



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**DESEMPEÑO LABORAL PARA LA MEJORA DE LA
GESTIÓN SOSTENIBLE EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHINCHAO- HUÁNUCO, AÑO 2023.**

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

AUTOR

**ADRIANO JUSTO ,ABAD PRIMITIVO
ORCID: 0000-0001-6483-9823**

ASESOR

**CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000 – 0002 – 6399 - 5928**

CHIMBOTE, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0101-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:00** horas del día **15** de **Enero** 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:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **DESEMPEÑO LABORAL PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN SOSTENIBLE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO-HUÁNUCO, AÑO 2023**

Presentada Por :
(4811122027) **ADRIANO JUSTO ABAD PRIMITIVO**

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:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
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: DESEMPEÑO LABORAL PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN SOSTENIBLE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO- HUÁNUCO, AÑO 2023. Del (de la) estudiante ADRIANO JUSTO ABAD PRIMITIVO , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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, 21 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, mi guía en cada paso que doy, a mi familia por el apoyo incondicional durante todo el proceso de mi formación profesional.

A la Municipalidad de Chinchao, por facilitarme el acceso a los datos y permitirme realizar esta investigación.

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi familia que siempre me apoyó y motivó para seguir adelante a pesar de las dificultades y confió en mis habilidades para lograr mis objetivos.

Índice general

| | |
|---|-------------|
| Carátula..... | I |
| Jurado Evaluador y Asesor..... | II |
| Agradecimiento | III |
| Dedicatoria..... | IV |
| Lista de tablas..... | VII |
| Lista de figuras..... | VIII |
| Resumen..... | IX |
| Abstract..... | X |
| I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 1 |
| II MARCO TEÓRICO | 5 |
| 2.1. Antecedentes..... | 5 |
| 2.2 Bases Teóricas..... | 11 |
| 2.3 Hipótesis..... | 20 |
| III METODOLOGÍA..... | 21 |
| 3.1 Nivel, tipo y diseño de la investigación..... | 21 |
| 3.2 Población y muestra..... | 21 |
| 3.3 Variables. Definición y Operacionalización..... | 22 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información..... | 25 |
| 3.6 Aspectos Éticos..... | 25 |
| IV RESULTADOS..... | 27 |
| V DISCUSIÓN..... | 38 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 45 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 46 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 57 |
| ANEXOS..... | 60 |
| Anexo 1 Matriz de Consistencia..... | 61 |
| Anexo 2: Instrumento de recolección de datos..... | 62 |
| Anexo 3: Validez del instrumento..... | 65 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento..... | 78 |
| Anexo 5: Formato de consentimiento informado..... | 79 |
| Anexo 6 Documento de aprobación de institución para la recolección de información..... | 81 |

Anexo 7 Evidencias de ejecución (base de datos) 82

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Características de Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2023</i> | 27 |
| Tabla 2 <i>Características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023</i> | 31 |
| Tabla 3 <i>Propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad de Chinchao-Huánuco, 2023</i> | 35 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Características del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chinchao-Huánuco, 2023 | 30 |
| Figura 2 Características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao-Huánuco, 2023 | 34 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar el desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2023. La investigación utilizó el diseño no experimental – transversal – descriptivo, en base a una muestra censal de 41 trabajadores de la municipalidad a quienes se les aplicó un cuestionario de 29 preguntas a través de la técnica encuesta.

Entre los principales resultados: En desempeño laboral se evidencia una falta de equidad salarial, de reconocimiento y de estabilidad y beneficios, así como carga laboral excesiva. En relación a gestión sostenible se encontró que los trabajadores indican que no hay una evaluación de personal oportuna y falta enfoque en las capacitaciones según las necesidades de cada puesto.

Se determina que el desempeño laboral para la gestión sostenible requiere de la elaboración de un plan de mejora que incida en mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del trabajador.

Palabras Clave: Desempeño laboral, gestión sostenible, municipalidad

Abstract

The general objective of this research is: Determine work performance for the improvement of sustainable management in the District Municipality of Chinchao - Huánuco, in 2022. The research used the non-experimental - transversal - design.

descriptive, based on a census sample of 41 municipal workers to whom a questionnaire of 29 questions was applied through the survey technique.

Among the main results: In job performance, a lack of salary equity, recognition, stability and benefits, as well as excessive workload, is evident. In relation to sustainable management, it was found that workers indicate that there is no timely personnel evaluation and there is a lack of focus on training according to the needs of each position.

It is determined that job performance for sustainable management requires the development of an improvement plan that affects improving working conditions and worker job satisfaction.

Keywords: Work performance, sustainable management, municipality.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El buen desempeño laboral de los trabajadores es clave para lograr una gestión sostenible y mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios brindados a los ciudadanos. Medir y analizar factores representativos como habilidades, capacidades, productividad y motivación permiten conocer el desempeño de los colaboradores y de esa forma lograr una institución estable y regida por normas legítimas que redunde en servicios adecuados para la ciudadanía.

El desempeño laboral, según lo indicado por Argoti (2020), corresponde al valor que un colaborador adiciona a la entidad de diversas formas posibles en un período de tiempo establecido, teniendo como finalidad el logro de los objetivos planteados, de modo que tanto desempeño como rendimiento puedan ser medidos.

Por otro lado, la gestión sostenible se refiere a un conjunto de valores, principios tanto éticos como también relacionados con el cuidado del medio ambiental, a través del cumplimiento de los estándares de calidad buscando el logro de la excelencia, teniendo como finalidad proporcionar a las organizaciones un instrumento que sirva como referencia para el desarrollo sostenible de las empresa e instituciones, logrando de esta forma ser competitivos y aportar en el desarrollo económico y social global. Hernández y Santamaría (2018), sugieren que un modelo de gestión del talento por competencias se orienta básicamente hacia las metas, la misión y la visión de la organización.

El desempeño laboral constituye un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde se tiene que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado en beneficio de la población; sin embargo, muchas autoridades le restan atención debido a que su permanencia en el cargo es temporal ya que depende de su condición política, muchos de estos funcionarios ejercen altos cargos públicos “de confianza” a conveniencia de la autoridad de turno sin cumplir con los requisitos establecidos en los perfiles de puesto de la institución.

Asimismo, se debe comprender que el desempeño laboral es el pilar fundamental en el crecimiento y desarrollo de toda organización, en este caso de una entidad pública, porque

el talento humano debe corresponder según las condiciones y necesidades de la entidad de lo contrario genera grandes brechas que afectan el desarrollo social. Con la finalidad de lograr conseguir un buen desempeño de los colaboradores en el desarrollo de sus labores es necesario cumplir con los criterios y mecanismos establecidos para el desarrollo del proceso de selección y reclutamiento del talento humano en la institución, criterios muchas veces no son cumplidos a cabalidad por factores propios de cada entidad como, por ejemplo, la falta o deficiencia de presupuestos, falta de actualización de los cuadros de asignación de personal y ausencia de planes de capacitaciones.

Por otra parte, en Colombia, en donde se realizó un estudio acerca de un Modelo de Evaluación del Desempeño por Competencias, se encontró que cuando se desarrolla adecuadamente la evaluación del desempeño se pueden localizar las deficiencias y fortalezas de los trabajadores, medir el nivel de calidad de los trabajadores y verificar el grado de ejecución de las funciones.

En nuestro país, algunos resultados en cuanto al desempeño laboral indican que en su mayoría los trabajadores ven afectado su rendimiento principalmente por el estrés, por diversos problemas de índole personal y por la incapacidad de delegar funciones, otra de las razones sería la falta de compromiso con la entidad, y finalmente muchos proyectos fracasan por la falta de trabajo en equipo.

Según lo indicado por Medina y Ninanya, (2019) Es urgente y prioritario realizar mejoras a nivel de desempeño laboral de los trabajadores nombrados, con la finalidad de disminuir los efectos de una cultura administrativa fuertemente enraizada. Por ello, es importante contar con líderes en Recursos Humanos, ya que se deben implementar mejoras para lograr la eficiencia y una organización productiva, por ello el reclutamiento de personal es clave, ya que se convierte en un elemento de motivación y desarrollo.

Por su parte, Quiroz, (2017). Señala que en Moyobamba se desarrolló una investigación en el Ministerio público puntualmente en la Gerencia administrativa, donde encontraron que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Gerencia está relacionado directamente con la modalidad de contrato del personal.

Por su parte a nivel local la autora Contreras (2019) precisa que el gestor debe dar el impulso para que se apliquen las habilidades sociales para lo cual debe intervenir de forma directa. El alcalde líder debe cumplir un rol protagónico, puesto es quien motiva a los colaboradores a integrarse, e identificarse con la gestión como un objetivo de todos los miembros.

Para finalizar, en la municipalidad de distrital de Chinchao, el desempeño de los trabajadores administrativos se ve perjudicado por la falta de comunicación y liderazgo, por el no respeto de la organización y estructura jerárquica y la percepción de los trabajadores de la falta de igualdad de condiciones para el desarrollo de su trabajo lo que amenaza el logro de una gestión sostenible que logre integrar las dimensiones social, medioambiental y política en beneficio de la población .

Para la presente investigación se planteó el siguiente problema general:

¿Cuál es el desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la unicipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023?

Además de los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023?

- ¿Cuáles son las características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023?

- ¿Cuál es la propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023?

El objetivo general de la investigación fue:

Determinar el desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2023.

Y tuvo como objetivos específicos:

- Describir las Características de Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2023.

- Identificar las características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023

- Elaborar la propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad de Chinchao-Huánuco, 2023.

La presente investigación se justifica a nivel teórico: ya que se requiere desarrollar las teorías del desempeño laboral y de la gestión sostenible para poder realizar un correcto análisis y aporte correspondiente en relación a los resultados de la tesis.

En cuanto al valor metodológico del estudio esta dado por del uso de diferentes métodos de investigación para llegar a los resultados, las conclusiones y recomendaciones, además se ha elaborado un instrumento que podría servir de referencia y modelo a futuras investigaciones relacionadas con este estudio.

Por otro lado, la justificación práctica radica en que los resultados de la investigación deberán ser tomados como referencia para la aplicación de medidas correctivas que mejoren el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chinchao buscando lograr mejoras en la Gestión Sostenible en beneficio de los pobladores y de la comunidad en general.

Entre los principales resultados de la investigación se encontró que: En relación al desempeño laboral se evidencia una falta de equidad salarial, de reconocimiento y de estabilidad y beneficios, así como carga laboral excesiva. En relación a gestión sostenible se encontró que los trabajadores indican que no hay una evaluación de personal oportuna y falta enfoque en las capacitaciones según las necesidades de cada puesto.

Finalmente se determina que el desempeño laboral para la gestión sostenible requiere de la elaboración de un plan de mejora que incida en mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del trabajador de la municipalidad de Chinchao.

II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

A Nivel Internacional.

De acuerdo con lo indicado por Erazo (2022) en su trabajo de investigación titulado: *El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba. Ecuador. 2022*; que tuvo como objetivo: determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del GADM de Riobamba., 2021. En cuanto al aspecto metodológico, uso el diseño de investigación no experimental descriptiva transaccional para ello se utilizó el método hipotético-deductivo que posibilita comprender las relaciones y las partes del objeto de estudio. Asimismo, esta investigación contempló una muestra de 244 trabajadores de la población total.

Los resultados de la información obtenida se explican con tablas y gráficos, donde se pudo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del empleado, y finalmente con el chi-cuadrado se realizó la prueba de hipótesis, probando que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del GAD de Riobamba. En cuanto a las conclusiones : Se desarrolló un análisis del ambiente normativo que existe en este organismo público, conociendo que existen deficiencias entre los diferentes departamentos, por lo que el GAD de la ciudad de Riobamba encontró el ambiente poco organizado, luego de reunir a más o menos expertos, personas que no cumplen con determinado contrato y luego se jubilan, lo que genera alta rotación, pero también baja productividad, retrasos, relaciones interpersonales y actitudes negativas, no alcanzan la meta y se ausentan del trabajo, porque el trabajador era consciente de que era un contrato con una fecha específica, lo que hizo que su desempeño estuviera por debajo del nivel requerido.

Por su parte Tobar (2022) en su investigación denominada: *La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales Guatemala 2022*. En donde el objetivo principal fue identificar qué variables se relacionan y que pueden constituirse en factores causales del desempeño laboral. Principalmente se indagó acerca de la demanda y el mejoramiento en la prestación de servicios públicos como un desafío para la administración pública. Es inminente anticipar

que la construcción y diseño de procesos debe involucrar a la gestión del talento humano, en este orden, identificar los factores que intervienen en el rendimiento laboral se convierte en una alternativa para las organizaciones que aspiran a proveer servicios eficaces y eficientes. Para ello se elaboró un instrumento y se aplicó como técnica de recopilación de información, la encuesta, para lo cual se utilizó una muestra de treinta personas, todos servidores públicos, con amplia experiencia en diferentes áreas y personal a su cargo. Los resultados identificaron por medio del análisis bivariado, la relación de dos variables, infiriendo que pueden ser causales del rendimiento laboral en servidores públicos municipales.

Por su parte, Muriel Paez (2018) en su artículo titulado: *Importancia de la gestión Sostenible en las empresas del siglo XXI*, cuyo objetivo de investigación fue analizar los criterios y directrices emitidas por la normativa existente que configura el marco referencial y legal de la gestión sostenible en el mundo en general y en la ciudad de Quito en particular. En la parte metodológica fue una investigación de enfoque cualitativo, de diseño no experimental usando la técnica de la revisión bibliográfica de artículos indexados. Finalmente concluye que, con el establecimiento de un modelo de gestión sostenible, las empresas pueden manejar su producción y administración en general de una manera más acorde con la situación global. Este modelo implicará las siguientes características: proceso de mejora continua, compromiso de la dirección, participación, transparencia y cumplimiento de la legislación.

Por su parte Cárdenas y Bardales (2020) en su artículo *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020*. Cuyo objetivo fue: Identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión Municipal 2020, en cuanto a la metodología la investigación fue cualitativa de diseño revisión sistemática, para lo cual se analizó 10 artículos científicos enfocados en la variable estudiada. Encontrándose que los todos artículos científicos utilizados para este análisis son de tipo y diseño de estudios descriptivos. Así mismo están enfocados en la mejora de competencias y habilidades de los trabajadores por medio de la capacitación, otro punto importante es el manejo de la tecnología, y 20% a métodos que buscan lograr los objetivos institucionales. Además, indica que el desempeño laboral influye en la vida sostenible en el contexto de la crisis económica, ya que demandan

condiciones laborales diferentes, además de necesitar políticas, condiciones y consecuencias de afección pública. Asimismo, se muestra que es necesario contar con sistemas para la evaluación del desempeño de los trabajadores, por competencias, para lograr el compromiso y comportamiento ético legal que lleve a una mejor gestión de los municipios integrada con los demás niveles Estatales. Concluye: El control administrativo y financiero requiere de profesionales y técnicos que posean competencias integrales para el uso eficiente y competitivo de los recursos públicos.

A Nivel Nacional.

De acuerdo con Díaz (2022) en su estudio titulado: *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chalamarca, Chota – Perú*. La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Municipio Distrital de Chalamarca, 2022. Para ello en el aspecto metodológico, utilizó el método de investigación inductivo-deductivo, en cuanto al tipo de investigación fue básica, con un diseño correlacional, no experimental, así mismo de enfoque cuantitativo, para lo cual se tuvo una población y muestra de 43 factores, se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert, una para cada variable. En los resultados se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,715 entre la satisfacción laboral y el desempeño de la entidad analizada, con una significancia de afinidad bidireccional de 0,000. Finalmente, como conclusiones se determinó que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chalamarca, 2022.

