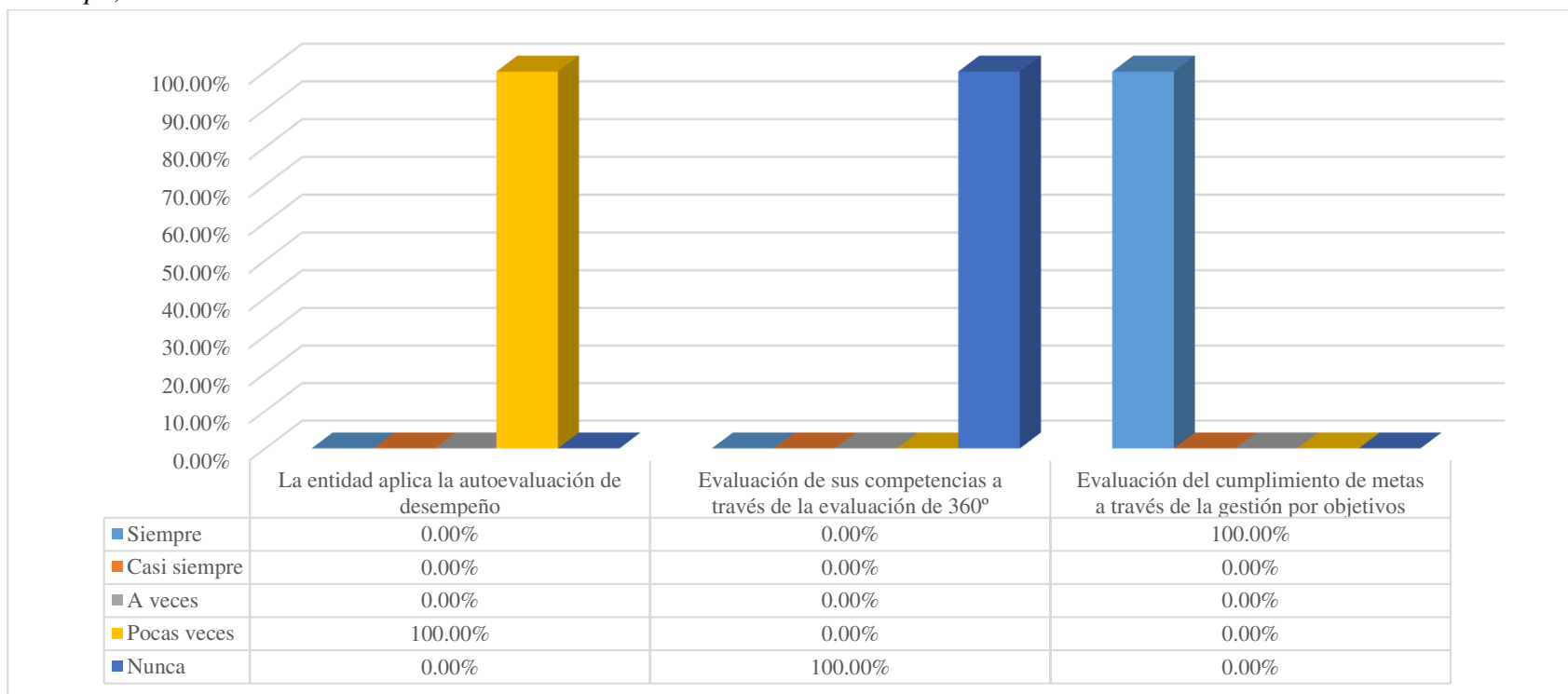
Características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

	N	%
Trabajo en equipo		
La entidad aplica la autoevaluación de desempeño		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	8	100.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00
Evaluación de sus competencias a través de la evaluación de 360°		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	8	100.00
Total	8	100.00
Evaluación del cumplimiento de metas a través de la gestión por objetivos		
Siempre	8	100.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Figura 6

Características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.



Nota. La figura muestra las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Respecto al objetivo específico 7: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Tabla 7

Propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Variable	Indicador	Problema	Causas	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Condiciones laborales	Salud física	El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física.	El gerente municipal no ha identificado los recursos materiales (muebles ergonómicos) que requieren las distintas áreas de la entidad.	No lograr reducir el esfuerzo físico en el trabajo y, por ende, se pueden producir más lesiones o dolencias en la espalda; lo cual afecta a la eficacia y eficiencia de los trabajadores.	Analizar las necesidades de las áreas de la entidad, recopilando información de los trabajadores; esto se puede realizar a través de entrevistas, de esta forma se identificarán la cantidad de muebles ergonómicos para cubrir las necesidades de los colaboradores. Adquirir mobiliario ergonómico que se adapta a cada uno de los colaboradores y a sus características físicas; para permitir el confort en la espalda y en el área lumbar mientras se permanece varias horas en el puesto de trabajo, es decir gracias al mobiliario ergonómico se consiguen mejoras la comodidad de los trabajadores y su salud.	Gerente municipal/ Trabajadores	s/10,000.00
			La entidad no dispone del presupuesto necesarios para la adquisición de	La carencia de muebles ergonómicos ocasiona que el trabajador tenga un bajo desempeño lo	Crear un presupuesto para la adquisición de mobiliario ergonómico de oficina y equipamiento en las áreas de espera para los usuarios; esto va a permitir mejorar la salud		

			muebles ergonómicos.	cual a su vez puede ocasionar el absentismo y sobrecarga laboral, esto tiene un efecto negativo en la calidad de atención, pues se tiene que recurrir al apoyo de otros funcionarios para atender rápidamente al usuario.	física del trabajador y también mejorar la calidad de servicio a los usuarios ya que estos se sentirán más cómodos para esperar que los funcionarios atiendan a sus requerimientos.		
			El gerente municipal desconoce los beneficios de contar con muebles (sillas) ergonómicas.	Si no se mejora la salud física del trabajador adquiriendo muebles ergonómicos entonces, puede desencadenar problemas de estrés o ansiedad y ser un factor perjudicial para todos los miembros de la entidad, repercutiendo en la productividad y la salud física y mental del trabajador.	Reunir a todos los miembros de la municipalidad, para comunicar los beneficios de la adquisición de muebles ergonómicos, en dicha reunión se hará mención a los siguientes aspectos. <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios a la salud física • Beneficios a la productividad • Beneficios a la calidad de servicio al usuario. • Beneficios a la imagen institucional 		
	Tiempo libre	El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre se encontraban en	No se está respetando el descanso semanal obligatorio el cual es un derecho que	Posible denuncia de parte del trabajador ya que no se está respetando sus derechos de desconexión laboral.	Concientizar a los jefes o funcionarios de la alta jerarquía sobre la importancia de respetar el descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas, lo cual influye positivamente en el	Gerente municipal/ Trabajadores	s/500.00

		<p>tiempo libre, la entidad solicito los servicios.</p>	<p>tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.</p>		<p>rendimiento de los empleados, se estima que una pausa en el trabajo permite que los trabajadores puedan ser más efectivos al momento de volver a sus tareas.</p>		
			<p>En la entidad no se está distinguiendo entre las tareas de urgencia y la de importancia, por ende, llaman a los trabajadores en su día de descanso obligatorio.</p>	<p>No identificar las tareas que requieren de atención inmediata (urgentes); ya las tareas no requieren de atención inmediata (importantes).</p>	<p>Aplicar la matriz de Eisenhower también conocida como la matriz de gestión del tiempo, la caja de Eisenhower y la matriz urgente-importante, esta herramienta ayudará a dividir las tareas en cuatro categorías: Las tareas que se realizará primero, las tareas que programará para más tarde, las tareas que se delegarán y las tareas que se eliminan.</p>		
			<p>No se cuenta con un cronograma de trabajo para</p>	<p>No organizar estas actividades en orden cronológico,</p>	<p>Crear un cronograma de trabajo el cual es una estructura visual,</p>		

			<p>cumplir de manera eficiente las tareas en el mes; por ende, al no cumplirlas el jefe busca llamar al trabajador en su día de descanso obligatorio.</p>	<p>estableciendo fechas de inicio y fin de cada una.</p>	<p>normalmente en formato de calendario, que ayuda a organizar y gestionar las actividades de un proyecto, departamento o evento.</p>		
Desempeño organizacional	Autoevaluación	El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño.	<p>El jefe directo desconoce de las técnicas herramientas para medir el desempeño a través de la autoevaluación.</p>	<p>Los trabajadores no reconocerán cuáles son las herramientas que necesitan para mejorar su desempeño. No mejoran los niveles de motivación de empleados, ya que los jefes no se involucran en el proceso de mejora del rendimiento.</p>	<p>Diseñar una encuesta de autoevaluación para lograr que los empleados atraviesen por un proceso reflexivo que les ayude a pensar en las diferentes partes y detalles de su desempeño laboral; debido a que, al realizar la autoevaluación, los empleados identifican sus fortalezas y debilidades en relación con las habilidades y competencias necesarias para su trabajo. Pueden reflexionar sobre sus logros, desafíos y áreas en las que necesitan mejorar.</p>	Gerente municipal/ Trabajadores	s/1,000.00
			<p>En la entidad se ignora la retroalimentación de los empleados, donde; por ende, ignorar las opiniones de los empleados puede llevar a evaluaciones unidireccionales que no reflejan completamente</p>	<p>Los trabajadores no podrán expresar opiniones, juicios fundados sobre el proceso evaluación.</p>	<p>Implementar encuestas anónimas donde los empleados puedan expresar sus opiniones sobre el proceso de evaluación; además se debe fomentar reuniones donde los empleados puedan discutir y reflexionar sobre su desempeño con sus supervisores, consiguiendo así conocer más a los empleados y potenciar sus habilidades y su rendimiento.</p>		

			su desempeño o potencial.				
			Falta de objetividad de parte del trabajador; es decir estas evaluaciones están influenciadas por opiniones personales, esto no solo afecta a la credibilidad del proceso de evaluación.	No identificar de manera clara las fortalezas y debilidades, los puntos fuertes del trabajador, así como las áreas en las que necesita mejorar.	Para que los trabajadores sean verídicos y objetivos en la autoevaluación se deberá aclarar mediante reuniones la importancia de identificar las fortalezas y debilidades para mejorar su rendimiento y productividad en todas las áreas de la entidad.		
Evaluación de 360°	El 100.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la municipalidad evalúa las competencias a través de la evaluación de 360°.	El gerente municipal desconoce de los procesos para aplicar la evaluación de 360°.	No obtener información completa de las competencias, comportamientos y desempeño del colaborador, así como su desenvolvimiento en el entorno profesional al trabajar con los demás miembros del equipo.	Implementar la evaluación de 360° aplicando los siguientes pasos: <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1: Definición de objetivos. Retroalimentación o descubrir el potencial del colaborador, para mejorar su rendimiento. • Paso 2: Selección de evaluados y evaluadores. Es necesario identificar, según el objetivo, quiénes serán los evaluados. • Paso 3: Elección de lo que se va a evaluar. En este punto es necesario nombrar las competencias a evaluar. 	Gerente municipal/ Trabajadores	s/3,000.00	

					<ul style="list-style-type: none"> • Paso 4: Diseñar el cuestionario y la métrica de la evaluación. Estas escalas suelen sugerir una respuesta negativa, una neutral y otra positiva. • Paso 5: Evaluación anónima. Uno de los aspectos más relevantes de la evaluación es el anonimato y la confidencialidad de la misma. • Paso 6: Campaña de comunicación. Esta comunicación previa es importante, ya que no se busca tomar por sorpresa al empleado. • Paso 7: Realizar la evaluación de 360 grados. Este tipo de evaluación puede llegar a desarrollarse en tres semanas, Debido a que requiere un grupo representativo para realizarse. • Paso 8: Análisis de resultados y retroalimentación a participantes. Los reportes se entregan visibilizando; las fortalezas, los 	
--	--	--	--	--	--	--

					aspectos por mejorar, las oportunidades de crecimiento y los puntos ciegos, en los que hay respuestas muy diferentes frente a cómo perciben al colaborador.	
			Los trabajadores pueden sentir temor a los resultados de la evaluación de 360°, es decir pueden que existan resultados negativos y ello temen a las posibles acciones (despido, sanciones económicas) que pueda tomar la alta dirección.	No lograr identificar los puntos débiles de los docentes por lo tanto no se podrá proponer acciones o estrategias que permitan reducir estas debilidades y potenciar las fortalezas que tenga.	El gerente debe dar a conocer a través de una reunión de los beneficios que obtendrán a través de la evaluación de 360°, es decir el docente sabrá que se le esté evaluando con la finalidad de proponer mejoras para reducir sus debilidades en sus respectivas áreas.	
			Falta de acción, es decir se desconocen las medidas a tomar en función de los resultados de la evaluación de 360°.	Si no se toman medidas de acción, los participantes pueden sentir que la evaluación no tuvo ningún impacto.	Crear planes de acción y desarrollo de los evaluados, es posible que se encuentren deficiencias en actitudes, valores, habilidades o conocimientos, por lo que se deben trabajar cualquiera o todos esos ámbitos; para ello se deberá crear programas de capacitación en temas relacionados a las deficiencias encontradas en el proceso de evaluación.	
Total						s/14,500.00

V. Discusión

Objetivo específico 1: Describir las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

La Municipalidad provee muebles ergonómicos (sillas) para mejorar su salud física: El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física, estos resultados se contrastan con la investigación realizada por Pruno (2022) en su tesis *Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos*; quien señalo que el 67.34% de los trabajadores mencionaron que la entidad cuenta con muebles ergonómicos que mejoran la postura, de igual forma se contrastan con el estudio realizado de Ponce (2023) en su tesis *Estudio comparativo de condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones públicas y privadas de salud, Distrito Metropolitano de Quito 2022*; el cual encontró que el 78.56% de los trabajadores indicaron que la entidad tiene muebles que ayudan a la salud física; esto es fundamentando con el artículo de Vanegas et al. (2023) titulado *Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México*; en el cual se menciona que la salud física en el trabajo es la evaluación de las condiciones individuales que logran determinar en la persona un equilibrio en las condiciones que permiten el libre desarrollo de actividades, motrices, físicas y cognitivas. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores no presentan buenas condiciones laborales físicas, dado que la entidad no cuenta con muebles (sillas) ergonómicas para facilitar el descanso del cuerpo, mantener una buena postura y dar comodidad, cabe decir que los muebles ergonómicos pueden ayudar a los trabajadores que tienen largos períodos de tiempo sentados, la libertad de movimiento lo cual es primordial para prevenir lesiones o molestias; de esta manera se puede evitar el absentismo y la sobrecarga laboral, lo que afecta directamente a la calidad de servicio al usuario, es decir cuando el empleado justifica su ausencia se optar por solicitar a un personal que no esta a cargo, ocupando así el puesto que no le corresponde, es así que la sobrecarga repercute en el bajo rendimiento y altos tiempo de espera para los usuarios.