Por su parte Ruiz (2022) en su investigación titulada: *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, Perú*. Que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Área Metropolitana del Distrito Casa Grande, 2022. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal; Tiene una población de 300 trabajadores y la muestra se calculó utilizando la fórmula censal finita, seleccionando una muestra de 168 trabajadores del municipio del condado de Casa Grande, y utilizando como técnica de recopilación de datos a la encuesta. En lo que se refiere a los resultados, los niveles de fluctuación dinámica

resultantes son 99 % normales y 1 % bajos; En cuanto a la variable nivel de eficiencia laboral, esta variable es normal en un 68% y baja en un 32%. Como conclusión se encontró que la motivación tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral del empleado. Área Metropolitana Casa Grande, 2022; Debido al hecho de que el resultado de la correlación utilizando Rho Spearman da un valor de 0,364 que es significativo porque el valor de p es inferior a 0,05.

Según Cuba Diaz & Cuba Diaz (2023) en su investigación titulada: *Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos* ,la gestión pública genera un impacto directo en la sociedad y bienestar de los ciudadanos, por lo que dentro de sus objetivos se busca velar por el buen trato, uso eficiente de los recursos de la comuna y asimismo la planificación adecuada de los servicios; la investigación tiene como objetivo analizar si el desempeño laboral influye en la efectividad en la gestión pública, para lo cual se aplicó un cuestionario para conocer la percepción de 427 colaboradores teniendo como resultado que el desempeño laboral si influye en la gestión pública. Concluye , señalando que es clave que se tomen medidas orientadas a lograr un ambiente laboral que busque la valoración y promoción de un desempeño excelente.

De acuerdo al autor Castillo (2019) en su tesis *Gestión del Talento y Desempeño de los Empleados en el Condado de Santa Rosa, El Dorado, 2019*.Cuyo objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados en el condado de Santa Rosa, el Dorado, 2019. En la metodología fue de tipo cuantitativo y diseño correlacional. Entre sus principales conclusiones se tiene que: La gestión del talento humano se correlacionó estrechamente con el desempeño laboral de los empleados en la ciudad de Santa Rosa, condado de El Dorado, 2019, con un coeficiente de correlación de 0.776 y con un nivel de significación menor a 0.05. El estado de la gestión del talento para los empleados del área metropolitana de Santa Rosa, El Dorado, en 2019 es 52% inadecuado, estos resultados reflejan deficiencias en el proceso de desarrollo seleccionando y contratando empleados cuyo gobierno municipal no ha cumplido con sus obligaciones en tiempo y forma. Los empleados del área de Santa Rosa del condado de El Dorado en 2019 fueron 48% menos productivos, lo que indica un menor nivel de eficiencia y eficacia en el

desempeño de sus funciones, y la ciudad agregó que, un pequeño compromiso para eliminar bonos y beneficios económicos.

Según Burga y Wiese (2018) en su investigación: *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque*. teniendo como objetivo general: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. En cuanto a la metodología fue de tipo cuantitativo con diseño transversal descriptivo. Como población y muestra tuvo a 17 trabajadores administrativos. Entre los principales resultados se encontró que existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa. Como conclusión: Si existe alta motivación esto permite que la empresa logre un adecuado desempeño laboral.

A Nivel Regional / Local.

De acuerdo con Alfaro (2022) en su investigación: *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conchamarca, Huánuco – Perú 2022*. Que tiene como objetivo general: Determinar el grado de influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo en el Municipio del Distrito de Conchamarca, Huánuco. En cuanto a la parte metodológica este estudio fue de diseño no experimental - transversal. La población estudiada está conformada por todo el personal administrativo del municipio de la provincia de Conchamarca. La muestra intencional y no probabilística fue de 63 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta para lo cual se elaboraron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de la información, uno de cultura organizacional de 16 ítems y otro de desempeño laboral, de 15 ítems.

En relación a los resultados se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el municipio de Conchamarca, 2022. Debido a que, en la prueba de hipótesis, el p-valor o la doble significación del cero es menor que el error estimado (0,01). Como conclusión, se acepta

la hipótesis de investigación, de igual forma estas variables se correlacionan con un coeficiente positivo moderado de 0,540, lo que representa una relación directa entre ellas. Por otro lado, la cultura organizacional se encuentra en un nivel inadecuado y los trabajadores no se encuentran muy satisfechos en la citada ciudad.

Según lo planteado por Huamán (2022) en su investigación: *Gestión de Personal y Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022*. Que tiene por objetivo establecer cómo se vincula la Gestión de Personal y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022. Para lo cual se utilizó 3 dimensiones de estudio, las mismas que son: el conocimiento, la motivación laboral y el desarrollo del equipo de trabajo. En cuanto al marco metodológico, la investigación fue de tipo: aplicada de diseño correlacional usando un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. Como población se tomó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Morada, y como muestra se consideró a 26 trabajadores de la Municipalidad. Asimismo, uso la técnica de la encuesta y como instrumento de recojo de datos al cuestionario.

Entre las principales conclusiones se determinó como se vincula la Gestión de Personal y la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Morada 2022, encontrando que la Gestión de Personal tiene una incidencia positiva media en la Evaluación del desempeño laboral de la entidad.

Espejo (2020) en su investigación titulada: *La Motivación y el Desempeño Laboral, en la empresa: Belen Motor's, Huánuco, 2020* que tuvo como objetivo general: Determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR'S. Huánuco, 2020. En donde se efectuó una investigación cuantitativa de nivel descriptiva utilizando un diseño descriptivo – correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 11 trabajadores para lo cual se aplicó un cuestionario de 12 preguntas. En cuanto a los resultados indican que existe relación positiva entre motivación y desempeño, por lo que se concluye que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral.

Finalmente Arrieta (2021) en su tesis titulada: *Propuesta de mejora de gestión logística como factor relevante para sostenibilidad de los emprendimientos en las Mypes del sector comercio, rubro ferretería del distrito Rupa Rupa, provincia Leoncio Prado,*

Huánuco 2021. La presente investigación consideró como objetivo general: Proponer mejoras de la gestión logística como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las mypes del sector comercio, rubro ferretería del distrito Rupa Rupa, provincia Leoncio Prado, Huánuco 2021. En relación al marco metodológico, fue de tipo cuantitativo, usando el nivel descriptivo y además teniendo en cuenta el diseño transversal- no experimental. En cuanto a la muestra fue de tipo no probabilística, para lo cual se consideró a 35 MYPES. En lo que se refiere a resultados se encontró que el 71% casi siempre la empresa hace uso de un almacenaje estático. Otro resultado indica, que únicamente el 3% casi siempre realiza especificaciones adecuadas para la compra. Por otro lado, 46% señala que la empresa realiza muy pocas veces la búsqueda de proveedores de acuerdo a sus lineamientos empresariales, el 14% nunca aplica herramientas económicas efectivas para la sostenibilidad económica. Por su parte, 43% algunas veces ejecuta una participación continua dentro del mercado. Y finalmente, el 40% nunca recicla diariamente los materiales desechables la empresa recicla diariamente los materiales desechables y solo el 14% casi siempre lo hacen. Como conclusión en la propuesta de mejora y su aplicación se beneficiará a los empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro estudiado.

2.2 Bases Teóricas

Desempeño Laboral.

Laza (2018) El desempeño laboral es la forma en que cada empleado realiza sus deberes o tareas. La motivación como fuente que posibilita el desarrollo de la realidad y el éxito organizacional, especialmente cuando los recursos humanos son determinantes del desempeño excelente, la orientación de tareas, la orientación y el liderazgo.

Dimensiones del desempeño laboral

Condiciones de Trabajo.

De acuerdo con Chiavenato (2009) Las condiciones laborales de un trabajador, están referidas a los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, así también hace mención a que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: El primer factor: son los factores higiénicos, estos son las condiciones de trabajo que rodean a la

persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y, engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo.

El segundo en cuestión, son los factores motivacionales, los cuales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción de naturaleza duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Condiciones Personales.

La Proactividad: Caballero y Ruiz (2019) refieren que tiene que ver con la actitud que una persona asume cuando tiene un control absoluto sobre su comportamiento. Ser proactivo, se refiere a anticiparse a los acontecimientos, hacerse cargo de lo que sucede y tomar decisiones en todo momento. Una persona proactiva puede reaccionar ante cualquier situación, pero ser proactivo no significa actuar de forma rápida o desorganizada. No es solo una persona impulsiva y proactiva que no se queja si las cosas no salen según lo planeado en el trabajo, sino que trabaja para alcanzar las metas y crear un cambio constructivo en la organización.

El Trabajo en Equipo: De acuerdo con Novak (2005) se refiere a que el experto seleccionado debe ser capaz de trabajar con otros colegas y tener una personalidad abierta y proactiva. Para los gerentes de recursos humanos, es cada vez más importante que los candidatos tengan esta experiencia. Esta habilidad está relacionada con la empatía. La empatía con los compañeros promueve el trabajo en equipo, un mejor ambiente de trabajo y mejora la productividad. Esta habilidad profesional es muy valorada por los empleadores. Hoy, en un mundo de capacidades en constante evolución y un entorno global, las organizaciones deben adaptarse cada vez más a su entorno para sobrevivir en el tiempo.

Por su parte Barroso (2014). Señala que la ventaja competitiva consiste en que los empleados comprometidos pueden trabajar en equipo, por lo que las energías de los miembros se complementan entre sí, creando una simbiosis positiva que aumenta la productividad y la satisfacción de los miembros.

El Cumplimiento de estándares: Como señala Iana (2018) está considerado como el establecimiento de normas tanto para los niños como también para los adultos, ya que son

ellos quienes controlan los comportamientos potencialmente negativos. Contribuyen a mantener la felicidad en cualquier entorno, ya sea familiar, social o profesional. Establecer estándares en los organismos públicos es una forma adicional de crear un entorno agradable. Los conflictos de coexistencia a menudo surgen dentro de ciertos grupos y pueden dañar a los miembros individuales del grupo. Por eso es fundamental que el equipo establezca un orden y unas pautas que todos puedan ponerse de acuerdo”. Normalmente se tienen que hacer de la siguiente manera:

Claro y conciso: por lo que su contenido será fácil de entender.

Ejecutable: para que una regla sea válida debe ser ejecutable, no se puede ignorar.

Actuales: las técnicas y los procesos están cambiando; un estándar que era completamente válido en ese momento, puede quedar obsoleto.

Por esta razón, necesita ser actualizado. Si bien es importante establecer estándares dentro de una empresa, también es importante que los empleados se adhieran a esos estándares. Si no se respetan, el caos puede ser sumamente inmanejable.

Las reglas establecen el control sobre el comportamiento de las personas y evitan que se comporten de manera destructiva. Un trabajador que las respete estará activo para el funcionamiento general de la organización pública.

Satisfacción Laboral.

Como indican Wright y Bonet (2007) la satisfacción laboral viene a ser la forma más común y antigua de felicidad en el desempeño en el lugar de trabajo.

Por su parte Sekula (1992) señala que la satisfacción laboral es el resultado emocional de la visión de los trabajadores de los documentos de trabajo que poseen, y además representa el resultado final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas conocidas como necesidades y motivaciones representados en la persona del empleado⁶³.

Asimismo, Wright Davis (2003) afirmó que la satisfacción laboral se refiere a la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, que busca encontrar coherencia entre lo que los empleados esperan de sus trabajos y lo que los empleados sienten que están obteniendo.

Además, Bracho (2006) refiere que la satisfacción laboral viene a ser a ⁶⁶la respuesta emocional, que es el resultado de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de la organización y las condiciones de trabajo que percibe.

Según Koontz y O'Donnell (1995) la satisfacción laboral se refiere a un sentimiento de felicidad en el trabajo que, cuando se satisface el deseo, también se relaciona con la motivación laboral". Andresen, D y Cascorbi (2007) definen la satisfacción laboral "como un estado emocional agradable o positivo que resulta de la propia experiencia laboral, este estado se logra al cumplir con ciertos requisitos personales a través de su trabajo".

Por su parte Igbaria y Guimares (2008), sugieren que se identifican las respuestas emocionales primarias de los individuos a diversos aspectos de la experiencia laboral y profesional.

Finalmente, Murillo (2006) define la satisfacción laboral como ⁶⁷la visión positiva o desfavorable que los empleados tienen de su trabajo que se expresa por el grado de acuerdo que existe entre las expectativas laborales de las personas y las recompensas que aporta a las habilidades interpersonales y al estilo de gestión.

Clima Laboral.

Según refiere Brunt (2004) en relación a la definición de ambiente organizacional, hay una mezcla de dos escuelas principales de pensamiento: la escuela Gestalt y la escuela funcional. La escuela de la Gestalt, se enfoca en la organización de la conciencia, entendida como un todo diferente a la suma de sus partes. Esta corriente proporciona dos principios de percepción personal: a) una comprensión del orden de las cosas tal como existen en el mundo. b) Crear un nuevo orden a través de un proceso de síntesis a nivel ideológico. Según esta escuela, los participantes entienden el mundo que les rodea según los criterios de percepción e inferencia y actúan según su visión del mundo. Esto significa que es su conocimiento del entorno de trabajo y del entorno lo que influirá en su comportamiento. Por su parte, para la escuela funcional, "el pensamiento y comportamiento de un individuo depende de su entorno, y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación de un individuo a su entorno

La escuela de la Gestalt sostiene que "el individuo se adapta a su entorno porque no tiene otra opción, mientras que los agentes asumen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir, el agente interactúa con su entorno y participa en la

determinación del clima. de este entorno. Tanto la teosofía como el funcionalismo se aplican en el estudio del clima organizacional, lo que todos tienen en común es el grado de equilibrio que las personas se esfuerzan por lograr en el lugar en el que laboran. Las personas necesitan información sobre su ambiente de trabajo, para conocer los comportamientos que requiere la organización y así lograr la mesura, ejemplo, si uno es consciente de la hostilidad en el ambiente de la organización, tenderá a actuar a la defensiva.

De acuerdo con Martín y Colps. (1998) Para la escuela de los estructuralistas, la situación se deriva de aspectos objetivos del contexto empresarial, como el tamaño de la organización, el grado de centralización de la toma de decisiones, la cantidad de permisos, la duración, el tipo de tecnología utilizada y el comportamiento específico”. Para los antropólogos, el clima se refiere al conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su entorno y refleja las interacciones entre las características individuales y organizacionales.

En los movimientos sociales, políticos y monetarios, el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de la organización; Indica las actitudes, valores, estándares y sentimientos básicos que tienen hacia su organización. Likert argumenta que tres conjuntos de variables influyen en la percepción del entorno organizacional.

Adaptabilidad al Puesto de trabajo.

El investigador Vallejo (2011) refiere que “el concepto de lugar de trabajo se vuelve más importante cuando se quiere analizar los resultados organizacionales, medir el ambiente de trabajo, evaluar el desempeño de los empleados y la satisfacción de los empleados y la satisfacción del corazón. Si bien una organización se mide por la calidad, la productividad y la rentabilidad, la satisfacción de los empleados determinará en gran medida estos resultados, tenga o no la organización tecnología avanzada, instalaciones adecuadas, incertidumbres y localización.

Cortese (2010) afirma que: “El contexto caótico actual evoca una variedad de sentimientos en los individuos que se reflejan en las organizaciones y la sociedad en su conjunto. El investigador y presidente de la Asociación para el Desarrollo de la Inteligencia Emocional, plantea como nuevo modelo de gobernanza, la aceptación del recurso humano

como recurso estratégico, por excelencia, para el desarrollo ordenado en un contexto de clima extremo e incertidumbre⁵⁹.

Si bien las emociones que motivan la acción y la acción pueden ser positivas o negativas y varían en intensidad, estas emociones y los comportamientos que pueden derivarse de ellas imprimen en el organismo diferentes características, que pueden ser favorables (facilitadoras del crecimiento) o desfavorables (restrictivas o restrictivas). impidiendo el crecimiento)

Chiavenato (2008), argumenta que “los humanos han inventado organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar metas. Si se realiza esta adecuación y se logran los objetivos, la empresa se considerará eficiente y podrá crecer y sobrevivir, en la medida en que el volumen de lo que se gana a través de sus productos y servicios sea mayor su volumen invertido en adquirir y aplicar recursos

Los seres humanos se ven obligados constantemente a adaptarse a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional, conocido como el "estado de adaptación". Se trata tanto de la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, como de la necesidad de pertenencia a un grupo social, de autoestima y autopercepción

El investigador Cortese, (2010), señala que “una buena forma de afrontamiento indica salud mental (sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con los demás y ser capaz de afrontar por sí mismo las exigencias de su vida). Otro obstáculo que se encuentra en la adaptación a un entorno tan cambiante es la resistencia al cambio. Algunas de las razones de la resistencia al cambio en las empresas son: temor a no poder adquirir las nuevas habilidades, por la falta de flexibilidad en la organización, el miedo al fracaso, Mayor responsabilidad.

Gestión Sostenible

O.N.U (2018) La Gestión sostenible o Gobernanza Sustentable es un conjunto de valores humanos, éticos y ambientales en términos de calidad y excelencia, que tiene como objetivo brindar a las comunidades una herramienta de referencia para el desarrollo sustentable de las organizaciones, instituciones y sociedades, asegurando así la competitividad y fortaleciendo la economía económica. y el tejido social del mundo.

La evolución hacia un mundo universal ha creado condiciones de profunda competencia que obligan a las organizaciones e instituciones a actuar para ofrecer respuestas a las oportunidades y amenazas en mercados en constante cambio.

Sin embargo, estas acciones no deben poner en peligro la supervivencia de las propias empresas, el desarrollo de las sociedades y la conservación de los ecosistemas.

Dimensiones de la gestión sostenible.

Recursos Humanos.

Para Chiavenato (2009). La gestión de los recursos humanos viene a ser un conjunto de reglas y actividades necesarias para administrar todo lo relacionado con los puestos de liderazgo que involucren personas o talento, incluidos los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño. Entiende que el talento es el campo dominante entre las empresas y organizaciones, porque depende de la cultura de una organización identificada, así como de su estructura organizacional, de la tecnología utilizada o de la visión de la empresa.

Por su parte Vallejos (2015), indica que esto tiene base en que el sistema busca satisfacer todos los fines en una misma organización y la cooperación del esfuerzo humano simultáneo. Las organizaciones persiguen objetivos como el crecimiento, la competitividad y la productividad, mientras que las personas también tienen objetivos personales: salarios más altos, mejor calidad de vida, etc. Por esta razón, es importante que la organización elija uno que cumpla con los requisitos y al mismo tiempo cumpla con las expectativas de los recién llegados. Las organizaciones y los individuos cambian, por lo que es de importancia personal. Se pretende que la organización seleccione talentos humanos que compartan las mismas metas u objetivos que la organización desea alcanzar

Además, cada entidad para lograr sus fines tendrá que utilizar una serie de mecanismos que le permitan lograr sus fines, por lo que tenemos:

- Materiales: máquinas, capital de trabajo, instalaciones, mobiliario, materiales, etc.
- Ingeniería: técnicas, procesos, diagramas, instructivos, etc.
- Talentos humanos: actividades humanas, conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses, destrezas, habilidades y potencialidades. (Vallejos ,2015).

Objetivos Organizacionales.

Los objetivos son el resultado final, es decir el punto final a lo que se aspiró y se trató de alcanzar. De acuerdo con Hampton (1999), “la idea de las organizaciones es reflejar la concepción de que son más que simples estructuras técnicas y administrativas. Son instituciones que poseen personalidad y una meta” (p.144).

Para Hampton “formular la misión de las organizaciones equivale a enunciar su principal razón de ser. Es identificar la función que cumplen éstas mismas ante la sociedad y, además, su carácter y filosofía”.

De acuerdo con Certo (1984), “los objetivos organizacionales son las metas hacia las cuales se dirige el sistema abierto de administración, para ello existen medios para alcanzar los objetivos de la organización. Si se desarrollan de forma adecuada, los objetivos organizacionales reflejan el propósito organizacional”.

Con todo esto si una organización cumple con sus objetivos, cumple con su propósito y con ello está justificando la razón de su existencia.

Todas las organizaciones tienen diversos propósitos y por tanto diferentes objetivos organizacionales, ya que las empresas tienen diferentes giros e intereses dependiendo de sus metas en toda la organización. (Certo,1984)

De acuerdo con Koontz y Weihrich (1999) “los objetivos y las metas son los fines que se persiguen por medio de una actividad. Representan no sólo el punto terminal de la planeación, sino que también el fin que se persigue mediante la organización, la integración de personal, la dirección y el control.

Gestión por Procesos.

Para Martínez y Cegarra, (2014) La Gestión por Procesos puede ser conceptualizada como la forma de gestionar toda la organización basándose en los Procesos, siendo definidos estos como una secuencia de actividades orientadas a generar un valor añadido sobre una entrada para conseguir un resultado. Según refiere Pérez (2010) La gestión por procesos puede definirse como una forma de enfocar el trabajo, donde se persigue el mejoramiento continuo de las actividades de una organización mediante la identificación, selección, descripción, documentación y mejora continua de los procesos.

Por su parte Medina (2005) indica que la gestión de procesos o gestión basada en procesos es uno de los 8 principios de la gestión de la calidad. Su importancia radica en que los resultados se alcanzan con más eficiencia cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.” Además, se puede agregar que la gestión por procesos implica un cambio de paradigma y un cambio de actitud de las personas en la forma de hacer el trabajo, además posee una estructura que se dará mediante un flujo de trabajo horizontal, se lo efectúa en puestos de trabajo multifuncionales

Producción de Servicios Públicos.

De acuerdo con la Constitución Política del Perú (1993) La creación de los servicios públicos procede por disposiciones de la Constitución Política o por previsiones de ley. Crear un servicio público significa que el Estado ha decidido suministrar prestaciones directa o indirectamente a la colectividad, bien sea que el Estado asuma la administración, la gerencia o el manejo de una actividad para satisfacer de manera regular y continua cierta categoría de necesidades de interés colectivo teniendo la iniciativa y el control sobre esta prestación a cargo de las particulares.

Jèze (2001) señala que habrá servicio público siempre que la administración satisfaga necesidades de interés general, mediante el procedimiento del servicio público, que implica un régimen jurídico especial de derecho público.

Principales características de los servicios públicos:

Según la doctrina y el ordenamiento jurídico que los rige, los rasgos más resaltantes de los servicios públicos pueden compendiarse así:

Son actividades en las cuales no siempre hay competencia, y normalmente están sujetas a regulación gubernamental en pro de la protección del interés público.

Algunos servicios públicos pueden funcionar de modo más eficaz como monopolios (como el agua y desagüe); sin embargo, esto hace que la contribución de los monopolios de servicios públicos al bienestar general sea en muchos casos compelida mediante regulaciones más que voluntarias.

La regulación de estos servicios proviene del interés público por sus actividades, y se traduce principalmente en control de tarifas y servicios.

Debe funcionar de manera permanente, es decir, de manera regular y continua, para que pueda satisfacer necesidades de las comunidades por sobre los intereses de quienes los prestan.

Dimensión Tecnológica

El concepto de capacidades tecnológicas se refiere al desarrollo de las habilidades más amplias que se requieren para iniciar un proceso de mejoras que conduzcan al logro de crecimiento y desarrollo sostenido. Incluye conocimientos y habilidades para adquirir, usar, absorber, adaptar, mejorar y generar nuevas tecnologías (Bell y Pavitt, 1995)

Incluye las actividades realizadas por el equipo de tecnología de la información, así como el estado de los equipos de cómputo.

2.3 Hipótesis

El presente trabajo de investigación no requiere de hipótesis. Hernández, Fernández y Baptista (2016). señalan que no, no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio.

III METODOLOGÍA.

3.1 Nivel, tipo y diseño de la investigación

La presente investigación fue de nivel descriptivo, porque describe los principales atributos de las variables de estudio.

Fue de tipo cuantitativa, ya que hace uso de datos numéricos y se apoya del análisis estadístico para el cálculo.

En cuanto al diseño utilizó el diseño No Experimental- Transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que como lo demuestran en sus teorías un diseño transversal no experimental tiene en cuenta las variables estudiadas en su estado natural sin ninguna intervención externa controlada realizando la recolección de la información en un solo momento en el tiempo.

3.2 Población y muestra

Población.

Estuvo conformada por 41 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Provincia y Región Huánuco, 2022.

Población de la Investigación

Estuvo conformada de la siguiente manera:

Personal nombrado: 05 personas

Personal contratado (CAS): 07 personas

Personal contratado (Terceros): 29 personas

Total: 41 trabajadores

La información fue proporcionada por la Subgerencia de recursos humanos de la municipalidad de Chinchao- Huánuco

Muestra

La totalidad de los trabajadores (41 empleados) de la Municipalidad del Distrito de Chinchao, Provincia y Región Huánuco.

La muestra censal es aquella donde se consideran como muestra todas las unidades de estudio, por ser pocas. Por lo tanto, la población de estudio se definió como censal porque es el universo, población y muestra. (Ramírez, 2019)

3.3 Variables. Definición y Operacionalización.

| VARIABLE | DEFINICIÓN OPERATIVA | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | CATEGORÍAS O VALORACIÓN |
|--------------------|--|--------------------------|---|--------------------|---|
| DESEMPEÑO LABORAL. | La variable desempeño laboral se operacionalizará a través de las dimensiones: Condiciones de trabajo, condiciones personales, satisfacción laboral, clima organizacional y adaptabilidad al puesto. | Condiciones de Trabajo. | Uso de uniforme e implementos Entorno de trabajo. Salario Horario laboral. | Escala de likert | 1. Muy en Desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. No Sabe / No opina. 4.De Acuerdo. 5.Muy de Acuerdo |
| | | Condiciones Personales. | Conocimientos para el puesto Experiencia para el puesto. Estado de salud. | | |
| | | Satisfacción Laboral. | Reconocimiento del trabajador Seguridad laboral Carga laboral | | |
| | | Clima Organizacional | Identificación con la institución Relaciones con los compañeros Liderazgo Oportunidad de desarrollo personal | | |
| | | Adaptabilidad al Puesto. | Aceptación de funciones del puesto Flexibilidad mental Capacidad de apertura ante nuevas situaciones | | |

| | | | | |
|---------------------------|---|----------------------------------|--|--|
| GESTIÓN SOSTENIBLE | La variable gestión sostenible se medirá a través de las dimensiones: recursos humanos, objetivos organizacionales, protección del medio ambiente, gestión por procesos y producción de servicios | Recursos humanos | Reclutamiento y selección Capacitación Evaluación | |
| | | Objetivos organizacionales | Cumplimiento de metas presupuestales. | |
| | | Gestión por procesos | Productividad Efectividad Satisfacción del usuario | |
| | | Producción de servicios públicos | Planificación Regulación del servicio Condiciones de los servicios públicos. | |
| | | tecnológica. | Sistemas de información Equipamiento informático | |

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas de Recolección de Datos.

Para la obtención de los datos de las variables desempeño laboral y gestión sostenible, se utilizó la técnica de la encuesta.

Este método se basa en la recopilación de datos e información proporcionada a través de un formulario, que se registra en un instrumento individual que completan los encuestados.

Instrumentos de Recolección de Datos.

La herramienta a manipular fue el cuestionario. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), gestión de herramientas se puede realizar de manera presencial o remota (por correo o vía electrónica). En esta investigación se aplicó el cuestionario de forma presencial e individual a la muestra

En este caso, se aplicó directamente en la municipal distrital dependiente del gobierno central.

3.5 Método de análisis de datos

Una vez finalizado el proceso de recolección de datos y análisis estadístico se procesó los resultados obtenidos luego de la aplicación de las herramientas (clasificación, registro y codificación), con el fin de realizar el análisis e interpretación a través del software SPSS versión 26.

Asimismo, se realizó la codificación de la base de datos para asegurar que los resultados se ajusten a una escala tipo Likert (en una escala del 1 al 5). Finalmente, se realizó un análisis descriptivo.

3.6 Aspectos Éticos

Los principios éticos aplicados a este estudio siguen el Código de Ética aprobado por el Consejo Universitario mediante Resolución Católica 0973-2019-CU-ULADECH del año 2019-08-16. (Investigación, 2019)

A. Proteger a las Personas. En cualquier estudio, los sujetos son el último recurso y no el medio, por lo que necesitan protección hasta cierto punto, según lo determinen los riesgos involucrados y la población resultante.

Respetar la dignidad, identidad, diversidad, confidencialidad y privacidad de la investigación. Este principio implica no sólo que los sujetos de la investigación participen voluntaria y plenamente, sino que sus derechos fundamentales sean plenamente y sobre todo respetados, especialmente si se encuentran en estado de vulnerabilidad.

B. Protección del medio ambiente y biodiversidad. Investigaciones relacionadas con el medio ambiente, flora y fauna, se tomaron medidas para evitar daños.

La investigación debe respetar la dignidad de los animales y cuidar el medio ambiente a expensas de un objetivo científico, incluyendo medidas para prevenir daños mediante la planificación de acciones para reducir los efectos adversos que se produzcan y maximizar los beneficios.

C. El acceso es libre y verdadero para estar al tanto.

Las personas que realizan actividades de investigación tienen derecho a ser informadas del objeto de la investigación que realizan, así como la libertad de participar en ella.

En toda investigación debe existir una expresión de voluntad clara, libre y específica, por la cual las personas se comprometen a utilizar la información para un fin específico.

D. Beneficencia y no Maleficencia. Se debe garantizar la salud de los participantes del estudio. En este sentido, el comportamiento del investigador debe responder a la pregunta: no hacer daño, minimizar los posibles efectos secundarios y maximizar los beneficios.

E. Justicia. Los investigadores deben ejercer un juicio sólido y razonable y tomar precauciones para asegurarse de que los límites de sus habilidades y conocimientos no conduzcan o toleren un comportamiento inapropiado.

Se reconoce que la justicia y la equidad otorgan a cada participante el derecho a acceder a los resultados de la investigación. Se espera que los investigadores traten a los participantes de la investigación ya los servicios relacionados de manera justa.

F. Integridad Científica. La integridad o conducta rige no sólo la actividad científica de los investigadores, sino que también se extiende a la docencia y al ejercicio profesional acorde con sus propios estándares éticos, evaluando los daños, riesgos y beneficios que puedan afectar el resultado y el investigador.