Presentan sobrecarga laboral lo cual afecta la salud mental: El 87.50% de los trabajadores consideran que siempre sienten que tienen sobrecarga laboral, el cual afecta la salud mental, estos datos contrastan con la investigación realizada por Robles y Herrera (2022) en su

tesis *Prevalencia de distrés asociado a condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Básico en la provincia de Morona Santiago, en comparación con el personal administrativo, Morona Santiago enero – abril 2022*; quienes señalaron que el 73.21% de los trabajadores expresaron tener una buena salud mental ya que no tienen gran carga laboral, de igual forma se contrasta con el estudio realizado de Ponce (2023) en su tesis *Estudio comparativo de condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones públicas y privadas de salud, Distrito Metropolitano de Quito 2022*; quien manifestó que el 65.78% de los trabajadores mencionaron que las baja carga laboral por parte de la entidad les permite tener una buena salud mental, esto es fundamentando con el artículo de Bustamante y Tenorio (2021) titulado *Factores individuales relacionados al desempeño laboral: Individual factors related to workers 'work performance*; indica que la salud mental del empleado afecta directamente a su rendimiento en el trabajo, un equipo de trabajo con una adecuada salud mental y emocional, está preparado para afrontar cualquier desafío laboral y alcanzar los objetivos de la corporación; es decir la depresión o el estrés pueden afectar a la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral disminuyendo el rendimiento y aumentando la rotación de personal. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores no presentan sobrecarga laboral, es decir en la entidad no se están designando funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante; cabe decir que la sobrecarga de trabajo se refiere a la situación en la que un individuo o un equipo se enfrenta a más tareas, responsabilidades o demandas de las que pueden manejar de manera efectiva en un período de tiempo dado.

Objetivo específico 2: Identificar las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada: El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre la iluminación del lugar de trabajo es adecuada, estos datos coinciden con la investigación realizada por Huamán y Soto (2022) su tesis *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022*; quienes señalaron que el 89.43% de los colaboradores afirmaron que las iluminaciones de la entidad son adecuadas, de igual forma coincide con el estudio realizado de Robles y Herrera (2022) en su tesis *Prevalencia de distrés asociado a condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Básico en la provincia de Morona Santiago, en*

comparación con el personal administrativo, Morona Santiago enero – abril 2022; apporto que el 77.54% de los colaboradores mencionaron que la iluminación de las instalaciones de la entidad es adecuada, esto es fundamentando con el artículo de Herrera (2020) titulado *Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran en la región Oriente del departamento de Antioquia, Colombia, en el primer semestre del año 2020*; quien indicó que la iluminación se utiliza para muchos propósitos diferentes: para garantizar que el trabajo visual se pueda realizar con precisión, seguridad y comodidad; para aumentar la producción oportuna, para mejorar la seguridad y promover la salud y el bienestar de los trabajadores; para hacer del lugar de trabajo un entorno atractivo y agradable. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores indicaron que la iluminación es la adecuada puesto que los focos en su mayoría son LED, esto ayuda a mantener un estado de alerta en los colaboradores, mejora el estado de ánimo al replicar la luz natural, también aumenta la productividad laboral, pues reduce el cansancio; por lo contrario, una mala iluminación puede generar situaciones no deseadas a corto plazo como son los errores de ejecución, incluso accidentes; otras consecuencias relacionadas con la mala iluminación son la pérdida de rendimiento, o la fatiga visual a medio plazo.

La ventilación en el puesto de trabajo es la adecuada: El 87.50% de los trabajadores mencionan que siempre la ventilación en el puesto de trabajo es adecuada, estos datos coinciden con la investigación realizada por Piscoya y Cárdenas (2021) en su tesis *Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021*; quienes señalaron que el 80.33% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajado cuentan con una apropiada ventilación, de igual forma coincide con el estudio realizado de Huamán y Soto (2022) en su tesis *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública y ausencia laboral en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022*; quienes señalaron que el 70.61% de los colaboradores expresaron que la ventilación del puesto de trabajo en la entidad son idóneas, esto es fundamentando con el artículo de Vera et al. (2021) titulado *Análisis de iluminación en ambientes de aprendizaje virtual en estudiantes de la Universidad Privada de Tacna durante confinamiento por COVID-19*, indican que la ventilación es la introducción de aire fresco del exterior en un espacio interior para ayudar a diluir los contaminantes del aire que se han acumulado con el tiempo; la mayoría de los trabajadores han experimentado la sensación de aire caliente y pesado que se acumula, agotando

tu energía y dificultando la capacidad de concentración. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores tienen una adecuada ventilación en el área de trabajo lo cual ayuda a reducir los riesgos de enfermedades respiratorias, aumentar la productividad y mejorar la satisfacción laboral; además, una ventilación adecuada es importante para garantizar la seguridad de los trabajadores en caso de emergencias, como incendios.

Ruido en el área de trabajo es de baja intensidad: El 87.50% de los trabajadores mencionan que siempre el ruido en el área de trabajo es de baja intensidad, por ende, no perjudica el cumplimiento de sus actividades, estos datos coinciden con la investigación realizada por Asca (2023) en su tesis *Condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco – 2023*; quien encontró que el 61.62% de los trabajadores indicaron que los ruidos producidos por el ambiente laboral son adecuadas, de igual forma coinciden con Piscocoya y Cárdenas (2021) en su tesis *Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021*; quienes señalaron que el 68.82% de los colaboradores mencionaron que el ruido en el centro de trabajo es de baja intensidad, esto es fundamentado con el artículo de Carrera y Rojas (2024) titulado *El derecho a la seguridad y salud ocupacional de trabajadores en las empresas. Regulación normativa en la legislativa peruana*; indica que el ruido en el trabajo puede interferir en las comunicaciones y hacer que los avisos sean difíciles de oír; también puede reducir la percepción que tiene una persona de lo que ocurre a su alrededor, estos factores pueden provocar riesgos para la seguridad, que pueden resultar en lesiones o la muerte. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que el ruido es leve decir es de baja intensidad; por ende, esto no interfiere en la comunicación entre los compañeros de trabajo; cabe decir que un ruido de alta intensidad puede reducir la percepción que tiene el trabajador de lo que ocurre a su alrededor, estos factores pueden provocar riesgos para la seguridad, que pueden resultar en lesiones o incluso la muerte por accidentes.

La municipalidad respeta la duración de la jornada laboral: El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre la municipalidad ha respetado la duración de la jornada laboral, estos datos coinciden con la investigación realizada por Amasifuen (2020) en su tesis *Condiciones Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2020*; quien encontró que el 88.54% de los colaboradores

afirmaron que la entidad respeta los horarios laborales, de igual forma coincide con el estudio realizado de Asca (2023) en su tesis *Condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco – 2023*; quien encontró que el 90.82% de los colaboradores afirmaron que los horarios de las jornadas laborales son respetados por la entidad, esto es fundamentando con el artículo de García (2022) titulado *La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital*; indica que la jornada de trabajo se define como la cantidad de horas en las que un trabajador realiza sus actividades profesionales, el número de horas acordadas se pacta en un contrato de trabajo firmado por el empleado y la empresa; usualmente, una jornada laboral contiene 8 horas, lo que contempla una cantidad de 40 horas semanales si se trabaja de lunes a viernes. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que la entidad si aplica la jornada laboral según la ley la cual es de 8 horas lo que contempla una cantidad de 48 horas semanales si se trabaja de lunes a viernes; cabe decir que las jornadas de trabajo permiten una formalidad laboral entre una entidad y un trabajador, estipulando en un contrato de trabajo las horas que un empleado debe realizar dentro de una organización.

Objetivo específico 3: Describir las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

La entidad solicita sus servicios en su tiempo libre: El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre mientras se encontraban en tiempo libre, la entidad solicito los servicios, estos datos contrastan con la investigación realizada por Tuesta (2020) en su tesis *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional De Ucayali, sede central, Pucallpa, 2020*; quien encontró que el 89.61% de los trabajadores indicaron que la entidad respeta los tiempos libres, de igual forma se contrasta con el estudio realizado de Amasifuen (2020) en su tesis *Condiciones Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2020*; quien encontró que el 89.67% de los trabajadores mencionaron que a pesar de que la entidad requiera los servicios respeta el tiempo libre, esto es fundamentando con el artículo de Restrepo (2024) titulado *Condiciones de trabajo y su impacto en la salud física y psicosocial de los trabajadores del sector agropecuario*; indica que el tiempo libre ofrece a los empleados la oportunidad de desconectar de las tareas laborales y descansar su mente, durante este tiempo,

pueden explorar nuevas ideas, aprender cosas nuevas y fomentar su espíritu creativo, las mentes descansadas tienden a ser más innovadoras y propositivas, el derecho al descanso y al tiempo libre se relaciona con las reglas en el trabajo. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que no se está respetando el descanso semanal obligatorio debido a que el jefe directo solicita sus servicios, se puede decir que el tiempo libre es un conjunto de actividades que el individuo realiza para descansar, divertirse, desarrollar su participación social, voluntaria o libre, una vez que se ha liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales.

Cuenta con apoyo social, estatal y comunitario: El 87.50% de los trabajadores mencionan que siempre han contado con suficiente apoyo social, estatal y comunitario, estos datos coinciden con Merino (2023) en su tesis *Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la provincia de Puerto Inca – región Huánuco, 2021*; quien encontró que el 88.45% de los trabajadores indicaron que tienen apoyo social, de igual forma coincide con el estudio realizado de Tuesta (2020) en su tesis *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional De Ucayali, sede central, Pucallpa, 2020*; quien encontró que el 74.37% de los trabajadores expresaron que la entidad brinda apoyo comunitario, esto es fundamentando con el artículo de Cancino y Justiniano (2024) titulado *Apoyo social a estudiantes por organizaciones latinoamericanas: Revisión sistemática*, indica que la Red de relaciones y recursos disponibles para los empleados, que les proporcionan asistencia emocional, instrumental, informativa y de valoración, este tipo de apoyo es esencial para reducir el estrés, mejorar la satisfacción laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que, si reciben apoyo social del estado los cuales son programas e iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, especialmente de aquellas familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad o pobreza

Objetivo específico 4: Identificar las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Demuestra eficacia cumpliendo con los objetivos programados: El 100.00% de los trabajadores consideran que siempre demuestran eficacia, es decir; cumplen con los objetivos programados por la municipalidad, estos datos coinciden con la investigación realizada por Jiménez (2021) en su tesis *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad*

Municipalidad de Ambato; quien encontró que el 96.12% de los trabajadores indicaron que cumplen con los objetivos de la entidad, de igual forma coincide con el estudio realizado de Pineda (2020) en su tesis *Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí*; quien encontró que el 75.44% de los trabajadores afirmaron que demuestran eficacia para cumplir con los objetivos de la entidad, esto es fundamentando con el artículo de Vallejo et al. (2024) titulado *Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023*; indican que la eficacia es la capacidad para alcanzar un objetivo o lograr un resultado deseado, sin tener en cuenta los recursos utilizados para ello, ser eficaz implica cumplir con las metas y objetivos trazados, aunque para conseguirlo se hayan tenido que utilizar una gran cantidad de recursos materiales, humanos o económicos. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores son eficaces pues cumplen con los objetivos programados, es decir muestran capacidad de lograr los resultados deseados, la eficacia está relacionada con la calidad y el impacto de los resultados obtenidos.

Demuestra eficiencia cumplimiento los objetivos con el uso óptimo de los recursos:

El 100.00% de los trabajadores mencionan que siempre han demostrado eficiencia a través del cumplimiento de los objetivos con el uso óptimo de los recursos, estos datos coinciden con la investigación realizada por Estrada (2022) en su tesis *La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi*; quien encontró que el 86.00% de los colaboradores mencionaron tener eficiencia en el cumplimiento de objetivos, de igual forma se coincide con el estudio realizado de Jiménez (2021) en su tesis *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*; quien manifestó que el 89.00% de los colaboradores expresaron que utilizan los recursos de forma óptima, esto es fundamentando con el artículo de Godoy (2024) titulado *Uso de la transformación digital en el desempeño laboral*; indica que la eficiencia se refiere a cómo se utilizan los recursos disponibles para alcanzar un resultado deseado, ser eficiente significa lograr las metas propuestas utilizando la menor cantidad de recursos posible, es decir, haciendo un uso racional de medios materiales, humanos, tecnológicos, de tiempo y dinero. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores son eficientes pues utilizan de manera óptima los recursos proporcionados por el estado, es decir esta está realizando el mínimo esfuerzo, el menor

número de recursos o tiempo; cabe decir que un lugar de trabajo eficiente se enfoca en maximizar la productividad mientras minimiza el uso de los recursos; un trabajador eficiente tiene como objetivo completar una tarea o proceso de la manera más óptima posible, con el mínimo desperdicio o ineficiencias.