IV RESULTADOS

Tabla 1

Características de Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huámico, en el 2023.

| | | |
|--|-----------|------------|
| La municipalidad le proporciona uniforme y útiles para el Desarrollo de su trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 07 | 17 |
| Indeciso / No sabe | 0 | 0 |
| De Acuerdo. | 21 | 51 |
| Muy de Acuerdo. | 13 | 32 |
| Total. | 41 | 100 |
| El entorno de trabajo es favorable para el desarrollo de su trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 4 | 10 |
| Indeciso / no sabe | 7 | 17 |
| De Acuerdo. | 15 | 36 |
| Muy de Acuerdo. | 13 | 32 |
| Total. | 41 | 100 |
| El salario que recibe está acorde con las actividades que realiza | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 3 | 7 |
| En desacuerdo | 13 | 32 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 20 |
| De Acuerdo. | 5 | 12 |
| Muy de acuerdo. | 12 | 29 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad se cumple con el horario laboral establecido | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 4 | 10 |
| En desacuerdo | 5 | 12 |
| De Acuerdo. | 25 | 61 |
| Muy de acuerdo. | 7 | 17 |
| Total. | 41 | 100 |
| Usted cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto de trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 2 | 5 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 19 |
| De Acuerdo. | 15 | 37 |

| | | |
|--|-----------|------------|
| Muy de acuerdo. | 14 | 34 |
| Total. | 41 | 100 |
| Su experiencia laboral es adecuada y acorde con el puesto que desempeña | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 3 | 7 |
| En desacuerdo | 4 | 10 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 20 |
| De Acuerdo. | 12 | 29 |
| Muy de acuerdo. | 14 | 34 |
| Total. | 41 | 100 |
| Su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 8 | 19 |
| En desacuerdo | 7 | 17 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 20 |
| De Acuerdo. | 10 | 24 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 20 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad, reconocen su buen desempeño en el trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 6 | 15 |
| En desacuerdo | 7 | 17 |
| Indeciso / no sabe | 0 | 0 |
| De Acuerdo. | 20 | 49 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 19 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad usted cuenta con una estabilidad laboral y beneficios sociales | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 13 | 32 |
| Indeciso / no sabe | 7 | 17 |
| De Acuerdo. | 14 | 34 |
| Muy de acuerdo. | 5 | 12 |
| Total. | 41 | 100 |
| Usted tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 4 | 10 |
| En desacuerdo | 13 | 32 |
| Indeciso / no sabe | 5 | 12 |
| De Acuerdo. | 10 | 24 |
| Muy de acuerdo. | 9 | 22 |
| Total. | 41 | 100 |
| Se siente identificado con la institución | Fi | % |

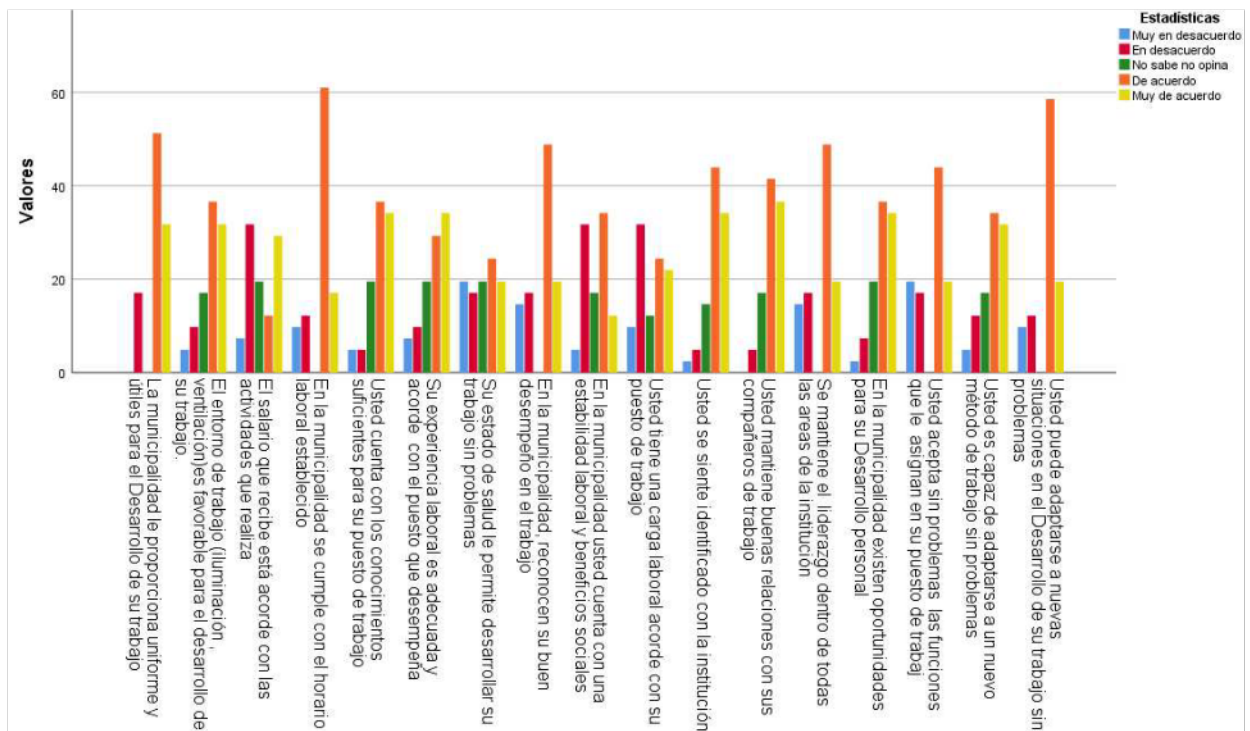
| | | |
|---|-----------|------------|
| Muy en desacuerdo | 1 | 2 |
| En desacuerdo | 2 | 5 |
| Indeciso / no sabe | 6 | 15 |
| De Acuerdo. | 18 | 44 |
| Muy de acuerdo. | 14 | 34 |
| Total. | 41 | 100 |
| Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0 |
| En desacuerdo | 2 | 5 |
| Indeciso / no sabe | 7 | 17 |
| De Acuerdo. | 17 | 41 |
| Muy de acuerdo. | 15 | 37 |
| Total. | 41 | 100 |
| Se mantiene el liderazgo dentro de todas las áreas de la institución | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 6 | 15 |
| En desacuerdo | 7 | 17 |
| Indeciso / no sabe | 0 | 0 |
| De Acuerdo. | 20 | 49 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 19 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad existen oportunidades para su Desarrollo personal | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 1 | 2 |
| En desacuerdo | 3 | 7 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 20 |
| De Acuerdo. | 15 | 37 |
| Muy de acuerdo. | 14 | 34 |
| Total. | 41 | 100 |
| Usted acepta sin problemas las funciones que le asignan en su puesto de trabajo | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 8 | 19 |
| En desacuerdo | 7 | 17 |
| Indeciso / no sabe | 0 | 0 |
| De Acuerdo. | 18 | 44 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 20 |
| Total. | 41 | 100 |
| Usted es capaz de adaptarse a un nuevo método de trabajo sin problemas | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 5 | 12 |
| Indeciso / no sabe | 7 | 17 |

| | | |
|---|-----------|------------|
| De Acuerdo. | 14 | 34 |
| Muy de acuerdo. | 13 | 32 |
| Total. | 41 | 100 |
| Usted puede adaptarse a nuevas situaciones en el desarrollo de su trabajo sin problemas | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 4 | 10 |
| En desacuerdo | 5 | 12 |
| De Acuerdo. | 23 | 56 |
| Muy de acuerdo. | 9 | 22 |
| Total. | 41 | 100 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad de Chinchao- Huánuco, 2022

Figura 1

Características del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, 2023



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad de Chinchao- Huánuco, 2023

Tabla 2

Características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huámuco, 2023

| Los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan acordes a los lineamientos institucionales | Fi | % |
|---|-----------|------------|
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 2 | 5 |
| Indeciso / no sabe | 9 | 22 |
| De Acuerdo. | 13 | 32 |
| Muy de acuerdo. | 15 | 36 |
| Total. | 41 | 100 |
| Los colaboradores de la municipalidad reciben capacitaciones acordes a las necesidades de su puesto laboral | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 6 | 15 |
| En desacuerdo | 17 | 41 |
| De Acuerdo. | 10 | 24 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 20 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad se realiza evaluación de personal de forma oportuna | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 4 | 10 |
| En desacuerdo | 13 | 32 |
| Indeciso / no sabe | 5 | 12 |
| De Acuerdo. | 10 | 24 |
| Muy de acuerdo. | 9 | 22 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad se cumplen las metas presupuestales establecidas | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 6 | 15 |
| En desacuerdo | 8 | 19 |
| De Acuerdo. | 19 | 46 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 20 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad la labor que desarrollan los trabajadores es altamente productiva | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 2 | 5 |
| Indeciso / no sabe | 9 | 22 |
| De Acuerdo. | 13 | 32 |

| | | |
|---|-----------|------------|
| Muy de acuerdo. | 15 | 36 |
| Total. | 41 | 100 |
| Los procesos desarrollados optimizan el uso de los recursos para el logro de las metas | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 8 | 19 |
| En desacuerdo | 7 | 17 |
| Indeciso / no sabe | 0 | 0 |
| De Acuerdo. | 20 | 49 |
| Muy de acuerdo. | 6 | 15 |
| Total. | 41 | 100 |
| Los usuarios están satisfechos con la atención que brindan el personal edil | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 1 | 2 |
| En desacuerdo | 3 | 7 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 20 |
| De Acuerdo. | 15 | 37 |
| Muy de acuerdo. | 14 | 34 |
| Total. | 41 | 100 |
| En la municipalidad se planifica la producción de los servicios públicos | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 5 |
| En desacuerdo | 2 | 5 |
| Indeciso / no sabe | 8 | 19 |
| De Acuerdo. | 15 | 37 |
| Muy de acuerdo. | 14 | 34 |
| Total. | 41 | 100 |
| Los servicios que Brinda a municipalidad son verificados por un ente regulador | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 4 | 10 |
| En desacuerdo | 5 | 12 |
| Indeciso / no sabe | 16 | 39 |
| De Acuerdo. | 9 | 22 |
| Muy de acuerdo. | 7 | 17 |
| Total. | 41 | 100 |
| Actualmente los servicios públicos que Brinda la municipalidad se encuentran en óptimas condiciones | Fi | % |
| Muy en desacuerdo | 4 | 10 |
| En desacuerdo | 13 | 32 |
| Indeciso / no sabe | 5 | 12 |
| De Acuerdo. | 10 | 24 |
| Muy de acuerdo. | 9 | 22 |
| Total. | 41 | 100 |

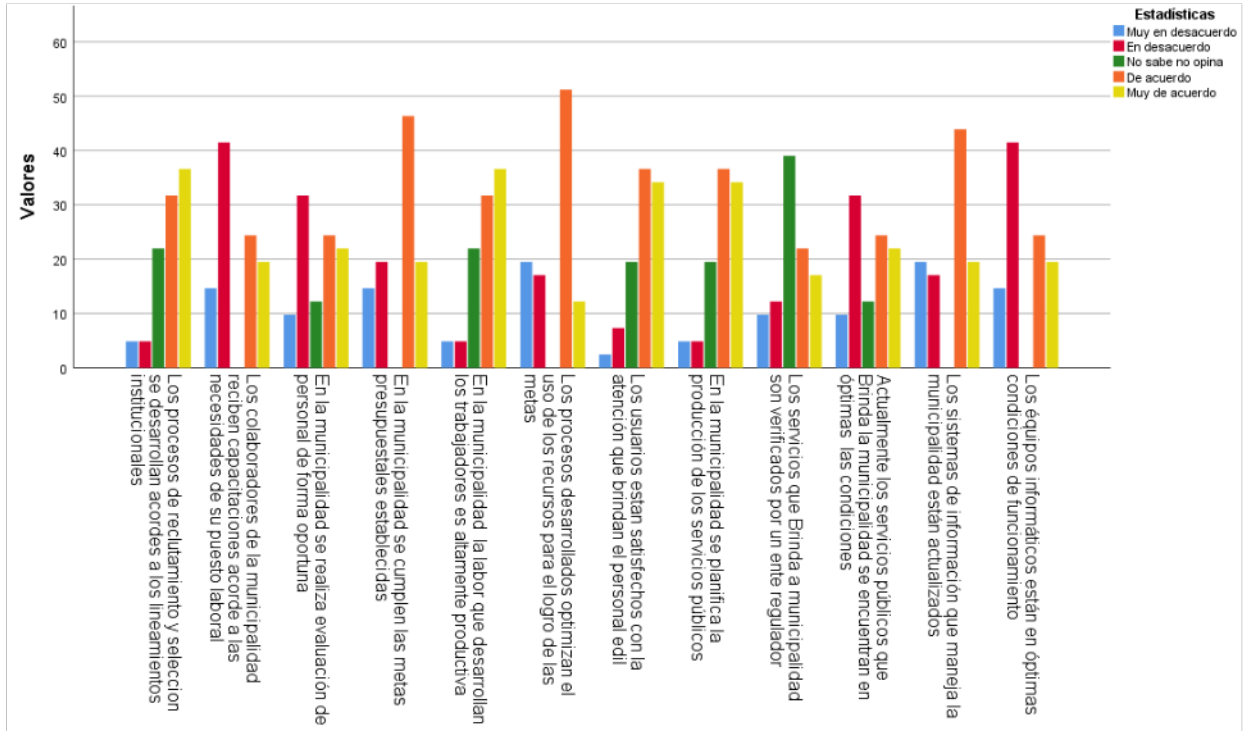
| Los sistemas de información que maneja la municipalidad están actualizados | Fi | % |
|--|-----------|------------|
| Muy en desacuerdo | 8 | 19 |
| En desacuerdo | 7 | 17 |
| Indeciso / no sabe | 0 | 0 |
| De Acuerdo. | 18 | 44 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 20 |
| Total. | 41 | 100 |

| Los equipos informáticos están en óptimas condiciones de funcionamiento | Fi | % |
|---|-----------|------------|
| Muy en desacuerdo | 6 | 15 |
| En desacuerdo | 17 | 41 |
| De Acuerdo. | 10 | 24 |
| Muy de acuerdo. | 8 | 20 |
| Total. | 41 | 100 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad de Chinchao- Huánuco.

Figura 2

Características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, 2023



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad de Chinchao- Huánuco, 2023

Tabla 3 Propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad de Chinchao-Huánuco, 2023.

| MATRIZ DE PROPUESTA DE MEJORA | | | | | | | |
|--|---|--|---------------|------------------------------------|--|-------------------------|-------------------------------------|
| PROBLEMA | PROPUESTA DE MEJORA | ACTIVIDADES | TIEMPO | INDICADOR DE MEDICIÓN | META | PRESUPUESTO | RESPONSABLE |
| <p>Desempeño laboral: Dimensión: Condiciones de trabajo: Falta de equidad salarial acorde al trabajo realizado. Dimensión : Satisfacción laboral: La tercera parte de los trabajadores percibe que no cuenta con estabilidad laboral y beneficios sociales. 52% indica que no tiene una Carga laboral acorde a su puesto laboral</p> | <p>Propuesta de un Plan de Nivelación salarial e incentivos</p> | <p>Reestructuración de las plazas orgánicas del CAP según necesidades actuales</p> | <p>Annual</p> | <p>Cuadro CAP actualizado</p> | <p>100% de plazas orgánicas actualizadas</p> | <p>RECURSOS PROPIOS</p> | <p>Gerencia de recursos humanos</p> |
| | | <p>Actualización del MOF, ROF y Reglamento interno</p> | | <p>MOF, ROF y RIT actualizados</p> | <p>100% de documentos actualizados</p> | | |
| | | <p>Actualización de políticas salariales, de incentivos y beneficios sociales</p> | | <p>Políticas actualizadas</p> | <p>100% políticas actualizadas</p> | | |

| PROBLEMA | PROPUESTA DE MEJORA | ACTIVIDADES | TIEMPO | INDICADOR DE MEDICIÓN | META | PRESUPUESTO | RESPONSABLE |
|----------|---------------------|-------------|--------|-----------------------|------|-------------|-------------|
|----------|---------------------|-------------|--------|-----------------------|------|-------------|-------------|

| | | | | | | | |
|---|--|--|-------|-------------------------------------|---|-------------------------|--|
| Gestión sostenible: Dimensión recursos humanos: 56% indica que no reciben capacitaciones según necesidades de cada puesto laboral 42% indica que no se evalúa al personal de forma oportuna. | Plan de desarrollo y capacitación de los trabajadores | Diagnóstico y evaluación de las competencias (competencias, conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores) | Anual | N° de trabajadores evaluados | 100% De trabajadores evaluados | RECURSOS PROPIOS | Gerencia de recursos humanos Gerencia de servicios a la comunidad / gerencia de Desarrollo social |
| | | Elaboración y ejecución del Plan de Capacitaciones | | % de trabajadores capacitados | 100% De trabajadores capacitados | | |
| Dimensión: Producción de servicios públicos 39% desconoce si existe verificación del ente regulador 42% indica que los servicios que Brinda la municipalidad no se encuentran en condiciones óptimas. | Plan de saneamiento y mantenimiento de los servicios públicos. | Evaluación de los resultados de las capacitaciones | Anual | % de trabajadores evaluados | Evaluación al 100 % de los trabajadores | RECURSOS PROPIOS | Gerencia de servicios a la comunidad / gerencia de Desarrollo social |
| | | Encuestas de satisfacción a los usuarios de los servicios públicos. Diagnóstico situacional de los servicios públicos. Planificación y ejecución de mejoras de saneamiento de los servicios. | | % de usuarios encuestados | 100% usuarios encuestados | | |
| Dimensión: Producción de servicios públicos 39% desconoce si existe verificación del ente regulador 42% indica que los servicios que Brinda la municipalidad no se encuentran en condiciones óptimas. | Plan de saneamiento y mantenimiento de los servicios públicos. | Inventario general de los equipos de computo | Anual | % de servicios saneados y mejorados | 100% de servicios saneados y mejorados | RECURSOS PROPIOS | Gerencia de servicios a la comunidad / gerencia de Desarrollo social |
| | | Inventario general de los equipos de computo | | % de servicios saneados y mejorados | 100% de servicios saneados y mejorados | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--------------------------------|---|---|
| <p>Dimensión. Tecnología 56% señala que los Equipos informáticos no están en óptimas condiciones.</p> | <p>reposición y mantenimiento de equipos informáticos</p> | <p>Reparación De equipos que requieran cambio de repuesto. Adquisición de laptops para áreas clave de la municipalidad</p> | <p>% de equipos operativos</p> | <p>100% equipos informáticos operativos</p> | <p>Gerencia de planeamiento y presupuesto</p> |
|--|---|--|--------------------------------|---|---|

V DISCUSIÓN

En relación a las características del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2023.

El 51% de los encuestados respondieron estar de acuerdo y el 32% respondió muy de acuerdo, es decir el 83% respondieron que si les proporcionan uniforme y útiles para el desarrollo de su trabajo. Estos resultados difieren de lo encontrado por Burga y Wiese (2018) quienes señalan que los encuestados respondieron que es inadecuado en un 53%, debido a que no les proporcionan los recursos materiales indispensables para poder desarrollar sus labores de forma más eficiente.

El 36% de los encuestados indican estar de acuerdo y el 32% indicó estar muy de acuerdo, es decir la mayoría de los colaboradores del municipio (68%), considera que el entorno de trabajo es favorable para el desarrollo de su trabajo.

En relación a si el salario que recibe está acorde con las actividades que realiza estuvieron en muy de acuerdo el 29% y de acuerdo el 12%, es decir, únicamente 41% de los colaboradores del municipio opinaron en forma positiva sobre este aspecto. Esto concuerda con lo indicado en la investigación de Cuba Diaz (2023) quien encontró que en el salario existe una escala ascendente no perfecta, donde el pago aumenta con el desempeño en forma positiva. Asimismo, difiere de lo indicado por Espejo (2020) en donde el 81.8% de los trabajadores mantienen una posición neutral con respecto a la remuneración que percibe actualmente.

Acerca de que, si se cumple el horario laboral establecido, están de acuerdo el 61% y muy de acuerdo el 17%, es decir el 78% considera que si se cumple el horario establecido. En general, en cuanto a las condiciones laborales la percepción de los colaboradores es buena, excepto en lo que se refiere a las condiciones salariales donde obtuvo resultados regulares. Estos resultados coinciden parcialmente con (Vallenas, 2019) cuyos resultados de la investigación muestran que el 23.5% del personal administrativo considera que las condiciones de trabajo son regulares, por lo tanto, el desempeño de su trabajo es regular, es decir, a mejores condiciones de trabajo, el desempeño laboral del personal administrativo tiende a ser bueno. De acuerdo a Chiavenato (2009) Las condiciones laborales de un trabajador, están referidas a los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, (...) engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales

En relación a si cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto de trabajo, estuvieron de acuerdo el 37% y muy de acuerdo el 34%. Lo que significa que el 71% considera que cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto laboral. Estos resultados

Referente a si su experiencia laboral es adecuada están muy de acuerdo el 34% y el 29% están de acuerdo. Por lo tanto, El 63% de los colaboradores afirma que su experiencia laboral es adecuada y acorde con el puesto que desempeña. Esto difiere con lo señalado por Cuba- Diaz (2023) quien indica que la antigüedad o experiencia en el cargo determina no siempre determina un mejor nivel de desempeño laboral este estudio ha demostrado que la rutina parece no ser buena consejera, por lo que recomienda un plan de capacitación, la revisión y renovación de procesos..

En relación a que su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas, los colaboradores estuvieron de acuerdo el 24% y muy de acuerdo el 20%, es decir cerca de la mitad afirma que su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas.

En general, en cuanto a las condiciones personales, la percepción de los trabajadores es buena, excepto lo referido a su estado de salud donde los resultados fueron regulares. Kochanski (1998) señala que se refiere a un conjunto de técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.

En relación a que, en la municipalidad, reconocen su buen desempeño en el trabajo, los colaboradores indicaron que están de acuerdo el 49% y muy de acuerdo el 19%. En resumen, el 68 % afirman que su trabajo es reconocido en la municipalidad. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Espejo (2020) quien señala que existe la mayoría: 45.5% de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo en relación a que la empresa reconoce de forma individual sus esfuerzos.

En relación a si cuenta con una estabilidad laboral y beneficios sociales, se encontró que solo el 34% está de acuerdo% y el 12% está muy en de acuerdo; es decir, menos de la mitad de trabajadores percibe que cuenta con estabilidad laboral y beneficios sociales. Esto concuerda con lo encontrado por Burga y Wiese (2018) quienes refieren que en cuanto a los beneficios existe 71% de trabajadores que lo desaprueban, esto se debe a que no están de acuerdo con lo que perciben en sueldos, viáticos , y falta de pago de horas extras.

En relación a si tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo Se encontró que el 32% de los encuestados está en desacuerdo y 10% está muy en desacuerdo, es decir, el 42% percibe que no tiene carga laboral acorde con su puesto de trabajo.

Con estos resultados se puede afirmar entonces, que la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad es regular. Estos resultados se sustentan en lo indicado por Wright Davis (2003) quien afirmó que la satisfacción laboral se refiere a la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, que busca encontrar coherencia entre lo que los empleados esperan de sus trabajos y lo que los empleados sienten que están obteniendo.

En relación a si se sienten identificados con la institución. Se encontró que estuvieron de acuerdo el 44%, muy de acuerdo el 34%. Esto significa que 78% de los trabajadores se sienten identificados con la institución. Estos resultados difieren con lo encontrado por Diaz (2022), donde el 51.2% de los trabajadores presentan nivel de compromiso bajo, Por tanto, los trabajadores municipales tienen bajos niveles de compromiso e identificación con la institución

Del total de los encuestados respondieron estar de acuerdo el 41% y muy de acuerdo el 37%. en relación a que mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, esto significa que el 78% de los entrevistados respondieron en forma positiva, lo cual indica buenas relaciones entre los miembros de la institución. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Espejo (2020) en donde el 81.8% de los trabajadores consideran estar totalmente de acuerdo respecto a que las buenas relaciones ayudan a un mejor desempeño en su trabajo. Por otro lado, difieren con lo encontrado por Diaz (2022) en donde el 53.5% de los trabajadores muestra nivel de satisfacción bajo con las relaciones interpersonales lo que indica que los trabajadores municipales no se encuentran satisfechos con las relaciones interpersonales en la institución

En relación a que, en la municipalidad, se mantiene el liderazgo dentro de la institución del total de colaboradores indicaron que están de acuerdo el 49%, muy de acuerdo el 19%. Esto significa que el 68% considera que existe liderazgo en la municipalidad.

A la pregunta si existen oportunidades para su desarrollo personal se encontró que el 37%, de los colaboradores indicó estar de acuerdo y el 34%. señala estar muy de acuerdo lo que significa que el 70% percibe que existen oportunidades para su desarrollo en la municipalidad. Estos resultados coinciden con Burga y Wiese (2018) en donde señalan que los trabajadores tienen buen desempeño laboral ya que perciben que mediante su trabajo pueden desarrollar sus habilidades logrando dar un servicio excepcional.

Se puede inferir con estos resultados, que el clima laboral en líneas generales en la institución es bueno. Estos resultados se sustentan con lo señalado por Dessler (1976), que refiere que los trabajadores no actúan desde cero, arriban al trabajo con ciertas ideas preestablecidas, sobre su propia persona, sobre lo que ellos piensan que son, acerca de lo que consideran que se merecen, y sobre lo que estarían aptos a realizar. Estas concepciones reaccionan con diferentes elementos que guardan relación con el trabajo como el estilo de liderazgo, la estructura organizacional, y el nivel de la interacción con el del equipo de trabajo, para que el trabajador determine cómo percibe su empleo y su ambiente

En relación a si acepta sin problemas las funciones que le asignan en su puesto de trabajo se encontró que los colaboradores indicaron estar de acuerdo el 44% y muy de acuerdo el 20% , esto representa el 64% que señala aceptar las funciones asignadas en la municipalidad.

Del total de encuestados el 34% respondieron de acuerdo y muy de acuerdo el 32%. Es decir, el 66% de los entrevistados manifestaron que sí son capaces de adaptarse a un nuevo método de trabajo sin problemas.

Del total de los encuestados el 56% está de acuerdo en relación adaptarse a nuevas situaciones en el desarrollo de su trabajo sin problemas y están muy de acuerdo el 22%, es decir la mayoría (88%) indica que puede adaptarse a nuevas situaciones laborales.

Esto se sustenta en lo indicado por Brunet (2011) quien refiere que el individuo se adapta a su entorno porque no tiene otra opción, mientras que los agentes asumen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir, el agente interactúa con su entorno y participa en la determinación del clima. de este entorno

Referente a las características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao, Huánuco, 2023

Del total de encuestados se encontró que están muy de acuerdo el 36% y están de acuerdo el 32%. Se puede indicar entonces que el 68% de los colaboradores percibe que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan acordes a los lineamientos institucionales. Estos resultados difieren de lo encontrado por Castillo (2019), quien indica que fue deficiente en un 52%, lo que muestra que hubo deficiencias en el desarrollo del proceso de convocatoria, selección y contratación de personal.

En relación a si los colaboradores de la municipalidad reciben capacitaciones acordes a las necesidades de su puesto, el 41% respondió estar en desacuerdo, y, muy en desacuerdo el 15%.,

esto significa que más de la mitad (56%) percibe que las capacitaciones no son adecuadas a su puesto laboral. Estos resultados difieren de lo encontrado por Burga y Wiese (2018) quienes señalan que existen un plan de capacitación y buenas relaciones interpersonales, con 82% a favor.

En relación la municipalidad se realiza evaluación de personal de forma oportuna. Se encontró que el 24% de los encuestados está de acuerdo y 22% está muy de acuerdo. Es decir, el 46% (menos de la mitad) percibe que la evaluación de personal es oportuna.

En líneas generales los resultados indican una gestión de recurso humanos regular. Estos resultados se sustentan en lo indicado por Vallejos (2015), quien señala que el sistema busca satisfacer todos los fines en una misma organización y la cooperación del esfuerzo humano de forma simultánea. Las organizaciones persiguen objetivos como el crecimiento, la competitividad y la productividad, mientras que las personas también tienen objetivos personales: salarios más altos, mejor calidad de vida, etc. Por esta razón, es importante que la organización elija al personal que cumpla con los requisitos y al mismo tiempo, establezca los mecanismos para cumplir con las expectativas de los recién llegados (nuevos trabajadores)

En relación a si en la municipalidad se cumplen las metas presupuestales establecidas se encontró que el 46% respondió estar de acuerdo y muy de acuerdo el 20% lo que significa que el 66% refiere que si se cumplen las metas presupuestales de la municipalidad.

De acuerdo a los resultados se puede decir que la percepción del cumplimiento de los objetivos presupuestales es buena, ya que la mayoría de los encuestados tuvo una respuesta positiva. Estos resultados se sustentan en lo indicado por Koontz y Weihrich (1999) “los objetivos y las metas son los fines que se persiguen por medio de una actividad. Representan no sólo el punto terminal de la planeación, sino que también el fin que se persigue mediante la organización, la integración de personal, la dirección y el control.

El 68% de los colaboradores indica que en la municipalidad la labor que desarrollan los trabajadores es altamente productiva. Estos resultados concuerdan con Espejo (2020) en donde el 63.6% de los trabajadores señalaron estar totalmente de acuerdo en que los resultados de su trabajo superan lo esperado por la empresa, es decir son altamente productivos. Estos resultados difieren de lo encontrado por Castillo (2019) quien señala que fue malo en un 48%, porque el personal tuvo un bajo nivel de eficiencia y eficacia durante la realización de sus labores correspondientes.

Referente a que los procesos desarrollados optimizan el uso de los recursos para el logro de las metas están de acuerdo el 49%, y muy de acuerdo el 15%, esto es 64% opina positivamente de la gestión de procesos. Esto coincide con García (2021) en donde el 80% señala que casi siempre se enfocan a la gestión de recursos.

El 37%, de los colaboradores indicó estar de acuerdo y el 34%. muy de acuerdo en relación a si los usuarios están satisfechos con la atención que brindan el personal edil. Esto significa que la gran mayoría (70%) considera que brindan una adecuada atención al usuario. Estos resultados coinciden con Burga y Wiese (2018) quienes señalan que los trabajadores brindan un adecuado servicio a los clientes internos y externos.

Los resultados muestran que la gestión por procesos en la municipalidad es buena. Esto sustenta lo señalado por Medina (2005) quien refiere que la gestión por procesos implica un cambio de paradigma y un cambio de actitud de las personas en la forma de hacer el trabajo, además posee una estructura que se dará mediante un flujo de trabajo horizontal, se lo efectúa en puestos de trabajo multifuncionales. Su importancia radica en que los resultados se alcanzan con más eficiencia cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso

En relación a si en la municipalidad se planifica la producción de los servicios públicos se encontró que del total de los encuestados estuvieron de acuerdo el 37% y muy de acuerdo el 34%, lo que resalta que la gran mayoría (71%) considera que se planifica la producción de los servicios públicos.

En relación a que los servicios que brinda a municipalidad son verificados por un ente regulador el 39% está indeciso/no opina al respecto lo que revela el desconocimiento acerca de este tema por parte de los trabajadores.

En relación a si actualmente los servicios públicos que brinda la municipalidad se encuentran en óptimas condiciones el 46% (menos de la mitad) señala que si cumple con las condiciones necesarias para el uso de los servicios públicos.

Se puede observar que la producción de servicios públicos es regular. estos resultados se sustentan en lo señalado por Jèze (2001) señala que habrá servicio público siempre que la administración satisfaga necesidades de interés general, mediante el procedimiento del servicio público, que implica un régimen jurídico especial de derecho público. Asimismo debe funcionar

de manera permanente, es decir, de manera regular y continua, para que pueda satisfacer necesidades de las comunidades por sobre los intereses de quienes los prestan

Se encontró que los colaboradores indicaron estar de acuerdo el 44% y muy de acuerdo el 20% en relación a que los sistemas de información que maneja la municipalidad están actualizados. La mayoría coincide en que los sistemas se actualizan constantemente. Esto difiere de lo encontrado por García (2021) quien señala que el 45% nunca utilizan la tecnología y el 35% son muy pocas veces para la atención al usuario.

Se encontró que en relación a si los equipos informáticos están en óptimas condiciones de funcionamiento el 41% respondió estar en desacuerdo y muy en desacuerdo el 15% lo que evidencia la necesidad de revisar las condiciones de los equipos de cómputo de la municipalidad.