Objetivo específico 5: Describir las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

Aplica comunicación asertiva, es decir tiene una actitud positiva frente a los problemas de la municipalidad: El 75.00% de los trabajadores consideran que siempre demuestran una comunicación asertiva, es decir; que tienen una actitud positiva pese a que existen conflictos o problemas en la municipalidad, estos datos coinciden con la investigación realizada por García y Astudillo (2020) en su tesis *Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes, 2020*; quienes señalaron que el 80.55% de los colaboradores expresaron que tienen una actitud positiva, de igual forma se coincide con el estudio realizado de Pineda (2020) en su tesis *Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí*; quien aportó que el 95.34% de los trabajadores afirmaron tener una actitud positiva frente a los conflictos, esto es fundamentando con el artículo de García (2023) titulado *Comunicación asertiva para la resolución de conflictos laborales en el Área de Recursos Humanos de la circunscripción Judicial de Ñeembucú*; indica que la comunicación asertiva es una habilidad que consiste en expresar pensamientos, sentimientos, opiniones y necesidades de manera clara, directa y respetuosa, sin herir los sentimientos de los demás. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores mantienen una adecuada comunicación asertiva el cual se caracteriza por la expresión directa de pensamientos y sentimientos, manteniendo un respeto tanto hacia uno mismo como hacia los demás compañeros; es decir, en un entorno laboral, implica la habilidad de compartir ideas, ofrecer y recibir retroalimentación, y resolver conflictos de manera constructiva, el asertividad evita la agresión y la sumisión, promoviendo un intercambio abierto y honesto.

Comunicación efectiva entre compañeros mediante de una adecuada expresión no verbal (Expresión corporal, tono de voz): El 87.50% de los trabajadores mencionan que siempre ha existido una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo mediante de una

adecuada expresión no verbal, estos datos coinciden con la investigación realizada por Zevallos (2020) en su tesis *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución nacional de evaluación y fiscalización ambiental, región Ayacucho – 2020*; quien aportó que el 73.58% de los colaboradores mencionaron que existe comunicación efectiva dentro de la entidad, de igual forma coincide con el estudio realizado de Estrada (2022) en su tesis *La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi*; quien aportó que el 78.13% de los colaboradores expresaron que la entidad promueve la comunicación efectiva, esto es fundamentando con el artículo de Morillo y García (2024) titulado *Comunicación efectiva para el desarrollo eficiente de las instituciones públicas: Artículo Original*; indica que la comunicación efectiva se refiere a la capacidad de transmitir información con claridad para que el mensaje se interprete de la manera deseada; implica la comprensión mutua con el fin de generar un intercambio productivo y fomentar la colaboración. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores aplican la comunicación efectiva el cual es proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para el receptor del mensaje, la comunicación efectiva fomenta una cultura de retroalimentación constructiva, donde los individuos pueden expresar opiniones y preocupaciones de manera abierta, lo cual es fundamental para el crecimiento profesional continuo; además al comunicar de manera clara y empática, se establece una base sólida de entendimiento mutuo, esto permite resolver conflictos de manera constructiva, profundizar la conexión emocional y fomentar un ambiente de apoyo.

Jefe del área promueve la cohesión grupal a través de un trato igualitarios para todos: El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre el jefe de área promueve la cohesión grupal a través de un trato igualitarios para todos los miembros de la entidad, estos datos coinciden con Candia (2021) en su tesis *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021*; quien señaló que el 88.93% de los trabajadores mencionaron que los jefes impulsan la unión grupal, de igual forma coinciden con el estudio realizado de García y Astudillo (2020) en su tesis *Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes, 2020*; quienes señalaron que el 90.33% de los trabajadores afirmaron que el jefe fomenta los tratos igualitarios, esto es fundamentando con el artículo de titulado Cortés et al. (2024) titulado *El impacto de la integración grupal en la cohesión de grupo*; indican que la cohesión grupal no

es solo una relación de unidad o amistad entre los miembros, sino un proceso muy complejo que puede afectar las relaciones interpersonales entre los miembros o los procesos dentro del grupo, la cohesión del grupo aumenta la productividad y el rendimiento del grupo. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores han logrado la cohesión grupal, es decir un vínculo interpersonal lo que hace que los miembros participen fácilmente y permanezcan motivados para lograr los objetivos establecidos; los equipos que permanecen unidos son más propensos a tener éxito en los proyectos que se proponen, por ello la cohesión grupal es necesario fomentarla.

Objetivo específico 6: Señalar las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

La entidad aplica la autoevaluación de desempeño: El 100.00% de los trabajadores mencionan que siempre la municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño, estos datos coinciden con la investigación realizada por Garate (2023) en su tesis *El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Masisea, 2022*; quien halló que el 81.72% de los trabajadores utilizan métodos de autoevaluación del desempeño, de igual forma coincide con el estudio realizado de Zevallos (2020) en su tesis *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución nacional de evaluación y fiscalización ambiental, región Ayacucho – 2020*; quien encontró que el 70.49% de los trabajadores indicaron que miden el desempeño utilizando diferentes métodos, esto es fundamentando con el artículo de Vaca, Loor y Sánchez (2024) titulado *Evaluación del Desempeño como parte de la Gestión de Recursos Humanos en Gobiernos Municipales de la Provincia de Manabí*; indican que es la valoración que hace el trabajador acerca del propio trabajo en la institución, según ciertos parámetros y aspectos preestablecidos por el equipo de RR.HH, este ejercicio permite que el propio empleado sea quien tome conciencia del rendimiento para descubrir las fortalezas y debilidades con el fin de progresar y mejorar. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que no se está aplicando la autoevaluación; por ende, no están valorando su propio desempeño para identificar sus fortalezas y debilidades; cabe decir que, según ciertos parámetros y aspectos preestablecidos por el equipo de recursos humanos, este ejercicio permite que el propio empleado sea quien tome conciencia del rendimiento para descubrir las fortalezas y debilidades con el fin de progresar y mejorar.

Evaluación de sus competencias a través de la evaluación de 360°: El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad evalúa las competencias a través de la evaluación de 360°, estos datos contrastan con la investigación realizada por Ramos (2023) en su tesis *Gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya*, 2022; quien encontró que el 84.51% de los colaboradores mencionaron que la entidad realiza evaluaciones de 360°, de igual forma se contrasta con el estudio realizado de Candia (2021) en su tesis *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco*, 2021; quien encontró que el 94.35% de los colaboradores afirmaron que la entidad mide las competencias por medio de la evaluación de 360°, esto es fundamentando con el artículo de Canossa (2021) titulado *Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas*; indica que la autoevaluación de 360° es una herramienta de gestión de talento humano que consiste en una evaluación integral la cual se utiliza para medir las competencias de los colaboradores en una organización, incluye comentarios de compañeros y miembros del personal con el propósito de comprender las emociones, fortalezas y debilidades desde varias perspectivas. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores indicaron que en la empresa no se está aplicando la evaluación de 360 grados es cual es un proceso de recopilación de información sobre el rendimiento de una persona en su entorno laboral, donde se obtienen perspectivas de múltiples fuentes, como superiores, compañeros, subordinados y usuarios; esta herramienta sirve para que el evaluado pueda obtener una visión integral sobre su rendimiento, comprendiendo sus fortalezas e identificando sus debilidades.

Evaluación del cumplimiento de metas a través de la gestión por objetivos: El 100.00% de los trabajadores mencionan que siempre la municipalidad evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos, estos datos coinciden con la investigación realizada por Huamán (2021) en su tesis *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, región Ucayali*, 2021; quien encontró que el 63.78% de los colaboradores mencionaron que la entidad aplica evaluación del cumplimiento de las metas, de igual forma coincide con el estudio realizado de Garate (2023) en su tesis *El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Masisea*, 2022; quien encontró que el 64.39% de los colaboradores indicaron que la entidad aplica el método de gestión de objetivos, esto es fundamentando con el artículo de

Torrez, Castro y Toro (2021) titulado *La evaluación de desempeño y sus prácticas en el sector salud de Villavicencio, Colombia*; indican que la gestión por objetivos es un sistema de planificación y control, en el que el superior y los subordinados trabajan juntos para definir los objetivos de una entidad; además, también se deben establecer los objetivos que deben ser alcanzados por los subordinados, determinando el área de responsabilidad clave de cada individuo con respecto a los resultados esperados. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores consideran que se está aplicando la gestión por objetivos debido la entidad cuenta con un sistema de planificación y control, en el que el superior y los subordinados trabajan juntos para definir y establecer objetivos que deben ser alcanzados por los subordinados, y también determinar el área de responsabilidad clave de cada individuo con respecto a los resultados esperados.

Objetivo específico 7: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa.

2. Misión

Somos un gobierno local autónomo que brinda servicios públicos de calidad y calidez para el bienestar y desarrollo de la población, promoviendo el desarrollo social, económico, ambiental de manera sostenible con responsabilidad y transparencia, para el beneficio de la población del distrito de Manantay.

3. Visión

Promover y conducir el proceso de desarrollo sostenido del distrito de Manantay, para contribuir a la mejora de la calidad de vida de sus habitantes: Fomentando valores, identidad y actitudes de compromiso y trabajo por el desarrollo en el marco de la construcción de la democracia; convocando a los agentes económicos, sociales e institucionales para la discusión abierta de los temas de trascendencia local y regional.

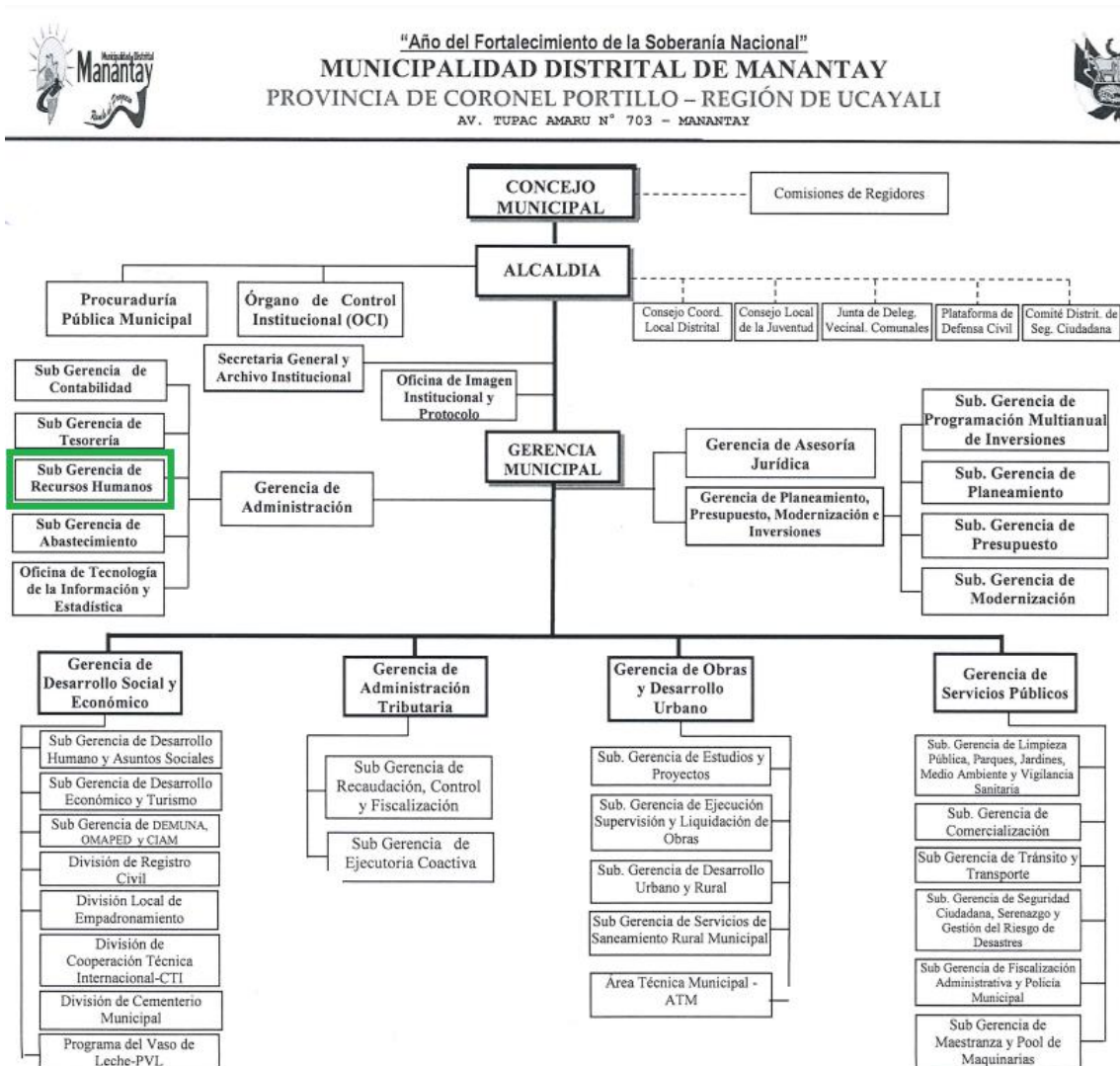
4. Objetivos

- Incrementar la motivación de los trabajadores en un 30% a través de la mejora de las condiciones laborales.
- Mejorar la satisfacción del personal en un 12% a través de encuestas de clima laboral.
- Incrementar la productividad en un 20% a través de evaluaciones de desempeño.
- Mejorar la eficiencia del personal en un 20% a través de la entrega de recursos de calidad.