VI. CONCLUSIONES

Se describió las características del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2023. En base a los resultados resalta la alta percepción de falta de equidad salarial acorde al trabajo realizado por parte de los trabajadores, asimismo, la tercera parte de los trabajadores percibe que no cuenta con estabilidad laboral y beneficios sociales; por otro lado, más de la mitad indica que no tiene una carga laboral acorde a su puesto laboral. Lo que significa que la valoración del desempeño laboral es regular, por se debe mejorar, esto lleva a elaborar una propuesta de mejora

Se identificó las características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023 en donde más de la mitad de los trabajadores refieren que no reciben capacitaciones según necesidades de cada puesto laboral, menos de la mitad considera que se evalúa al personal de forma oportuna y desconocen si existe verificación del ente regulador. así mismo los servicios que Brinda la municipalidad no se encuentran en condiciones óptimas. Por último, más de la mitad señalan que los Equipos informáticos no están en óptimas condiciones. Claramente se percibe con estos resultados una gestión sostenible regular en donde existe la necesidad de impulsar una gestión sostenible mejorando la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía con un control de gestión adecuado y mejorando la administración de los recursos internos de la municipalidad.

En este mismo sentido, se elaboró la propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad de Chinchao-Huánuco, 2023 en donde a lo largo del desarrollo de la investigación se encontró que existe una problemática en cuanto al desempeño laboral por lo que se tiene implementar planes para lograr la nivelación salarial, desarrollo y capacitación de los trabajadores y con respecto a la gestión sostenible se propone la implementación de un plan de saneamiento y mantenimiento de los servicios públicos, así como de los equipos informáticos de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general se recomienda implementar la propuesta de mejora expuesta a fin de lograr mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chinchao, Huánuco en aras de lograr una gestión sostenible a largo plazo que beneficie a la población del distrito.

En relación al primer objetivo específico una de las consideraciones que se debe tener en cuenta es atender de manera urgente a las condiciones laborales de los trabajadores (salarios adecuados, horarios definidos, entre otros) de la municipalidad ya que funcionan como motivadores extrínsecos para lograr un buen desempeño laboral.

Otra recomendación tiene que ver con priorizar la satisfacción laboral, ya que todo trabajador requiere de reconocimiento, sentirse seguro en su ambiente laboral cuidando las condiciones de seguridad ocupacional, pausas activas con la finalidad de aminorar los efectos del stress generado por la carga laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico se debe considerar que un elemento clave para el logro de una gestión sostenible son los recursos humanos (el personal) por lo cual se debe tener especial cuidado en el cumplimiento de las políticas de reclutamiento y selección del personal que nos permitan contar con el talento humano que reúna las competencias necesarias para su puesto de trabajo lo que redundará en el cumplimiento de las metas de la entidad, aumento de la productividad y una mejora de la satisfacción del usuario final (ciudadano).

En relación al tercer objetivo específico se recomienda la aplicación de la Propuesta de mejora desarrollada líneas abajo.

Propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad de Chinchao-Huánuco, 2023

1. Datos generales

Nombre o razón social: Municipalidad Distrital de Chinchao.

Dirección: AV. DOS DE ENERO S/N PLAZA DE ARMAS ACOMAYO - Huánuco - Huánuco - Chinchao - Perú

Nombre del representante: Adain Atavillos Clemente (alcalde)

Historia:

La palabra Chinchao deriva del quechua CHINCHAY, que traducido al español significa TIGRILLO. Es muy probable que se haya nombrado así a este distrito debido a la existencia del mencionado felino, o debido a que los habitantes lo adoraban en esta parte del país. Chinchao se remonta a 1536 formando parte de la provincia asignada por Francisco Pizarro a Nicolás de Rivera “El mozo “. También aparece en el registro de las visitas de Ortiz Zúñiga en 1,562. La Ley S/N que creó el distrito de Chinchao con fecha 02 enero del 1857, le asignó como capital el pueblo de Chinchao, pero este fue absorbido por las chacras de su entorno, y las autoridades fijaron su residencia en Acomayo, que era la única población del distrito que ofrecía las comodidades pertinentes y de facto, convirtiéndose en la capital del distrito. El Distrito de Chinchao está ubicado en la Región Huánuco a 2,200 m.s.n.m a una distancia a la capital distrital que es Acomayo aprox. 40 km de la ciudad de Huánuco. Es considerado como la portada de la Amazonía Peruana. Comparte zona de selva y sierra. Su fiesta patronal se celebra el 29 de junio en honor al apóstol San Pedro.

2. Misión

Lograr que la comunidad de Chinchao, desarrolle un modelo de comunidad responsable socialmente, con autoridades y población identificada con los grandes ideales de desarrollo.

3. Visión

Ser el distrito líder en desarrollo económico y social en la Región Huánuco y a nivel nacional.

4. Objetivos Estratégicos

Ampliar la cobertura de servicios básicos en beneficio de la población del distrito de Chinchao.

Reducir los Índices de Inseguridad Ciudadana en el Distrito de Chinchao.

Mejorar el Acceso a los servicios de salud en el distrito de Chinchao.

Fortalecer la Gestión Institucional de la municipalidad distrital de Chinchao

5. Servicios

Mesa de partes

Matrimonio civil

Libro de reclamaciones

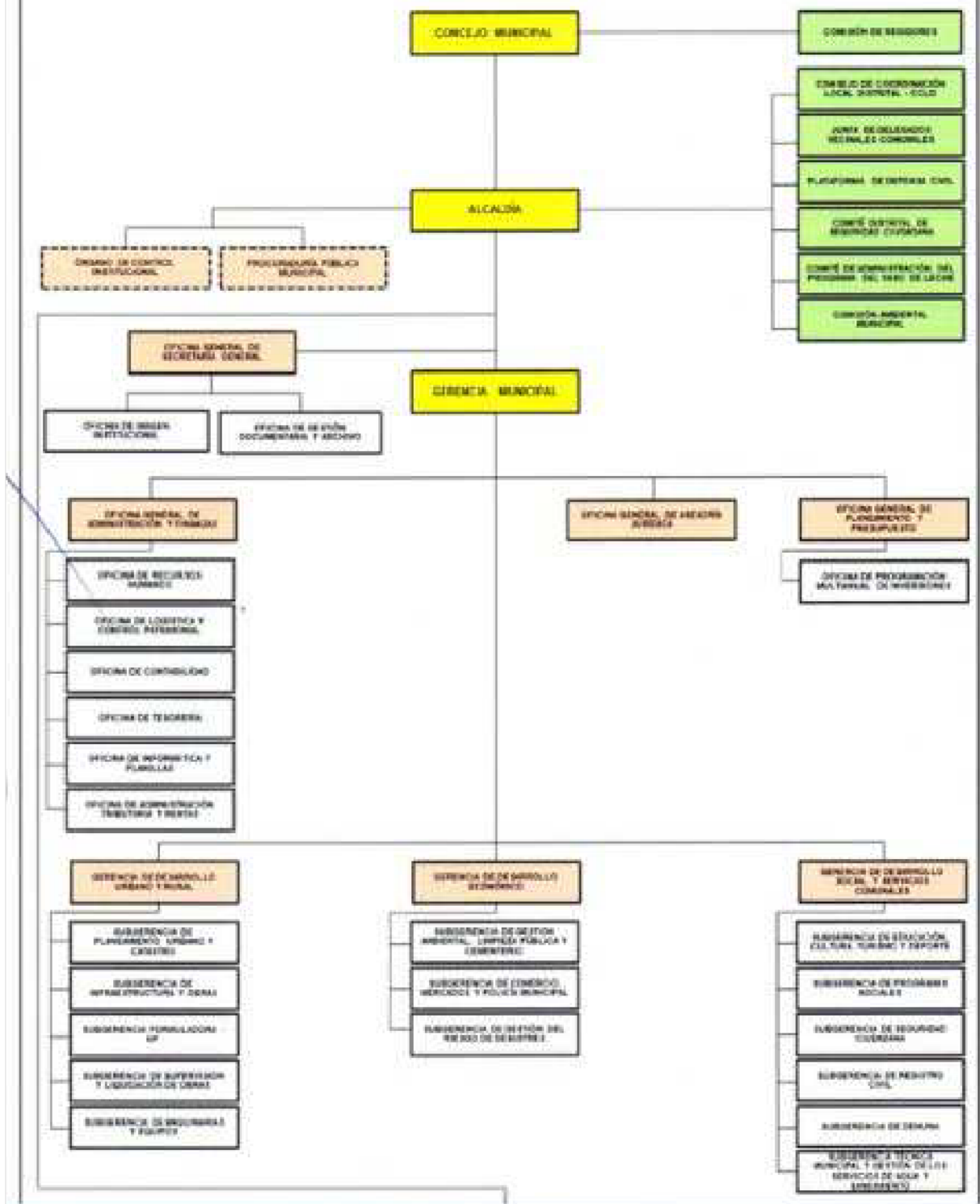
Denuncia de actos de corrupción

Transparencia

Bolsa de trabajo

6. Organigrama

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO - 2022



7. Descripción de funciones

Alcaldía

La alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local y está liderada por el alcalde quien es el representante legal de la Municipalidad y además es su máxima autoridad administrativa. Desarrolla funciones de carácter ejecutivo a través de la emisión de decretos y resoluciones, las cuales deben mantener sujeción a las Leyes.

La Gerencia Municipal

Es el órgano de dirección que se encarga de liderar la gestión administrativa de la Municipalidad, entre sus principales funciones están la de orientar las acciones de la entidad en correspondencia a los Objetivos Institucionales y Territoriales, contenidas en el Plan de Desarrollo Concertado y Plan Estratégico Municipal; tiene bajo su responsabilidad la ejecución, supervisión, coordinación y mando de los Órganos de Apoyo, de Asesoramiento y de Línea; todas estas atribuciones están indicadas en el artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades. La gerencia municipal la asume un funcionario público el cual es designado y removido de forma libre y debe contar con título profesional asumiendo la categoría de Gerente.

Órgano de Control Institucional

Es el órgano que se encarga de realizar el control gubernamental en la municipalidad, para la correcta y transparente gestión de sus recursos y bienes, vigila la legalidad y eficiencia de los actos y operaciones de la municipalidad, de igual forma, la consecución de resultados, a través de la ejecución de control (simultáneo y posterior), de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y las normativas aprobadas por la Contraloría General de la República.

Procuraduría Pública Municipal

Es un organismo especializado, cuya responsabilidad consiste en realizar la defensa jurídica de los intereses del Estado y está ligado administrativa y funcionalmente a la Procuraduría General del Estado.

Oficina General de Asesoría Jurídica

Es el órgano de asesoramiento en materia jurídica de la Municipalidad, encargado de la

interpretación y correcta aplicación de la legislación vigente y de ejercer la función conciliadora. Depende funcional y jerárquicamente de la Gerencia Municipal.

Oficina General de Planeamiento de Presupuesto

Es el órgano encargado de programar, dirigir, ejecutar y evaluar las actividades de los sistemas administrativos de planeamiento, presupuesto, racionalización, inversión, modernización y estadística. Depende funcional y jerárquicamente del Gerente Municipal. Otros que estén dentro de su competencia.

Oficina General de Secretaría General

Es un órgano de apoyo que se encarga de brindar apoyo administrativo a los órganos de la alta dirección, así como a los órganos consultivos, de coordinar con los órganos de asesoramiento, de apoyo y línea; asimismo, está a cargo del trámite documentario, archivo general y de imagen institucional de la Municipalidad. Depende funcional y jerárquicamente del Alcalde.

Oficina General de Administración y Finanzas

Es el órgano de apoyo encargado de dirigir, evaluar y controlar la adecuada administración de la gestión de los recursos humanos, provisión de bienes, servicios y obras, económicos, contables y financieros, a través de los sistemas administrativos de recursos humanos, abastecimiento, contabilidad y tesorería, de acuerdo con la normatividad vigente. Depende funcional y jerárquicamente de la Gerencia Municipal,

Gerencia de Desarrollo Urbano rural

Es el órgano de línea encargado de planear, organizar, dirigir, controlar y supervisar la fase de ejecución del ciclo de inversión de obras públicas, así como el control y supervisión de edificaciones privadas, planeamiento urbano y catastro, ornato público, acondicionamiento territorial y mantenimiento de la infraestructura vial. Depende funcional y jerárquicamente de la Gerencia Municipal.

Gerencia de Desarrollo Económico

Es el órgano de línea, encargado de planificar, organizar, ejecutar, dirigir y controlar, las actividades que fomentan y promueven el desarrollo económico y empresarial del distrito a través de la formulación, ejecución y control de políticas y planes de desarrollo empresarial y productivo en la industria, comercio y exportaciones, buscando la integración y reactivación de los sectores productivos e impulsando la inversión privada. Depende funcional y jerárquicamente de la Gerencia Municipal

Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Comunes

Es el órgano de línea encargado de promover, organizar, dirigir, normar y controlar el cumplimiento de las actividades relacionadas con los servicios públicos, así como fomentar y promover la participación ciudadana y el desarrollo humano de las niñas, niños, adolescentes, madres, adultos mayores y personas con alguna discapacidad en actividades culturales, educativas, recreacionales, deportivas, turísticas entre otras, con participación directa de la población, así como evaluar el funcionamiento de los programas sociales otorgados por el Gobierno Central.

8. Diagnóstico General

| | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|---|--|--|
| ANÁLISIS FODA | <ul style="list-style-type: none"> • O1 Cooperación técnica internacional para el desarrollo de proyectos sostenibles • O2 Expansión progresiva de la tecnología de información • O3 Aumento de la población del distrito. | <p>A1. Centralización del gobierno, A2. Inseguridad ciudadana A3. Falta de atención hacia centros poblados alejados</p> |
| FORTALEZAS | ESTRATEGIAS FO | ESTRATEGIAS FA |
| <ul style="list-style-type: none"> • F1 Cuenta con una rica biodiversidad y amplios recursos forestales • F2 Centros poblados debidamente organizados y estructurados. • F3 Marco normativo establecido para lograr desarrollo social. | <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas entre el municipio y organismos internacionales para la capacitación de los pobladores en manejo de técnicas y tecnologías que mejoren la producción de alimentos y uso sostenible de recursos forestales (F1, F2, O1.O2) • Impulsar las bolsas de trabajo y oportunidades laborales para los jóvenes del distrito (F3, O3) | <ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la participación ciudadana en las sesiones del consejo con reuniones previas en los centros comunales para organización de estrategias de seguridad y protección de la población, y la presentación de los líderes de los centros poblados (F2, A2, A3) • Ejecutar un plan de visitas a los centros poblados alejados para conocer sus necesidades prioritarias(F3,A3) |
| DEBILIDADES | ESTRATEGIAS DO | ESTRATEGIAS DA |
| <ul style="list-style-type: none"> • D1 Bajo nivel educativo de sus pobladores • D2 Falta de presencia del | <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la mejora del nivel educativo de los pobladores a través de la cooperación técnica internacional a través de becas de estudios, | <ul style="list-style-type: none"> • A través de la participación ciudadana en las sesiones del consejo municipal se |

| | | |
|---|---|---|
| <p>gobierno central.</p> <ul style="list-style-type: none"> • D3. Deficiente atención a nivel salud y educación. • D4. Niveles de apoyo deficiente a nivel financiero a los rubros: agropecuario, artesanal | <p>subvención de proyectos (D1, O1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un diagnóstico dirigido especialmente a conocer los indicadores en salud y educación para proponer proyectos y solicitar presupuesto al gobierno central. (D3, O1, O3) | <p>puede impulsar proyectos de desarrollo social que generen trabajo y recursos a la comuna(D2, A1)</p> |
|---|---|---|