5. Servicios

Los servicios considerados como prioritarios por la ciudadanía para ser responsabilidad del municipio son: asistencia social, aseo y ornato, salud, educación y seguridad ciudadana. Las personas tienden a identificar de forma amplia y general los servicios que entrega su municipio.

6. Organigrama de la entidad



Nota. Elaborado por la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa.

6.1. Descripción de cargos

Cargo	Alcalde
Perfil	<p>Título profesional universitario en administración con maestría en gestión pública.</p> <p>Título profesional de abogado</p> <p>Haber laborado mínimo 4 años en el sector público</p> <p>No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada</p> <p>Amplia experiencia en dirección de programas municipales</p> <p>Amplia experiencia en conducción de personal.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir la ejecución de los planes de desarrollo municipal. • Proponer proyectos de ordenanzas y acuerdos al Concejo Municipal. • Promulgar las ordenanzas y disponer su publicación. • Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y las ordenanzas. • Dirigir la formulación y someter a aprobación del Concejo Municipal el Plan Integral de Desarrollo Sostenible Local y el Programa de Inversiones concertado con la sociedad civil. • Someter a aprobación del Concejo Municipal, bajo responsabilidad y dentro de los plazos y modalidades establecidos, el Presupuesto Municipal Participativo, debidamente equilibrado y financiado y aprobarlo, en caso de que el Concejo Municipal no lo apruebe dentro del plazo previsto en la norma correspondiente. • Someter a aprobación del Concejo Municipal, dentro del primer trimestre del ejercicio presupuestal siguiente y bajo responsabilidad, el balance general y la memoria del ejercicio económico fenecido. • Proponer al Concejo Municipal la creación, modificación, supresión o exoneración de contribuciones, tasas, arbitrios, derechos y licencias; y, con acuerdo del Concejo Municipal, solicitar al Poder Legislativo la creación de los impuestos que considere necesarios.
Cargo	Gerente municipal
Perfil	<p>Título profesional universitario en administración con maestría en gestión pública.</p> <p>Haber laborado mínimo 4 años en el sector público</p> <p>No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada</p> <p>Amplia experiencia en dirección de programas municipales</p> <p>Amplia experiencia en conducción de personal.</p>

Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de las agencias municipales para la coordinación con la población en la atención de los servicios municipales, la participación ciudadana y el planeamiento del desarrollo local. • Asesorar al alcalde y a los miembros del Consejo en los asuntos de su competencia. Asimismo, informar sobre la gestión municipal. • Representar al alcalde entre organismos públicos y privados nacionales e internacionales, en actos relacionados con la gestión municipal y de los servicios públicos locales. • Presentar al alcalde el presupuesto municipal del ejercicio, los estados financieros y presupuesto municipal del ejercicio anterior y la memoria anual de la municipalidad • Presentar al alcalde de los instrumentos de gestión institucional; así como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), el Manual de la Organización y Funciones (MOF), el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Cuadro Nominativo de Personal, el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), el Régimen de Aplicación de Sanciones (RAS) y el Cuadro de Infracciones y Escalas de Multas (CIEM) para el buen funcionamiento de la corporación municipal.
Cargo	Sub gerente de planificación y presupuesto
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Título de contador público • Conocimientos en legislación tributaria • Habilidades Analíticas • Experiencia en Auditoría Tributaria • Conocimientos en Tecnología y Sistemas de Información • Competencias de Comunicación • Experiencia mínima de 3 años en puestos similares
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, coordinar y supervisar los procesos de programación, formulación y evaluación del presupuesto, de conformidad con las normas del Sistema Nacional de Presupuesto Público. • Ejercer las funciones y responsabilidades de Unidad Formuladora en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. • Participar en la elaboración del Programa Multianual de Inversiones, brechas y criterios del mismo, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y en la Programación y Negociación de la Cooperación, en coordinación con la Agencia Peruana de Cooperación Internacional.

Cargo	Oficina de administración
Perfil	Título profesional de administración Experiencia en la gestión pública 1 año a mas
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Formular y proponer a la Alta Dirección lineamientos y directivas relacionados con los sistemas administrativos de su competencia. • Planificar, dirigir y supervisar los procesos de los sistemas administrativos de recursos humanos, contabilidad, tesorería y abastecimiento, en concordancia con la normatividad vigente. • Dirigir los procesos de adquisición de bienes y servicios suscribiendo los contratos respectivos; asimismo, dirige los procesos de control patrimonial. • Programar, dirigir y ejecutar a través del Ejecutor Coactivo de la entidad, los actos de ejecución forzosa de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente sobre procedimientos de ejecución coactiva. • Registrar y controlar financieramente las donaciones que se realicen a la entidad de acuerdo a las normas y procedimientos vigentes.
Cargo	Recursos Humanos
Perfil	Título profesional de administración Experiencia en la gestión pública 8 meses a mas Experiencia laboral no menor de dieciocho meses Experiencia en la conducción de sistemas administrativos en la función pública Capacitación especializada en el área personal
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar y conducir el proceso presupuestario de los programas a su cargo a través de la fase de ejecución de gastos en materia de remuneraciones • Dirigir los procesos de adquisición de bienes y servicios suscribiendo los contratos respectivos; asimismo, dirige los procesos de control patrimonial. • Programar, dirigir y ejecutar a través del Ejecutor Coactivo de la entidad, los actos de ejecución forzosa de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente sobre procedimientos de ejecución coactiva. • Registrar y controlar financieramente las donaciones que se realicen a la entidad de acuerdo a las normas y procedimientos vigentes.
Cargo	Abastecimiento y Logística
Perfil	Título profesional en administración con maestría en gestión pública Experiencia en la gestión pública 8 meses a mas

	Experiencia laboral no menor de dieciocho meses Experiencia en la conducción de sistemas administrativos en la función pública Facilidad en el buen trato y ejecución de actividades del cargo
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar y conducir el proceso presupuestario de los programas a su cargo a través de la fase de ejecución de gastos en materia de remuneraciones • Elaborar la información respectiva en materia de las partidas genéricas de bienes y servicios, así como su presupuestaria anual realizada en la municipalidad. • Formular elaborar y actualizar el plan anual de adquisiciones de entidad en coordinación con la unidad de planificación y presupuesto. • Orientar al personal de la entidad respecto a la correcta aplicación de las normas sobre adquisiciones y contrataciones del estado y otro acorde a la ley de la materia.
Cargo	Contador
Perfil	Título profesional de contador público colegiado y habilitado Capacitación especializada en el área. Experiencia en la conducción de programas de contabilidad. Conocimiento integral del sistema integrado de administración financiera SIAF. Experiencia en la conducción de personal.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora y formula los asientos e informes contables financieros de la administración municipal • Elabora y formula los balances y estados financieros concordante con las directivas y normas contables y presupuestales. • Cumple tarea de control previo de gastos. • Supervisa y efectúa control de los fondos de caja chica. • Coordina la formulación del presupuesto anual de la municipalidad acorde con los lineamientos establecidos y otros dispositivos legales que corresponden.
Cargo	Tesorería
Perfil	Título profesional de contador público colegiado y habilitado Capacitación especializada en el área. Amplia experiencia programas de tesorería.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisa y coordina las actividades de control de egresos financieros, así como la información contable y pagadera • Programar conducir y controlar el pago de remuneraciones pensiones, proveedores y demás obligaciones contractuales de la entidad de acuerdo a las normas del sistema nacional de tesorería. • Coordinar actividades para la formulación del calendario de pagos

	<ul style="list-style-type: none">• Controlar el registro de finanzas, garantías, pólizas de seguros, fondos y valores en custodia.• Conciliar el registro SIAF en forma mensual haciendo llegar a sub gerencia de economía y administración tributaria la copia de los extractos bancarios y auxiliar estándar.• Apoyar en el giro de cheques por toda fuente de financiamiento de la entidad.
--	---

7. Diagnostico general

	Oportunidades	Amenazas
MATRIZ FODA	<p>O1. Formulación de políticas del estado orientadas a mejorar programas sociales.</p> <p>O2. Tránsferencias de recursos públicos para proyectos de inversión social</p> <p>O3. Implementación de nuevos programas estratégico enfocados en resultados</p> <p>O4. Tendencia creciente en la recaudación de ingresos de los gobiernos locales.</p> <p>O5. Población receptiva y participativa.</p>	<p>A1. Débil cultura tributaria en los ciudadanos del distrito.</p> <p>A2. Mayor índice de inseguridad ciudadana.</p> <p>A3. Incremento de los conflictos sociales.</p> <p>A4. Zonas propensas a huaycos y deslizamientos.</p> <p>A5. Continuas manifestaciones y paralizaciones populares que ocasionan malestar a gran parte de los pobladores.</p>
Fortalezas	FO	FA
<p>F1. Red de participación ciudadana para combatir el crimen.</p> <p>F2. Capacitación progresiva de recursos humanos.</p> <p>F3. Gestión eficiente de programas sociales para escuelas.</p> <p>F4. Superávit presupuestal para desastres naturales.</p> <p>F5. Bajos niveles de ausentismo en el trabajo.</p>	<p>FO1: Contribuir al desarrollo humano integral de la población escolar mediante acciones de la promoción de la salud. (F3, O1)</p> <p>FO2: Promover el desarrollo de capacidades de recursos humanos a través de la creación de un plan de desarrollo de personas. (F2, O3).</p>	<p>FA1: Construir cercos perimétricos resistentes a los huaycos y deslizamiento. (F4, A4)</p> <p>FA2: Fortalecer el servicio de seguridad ciudadana en la provincia (F1, A2, A3, A5).</p>
Debilidades	DO	DA
<p>D1. Ineficiente calidad de servicio a los usuarios.</p> <p>D2. No se evalúa el desempeño de todos los miembros de la entidad.</p> <p>D3. Instrumentos de gestión desactualizados.</p> <p>D4. Deficiente infraestructura física municipal.</p> <p>D5. Ausencia de un plan integrado de gestión ambiental.</p>	<p>DO1: Contar con una gestión moderna aplicando la mejora continua en los servicios públicos. (D1, O3)</p> <p>DO2: Fomentar la cultura y conservación del medio ambiente a través de cursos de concientización, participación de voluntarios en la que los pobladores puedan participar activamente de la problemática de su región se podrá impulsar. (D5, O2, O4)</p>	<p>DA1: Mejorar la eficiencia y eficacia de los trabajadores a través de la evaluación de desempeño por competencias (D2, A1)</p> <p>DA1: Crear un plan de mantenimiento anual para mejorar las condiciones físicas de las instalaciones. (D4, A2, A5).</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causas	Consecuencias
Salud física	El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física.	El gerente municipal no ha identificado los recursos materiales (muebles ergonómicos) que requieren las distintas áreas de la entidad.	No lograr reducir el esfuerzo físico en el trabajo y, por ende, se pueden producir más lesiones o dolencias en la espalda; lo cual afecta a la eficacia y eficiencia de los trabajadores.
		La entidad no dispone del presupuesto necesarios para la adquisición de muebles ergonómicos.	La carencia de muebles ergonómicos ocasiona que el trabajador tenga un bajo desempeño lo cual a su vez puede ocasionar el absentismo y sobrecarga laboral, esto tiene un efecto negativo en la calidad de atención, pues se tiene que recurrir al apoyo de otros funcionarios para atender rápidamente al usuario.
		El gerente municipal desconoce los beneficios de contar con muebles (sillas) ergonómicas.	Si no se mejora la salud física del trabajador adquiriendo muebles ergonómicos entonces, puede desencadenar problemas de estrés o ansiedad y ser un factor perjudicial para todos los miembros de la entidad, repercutiendo en la productividad y la salud física y mental del trabajador.
Tiempo libre	El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre mientras se encontraban en tiempo libre, la entidad solicito los servicios.	No se está respetando el descanso semanal obligatorio el cual es un derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad	Posible denuncia de parte del trabajador ya que no se está respetando sus derechos de desconexión laboral.

		laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.	
		En la entidad no se está distinguiendo entre las tareas de urgencia y la de importancia, por ende, llaman a los trabajadores en su día de descanso obligatorio.	No identificar las tareas que requieren de atención inmediata (urgentes); ya las tareas no requieren de atención inmediata (importantes).
		No se cuenta con un cronograma de trabajo para cumplir de manera eficiente las tareas en el mes; por ende, al no cumplirlas el jefe busca llamar al trabajador en su día de descanso obligatorio.	No organizar estas actividades en orden cronológico, estableciendo fechas de inicio y fin de cada una.
Autoevaluación	El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño.	El jefe directo desconoce de las técnicas herramientas para medir el desempeño a través de la autoevaluación.	Los trabajadores no reconocerán cuáles son las herramientas que necesitan para mejorar su desempeño. No mejorar los niveles de motivación de empleados, ya que los jefes no se involucran en el proceso de mejora del rendimiento.
		En la entidad se ignora la retroalimentación de los empleados, donde; por ende, ignorar las opiniones de los empleados puede llevar a evaluaciones unidireccionales que no reflejan	Los trabajadores no podrán expresar opiniones, juicios fundados sobre el proceso evaluación.

		completamente su desempeño o potencial.	
		Falta de objetividad de parte del trabajador; es decir estas evaluaciones están influenciadas por opiniones personales, esto no solo afecta a la credibilidad del proceso de evaluación.	No identificar de manera clara las fortalezas y debilidades, los puntos fuertes del trabajador, así como las áreas en las que necesita mejorar.
Evaluación de 360°	El 100.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la municipalidad evalúa las competencias a través de la evaluación de 360°.	El gerente municipal desconoce de los procesos para aplicar la evaluación de 360°.	No obtener información completa de las competencias, comportamientos y desempeño del colaborador, así como su desenvolvimiento en el entorno profesional al trabajar con los demás miembros del equipo.
		Los trabajadores pueden sentir temor a los resultados de la evaluación de 360°, es decir pueden que existan resultados negativos y ello temen a las posibles acciones (despido, sanciones económicas) que pueda tomar la alta dirección.	No lograr identificar los puntos débiles de los docentes por lo tanto no se podrá proponer acciones o estrategias que permitan reducir estas debilidades y potenciar las fortalezas que tenga.
		Falta de acción, es decir se desconocen las medidas a tomar en función de los resultados de la evaluación de 360°.	Si no se toman medidas de acción, los participantes pueden sentir que la evaluación no tuvo ningún impacto.

9. Problemas

Problema	Causas
El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física.	<p>El gerente municipal no ha identificado los recursos materiales (muebles ergonómicos) que requieren las distintas áreas de la entidad.</p> <p>La entidad no dispone del presupuesto necesarios para la adquisición de muebles ergonómicos.</p> <p>El gerente municipal desconoce los beneficios de contar con muebles (sillas) ergonómicas.</p>
El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre mientras se encontraban en tiempo libre, la entidad solicito los servicios.	<p>No se está respetando el descanso semanal obligatorio el cual es un derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.</p> <p>En la entidad no se está distinguiendo entre las tareas de urgencia y la de importancia, por ende, llaman a los trabajadores en su día de descanso obligatorio.</p> <p>No se cuenta con un cronograma de trabajo para cumplir de manera eficiente las tareas en el mes; por ende, al no cumplirlas el jefe busca llamar al trabajador en su día de descanso obligatorio.</p>
El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño.	<p>El jefe directo desconoce de las técnicas herramientas para medir el desempeño a través de la autoevaluación.</p> <p>En la entidad se ignora la retroalimentación de los empleados, donde; por ende, ignorar las opiniones de los empleados puede llevar a evaluaciones unidireccionales que no reflejan completamente su desempeño o potencial.</p> <p>Falta de objetividad de parte del trabajador; es decir estas evaluaciones están influenciadas por opiniones personales, esto no solo afecta a la credibilidad del proceso de evaluación.</p>
El 100.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la municipalidad evalúa las	El gerente municipal desconoce de los procesos para aplicar la evaluación de 360°.

competencias a través de la evaluación de 360°.	Los trabajadores pueden sentir temor a los resultados de la evaluación de 360°, es decir pueden que existan resultados negativos y ello temen a las posibles acciones (despido, sanciones económicas) que pueda tomar la alta dirección.
	Falta de acción, es decir se desconocen las medidas a tomar en función de los resultados de la evaluación de 360°.

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Salud física	El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física.	Analizar las necesidades de las áreas de la entidad, recopilando información de los trabajadores; esto se puede realizar a través de entrevistas, de esta forma se identificarán la cantidad de muebles ergonómicos para cubrir las necesidades de los colaboradores.
		Adquirir mobiliario ergonómico que se adapta a cada uno de los colaboradores y a sus características físicas; para permitir el confort en la espalda y en el área lumbar mientras se permanece varias horas en el puesto de trabajo, es decir gracias al mobiliario ergonómico se consiguen mejoras la comodidad de los trabajadores y su salud.
		Crear un presupuesto para la adquisición de mobiliario ergonómico de oficina y equipamiento en las áreas de espera para los usuarios; esto va a permitir mejorar la salud física del trabajador y también mejorar la calidad de servicio a los usuarios ya que estos se sentirán más cómodos para esperar que los funcionarios atiendan a sus requerimientos.
		Reunir a todos los miembros de la municipalidad, para comunicar los beneficios de la adquisición de muebles ergonómicos, en dicha reunión se hará menciona a los siguientes aspectos. <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios a la salud física • Beneficios a la productividad • Beneficios a la calidad de servicio al usuario. • Beneficios a la imagen institucional
Tiempo libre	El 75.00% de los trabajadores mencionan que siempre mientras	Concientizar a los jefes o funcionarios de la alta jerarquía sobre la importancia de respetar el descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas, lo cual influye positivamente en el

	se encontraban en tiempo libre, la entidad solicito los servicios.	<p>rendimiento de los empleados, se estima que una pausa en el trabajo permite que los trabajadores puedan ser más efectivos al momento de volver a sus tareas.</p> <p>Aplicar la matriz de Eisenhower también conocida como la matriz de gestión del tiempo, la caja de Eisenhower y la matriz urgente-importante, esta herramienta ayudará a dividir las tareas en cuatro categorías: Las tareas que se realizará primero, las tareas que programará para más tarde, las tareas que se delegarán y las tareas que se eliminan.</p> <p>Crear un cronograma de trabajo el cual es una estructura visual, normalmente en formato de calendario, que ayuda a organizar y gestionar las actividades de un proyecto, departamento o evento.</p>
Autoevaluación	El 100.00% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño.	<p>Diseñar una encuesta de autoevaluación para lograr que los empleados atraviesen por un proceso reflexivo que les ayuda a pensar en las diferentes partes y detalles de su desempeño laboral; debido a que, al realizar la autoevaluación, los empleados identifican sus fortalezas y debilidades en relación con las habilidades y competencias necesarias para su trabajo. Pueden reflexionar sobre sus logros, desafíos y áreas en las que necesitan mejorar.</p> <p>Implementar encuestas anónimas donde los empleados puedan expresar sus opiniones sobre el proceso de evaluación; además se debe fomentar reuniones donde los empleados puedan discutir y reflexionar sobre su desempeño con sus supervisores, consiguiendo así conocer más a los empleados y potenciar sus habilidades y su rendimiento.</p> <p>Para que los trabajadores sean verídicos y objetivos en la autoevaluación se deberá aclarar mediante reuniones la importancia de identificar las fortalezas y debilidades para mejorar su rendimiento y productividad en todas las áreas de la entidad.</p>
Evaluación de 360°	El 100.00% de los trabajadores mencionan que pocas veces la municipalidad evalúa las competencias a	<p>Implementar la evaluación de 360° aplicando los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1: Definición de objetivos. Retroalimentación o descubrir el potencial del colaborador, para mejorar su rendimiento. • Paso 2: Selección de evaluados y evaluadores. Es necesario identificar,

	<p>través de la evaluación de 360°.</p>	<p>según el objetivo, quiénes serán los evaluados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 3: Elección de lo que se va a evaluar. En este punto es necesario nombrar las competencias a evaluar. • Paso 4: Diseñar el cuestionario y la métrica de la evaluación. Estas escalas suelen sugerir una respuesta negativa, una neutral y otra positiva. • Paso 5: Evaluación anónima. Uno de los aspectos más relevantes de la evaluación es el anonimato y la confidencialidad de la misma. • Paso 6: Campaña de comunicación. Esta comunicación previa es importante, ya que no se busca tomar por sorpresa al empleado. • Paso 7: Realizar la evaluación de 360 grados. Este tipo de evaluación puede llegar a desarrollarse en tres semanas, Debido a que requiere un grupo representativo para realizarse. • Paso 8: Análisis de resultados y retroalimentación a participantes. Los reportes se entregan visibilizando; las fortalezas, los aspectos por mejorar, las oportunidades de crecimiento y los puntos ciegos, en los que hay respuestas muy diferentes frente a cómo perciben al colaborador. <p>El gerente debe dar a conocer a través de una reunión de los beneficios que obtendrán a través de la evaluación de 360°, es decir el docente sabrá que se le esté evaluando con la finalidad de proponer mejoras para reducir sus debilidades en sus respectivas áreas.</p> <p>Crear planes de acción y desarrollo de los evaluados, es posible que se encuentren deficiencias en actitudes, valores, habilidades o conocimientos, por lo que se deben trabajar cualquiera o todos esos ámbitos; para ello se deberá crear programas de capacitación en temas relacionados a las deficiencias encontradas en el proceso de evaluación.</p>
--	---	---

11. Recursos para la implementación de las estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
<p>Analizar las necesidades de las áreas de la entidad, recopilando información de los trabajadores; esto se puede realizar a través de entrevistas, de esta forma se identificarán la cantidad de muebles ergonómicos para cubrir las necesidades de los colaboradores.</p> <p>Adquirir mobiliario ergonómico que se adapta a cada uno de los colaboradores y a sus características físicas; para permitir el confort en la espalda y en el área lumbar mientras se permanece varias horas en el puesto de trabajo, es decir gracias al mobiliario ergonómico se consiguen mejoras la comodidad de los trabajadores y su salud.</p>	Gerente municipal/ Trabajador	s/600.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Crear un presupuesto para la adquisición de mobiliario ergonómico de oficina y equipamiento en las áreas de espera para los usuarios; esto va a permitir mejorar la salud física del trabajador y también mejorar la calidad de servicio a los usuarios ya que estos se sentirán más cómodos para esperar que los funcionarios atiendan a sus requerimientos.</p>	Gerente municipal/	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Reunir a todos los miembros de la municipalidad, para comunicar los beneficios de la adquisición de muebles ergonómicos, en dicha reunión se hará menciona a los siguientes aspectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios a la salud física • Beneficios a la productividad • Beneficios a la calidad de servicio al usuario. 	Trabajador	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios a la imagen institucional 				
<p>Concientizar a los jefes o funcionarios de la alta jerarquía sobre la importancia de respetar el descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas, lo cual influye positivamente en el rendimiento de los empleados, se estima que una pausa en el trabajo permite que los trabajadores puedan ser más efectivos al momento de volver a sus tareas.</p>	Gerente municipal/	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Aplicar la matriz de Eisenhower también conocida como la matriz de gestión del tiempo, la caja de Eisenhower y la matriz urgente-importante, esta herramienta ayudará a dividir las tareas en cuatro categorías: Las tareas que se realizará primero, las tareas que programará para más tarde, las tareas que se delegarán y las tareas que se eliminan.</p>	Trabajador	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Crear un cronograma de trabajo el cual es una estructura visual, normalmente en formato de calendario, que ayuda a organizar y gestionar las actividades de un proyecto, departamento o evento.</p>	Gerente municipal/	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Diseñar una encuesta de autoevaluación para lograr que los empleados atraviesen por un proceso reflexivo que les ayuda a pensar en las diferentes partes y detalles de su desempeño laboral; debido a que, al realizar la autoevaluación, los empleados identifican sus fortalezas y debilidades en relación con las habilidades y competencias necesarias para su trabajo. Pueden reflexionar sobre sus logros, desafíos y áreas en las que necesitan mejorar.</p>	Trabajador	s/10,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Implementar encuestas anónimas donde los empleados puedan expresar sus opiniones sobre el proceso de evaluación; además se debe fomentar reuniones donde</p>	Gerente municipal/	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

los empleados puedan discutir y reflexionar sobre su desempeño con sus supervisores, consiguiendo así conocer más a los empleados y potenciar sus habilidades y su rendimiento.				
Para que los trabajadores sean verídicos y objetivos en la autoevaluación se deberá aclarar mediante reuniones la importancia de identificar las fortalezas y debilidades para mejorar su rendimiento y productividad en todas las áreas de la entidad.	Trabajador	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Implementar la evaluación de 360° aplicando los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 1: Definición de objetivos. Retroalimentación o descubrir el potencial del colaborador, para mejorar su rendimiento. • Paso 2: Selección de evaluados y evaluadores. Es necesario identificar, según el objetivo, quiénes serán los evaluados. • Paso 3: Elección de lo que se va a evaluar. En este punto es necesario nombrar las competencias a evaluar. • Paso 4: Diseñar el cuestionario y la métrica de la evaluación. Estas escalas suelen sugerir una respuesta negativa, una neutral y otra positiva. • Paso 5: Evaluación anónima. Uno de los aspectos más relevantes de la evaluación es el anonimato y la confidencialidad de la misma. • Paso 6: Campaña de comunicación. Esta comunicación previa es importante, ya que no se busca tomar por sorpresa al empleado. • Paso 7: Realizar la evaluación de 360 grados. Este tipo de evaluación puede llegar a desarrollarse en 	Gerente municipal/	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

<p>tres semanas, Debido a que requiere un grupo representativo para realizarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paso 8: Análisis de resultados y retroalimentación a participantes. Los reportes se entregan visibilizando; las fortalezas, los aspectos por mejorar, las oportunidades de crecimiento y los puntos ciegos, en los que hay respuestas muy diferentes frente a cómo perciben al colaborador. 				
<p>El gerente debe dar a conocer a través de una reunión de los beneficios que obtendrán a través de la evaluación de 360°, es decir el docente sabrá que se le esté evaluando con la finalidad de proponer mejoras para reducir sus debilidades en sus respectivas áreas.</p>	Trabajador	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días
<p>Crear planes de acción y desarrollo de los evaluados, es posible que se encuentren deficiencias en actitudes, valores, habilidades o conocimientos, por lo que se deben trabajar cualquiera o todos esos ámbitos; para ello se deberá crear programas de capacitación en temas relacionados a las deficiencias encontradas en el proceso de evaluación.</p>	Gerente municipal/	s/1,000.00	Computadoras, proyectores.	15 días

12. Cronograma de actividades

Nº	Actividades	Fecha	Termino	Año 2025																								
				Enero				Febrero				Marzo				Abril												
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1	<p>Analizar las necesidades de las áreas de la entidad, recopilando información de los trabajadores; esto se puede realizar a través de entrevistas, de esta forma se identificarán la cantidad de muebles ergonómicos para cubrir las necesidades de los colaboradores.</p> <p>Adquirir mobiliario ergonómico que se adapta a cada uno de los colaboradores y a sus características físicas; para permitir el confort en la espalda y en el área lumbar mientras se permanece varias horas en el puesto de trabajo, es decir gracias al mobiliario ergonómico se consiguen mejoras la comodidad de los trabajadores y su salud.</p>	01-01-25	15-01-25		x																							
2	<p>Crear un presupuesto para la adquisición de mobiliario ergonómico de oficina y equipamiento en las áreas de espera para los usuarios; esto va a permitir mejorar la salud física del trabajador y también mejorar la calidad de servicio a los usuarios ya que estos se sentirán más cómodos para esperar que los funcionarios atiendan a sus requerimientos.</p>	01-01-25	15-01-25		x																							
3	<p>Reunir a todos los miembros de la municipalidad, para comunicar los beneficios de la adquisición de muebles ergonómicos, en dicha reunión se hará menciona a los siguientes aspectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beneficios a la salud física • Beneficios a la productividad • Beneficios a la calidad de servicio al usuario. • Beneficios a la imagen institucional 	01-01-25	15-01-25		x																							
4	<p>Concientizar a los jefes o funcionarios de la alta jerarquía sobre la importancia de respetar el descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas, lo cual influye positivamente en el rendimiento de los empleados, se estima que una pausa en el trabajo permite que los trabajadores puedan ser más efectivos al momento de volver a sus tareas.</p>	16-01-25	31-01-25					x																				

	<ul style="list-style-type: none"> • Paso 5: Evaluación anónima. Uno de los aspectos más relevantes de la evaluación es el anonimato y la confidencialidad de la misma. • Paso 6: Campaña de comunicación. Esta comunicación previa es importante, ya que no se busca tomar por sorpresa al empleado. • Paso 7: Realizar la evaluación de 360 grados. Este tipo de evaluación puede llegar a desarrollarse en tres semanas, Debido a que requiere un grupo representativo para realizarse. • Paso 8: Análisis de resultados y retroalimentación a participantes. Los reportes se entregan visibilizando; las fortalezas, los aspectos por mejorar, las oportunidades de crecimiento y los puntos ciegos, en los que hay respuestas muy diferentes frente a cómo perciben al colaborador. 																			
11	El gerente debe dar a conocer a través de una reunión de los beneficios que obtendrán a través de la evaluación de 360°, es decir el docente sabrá que se le esté evaluando con la finalidad de proponer mejoras para reducir sus debilidades en sus respectivas áreas.	01-03-25	31-03-25										X	X	X	X				
12	Crear planes de acción y desarrollo de los evaluados, es posible que se encuentren deficiencias en actitudes, valores, habilidades o conocimientos, por lo que se deben trabajar cualquiera o todos esos ámbitos; para ello se deberá crear programas de capacitación en temas relacionados a las deficiencias encontradas en el proceso de evaluación.	01-03-25	31-03-25										X	X	X	X				

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; debido a que existió la necesidad de lograr que todos los trabajadores de la entidad tengan buenas condiciones laborales, puesto que esto no solo garantiza la seguridad y salud de los trabajadores; sino también incrementar la satisfacción de los colaboradores.

En la investigación se describió las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en donde la totalidad de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad ha provisto de muebles ergonómicos para mejorar la salud física; la mayoría consideran que siempre sienten que tienen sobrecarga laboral, el cual afecta la salud mental.

En el estudio se identificó las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en donde la mayoría de los trabajadores mencionan que siempre la iluminación del lugar de trabajo es adecuada, mencionan que siempre la ventilación en el puesto de trabajo es adecuada, indicaron que siempre el ruido en el área de trabajo es de baja intensidad, mencionan que siempre la municipalidad ha respetado la duración de la jornada laboral.

En la investigación se describió las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en donde la mayoría de los trabajadores mencionan que siempre mientras se encontraban en tiempo libre, la entidad solicitó los servicios, mencionan que siempre han contado con suficiente apoyo social, estatal y comunitario.

En el estudio se identificó las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en donde la totalidad de los trabajadores consideran que siempre demuestran eficacia, es decir; cumplen con los objetivos programados por la municipalidad, mencionan que siempre han demostrado eficiencia a través del cumplimiento de los objetivos con el uso óptimo de los recursos.

En el estudio se describió las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en donde la

mayoría de los trabajadores consideran que siempre demuestran una comunicación asertiva, es decir; que tienen una actitud positiva pese a que existen conflictos o problemas en la municipalidad, mencionan que siempre ha existido una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo mediante de una adecuada expresión no verbal, y mencionan que siempre el jefe de área promueve la cohesión grupal a través de un trato igualitarios para todos los miembros de la entidad.

En la investigación se señaló las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa; en donde la totalidad de los trabajadores mencionan que pocas veces la municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación del desempeño, mencionan que nunca la municipalidad evalúa las competencias a través de la evaluación de 360°, y manifestaron que siempre la municipalidad evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos.

Se elaboró una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, es así que los principales problemas sirvieron para analizar las causas principales, así como las consecuencias, de esta manera se pudo plantear acciones de mejora para reducir significativamente los errores.

VII. Recomendaciones

Proponer nuevas acciones de mejora, realizando nuevos estudios en relación a las condiciones laborales para el desempeño organizacional en todas las áreas de la Municipalidad Distrital de Manantay; con el objetivo de crear un clima laboral positivo, lo cual hace que los colaboradores desarrollen mejor sus capacidades y sean más productivos; por lo tanto, se podrá mejores resultados en los diferentes departamentos; también puede reducir los niveles de estrés, lo que puede tener un impacto positivo en su salud física y mental.

Adquirir muebles ergonómicos para todas las áreas de la entidad, con el fin reducir el riesgo de trastornos musculoesqueléticos y mejorar la comodidad de los empleados, ya que los muebles y equipos ergonómicos están diseñados para favorecer la postura y los movimientos naturales del cuerpo, reduciendo la tensión y el estrés en los músculos y las articulaciones; lo cual puede también afectar directamente la satisfacción y productividad del trabajador.

Mejorar la distribución de los espacios de trabajo aplicando la metodología de las 5S, esto permitirá tener una mejor iluminación, ventilación y disminución del ruido; además esto ayuda a mantener todo organizado creando un ambiente que afecte de manera positiva en la productividad de tus trabajadores.

Crear un cronograma de trabajo para que los trabajadores de la entidad puedan organizar, ejecutar y monitorear todas las actividades, de esta manera todas las tareas serán cumplidas de manera eficiente, por ende, los colaboradores dispondrán de su día de descanso obligatorio sin interrupciones o llamadas por parte del jefe directo.

Mejorar la eficacia y eficiencia de los trabajadores a través de la aplicación de la gestión de tareas el cual es un proceso de administrar el ciclo de vida de una tarea, desde su creación hasta su finalización; para ello se deben asignar adecuadamente las responsabilidades, priorizar las actividades urgentes, así mismo se debe dar seguimiento del progreso y la evaluación del resultado final; cabe decir que un buen sistema de gestión de tareas asegura que cada miembro del equipo sepa qué debe hacer, cuándo debe hacerlo y con qué recursos.

Involucrar a todos los miembros de la entidad en el proceso de toma de decisiones, para ello se deberán realizar reuniones semanales, esto favorece al trabajo en equipo, ya que todos pueden participar creando un ambiente en el que se valora la diversidad

de ideas y se promueve una toma de decisiones más equilibrada; esto puede conducir a decisiones más fundamentadas y a una mayor aceptación y compromiso por parte de todos los miembros del equipo.

Medir el desempeño de los trabajadores de manera bimestral; a través de la autoevaluación el cual es una herramienta que permite a cada uno de los trabajadores reflexionen sobre su desempeño, actualicen sus objetivos y comuniquen sus expectativas en base a los parámetros establecidos; del mismo modo se debe evaluar mediante la evaluación de 360° el cual sirve para saber de forma cualitativa y cuantitativa cómo es el desempeño de los empleados y recopilar comentarios sobre su labor, en diferentes niveles y áreas, de esta forma, es posible obtener una visibilidad completa de su performance y nivel de competencia.

Implementar la propuesta de mejora, el cual fue elaborado en base a los resultados de la investigación, es decir, se analizaron las causas, consecuencias y se propuso una serie de acciones que permiten mejorar las condiciones laborales y con ello un mejor desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., y Borja, D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Amasifuen, G. (2020). *Condiciones Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5201>
- Argandoña, M. (2023). El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales. *The Anáhuac Journal*, 23(2), 122–145. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.05>
- Artalejo, T., y Gómez, C. (2023). Revisión sistemática cualitativa de condiciones laborales. *REVISTA DOXA DIGITAL*, 13(25). <https://doi.org/10.52191/rdojs.2023.305>
- Asca, A. (2023). *Condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco – 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35677>
- Atencio, H., Galarza, G., y Huamán, T. (2023). Uso de técnicas de estudio basadas en evidencia científica en estudiantes de medicina, Perú. *Medicina Clínica y Social*, 7(3), 45-76. <https://www.medicinaclinicaysocial.org/index.php/MCS/article/view/326>
- Atuesta Fajardo, L. N., Corredor Matiz, I. A., Monroy Silva, M. V., y Alcalá Zárate, L. F. (2022). Análisis de las condiciones laborales del sector salud a raíz de la pandemia (COV2) en Bogotá en el 2021. *Encuentro Internacional De Educación En Ingeniería*. <https://doi.org/10.26507/paper.2606>
- Auccapure, L. (2020). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2, 195–210. <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>

- Beltrán, M., y Arévalo, R. (2023). Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023: Workload and its relation with stress on the nursing profesional of the José Casimiro Ulloa Emergency Hospital, Peru 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 4918–4930. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
- Bernal, Á. (2021). Comunicación Efectiva y acciones para el buen vivir en la educación superior. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354.*, 4(8), 31-35. <https://doi.org/10.46296/rc.v4i8edespdic.0050>
- Bustamante L, y Tenorio, J. (2021). Factores individuales relacionados al desempeño laboral: Individual factors related to workers 'work performance. *Revista Ciencia Nor@ndina*, 4(1), 48–53. <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2021v4n1p48>
- Cancino, D., y Justiniano, R. (2024). Apoyo social a estudiantes por organizaciones latinoamericanas: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(33), 920–930. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.773>
- Candia, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86355>
- Canossa, H. (2021). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias Administrativas*, (19), 12. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Canova, K. (2021). Seguridad y salud: una nueva perspectiva de los sistemas de gestión de seguridad y salud con motivo de aparición de riesgos emergentes. *Ius Et Praxis*, 53(053), 271-279. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.4973>
- Carrera, R., y Rojas, V. (2024). El derecho a la seguridad y salud ocupacional de trabajadores en las empresas. Regulación normativa en la legislativa peruana. *CIENCIAMATRIA*, 10(19), 108-125. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1354>
- Carvajalino (2021). Análisis de las condiciones laborales, trabajo y de salud del estudiante trabajador del Programa Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Francisco

- de Paula Santander 2020. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 2(1), 9-12. <https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2105>
- Cedeño, L., Guamán, R., Moreta, M., y Ramírez, V. (2020). Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores. *Revista Docentes* 2.0, 9(1), 63–74. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i1.87>
- Ceja, S., Céspedes, S., Vázquez, L., Pacheco, E., y Cortés, G. (2022). Estudio de la adaptabilidad al cambio y comportamiento proactivo de los estudiantes en un contexto universitario ante la emergencia sanitaria del COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 434–450. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1349>
- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Cientific*, 6(22), 270–290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Cortés, S., Gómez, O., Castrejón, V., y Meza, M. (2024). El impacto de la integración grupal en la cohesión de grupo. *Transdigital*, 5(9), e336. <https://doi.org/10.56162/transdigital336>
- Dávila, R. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Universidad y Sociedad*, 15 (5), 12-76. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S2218-36202023000500286
- De la Torre, V. (2024). Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7251-7273. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11920
- Espinoza, R., Araya, L., Rubio, A., y Moraga, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 684-706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41>
- Estrada, L. (2022). *La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9374>
- Ewes, L., Llallihuaman, B., y Bojorquez, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). *Llalliq*, 3(1), Pág. 199–216. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046>

- Fajardo, L., Estupiñan, A., Moreno L., Vega, D., y Pardo, J. (2024). Ergonomía física en trabajadores de la salud. Revisión narrativa. *Revista de investigación de Salud Universitaria*, 11(1), 12-45. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/1031>
- Figueroa, A. (2021). Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México. *Revista de empresa y gobierno*; 1 (4). <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/19>
- Garate, D. (2023). *El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Masisea, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6198>
- García, Á. (2022). La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital. *Laborem*, 19(26), pp. 53–74. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.3>
- García, F. (2023). Comunicación asertiva para la resolución de conflictos laborales en el Área de Recursos Humanos de la circunscripción Judicial de Ñeembucú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9045-9064. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5104
- García, S., y Astudillo, A. (2020). *Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6556249?show=full>
- Giler, P., y Bravo, J. (2024). Evolución Laboral y calidad de vida en Ecuador de 2014 a 2022. *Portal De La Ciencia*, 5(1), 91–101. <https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i1.423>
- Godoy, Y. (2024). Uso de la transformación digital en el desempeño laboral. *Revista InveCom*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10652439>
- Gómez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea De Comunicación*, 12(1), 115–127. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
- Gonzales, E. y Chotón, F. (2020). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*; 10 (3). <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/194>

- González, P. (2023). Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa: Una aproximación bibliográfica. *Mendive. Revista De Educación*, 22(1), e3154. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3154>.
- Hadi, R., Martel, T., Huayta, T., Rojas, R., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82>
- Hernández, M., y Sánchez, L. (2024). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 8434-8450. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378
- Hernández, M., Villa, C., Espinoza, S., Luna, N, y Sandoval, B. (2021). Seguimiento a resultados de evaluación del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13508-13524. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1339
- Herrera, F. (2020). Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran en la región Oriente del departamento de Antioquia, Colombia, en el primer semestre del año 2020. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29 (4), 45-98. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602020000400306&lng=es&nr=iso
- Huamán, N. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, región Ucayali, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5738>
- Huerta, W., y Ching, G. (2021). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>
- Huerta, W., y Ching, G. A. (2021). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>
- Jiménez, D. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/18163c04-67c7-47f7-a693-cf65dea3d62d>

- Jinez M., y Choque, R. (2023). Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios. *SCIENDO*, 26(2), 139-144. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.019>
- Ladino, V., Chacón, L., Ramírez, N., y Porras, L. (2023). Breve aproximación documental sobre las condiciones laborales de los trabajadores de Trabajo Social en Latinoamérica y en Colombia. *Revista Lumen Gentium*, 7(1), 79–92. <https://doi.org/10.52525/lg.v7n1a5>
- Landeras, M. (2023). Ruido ocupacional y su influencia en la siniestralidad y ausentismo laboral en la empresa Tal S.A, Trujillo- Perú, 2021-2022. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 19(2), 37-52. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2023.02.03>
- León, T. (2023). Sistema de iluminación del área de producción de un centro de elaboración en Matanzas, Cuba. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(2), 180-192. <https://www.redalyc.org/journal/5646/564676368003/html/>
- Lotito, F. (2022). La formación de equipos de trabajo: un paso estratégico para volar más alto y más lejos. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 7(1), 1-22. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6617627>
- Maldonado, F., Álvarez, N., Córdoba, D., Cordero, S., y Capote, M. (2023). *Metodología de la investigación: De la teoría a la práctica*. Puerto Madero Editorial. <https://puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/pmea/catalog/view/24/99/157>
- Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Mayta, A. (2022) su tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social para la Universidad Nacional del Altiplano. Titulado: *Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18436/Mayta_Pino_Nataly_Milagros_de_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Merino, M. (2023). *Condiciones del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de las Administraciones Técnicas Forestal y Fauna Silvestre en la provincia de Puerto Inca – región Huánuco, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6715>

- Morillo, T., y García, J. (2024). Comunicación efectiva para el desarrollo eficiente de las instituciones públicas: Artículo Original. *Ciencia Ecuador*, 6(26), 48-68. Recuperado a partir de <https://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/226>
- Muñoz, E., y Salas, V. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88-97. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i2.43>
- Navarrete, M., Vera, L., y Zambrano, G. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 511-523. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>
- Navarrete, M., Vera, L., y Zambrano, G. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 511-523. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8 (2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La seguridad y la salud en el trabajo en Perú*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_884854.pdf
- Ormeño, F., y Layme, R. (2024). Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C. de Ilo, 2023. *Economía y Negocios*, 6(2), 118-128. <https://doi.org/10.33326/27086062.2024.2.1899>
- Ortiz, N., y Peralta, J. (2022). Nivel de clima laboral en la empresa Perú Forus S.A., Lima, 2020. *Impulso, Revista De Administración*, 2(3), 66-80. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.15>
- Pacheco, R. (2022). Condiciones laborales en el área de producción de una empresa privada. *Cienciamatria*, 8(3), 792-817. https://www.researchgate.net/publication/364485546_Condiciones_laborales_en_el_area_de_produccion_de_una_empresa_privada
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista De*

- Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pineda, A. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/9745093b-b15e-474d-8979-f37cf44eadc1>
- Pino, E., Granja, A., y Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23–38. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Piscoya, D., y Cárdenas, L. (2021). *Condiciones laborales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6938>
- Poblete, F., Coggiola, L., Meeder, V., y Muñoz, C. (2021). Efectos en la salud física y mental de los profesionales de enfermería al cuidado de pacientes COVID-19, una revisión bibliográfica. *Revista Confluencia*, 4(2), 47–52. <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/682>
- Ponce, L. (2023). *Estudio comparativo de condiciones laborales entre profesionales enfermeros de instituciones públicas y privadas de salud, Distrito Metropolitano de Quito 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14738>
- Ponce, L., y Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 1129–1154. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>
- Pruno, U. (2022). *Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/36980833-7972-4ddd-9275-fe7623194137>
- Quezada Castro, M. del P., Castro Arellano, M. del P., Dios Castillo, C. A., y Quezada Castro, G. A. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 110-123. <https://doi.org/10.52080/rvg93.09>

- Ramos, Z. (2023). *Gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6664?show=full>
- Reina, E., y Macías, N. (2024). El clima organizacional y su influencia en la calidad del servicio de las instituciones públicas. *MQRInvestigar*, 8(3), 705–727. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.705-727>
- Restrepo, F. (2024). Las Condiciones de trabajo y su impacto en la salud física y psicosocial de los trabajadores del sector agropecuario. *Revista Innovación Digital Y Desarrollo Sostenible - IDS*, 5(1), 47 - 55. <https://doi.org/10.47185/27113760.v5n1.153>
- Robles, O., y Herrera, S. (2022). *Prevalencia de distrés asociado a condiciones de trabajo en el personal de enfermería de un Hospital Básico en la provincia de Morona Santiago, en comparación con el personal administrativo, Morona Santiago enero – abril 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad de Las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13909>
- Rodríguez, C., Breña, J., y Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Rodríguez, Y., Vargas, A, y Montes, M. (2022). Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Formación Estratégica*, 3(02), 48–65. <https://www.formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/101>
- Romero, R., Mayta, D., Ancaya, M., Tasayco, S., y Berrio, M. (2024). Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales. *Editorial Idicap Pacífico*, 1–94. <https://doi.org/10.53595/eip.012.2024>
- Rosenbaum, J. (2024). Investigación de campo sobre condiciones laborales de trabajadores de plataformas digitales. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 4(12), xiv-xx. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/185>
- Ruíz, Y., y Sánchez, A. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2), 122–138. <https://doi.org/10.16967/23898186.722>

- Saavedra, M., Hidalgo, I., y Figueroa, A. (2022). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2020. *Gobierno Y Gestión Pública*, 6(2). <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2385>
- Salto, I., Paravic, T., y Burgos, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153-161. <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.15>
- Sandoval, S., Cruz, E., Paredes, M., y Geraldo, L. (2022). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los servidores del gobierno regional del Cusco - 2021. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (92), 27-56. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3567>
- Santiago, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91). <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Solf, A. (2021). Trabajo de equipo en las organizaciones. Tres intervenciones. *Avances En Psicología*, 29(2), 195–208. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2406>
- Somohano, A. (2022). Condiciones individuales de producción periodística en medios independientes cubanos. *Revista De Comunicación*, 21(1), 389–409. <https://doi.org/10.26441/RC21.1-2022-A20>
- Tamayo, G., y Moreno, K. (2023). Desempeño laboral: un análisis de las habilidades, oportunidades y motivación del capital humano del sector financiero cooperativista año 2021. *593 digital publisher CEIT*, 8(2-1), 276-289. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1803>
- Tomalá, L., Galardy, Y., Maza, E., y Villamar, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Revista Científica Higía De La Salud*, 4(1). <https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.491>
- Torres Cadillo, R. I. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>

- Torres, B. (2024). Nuevos derechos laborales para nuevos tiempos: reflexiones sobre el derecho a la reducción de la jornada laboral. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 9(1), 33–57. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2024.i01.02>
- Torrez, D, Castro, A., y Toro, S. (2021). La evaluación de desempeño y sus prácticas en el sector salud de Villavicencio, Colombia. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2-2), 83–95. <https://doi.org/10.16967/23898186.746>
- Tuesta, K. (2020). *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional De Ucayali, sede central, Pucallpa, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4329>
- Ullauri, M., Benítez, K., Zambrano, K., y Gálvez, K. (2024). Comunicación asertiva y desempeño laboral como estrategia para mejorar la educación. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 745-759. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.18>
- Vaca, F., Loor, G., y Sánchez, Y. (2024). Evaluación del Desempeño como parte de la Gestión de Recursos Humanos en Gobiernos Municipales de la Provincia de Manabí. *593 digital publisher CEIT*, 9(3), 474-494. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2457>
- Vallejo, C., Quesada, M., Londoño, J., y López, J. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. <https://doi.org/10.55813/gaeal/jessr/v4/n2/97>
- Vanegas, M., Bustos, J., Barrientos, C., y Pérez, J. (2023). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 11(25), 1–17. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966>
- Vega Y., Villegas D., y Giraldo, A. (2024). Factores de riesgos psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de COVID-19. *Rev enferm Herediana*, 15(1), 3-10. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/5262>
- Velazco Velazco, S. I. (2021). Condiciones laborales de los docentes de la educación escolar básica de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11338-11360. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1170

- Vera, F. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista espacios*, 41 (20), 45-87. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Vera, G., Heredia, G., Mazuelos, P., y Huallpa, Y. (2021). Análisis de iluminación en ambientes de aprendizaje virtual en estudiantes de la Universidad Privada de Tacna durante confinamiento por COVID-19. *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 10(2), 175–179. <https://doi.org/10.47796/ves.v10i2.559>
- Vilchez, D., Poémape, C., y De Rutte, J. (2024). Rotación de personal y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Condorcanqui, 2021-2022. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 7(1), 23-76. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20247.1006>
- Vílchez, D., Poémape, C., y De Rutte, J. (2024). Rotación de personal y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Condorcanqui, 2021-2022. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(1), 12-64. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20247.1006>
- Villafuerte, F. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID. *Revista Espacios*, 42 (8), 67-88. <https://www.revistaespacios.com/a21v42n08/21420802.html>
- Villamizar, E., y Montes, L. (2022). Importancia de la elaboración e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Formación Estratégica*, 3(02), 48–65. <https://www.formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/101>
- Yupa, J, y Barreto, R. (2024). Impacto del clima organizacional en la eficiencia laboral: un estudio integral en la Ugel N° 08, Cañete. *Big Bang Faustiniiano*, 12(1), 17-54. <https://doi.org/10.51431/bbf.v12i1.927>
- Zapata, F. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare. Rev. chil. Ing;* 29 (1), 111-153. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttextypid=S0718-33052021000100129
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., y Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Zevallos, A. (2020). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución nacional de evaluación y fiscalización ambiental, región Ayacucho – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3969>

Anexos

Anexo 1. Carta de recojo de datos



Chimbote, 12 de setiembre del 2024

CARTA N° 0000001923- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**PIZANGO ISUIZA EDWINTON
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY.**

Presente. -

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024, que involucra la recolección de información/datos en trabajadores, a cargo de RAUL ANTONY DIAZ DOMINGUEZ, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 76141937, durante el periodo de 12-09-2024 al 27-09-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Dr. NILO VELASQUEZ CASTILLO
Coordinador de Gestión de Investigación



Pizango Isuiza Edwinton
Gerente municipal

Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN DE UCAYALI
AV. TUPAC AMARU N° 703 – MANANTAY

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

Fecha 12 de octubre del 2024.

Oficio 001/2024 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

Dr. Nilo Velásquez Castillo

Coordinador de Gestión de Investigación

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Presente. -

Asunto: Aceptación para el desarrollo de la investigación

Referencia: CARTA N° 0000001923- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

A través de la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar un cordial saludo en nombre de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, ubicada en el distrito Manantay, Provincia de Coronel Portillo; Región Pucallpa.

Me complace informarle que el Sr. DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY, con DNI N° 76141937 egresada del Programa de Estudios de Administración, de la ULADECH Católica, ha presentado una carta de acuerdo al asunto de referencia, donde solicita autorización para el recojo de los datos de la investigación titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024.

Por tal motivo, se acepta lo solicitado, asimismo, se autoriza a incluir el nombre de nuestra institución en el título del informe de investigación y utilizar los datos para el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando mis muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Pizango Isuiza Edwinton

Gerente municipal

Anexo 3. Matriz de Consistencia

TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?.</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. • ¿Cuáles son las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. • ¿Cuáles son las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. • ¿Cuáles son las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la 	<p>Objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características de las condiciones individuales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. • Identificar las características de las condiciones intralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. • Describir las características de las condiciones extralaborales en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. • Identificar las características de la productividad en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. 	<p>En el estudio, no se planteó una hipótesis por ser de nivel descriptivo. Concordando con González (2023), explica que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, debido a que solo se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales.</p>	<p>Variable 1: Condiciones laborales Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones individuales • Condiciones intralaborales • Condiciones extralaborales. <p>Variable 2: Desempeño organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Trabajo en equipo • Evaluación de desempeño 	<p>Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Población y muestra Población: 8 trabajadores Muestra: 8 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

<p>Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. • ¿Cuáles son las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. • ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024?. 	<ul style="list-style-type: none"> • Describir las características del trabajo en equipo en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. • Señalar las características de la evaluación de desempeño en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. • Elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024. 			
--	---	--	--	--

Anexo 4. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa, 2024.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con las siguientes alternativas.