9. Problemas

| Variable | Indicadores | Problema | Causas del problema |
|--------------------------|--------------------------|---|--|
| Desempeño laboral | Salario | El 39 % de los encuestados señala que no recibe un salario acorde con las actividades que realiza | El personal que ingresa a trabajar a menudo es rotado del área en donde fue inicialmente contratado. |
| | Seguridad laboral | El 37% indica que no cuenta con estabilidad laboral y beneficios sociales | Gran parte de los trabajadores está contratado como terceros (locación de servicios) a pesar que muchos cuentan con años trabajando en la municipalidad |

| | | | |
|---------------------------|--|---|---|
| | Carga laboral | El 42 % indica que no tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo. | Exigencia de los jefes de las áreas orgánicas de cumplimiento de diversas labores incluso ajenas a la naturaleza del puesto de trabajo |
| Gestión sostenible | Capacitación | El 56 % indican que no reciben capacitaciones acordes a las necesidades de su puesto laboral | Debido a la rotación de los trabajadores muchos requieren de actualización en temas relacionados con el manejo de programas informáticos como SIGA, SIAF entre otros. |
| | Evaluación | El 42% señala que no se evalúa de forma oportuna al personal | Las evaluaciones de personal se dan solo cuando hay necesidad de contratación. |
| | Equipamiento Informático | 56% señala que los Equipos informáticos no están en óptimas condiciones | Existen equipos informáticos sin reparar y áreas que no cuentan con el número adecuado según su personal. |
| | Condiciones de los servicios públicos | 42% indica que los servicios que Brinda la municipalidad no se encuentran en condiciones optimas. | Falta de mantenimiento de los servicios públicos a cargo de la municipalidad (parques, piscinas, entre otros) |

10. Establecimiento de soluciones

| Variable | Indicadores | Problema | Acciones de mejora |
|--------------------------|--------------------------|---|--|
| Desempeño Laboral | salario | El 39 % de los encuestados señala que no recibe un salario acorde con las actividades que realiza | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y/o reestructuración del CAP de acuerdo a las necesidades actuales. (sinceramiento a fin de tener menos puestos por terceros) - Actualización MOF, ROF y reglamento interno - Actualización de políticas salariales, incentivos y beneficios sociales - Se debe incidir en el cumplimiento del MOF y ROF. |
| | Seguridad Laboral | El 37% indica que no cuenta con estabilidad laboral y beneficios sociales | |

| | | | |
|---------------------------|--|---|--|
| | Carga laboral | El 42 % indica que no tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo. | |
| Variable | Indicadores | Problema | Acciones de mejora |
| Gestión sostenible | Capacitación | El 56 % indican que no reciben capacitaciones acordes a las necesidades de su puesto laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico y evaluación de desempeño de las competencias(conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores - Elaboración y ejecución del Plan de Capacitaciones |
| | Evaluación | El 42% señala que no se evalúa de forma oportuna al personal | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de los resultados de las capacitaciones. - Elaboración de Cronograma de evaluación por áreas. |
| | Equipamiento Informático | 56% señala que los Equipos informáticos no están en óptimas condiciones | <ul style="list-style-type: none"> - Reparación De equipos que requieran cambio de repuesto. - Adquisición de laptops para áreas clave de la municipalidad |
| | Condiciones de los servicios públicos | 42% indica que los servicios que Brinda la municipalidad no se encuentran en condiciones óptimas. | <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción a los usuarios de los servicios públicos. - Diagnóstico situacional de los servicios públicos. - Planificación y ejecución de mejoras de saneamiento de los servicios. |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *“Horas inusuales de trabajo y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de pilotos marítimos europeos”*. Editorial: J. Labor.
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arévalo, E. & Ramírez, F. (2019) *“Gestión del Talento Humano y Calidad del Servicio en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2018”*
- Bizneo H, (2018) *“Tecnologías de vanguardia en la gestión de recursos humanos”* Barcelona, España. Editorial del Fondo Europeo de Desarrollo Regional.
- Bracho, C. (2006). *“Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior”*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas. Venezuela.
- Brunet, L. (2011). *“El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnósticos y Consecuencias”*. México: Trillas.
- Castillo, A., (2019) *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019”*
- Cortese, A. (2010). *“Inteligencia Emocional”*. Recuperado de www.inteligencia-emocional.org
- Chiavenato, I. (2009). *“Comportamiento Organizacional”*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *“Gestión de Talento Humano”*. Octava Edición. Editorial Mc Graw-Hill.
- Chisaguano, T., (2017), en su tesis titulado: *“La calidad del servicio público en el Ecuador: caso Centro de Atención Universal del IESS del Distrito Metropolitano de Quito 2014 – 2016”*, sustento la tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública, en el Instituto de Altos Estudios Nacionales – Ecuador.
- Gálvez, M., (2018) *“Gestión de recursos humanos por competencias y desempeño administrativo en el Gobierno Regional - Ancash, 2017”*.

- Hernández, R. (2014), “Metodología de la Investigación”. 6ta. Edición. Ciudad de México. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Iana, D (2018) “¿Conoces cuál es la importancia de establecer normas en una empresa?” Barquisimeto, Venezuela. Editorial Balor.
- Koontz, H. C y otros, (1988), “Administración”, Ed Me Graw Hill.
- López, Díaz, Segredo & Pomares (2017) realizaron un estudio respecto de la “*Valoración de los recursos humanos en escenario de los hospitales de Cuba*”.
- Medina, R., (2018) “*Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2018*”.
- Morillo, S. (2006). “*Satisfacción Laboral, Descripción Teórica de sus Determinantes*”. México, McGraw-Hill Interamericana.
- Nalbandian. J., (2002). “*Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*”. 4a. ed. México. McGraw-Hill.
- Novak, D (2005) “*Llevando a tu Equipo Contigo*”. Distrito Federal, México Editorial: Gestión 2000.
- Ocalio, G. (2019) “*La Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicios al Ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco - Periodo 2019*”.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2021) “Decreto Supremo 008-2021-PCM”. Diario Oficial El Peruano.
- Rodríguez, L., & Santofimio, A., (2016) “*Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*”. Universidad Libre de Colombia. Facultad: Educación.
- Sikula, A. (1992). “*Administración de Personal*”. Trillas

- Torres, O., & Yamaly, F. (2016) "*Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016*".
- Valbuena, M, & Morillo, R, & Salas, D (2006). "*Sistema de valores en las organizaciones*". Maracaibo, Venezuela. Vol. 12, Editorial de la Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- Vargas, M. Jaraba, B. Romero, L. (2005) "*Competencias laborales y la formación universitaria*". Barranquilla, Colombia. Editorial de la Universidad del Norte.
- Wright, T. y Bonett, D. (2007) "*La satisfacción laboral y el bienestar psicológico como no aditivo predictores de la rotación en el lugar de trabajo*". México D. F Diario de gestión.
- Wright, B.E. y Davis, B.S. (2003). "*Satisfacción laboral en el sector público: el papel del entorno laboral*", Revista americana de Administración.
- Arrieta Fuentes, J. (2021). Propuesta de mejora de gestion logistica como factor relevante para sostenibilidad de los emprendimientos en las Mypes del sector comercio, rubro ferreteria del distrito Rupa Rupa, provincia Leoncio Prado, Huanuco 2021. Huánuco: Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo: Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Cárdenas, J. L., & Bardales, J. (julio- diciembre de 2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Ciencia latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Cuba Diaz, E., & Cuba Diaz, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 342-357. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>

Espejo Arrieta, G. (2020). La Motivación y el desempeño laboral, en la empresa: Belén Motors, Huánuco,2020. Huánuco: Universidad Los Angeles de Chimbote.

García, C. (2021). Atención Al Cliente Como Factor Relevante Para La Sostenibilidad De Los Emprendimientos En Las Mypes Del Sector Comercio, Rubro Venta De Combustible, Yarinacocha, Ucayali 2021. Yarinacocha: Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

Muriel Paez, M. H. (2018). Importancia de la gestión sostenible en las empresas del siglo XI. Revista mktDescubre - ESPOCH FADE, 94-103.

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

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|--|
| <p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es el desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023? - ¿Cuáles son las características de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023? - ¿Cuál es la propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023? | <p>Objetivo General.</p> <p>Determinar el desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>OE1. Describir las características del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023.</p> <p>OE2. Identificar las características de la gestión sostenible en la Municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023.</p> <p>OE3. Elaborar la propuesta del desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao – Huánuco, 2023.</p> | <p>El presente trabajo de investigación “<i>Desempeño Laboral Para la mejora de la Gestión sostenible en la Municipalidad Distrital de Chinchao-Huánuco, 2022</i> no plantea hipótesis</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2016). Indica que “No, no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio”</p> | <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>GESTIÓN SOSTENIBLE</p> | <p>Tipo: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño. Transversal-No Experimental.</p> <p>Población. 41 colaboradores</p> <p>Muestra. Muestra Censal: 41 Colaboradores.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario Estructurado.</p> |

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

La siguiente encuesta tiene como objetivo: Obtener información acerca del desempeño laboral para mejorar la gestión sostenible en la Municipalidad de Chinchao- Huanuco

Instrucciones:

Estimado colaborador, la información que usted brindará será útil e importante para el Desarrollo del presente estudio con la finalidad de recopilar información de forma confidencial, la cual se utilizará solo con fines académicos,

Usted deberá responder de acuerdo a la escala brindada, de antemano le agradezco su participación.

Escala:

- Muy en desacuerdo 1
- En desacuerdo 2
- No sabe, no opina 3
- De acuerdo 4
- Muy de acuerdo 5

| VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Condiciones de trabajo | | | | | |
| La municipalidad le proporciona uniforme y útiles para el Desarrollo de su trabajo | | | | | |
| El entorno de trabajo (iluminación , ventilación) es favorable para el Desarrollo de su trabajo. | | | | | |
| El salario que recibe está acorde con las actividades que realiza. | | | | | |
| En la municipalidad se cumple con el horario laboral establecido. | | | | | |
| Condiciones personales | | | | | |
| Usted cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto de trabajo | | | | | |
| Su experiencia laboral es adecuada y acorde con el puesto que desempeña | | | | | |
| Su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas. | | | | | |
| Satisfacción laboral | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| En la municipalidad, reconocen su buen desempeño en el trabajo. | | | | | |
| En la municipalidad usted cuenta con una estabilidad laboral y beneficios sociales. | | | | | |
| Usted tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo. | | | | | |
| Clima Organizacional | | | | | |
| Usted se siente identificado con la institución | | | | | |
| Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| Se mantiene el liderazgo dentro de todas las áreas de la institución | | | | | |
| En la municipalidad existen oportunidades para su Desarrollo personal | | | | | |
| Adaptabilidad al puesto | | | | | |
| Usted acepta sin problemas las funciones que le asignan en su puesto de trabajo. | | | | | |
| Usted es capaz de adaptarse a un nuevo método de trabajo sin problemas | | | | | |
| Usted puede adaptarse a nuevas situaciones en el Desarrollo de su trabajo sin problemas | | | | | |
| VARIABLE: GESTIÓN SOSTENIBLE | | | | | |
| Recursos Humanos | | | | | |
| Los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan acordes a los lineamientos institucionales | | | | | |
| Los colaboradores de la municipalidad reciben capacitaciones acorde a las necesidades de su puesto | | | | | |
| En la municipalidad se realiza evaluación de personal de forma oportuna. | | | | | |
| Objetivos organizacionales | | | | | |
| En la municipalidad se cumplen las metas presupuestales establecidas. | | | | | |
| Gestión por procesos | | | | | |
| En la municipalidad la labor que desarrollan los trabajadores es altamente productiva | | | | | |
| Los procesos desarrollados optimizan el uso de los recursos para el logro de las metas. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Los usuarios estan satisfechos con la atención que brindan el personal edil. | | | | | |
| Producción de servicios públicos | | | | | |
| En la municipalidad se planifica la producción de los servicios públicos | | | | | |
| Los servicios que Brinda a municipalidad son verificados por un ente regulador | | | | | |
| Actualmente los servicios públicos que Brinda la municipalidad se encuentran en óptimas las condiciones | | | | | |
| Tecnologica | | | | | |
| Los sistemas de información que maneja la municipalidad están actualizados | | | | | |
| Los equipos informáticos estan en óptimas condiciones de funcionamiento. | | | | | |

Anexo 3: Validez del instrumento

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Claudio Pérez, José Luis

N° DNI / CE: 22520222

Edad: 35

Teléfono/ Celular :

Email: jclaudio20@hotmail.com

Título profesional: Licenciado en administración

Grado académico: Maestría X

Especialidad: Gestión de proyectos

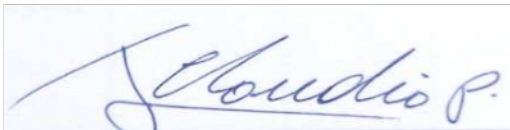
Institución que labora: Universidad de Huánuco.

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023.

Autor(es): Adriano Justo Abad Primitivo.

Programa académico: Administración



Firma

Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

/Magister / Doctor: Claudio Pérez, José Luis

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

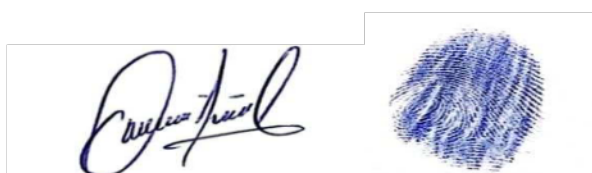
Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo:

Adriano Justo Abad Primitivo estudiante / egresado 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: “Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023” 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,



FIRMA

DNI del estudiante: 45936357

FICHA DE VALIDACIÓN*

TÍTULO: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023

| Variable 1: Desempeño laboral | | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
|---|--|-------------------|------------------|--------------------|------------------|-----------------|------------------|----------------------|
| Dimensión 1: Condiciones de trabajo | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| 1 | La municipalidad le proporciona uniforme y útiles para el Desarrollo de su trabajo | X | | x | | X | | |
| 2 | El entorno de trabajo (iluminación , ventilación)es favorable para el Desarrollo de su trabajo | X | | x | | X | | |
| 3 | El salario que recibe está acorde con las actividades que realiza | X | | x | | X | | |
| 4 | En la municipalidad se cumple con el horario laboral establecido. | X | | x | | X | | |
| Dimensión 2: Condiciones personales | | | | | | | | |
| 1 | Usted cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto de trabajo | X | | x | | X | | |
| 2 | Su experiencia laboral es adecuada y acorde con el puesto que desempeña | X | | x | | X | | |
| 3 | Su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas | X | | x | | X | | |
| Dimensión 3: Satisfacción laboral | | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad, reconocen su buen desempeño en el trabajo | X | | x | | X | | |
| 2 | En la municipalidad usted cuenta con una estabilidad laboral y beneficios sociales | X | | x | | X | | |
| 3 | Usted tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo | X | | x | | X | | |
| Dimensión 4: Clima Organizacional | | | | | | | | |
| 1 | Usted se siente identificado con la institución | X | | x | | X | | |
| 2 | Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo | X | | x | | X | | |
| 3 | Se mantiene el liderazgo dentro de todas las áreas de la institución | X | | x | | X | | |
| 4 | En la municipalidad existen oportunidades para su Desarrollo personal | X | | x | | X | | |
| Dimensión 5: Adaptabilidad al puesto | | | | | | | | |
| 1 | Usted acepta sin problemas las funciones que le asignan en su puesto de trabajo | X | | x | | X | | |
| 2 | Usted es capaz de adaptarse a un nuevo método de trabajo sin problemas | X | | x | | X | | |
| 3 | Usted puede adaptarse a nuevas situaciones en el Desarrollo de su trabajo sin problemas | X | | x | | X | | |
| Variable 2: Gestión sostenible | | X | | x | | X | | |
| Dimensión 1: recursos humanos | | | | | | | | |
| 1 | Los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan | X | | x | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | acordes a los lineamientos institucionales | | | | | | |
| 2 | Los colaboradores de la municipalidad reciben capacitaciones acorde a las necesidades de su puesto laboral | X | | x | | X | |
| 3 | En la municipalidad se realiza evaluación de personal de forma oportuna | X | | x | | X | |
| | Dimensión 2: Objetivos organizacionales | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad se cumplen las metas presupuestales establecidas | X | | x | | X | |
| | Dimensión 3: Gestion por procesos | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad la labor que desarrollan los trabajadores es altamente productiva | X | | x | | X | |
| 2 | Los procesos desarrollados optimizan el uso de los recursos para el logro de las metas | X | | x | | X | |
| 3 | Los usuarios estan satisfechos con la atención que brindan el personal edil. | X | | x | | X | |
| | Dimensión 4: Producción de servicios públicos | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad se planifica la producción de los servicios públicos | X | | x | | X | |
| 2 | Los servicios que Brinda a municipalidad son verificados por un ente regulador | X | | x | | X | |
| 3 | Actualmente los servicios públicos que Brinda la municipalidad se encuentran en óptimas las condiciones | X | | x | | X | |
| | Dimensión 5: Tecnológica | | | | | | |
| 1 | Los sistemas de información que maneja la municipalidad están actualizados | X | | x | | X | |
| 2 | Los equipos informáticos estan en óptimas condiciones de funcionamiento | X | | x | | X | |

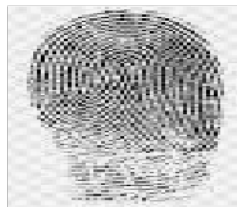
Recomendaciones: El instrumento es aplicable

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

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Claudio Pérez, José Luis. DNI 22520222



FIRMA



HUELLA

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Rafael P. Martel Bustamante

N° DNI / CE: 22423351

Edad: 49

Teléfono/ Celular :

Email: martelrafael@hotmail.com

Título profesional: Licenciado en administración

Grado académico: Maestría X

Especialidad: Gestión y negocios

Institución que labora: Universidad de Huánuco.