Respecto a la variable: Condiciones laborales

Escala:

Siempre	=	5
Casi siempre	=	4
A veces	=	3
Pocas veces	=	2
Nunca	=	1

Dimensión 1: Condiciones individuales (Salud física, salud mental)	1	2	3	4	5
1. Existen suficientes equipos de protección personal para mejorar su salud física					
2. Siente que tienen sobrecarga laboral y esto afecta su salud mental					
Dimensión 2: Condiciones intralaborales (Iluminación, Ventilación, Ruido, Jornada laboral)					
3. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada					
4. Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada					
5. El ruido en su área de trabajo es de baja intensidad, por ende, no perjudica el cumplimiento de sus actividades					
6. La municipalidad respeta la duración de la jornada laboral					
Dimensión 3: Condiciones extralaborales (Tiempo libre, Apoyo social)					
7. Mientras se encontraba en su tiempo libre, la entidad lo llamó para requerir de sus servicios					
8. Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario					

Respecto a la variable: Desempeño organizacional

Escala:

Siempre	=	5
Casi siempre	=	4
A veces	=	3
Pocas veces	=	2
Nunca	=	1

Dimensión 1: Productividad (Eficiencia, eficacia).	1	2	3	4	5
1. Considera que usted demuestre eficacia es decir cumple con los objetivos programados por la municipalidad					
2. Demuestra eficiencia a través del cumplimiento de los objetivos con el uso óptimo de los recursos					
Dimensión 2: Trabajo en equipo (Comunicación asertiva, Comunicación efectiva, Cohesión grupal)					
3. Usted demuestra una comunicación asertiva, es decir tiene una actitud positiva pese a que existen conflictos o problemas en la municipalidad					
4. ¿Con que frecuencia en la entidad existe una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo mediante de una adecuada expresión no verbal (Expresión corporal, tono de voz)?					
5. ¿El jefe de área promueve la cohesión grupal a través de un trato igualitarios para todos los miembros de la entidad?					
Dimensión 3: Evaluación de desempeño (Autoevaluación, Evaluación de 360°, Gestión por objetivos)					
6. La municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación de su desempeño					
7. La municipalidad evalúa sus competencias a través de la evaluación de 360°					
8. La municipalidad evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos.					

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad)

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Uribe Cornelio Guido N° DNI: 70117561 Edad: 42 Teléfono / Celular: 912 937 055 Email: cornelio_gu@hotmail.com	
Título profesional: Administración. Grado Académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Especialidad: Gestión publica Institución que labora: Unidad de Gestión Educativa Local de Aija	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis Título: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024. Autor(es): DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY Programa Académico: Administración	
 <p>Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio Director del Sistema Administrativo II Area de Gestión Administrativa UGEL - AIJA</p>	
Firma	Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Uribe Cornelio Guido

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula "PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY

DNI: 76141937

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024								
	VARIABLE 1: Condiciones laborales	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Condiciones individuales (Salud física, salud mental)							
1	¿Existen suficientes equipos de protección personal para mejorar su salud física?	x		x		x		
2	¿Siente que tienen sobrecarga laboral y esto afecta su salud mental?	x		x		x		
	Dimensión 2: Condiciones intralaborales (Iluminación, Ventilación, Ruido, Jornada laboral)							
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	x		x		x		
1	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	x		x		x		
2	¿El ruido en su área de trabajo es de baja intensidad, por ende, no perjudica el cumplimiento de sus actividades?	x		x		x		
3	¿La municipalidad respeta la duración de la jornada laboral?	x		x		x		
	Dimensión 3: Condiciones extralaborales (Tiempo libre, Apoyo social)							

1	¿Mientras se encontraba en su tiempo libre, la entidad lo llamo para requerir de sus servicios?	x		x		x	
2	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario?	x		x		x	
	Variable 2: Desempeño organizacional						
	Dimensión 1: Productividad (Eficiencia, eficacia).						
1	¿Considera que usted demuestre eficacia es decir cumple con los objetivos programados por la municipalidad?	x		x		x	
2	¿Demuestra eficiencia a través del cumplimiento de los objetivos con el uso óptimo de los recursos?	x		x		x	
	Dimensión 2: Trabajo en equipo (Comunicación asertiva, Comunicación efectiva, Cohesión grupal)						
1	¿Usted demuestra una comunicación asertiva, es decir tiene una actitud positiva pese a que existen conflictos o problemas en la municipalidad?	x		x		x	
2	¿Con que frecuencia en la empresa existe una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo mediante de una adecuada expresión no verbal (Expresión corporal, tono de voz)?	x		x		x	
3	¿El jefe de área promueve la cohesión grupal a través de un trato	x		x		x	

	igualitarios para todos los miembros de la entidad?						
	Dimensión 3: Evaluación de desempeño (Autoevaluación, Evaluación de 360°, Gestión por objetivos)						
1	¿La municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación de su desempeño?	x		x		x	
2	¿La municipalidad evalúa sus competencias a través de la evaluación de 360°?	x		x		x	
3	¿La municipalidad evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos?	x		x		x	

Recomendaciones:

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Uribe Cornelio Guido

DNI: 70117561



Firma



Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Walter Ronald Heredia Jiménez

N° DNI: 08157798

Edad:

Teléfono / Celular: 9278343989

Email: ronalds.hj@hotmail.com

Título profesional: Administración.

Grado Académico: Maestría Doctorado

Especialidad:

Gestión pública

Institución que labora:

Universidad Tecnológica del Perú

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024.

Autor(es):

DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY

Programa Académico:

Administración



Mr. Walter Ronald Heredia Jiménez
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 32239

Firma



Huella

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Walter Ronald Heredia Jiménez

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula "PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY

DNI: 76141937

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024								
	VARIABLE 1: Condiciones laborales	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Condiciones individuales (Salud física, salud mental)							
1	¿Existen suficientes equipos de protección personal para mejorar su salud física?	x		x		x		
2	¿Siente que tienen sobrecarga laboral y esto afecta su salud mental?	x		x		x		
	Dimensión 2: Condiciones intralaborales (Iluminación, Ventilación, Ruido, Jornada laboral)							
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	x		x		x		
1	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	x		x		x		
2	¿El ruido en su área de trabajo es de baja intensidad, por ende, no perjudica el cumplimiento de sus actividades?	x		x		x		
3	¿La municipalidad respeta la duración de la jornada laboral?	x		x		x		
	Dimensión 3: Condiciones extralaborales (Tiempo libre, Apoyo social)							

1	¿Mientras se encontraba en su tiempo libre, la entidad lo llamo para requerir de sus servicios?	x		x		x		
2	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario?	x		x		x		
	Variable 2: Desempeño organizacional							
	Dimensión 1: Productividad (Eficiencia, eficacia).							
1	¿Considera que usted demuestre eficacia es decir cumple con los objetivos programados por la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Demuestra eficiencia a través del cumplimiento de los objetivos con el uso óptimo de los recursos?	x		x		x		
	Dimensión 2: Trabajo en equipo (Comunicación asertiva, Comunicación efectiva, Cohesión grupal)							
1	¿Usted demuestra una comunicación asertiva, es decir tiene una actitud positiva pese a que existen conflictos o problemas en la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Con que frecuencia en la empresa existe una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo mediante de una adecuada expresión no verbal (Expresión corporal, tono de voz)?	x		x		x		
3	¿El jefe de área promueve la cohesión grupal a través de un trato	x		x		x		


	igualitarios para todos los miembros de la entidad?						
	Dimensión 3: Evaluación de desempeño (Autoevaluación, Evaluación de 360º, Gestión por objetivos)						
1	¿La municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación de su desempeño?	x		x		x	
2	¿La municipalidad evalúa sus competencias a través de la evaluación de 360º?	x		x		x	
3	¿La municipalidad evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos?	x		x		x	

Recomendaciones:

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Walter Ronald Heredia Jiménez

DNI: 08157798


 Mr. Walter Ronald Heredia Jiménez
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD 32239

Firma



Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Alan Manuel Rubín Robles

N° DNI: 43475619

Edad: 38

Teléfono / Celular: 952068664 Email: arubin@undar.edu.pe

Título profesional: Administración.

Grado Académico: Maestría Doctorado

Especialidad:

Gestión pública

Institución que labora:

Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024.

Autor(es):

DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY

Programa Académico:

Administración



Mp. Alan Manuel Rubín Robles
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
C.I.A.G. N° 15227

Firma



Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Uribe Cornelio Guido

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula "PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY PUCALLPA, 2024" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY

DNI: 76141937

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024								
	VARIABLE 1: Condiciones laborales	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Dimensión 1: Condiciones individuales (Salud física, salud mental)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	
1	¿Existen suficientes equipos de protección personal para mejorar su salud física?	x		x		x		
2	¿Siente que tienen sobrecarga laboral y esto afecta su salud mental?	x		x		x		
	Dimensión 2: Condiciones intralaborales (Iluminación, Ventilación, Ruido, Jornada laboral)							
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	x		x		x		
1	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	x		x		x		
2	¿El ruido en su área de trabajo es de baja intensidad, por ende, no perjudica el cumplimiento de sus actividades?	x		x		x		
3	¿La municipalidad respeta la duración de la jornada laboral?	x		x		x		
	Dimensión 3: Condiciones extralaborales (Tiempo libre, Apoyo social)							

1	¿Mientras se encontraba en su tiempo libre, la entidad lo llamo para requerir de sus servicios?	x		x		x		
2	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario?	x		x		x		
Variable 2: Desempeño organizacional								
Dimensión 1: Productividad (Eficiencia, eficacia).								
1	¿Considera que usted demuestre eficacia es decir cumple con los objetivos programados por la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Demuestra eficiencia a través del cumplimiento de los objetivos con el uso óptimo de los recursos?	x		x		x		
Dimensión 2: Trabajo en equipo (Comunicación asertiva, Comunicación efectiva, Cohesión grupal)								
1	¿Usted demuestra una comunicación asertiva, es decir tiene una actitud positiva pese a que existen conflictos o problemas en la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Con que frecuencia en la empresa existe una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo mediante de una adecuada expresión no verbal (Expresión corporal, tono de voz)?	x		x		x		

3	¿El jefe de área promueve la cohesión grupal a través de un trato igualitarios para todos los miembros de la entidad?	x		x		x	
Dimensión 3: Evaluación de desempeño (Autoevaluación, Evaluación de 360°, Gestión por objetivos)							
1	¿La municipalidad aplica técnicas o métodos para la autoevaluación de su desempeño?	x		x		x	
2	¿La municipalidad evalúa sus competencias a través de la evaluación de 360°?	x		x		x	
3	¿La municipalidad evalúa el cumplimiento de las metas a través de la gestión por objetivos?	x		x		x	

Recomendaciones:

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Alan Manuel Rubín Robles

DNI: 43475619



Mg. Alan Manuel Rubín Robles
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAS. N° 15227



PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024

N° (participante)	CONDICIONES LABORALES								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	3	3	5	5	5	36
6	4	4	4	3	3	4	4	4	30
7	4	4	4	3	3	4	4	4	30
8	4	4	4	3	3	4	4	4	30

Escala valorativa	Codigo
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Pocas veces	2
Nunca	1

VARIANZA POBLACIONAL	0.25	0.23	0.25	0.86	0.86	0.25	0.25	0.25	17.86
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

K =	8 item
K/(K-1) =	1.143
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	3.20
$s_i^2 =$	17.86
ALFA =	0.938

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Como se puede apreciar el resultado tiene un valor de 0.938; lo que indica que este instrumento tiene un excelente grado de confiabilidad ya que cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad. Lo que indica que este instrumento es válido para su uso para la recolección de datos

No	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	3	3	5	5	5	36
6	4	4	4	3	3	4	4	4	30
7	5	5	5	3	3	5	5	5	36
8	5	5	5	3	3	5	5	5	36

Escala valorativa	Codigo
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Pocas veces	2
Nunca	1

VARIANZA POBLACIONAL	0.11	0.11	0.19	0.86	0.86	0.19	0.19	0.19	10.75
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

K =	8 item
K/(K-1) =	1.143
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	2.69
$s_i^2 =$	10.75
ALFA =	0.857

RANGO
0.53 a menos
0.54 a 0.59
0.60 a 0.65
0.66 a 0.71
0.72 a 0.99
1

Como se puede apreciar el resultado tiene un valor de 0.857; lo que indica que este instrumento tiene un excelente grado de confiabilidad ya que cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad. Lo que indica que este instrumento es válido

Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros

PROCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (CIENCIAS SOCIALES)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula:

Y es dirigido por, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 7 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de los medios de comunicación de la Universidad. Si desea, también podrá escribir al correo, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

DECLARACIÓN JURADA

Yo, DIAZ DOMINGUEZ RAUL ANTONY, identificado (a) con DNI: 76141937, con domicilio real: Jr. Roca fuerte 498, Provincia Coronel portillo, distrito Callería, Ucayali.

DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de (estudiante/bachiller) de administración con código de estudiante: 1806171160 de la Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-02:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA, 2024. Los resultados son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Chimbote, 18 de setiembre del 2024.



Firma del estudiante/bachiller

Diaz Dominguez Raul Antony

DNI: 76141937



Huella Digital