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023.

Autor(es): Adriano Justo Abad Primitivo.

Programa académico: Administración

Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

/Magister / Doctor: Rafael P. Martel Bustamante

Presente.-

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: Adriano Justo Abad Primitivo estudiante / egresado 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: “Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023” 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

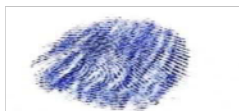
Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



FIRMA

DNI del estudiante: 45936357



FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2022

| Variable 1: Desempeño laboral | | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
|---|--|-------------------|------------------|--------------------|------------------|-----------------|------------------|----------------------|
| Dimensión 1: Condiciones de trabajo | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| 1 | La municipalidad le proporciona uniforme y útiles para el Desarrollo de su trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | El entorno de trabajo (iluminación , ventilación)es favorable para el Desarrollo de su trabajo | x | | x | | x | | |
| 3 | El salario que recibe está acorde con las actividades que realiza | x | | x | | x | | |
| 4 | En la municipalidad se cumple con el horario laboral establecido. | x | | x | | x | | |
| Dimensión 2: Condiciones personales | | | | | | | | |
| 1 | Usted cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto de trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | Su experiencia laboral es adecuada y acorde con el puesto que desempeña | x | | x | | x | | |
| 3 | Su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas | x | | x | | x | | |
| Dimensión 3: Satisfacción laboral | | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad, reconocen su buen desempeño en el trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | En la municipalidad usted cuenta con una estabilidad laboral y beneficios sociales | x | | x | | x | | |
| 3 | Usted tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo | x | | x | | x | | |
| Dimensión 4: Clima Organizacional | | | | | | | | |
| 1 | Usted se siente identificado con la institución | x | | x | | x | | |
| 2 | Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo | x | | x | | x | | |
| 3 | Se mantiene el liderazgo dentro de todas las áreas de la institución | x | | x | | x | | |
| 4 | En la municipalidad existen oportunidades para su Desarrollo personal | x | | x | | x | | |
| Dimensión 5: Adaptabilidad al puesto | | | | | | | | |
| 1 | Usted acepta sin problemas las funciones que le asignan en su puesto de trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | Usted es capaz de adaptarse a un nuevo método de trabajo sin problemas | x | | x | | x | | |
| 3 | Usted puede adaptarse a nuevas situaciones en el Desarrollo de su trabajo sin problemas | x | | x | | x | | |
| Variable 2: Gestión sostenible | | x | | x | | x | | |
| Dimensión 1: recursos humanos | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | Los procesos de reclutamiento y selección se desarrollan acordes a los lineamientos institucionales | x | | x | | x | | |
| 2 | Los colaboradores de la municipalidad reciben capacitaciones acorde a las necesidades de su puesto laboral | x | | x | | x | | |
| 3 | En la municipalidad se realiza evaluación de personal de forma oportuna | x | | x | | x | | |
| Dimensión 2: Objetivos organizacionales | | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad se cumplen las metas presupuestales establecidas | x | | x | | x | | |
| Dimensión 3: Gestion por procesos | | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad la labor que desarrollan los trabajadores es altamente productiva | x | | x | | x | | |
| 2 | Los procesos desarrollados optimizan el uso de los recursos para el logro de las metas | x | | x | | x | | |
| 3 | Los usuarios están satisfechos con la atención que brindan el personal edil. | x | | x | | x | | |
| Dimensión 4: Producción de servicios públicos | | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad se planifica la producción de los servicios públicos | x | | x | | x | | |
| 2 | Los servicios que brinda a municipalidad son verificados por un ente regulador | x | | x | | x | | |
| 3 | Actualmente los servicios públicos que brinda la municipalidad se encuentran en óptimas las condiciones | x | | x | | x | | |
| Dimensión 5: Tecnológica | | | | | | | | |
| 1 | Los sistemas de información que maneja la municipalidad están actualizados | x | | x | | x | | |
| 2 | Los equipos informáticos están en óptimas condiciones de funcionamiento | x | | Z | | x | | |

Recomendaciones: El instrumento es aplicable
 Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Rafael P. Martel Bustamante. DNI 22423351

FIRMA



HUELLA

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos: Lizbeth Giovanna Ralli Magipo

DNI N° 40311682

Edad: 44

Teléfono Celular : 940408817

Email: Lrallim@uladech.edu.pe

Título profesional: Licenciado en administración

Grado académico: Maestría X

Especialidad: administración de negocios

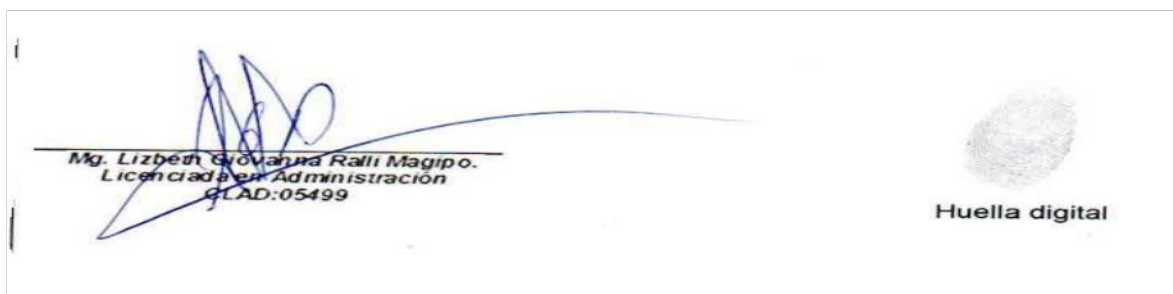
Institución que labora: Universidad de Cañete

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023.

Autor(es): Adriano Justo Abad Primitivo.

Programa académico: Administración



CARTA DE PRESENTACIÓN

/Magister / doctor Lizbeth Giovanna Ralli Magipo

Presente.-

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:

Adriano Justo Abad Primitivo estudiante / egresado 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: “Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao- Huánuco, año 2023” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

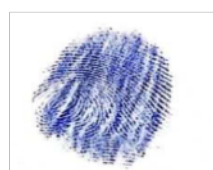
- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

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



FIRMA

DNI del estudiante: 4593635



huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN*

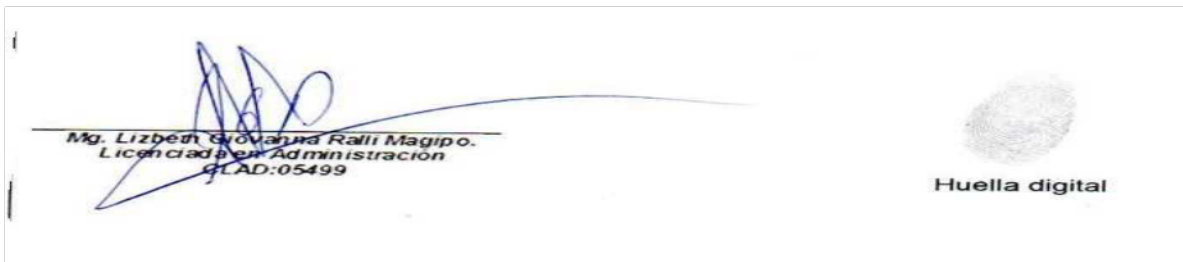
TÍTULO: Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao-Huánuco, año 2023

| | Variable 1: Desempeño laboral | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
|---|--|-------------------|------------------|--------------------|------------------|-----------------|------------------|----------------------|
| | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| | Dimensión 1: Condiciones de trabajo | | | | | | | |
| 1 | La municipalidad le proporciona uniforme y útiles para el Desarrollo de su trabajo | X | | x | | x | | |
| 2 | El entorno de trabajo (iluminación , ventilación)es favorable para el Desarrollo de su trabajo | X | | x | | x | | |
| 3 | El salario que recibe está acorde con las actividades que realiza | X | | x | | x | | |
| 4 | En la municipalidad se cumple conel horario laboral establecido. | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 2: Condiciones personales | | | | | | | |
| 1 | Usted cuenta con los conocimientos suficientes para su puesto de trabajo | X | | x | | x | | |
| 2 | Su experiencia laboral es adecuada y acorde con el puesto que desempeña | X | | x | | x | | |
| 3 | Su estado de salud le permite desarrollar su trabajo sin problemas | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 3:Satisfacción laboral | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad, reconocen su buen desempeño en el trabajo | X | | x | | x | | |
| 2 | En la municipalidad usted cuenta con una estabilidad laboral y beneficios sociales | X | | x | | x | | |
| 3 | Usted tiene una carga laboral acorde con su puesto de trabajo | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 4: Clima Organizacional | | | | | | | |
| 1 | Usted se siente identificado con la institución | X | | x | | x | | |
| 2 | Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo | X | | x | | x | | |
| 3 | Se mantiene el liderazgo dentro de todas las áreas de la institución | X | | x | | x | | |
| 4 | En la municipalidad existen oportunidades para su Desarrollo personal | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 5: Adaptabilidad al puesto | | | | | | | |
| 1 | Usted acepta sin problemas las funciones que le asignan en su puesto de trabajo | X | | x | | x | | |
| 2 | Usted es capaz de adaptarse a un nuevo método de trabajo sin problemas | X | | x | | x | | |
| 3 | Usted puede adaptarse a nuevas situaciones en el Desarrollo de su trabajo sin problemas | X | | x | | x | | |
| | Variable 2: Gestión sostenible | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 1: recursos humanos | | | | | | | |
| 1 | Los procesos de reclutamiento y selección | X | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | se desarrollan acordes a los lineamientos institucionales | | | | | | | |
| 2 | Los colaboradores de la municipalidad reciben capacitaciones acorde a las necesidades de su puesto laboral | X | | x | | x | | |
| 3 | En la municipalidad se realiza evaluación de personal de forma oportuna | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 2:Objetivos organizacionales | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad se cumplen las metas presupuestales establecidas | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 3: Gestion por procesos | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad la labor que desarrollan los trabajadores es altamente productiva | X | | x | | x | | |
| 2 | Los procesos desarrollados optimizan el uso de los recursos para el logro de las metas | X | | x | | x | | |
| 3 | Los usuarios estan satisfechos con la atención que brindan el personal edil. | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 4: Producción de servicios públicos | | | | | | | |
| 1 | En la municipalidad se planifica la producción de los servicios públicos | X | | x | | x | | |
| 2 | Los servicios que Brinda a municipalidad son verificados por un ente regulador | X | | x | | x | | |
| 3 | Actualmente los servicios públicos que Brinda la municipalidad se encuentran en óptimas las condiciones | X | | x | | x | | |
| | Dimensión 5: Tecnológica | | | | | | | |
| 1 | Los sistemas de información que maneja la municipalidad están actualizados | X | | x | | x | | |
| 2 | Los equipos informáticos estan en óptimas condiciones de funcionamiento | X | | x | | x | | |

Recomendaciones: El instrumento es aplicable
Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg. Lizbeth Giovanna Ralli Magipo
. DNI 40311682



Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

| Alfa de Cronbach: desempeño laboral | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| Resumen de procesamiento de casos | | | |
| | | N | % |
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 10 | 100.0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |
| Estadísticas de fiabilidad | | | |
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | |
| 0.931 | 17 | | |
| La confiabilidad para la variable desempeño laboral es excelente | | | |

| Alfa de Cronbach: Gestion sostenible | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| Resumen de procesamiento de casos | | | |
| | | N | % |
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 10 | 100.0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |
| Estadísticas de fiabilidad | | | |
| Alfa de Cronbach | N de elementos | | |
| 0.976 | 12 | | |
| La confiabilidad para la variable gestión sostenible es excelente | | | |

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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:

Desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la municipalidad distrital de Chinchao-Huánuco, 2023

y es dirigido por Abad Primitivo Adriano, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar el desempeño laboral para la mejora de la gestión sostenible en la Municipalidad distrital de Chinchao - Huánuco, en el 2022

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 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

La entrega de una copia de los resultados y comunicación a su correo. Si desea, también podrá escribir al correo adrianoabad@gmail.com

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 del encuestado: Edwin Silva Fonseca

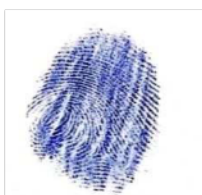
Fecha: 10 de octubre del 2023

Correo electrónico: Silcafoncecagmail.com



Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



Adriano Justo Abad Primitivo

DNI 45936357

Anexo 6 Documento de aprobación de institución para la recolección de información




Estimado representante de la empresa; **Alcalde de la Municipalidad distrital de Chinchao**

Mediante el presente, solicitamos su apoyo en la realización de la investigación denominada, **DESEMPEÑO LABORAL PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN SOSTENIBLE EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO- HUÁNUCO, 2023.** conducida por *Adriano Justo Abad Primitivo*, alumno de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- La encuesta durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento, si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

| | |
|------------------------------------|---|
| Nombre completo del representante: | CIPIRIANO MARTINES PEREZ |
| Firma del investigador: |  ADRIANO JUSTO ABAD PRIMITIVO DNI 35936357 |
| Fecha: | Huánuco 13 de noviembre del 2023 |



Anexo 7 Evidencias de ejecución (base de datos)

| N° | Variable de competencia laboral | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|---------------|--------------|------------|------------|------------|
| | 1. Laminación | 2. Elentorno | 3. El taller | 4. En lamini | 5. Urto de | 6. Suosperion | 7. Suortoda | 8. En lamur | 9. En lamunicij | 10. Urto de tjo | 11. Urto de zzi | 12. Urto d | 13. Se mantic | 14. En lamur | 15. Urto d | 16. Urto d | 17. Urto d |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 6 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 11 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 16 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 20 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 21 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 |

| Variable: Gestión cartonable | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|
| 8. Lar p | 19. Lar cal | 20. En lar | 21. En lam | 22. En lam | 23. Lar p | 24 Lar ur | 25. En l | 26. Lar zru | 27. Actualm | 28. Lar zru | 29. Lar 6 | Equipar in |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |