

Artículo original

Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo

Lizeth Sandra Auccapure Vallenas*,**

*Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, EP. Administración, Cusco, Perú.

** Licenciada en administración

Email de autor correspondiente:

auccapurelizeth1@gmail.com

Recibido: 12/10/2019

Aceptado: 30/11/2019

Citar como:

Vallenas, LSA., (2019) *Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. Rev Integración*, Vol. 02, 195-210

RESUMEN

Las municipalidades son órganos de gobierno local que tienen como principal propósito la prestación de servicios públicos locales, para alcanzar un nivel de bienestar de los pobladores locales y la satisfacción de necesidades básicas de vivienda, salud, educación, seguridad ciudadana y otros. En la Municipalidad distrital de San Jerónimo Cusco Perú, el personal administrativo manifiesta que las condiciones de trabajo son poco adecuadas y, por consiguiente, se cree que el desempeño laboral es regular, para lo cual se planteó como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad, la investigación se realizó con el enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental, con una población de estudio de 115 trabajadores administrativos, se aplicó una encuesta. Los 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; al 95% de confiabilidad según la prueba Chi cuadrado 35.883 $p=0.000$ y correlación de Spearman, se afirma que las condiciones de trabajo se relacionan al 46.4% con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. En conclusión, sí existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, por lo tanto, a mejores condiciones de trabajo, el desempeño laboral del personal administrativo tiende a ser bueno.

PALABRAS CLAVE: Condiciones de trabajo. Desempeño laboral.

Working conditions and work performance in the municipality of San Jerónimo

ABSTRACT

Municipalities are local government bodies whose main purpose is the provision of local public services, to achieve a level of well-being of local people and the satisfaction of basic housing, health, education, citizen security and other needs. In the district municipality of San

Jerónimo Cusco Peru, the administrative staff declares that the working conditions are not adequate and therefore it is believed that the work performance is regular, for which purpose it was proposed to determine the relationship between the working conditions and The labor performance of the administrative staff of the Municipality, the research was carried out in the quantitative approach, correlational scope, non-experimental design, with a study population of 115 administrative workers, a survey was applied. The results of the investigation show that 23.5% of the administrative staff considers that the working conditions are regular, therefore, the performance of their work is regular; At 95% reliability according to the Chi-square test $35,883 p = 0.000$ and Spearman's correlation, it is stated that the working conditions are related to 46.4% with the work performance of the administrative staff of the San Jerónimo District Municipality. In conclusion, if there is a significant relationship between working conditions and work performance therefore to better working conditions, the work performance of administrative staff tends to be good

KEYWORDS: Working conditions. Job performance

INTRODUCCIÓN

Las municipalidades son órganos de gobierno local que ejercen en las circunscripciones provinciales y distritales de cada una de las regiones de nuestro país, con las atribuciones, competencias y funciones que les asigna la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Las municipalidades tienen como principal propósito la prestación de servicios públicos locales, para alcanzar un nivel de bienestar de los pobladores locales y la satisfacción de necesidades básicas de vivienda, salud, educación, recreación, cultura, deporte, seguridad ciudadana, transportes y comunicaciones. Para lo cual el desempeño de sus trabajadores, en cualquier organización ya sea pública o privada, es muy importante, pues un buen desempeño laboral es una de las fortalezas más relevantes con la que cuenta una organización. “El desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2002, pág.128).

En la ciudad de Cusco, se encuentra la Municipalidad Distrital de San Jerónimo dedicada a brindar servicios para la sociedad que atiende a 31,700 habitantes que pertenecen a este distrito. En donde se puede observar que el personal administrativo presenta un problema en común que es la deficiencia en su desempeño laboral. El deficiente desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad conlleva a que los trabajadores, incumplan los objetivos y metas planeadas en los tiempos determinados y se demorarán en la ejecución de los procesos administrativos, las principales causas son las malas condiciones ambientales, pues en las oficinas tienen temperaturas bajas, así como la deficiente iluminación y el ruido generado por el transporte aéreo entre otros; en las condiciones materiales se observa la mala distribución de las oficinas, pues estas son pequeñas para la cantidad de personas que trabajan, en cuanto a las herramientas de trabajo, estas muchas veces se encuentran en mal estado y no reciben un adecuado mantenimiento; en las condiciones sociales, existe insuficiente predisposición entre los trabajadores en ponerse de acuerdo sobre los objetivos en común, finalmente las condiciones de tiempo con las horas extras no remuneradas y los cortos periodos de descanso; todas estas razones son las causas para que exista este problema en dicha municipalidad.

Por todo lo antes expuesto, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, para poder mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, deberá realizar una serie de acciones para poder optimizar lo que son las condiciones de trabajo, para que así, el personal pueda trabajar y realizar sus actividades de manera adecuada y cómoda. A partir de este análisis el objetivo del trabajo de investigación es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo región Cusco.

Para lo cual se revisaron los antecedentes referentes al tema de estudio, no se ha encontrado trabajos similares, pero sin embargo se citan algunas investigaciones que tienen semejanza como: (1) la investigación intitulada “condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera EDYFICAR Chimbote”, cuyo objetivo fue determinar de qué manera las condiciones laborales influyen en el desempeño de los colaboradores de la financiera Edyficar-Chimbote; la población de estudio estuvo conformado por 24 colaboradores que desarrollan sus actividades en la Financiera Edyficar Chimbote; de acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que las condiciones laborales no contribuyen al buen desempeño de los colaboradores de la organización, las relaciones interpersonales en la empresa no son favorables y existe poca confianza entre compañeros, la empresa promueve poco la comunicación en la empresa financiera, el riesgo de tener algún accidente en el trabajo es muy riesgoso, el nivel de estrés es alto y muy pocas veces se reconoce un trabajo bien hecho lo cual no contribuye al buen desempeño de los colaboradores ni de la empresa. Por otro lado (2), realizó la tesis intitulo “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)” cuyo objetivo de investigación fue identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento. El estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa, pues se midieron las variables de forma independiente iniciando en un proceso descriptivo del proceso de investigación y posteriormente realizar una explicación de los factores que se evidenciaron y sus causas. Para realizar el análisis se consideraron tres instrumentos, por medio de los cuales medimos los niveles de satisfacción de los asesores de Inbound Pymes de ACC (American Call Center) en referencia a sus condiciones internas y externas principalmente, posteriormente, y como apoyo para aclarar aquellos temas que dejaron en duda se aplicó una entrevista semi estructurada con preguntas dirigidas a aquellos aspectos específicos que se debían ampliar para un mejor análisis, adicionalmente se realizó un grupo focal con los participantes reforzando los temas previamente tratados en los dos primeros instrumentos, sirviendo este como confirmación a las respuestas recibidas; así también, se consideraron temas relacionados con su percepción acerca de sus superiores, permitiendo rescatar información valiosa que también sirvió para el análisis de este estudio. Como resultado, se pudo evidenciar que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y, que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes haya incrementado. Otro de los antecedentes es de (3) cuyo trabajo de investigación fue “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los Licenciados de Enfermería en el Hospital I ESSALUD – Tingo María. El objetivo fue determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los y las licenciadas de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María, la investigación fue de tipo prospectivo observacional con diseño relacional se trabajó con una muestra de 22 licenciados

(as) de enfermería, la técnica para la recolección de información fue la Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos de EsSalud. Los resultados fueron analizados y se concluye que en mayor proporción los profesionales de enfermería son de sexo femenino, casadas y casados y con más de diez años de servicio en la carrera de enfermería. Con un valor de $p=0,00$ la disposición del trabajo, principalmente el sueldo, las bonificaciones, el horario de trabajo y el cumplimiento de las metas programadas se relaciona con en el buen desempeño laboral respectivamente. El desempeño laboral también depende de la consideración a cargos que tienen para con el personal de enfermería y se relaciona además con los reconocimientos. Hecha las revisiones del estado del arte, se sustenta la base teórica de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

Condiciones de trabajo

“Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Unión General de Trabajadores, 2010, pág. 4).

Por otro lado, Castro (2002) señala que las condiciones de trabajo se describen como las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se dan en el centro de trabajo, pero también la naturaleza de agentes químicos, físicos y biológicos, así como, los procesos para poder utilizar estos agentes y todas las particularidades a las que estén expuestos los trabajadores y puedan ocasionar riesgos para ellos (pág. 75).

Caparros (2017) sostiene que; numerosos estudios confirman que una de las principales motivaciones de los trabajadores, además de unas buenas condiciones, es el ambiente de trabajo. Los empleados necesitan de una atmósfera sana para trabajar, ya que un clima tóxico no solo perjudica a la productividad o rendimiento de la organización, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar a la vida personal.

Grupos de condiciones de trabajo

Según Chiavenato (2002, pág. 2005) el trabajo de las personas está profundamente influido por diferentes grupos de condiciones:

- **Condiciones ambientales:**

“Está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral que inciden en la actividad dentro de una oficina o fábrica” (Ponce, 2005, pág. 132).

“Manifiestan que son condiciones físicas en donde el trabajador desempeña sus funciones y las comodidades que este tenga para llevarlas a cabo” (Martínez, 2011, pág. 176).

- a) **Ruido:**

“Se conoce como la contaminación acústica que se genera dentro del sector de trabajo y que afecta principalmente a los trabajadores.” (Unión General de Trabajadores, 2010, pág. 4).

“El ruido es un sonido estridente y carente de articulación que, por lo general, resulta molesto al oído” (Pinder, 2007, pág. 90).

“El ruido dentro de una organización es todo aquello que distorsiona la comunicación que solo produce malestar, falta de eficiencia, pérdida de energías en el proceso del trabajo” (Robbins, 2005, pág. 203).

“El ruido como todo sonido no deseado, por lo que clasificar algo como ruido depende siempre del receptor” (Luyo, 2103, pág. 45).

b) Temperatura:

“La temperatura es aquella propiedad física o magnitud que nos da una acabada idea de cuánto frío o calor presenta el cuerpo de una persona, un objeto o una región determinada” (Real Academia Española, 2008).

(Organización Internacional del Trabajo, 2005) manifiesta que; la temperatura es un factor de accidentabilidad y de enfermedad laboral para el trabajador, que afecta el bienestar en el trabajo y el rendimiento del mismo, también se conoce como la medida que se utiliza para hacer referencia a la cantidad de calor que irradia un objeto o ambiente.

(Ccasa & Estrada, 2011) afirman que; una condición importante es la temperatura, existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas y, por otro extremo, puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas bajas, las cuales exige ropa adecuada. (pág. 25)

c) Iluminación:

Ccasa y Estrada, (2011) señalan que, la iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleo, no se trata de la iluminación en general, si no de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo; así, el estándar de la iluminación se establece de acuerdo con el tipo de tarea visual del empleado y en detalles minuciosos, más necesarias será la iluminación en el punto de trabajo. La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala cantidad de trabajo y es responsable de una parte considerable de los accidentes. (pág. 80)

La Real Academia Española, (2008) sostiene que, la iluminación se lleva a cabo a través de diversos elementos y artefactos, como lámparas incandescentes (también conocidas como bombillas, bombitas o focos), lámparas fluorescentes o lámparas halógenas. Estas últimas son especialmente utilizadas en oficinas, dado que consumen menos energía que las convencionales, y se caracterizan por emitir una luz muy intensa y poco considerada con las arrugas y demás defectos faciales que la gente suele intentar esconder.

“La iluminación se puede definir como las radiaciones electromagnéticas percibidas como luz visible, como también la iluminación está diseñada para proporcionar un alto grado de iluminación que permite el desarrollo de tareas para las que se exige la iluminación” (Organización Internacional del Trabajo, 2005).

• Condiciones materiales:

“Son de vital importancia para sustituir el esfuerzo de los trabajadores, así como ciertas tareas repetitivas” (Díaz, 2002, pág. 105).

“Los recursos materiales, en definitiva, son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo” (Luyo, 2013, pág. 30).

a) Infraestructura:

“La infraestructura de una organización debe de estar en buen estado y, contar con lo necesario para el desarrollo de las actividades de todo el personal y que este constantemente en cuidado y mantenimiento” (Unión General de Trabajadores, 2010, pág. 5).

“La infraestructura es el conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad” (Marx, 2009, pág. 15).

“Una infraestructura es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente” (Bembibre, 2013).

b) Herramientas de trabajo:

“Una herramienta de trabajo se refiere a los objetos que fueron diseñados para facilitar la realización de una tarea mecánica que requiere del uso de una cierta fuerza” (Martínez, 2011, pág. 170).

“Para tener una máxima eficiencia de parte de los trabajadores de la empresa es muy importante que se tenga tecnología de última capacidad o que estas herramientas para el trabajo se encuentren en un buen estado” (Unión General de Trabajadores, 2010, pág. 5).

Cavazos, (2015) afirma que; las herramientas de trabajo también llamados útiles de trabajo, son muy importantes para realizar nuestro trabajo, pero también, es muy importante que estas herramientas estén diseñadas de forma adecuada dependiendo de la posición y el uso que vayamos a dar a dichas materiales. (pág. 30)

• Condiciones sociales:

“En cuanto a condiciones sociales se refiere a cómo está el trabajador en la sociedad laboral que la rodea” (Martínez, 2011, pág. 175).

“Referido a cómo es que el personal que labora en la empresa se relaciona con sus compañeros de trabajo, como el clima laboral en el cual se desempeñan y si se sienten cómodos y satisfechos” (Unión General de Trabajadores, 2010, pág.4).

a) Relaciones entre trabajadores:

Bembibre, (2013) plantea que, la relación laboral entre los colaboradores hace referencia al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea.

“La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador” (Real Academia Española, 2008).

b) Trabajo en equipo:

Guitert y Giménez, (2018) exponen que, trabajo en equipo es el compromiso hecho por varios individuos en donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo en común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva, porque permite que haya un compañerismo.

Randstad, (2016) afirma que, el trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina, también, de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones.

Calidad y Gestión, (2009) sostiene que, el trabajo en equipo es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., pues permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización.

• Condiciones de tiempo

“El tiempo de trabajo, su duración y su distribución, es uno de los aspectos laborales que tiene una repercusión más directa sobre la vida laboral y familiar diaria” (Universidad Politécnica de Valencia, 2013, pág. 4).

Organización Internacional del Trabajo, (2005) manifiesta que; una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Actualmente, la Organización Internacional de Trabajo sobre el tiempo de trabajo confiere el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

a) Jornada de trabajo:

“La jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio” (Almeida, 2014, pág. 27). Randstad, (2010) expone que, la jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo, por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años.

Organización Internacional del Trabajo, (2005) declara que, la jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

b) Compensación horaria:

“Las horas extras son las que el personal de la empresa está dispuesto a laborar a parte de las ocho horas de trabajo en las cuales está obligado a cumplir” (Unión General de Trabajadores, 2010, pág.5).

“Se llama tiempo extraordinario o tiempo extra, en su abreviación permitida, a la prolongación de la jornada de trabajo” (Corporación Financiera Internacional, 2002).

“Las horas extras, también llamadas horas extraordinarias, son el tiempo adicional que un empleado dedica a sus actividades laborales más allá de su horario habitual. De acuerdo al derecho laboral, estas horas deben pagarse más que las horas convencionales” (Porto, 2016).

c) Descanso laboral:

Pérez y Merino, (2011) plantean que, el descanso es considerado el cese momentáneo, reposo, o pausa de una actividad o trabajo para reponer fuerzas. Descanso tienen que ver con el uso libre del tiempo del trabajador después de su jornada laboral en quehaceres que no sean parte de su trabajo, con el propósito de reponer o restaurar sus energías físicas y psíquicas.

“El descanso laboral alude a los períodos cortos de tiempo en el que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios” (Wolters Kluwer, 2008, pág. 4).

Ackerman, (2005) señala que, el descanso es el tiempo que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por su labor. A través de las pausas psicoactivas, se busca promover la salud de los trabajadores, desarrollando actividades físicas, cambios de posición y ejercicios. (pág. 45)

“El descanso laboral por lo general, hace referencia a una pausa en el trabajo para recargar energías y evitar el estrés laboral” (Porto, 2016).

Desempeño laboral

Almeida, (2014) plantea que, el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o colaboradores de una organización triunfan en el buen resultado de su trabajo, tomando en cuenta el cumplimiento de sus objetivos como también requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. (pág. 45)

El desempeño laboral, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2002 pág.128)

Araujo y Leal, (2007) sostienen que, el desempeño laboral se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. Como también va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. Es la manera como los miembros de la

organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (pág. 45).

Robbins, (2005) define qué, es importante reconocer que el desempeño laboral, favorece la productividad dentro de la organización, es una manera de contribuir al éxito del negocio y al logro de los propósitos definidos por la organización. Como también podrá ayudar al mejoramiento del desempeño laboral, reajustar las remuneraciones, ubicar a los colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas, la rotación y promoción de colaboradores, detectar necesidades de capacitación de los colaboradores, descubrir personas clave para la organización y descubrir que su colaborador desea hacer otra cosa (pág. 205).

Características del desempeño laboral

Según Araujo & Leal (2007, pag.45) las características del desempeño laboral son: cumplimiento de objetivos y la productividad laboral.

Cumplimiento de los objetivos:

“El cumplir objetivos significa comprometerse con algo o alguien que se debería cumplir en determinado tiempo o a futuro de algo que se quiere lograr, esto sirve para prepararse antes de tener una proyección a futuro sin ningún problema” (Arango, 2016, pág. 10).

Business School, (2018) plantea que, el cumplimiento de objetivos en el trabajo es importante tanto como para el trabajador y para la empresa, pues si una empresa no cumple con estos, además de que no siga un lineamiento de gestión empresarial, donde estén dadas las pautas e indicaciones estandarizadas necesarias, según el tipo de empresa y para el tipo de trabajo, esto puede conllevar grandes riesgos.

Duarte, (2008) señala que, el cumplimiento de los objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a vivir de la manera que anhelamos. Un buen ejemplo son las empresas que por medio del cumplimiento de los objetivos llegan a la cima rápido y fácilmente, mientras ven otras empresas que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo sin nada previsto.

a) Metas:

Duarte, (2008) señala que, el cumplimiento de los objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a vivir de la manera que anhelamos. Un buen ejemplo son las empresas que por medio del cumplimiento de los objetivos llegan a la cima rápido y fácilmente, mientras ven otras empresas que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo sin nada previsto.

b) Tiempo:

“El tiempo es aquello en lo que se producen los acontecimientos que tiene el carácter de una medición. El cual indica: cuánto tiempo, el cuándo y el desde-cuándo hasta cuándo” (Heidegger, 2012, pág. 23).

Qualtop Group, (2016) explica que; cuando hablamos del tiempo, como un bien que no podemos ahorrar y que si lo perdemos es imposible recuperar, por eso debemos aprender a valorarlo y planificar cada una de nuestras actividades. El tiempo debe ser uno de los recursos más preciados para todos los seres humanos y es necesario saber administrarlo. Debemos tener claras nuestras actividades y conocer a la perfección los objetivos de cada uno de los proyectos o metas para poderlos lograr de una manera adecuada. (pág. 6).

Productividad laboral

“La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos” (Ccasa & Estrada, 2011, pág. 30).

Joblers, (2016) manifiesta que; la productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia, con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el más importante son las personas, por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad. (pág. 4)

a) Servicios producidos:

“La producción de servicios es uno de los elementos centrales de la misión de una empresa o institución. Es a través de ellos, que las municipalidades inciden directamente en la calidad de vida de las personas” (Castillo, 2016).

“Los servicios brindados por una empresa y/o institución son funciones ejercidas por personas hacia otras personas con la finalidad de satisfacerlos” (Real Academia Española, 2008).

b) Documentos emitidos:

“Referido a los documentos o la cantidad de documentos que fueron realizados en un determinado periodo de tiempo” (Carrasco, 2005, pág. 107).

“Se refiere a la capacidad laboral del personal que realiza algún trabajo y en qué porcentaje se cumple sin ningún tipo de interrupciones entre mayor sea la capacidad de emisiones de documentos mayor será el desempeño laboral del personal” (Universidad Politécnica de Valencia, 2013, pág.31).

c) Procesos solucionados:

Gregori, (2004) afirma que, los procesos solucionados son cuando se llegan a un acuerdo y se da una respuesta al pedido de los clientes o la sociedad cuando entre ambas posturas se llega a un acuerdo y se dé solución al trámite o petición que se está realizando.

Cofemer, (2016) manifiesta que, un proceso solucionado es la elaboración y la solución de un trámite o cualquier solicitud o entrega de información que las personas físicas o morales del sector privado hagan ante una dependencia u organismo descentralizado, ya sea para cumplir una obligación, obtener un beneficio o servicio o, en general. (pag.3)

Método de investigación

El presente trabajo de investigación pertenece al enfoque cuantitativo o investigación cuantitativa porque “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág.4).

El presente trabajo de investigación es de alcance correlacional. “Es aquella que se busca entender, cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas” (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág.74). Con este tema de investigación se busca saber cómo, las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

La presente investigación corresponde al diseño no experimental, “porque su estudio se basa en la observación de los hechos en pleno acontecimiento sin alterar en lo mínimo ni en el entorno ni el fenómeno de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág.4).

Población de estudio

La investigación se realizó con los 115 colaboradores administrativos en su totalidad el cual es una muestra censal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos, la encuesta que se aplicó a todo el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

El instrumento de investigación que se utilizó para recolectar los datos, fue el cuestionario.

Fiabilidad del instrumento

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que mide las condiciones de trabajo con el desempeño laboral, se aplicó el estadístico de alpha de Cronbach, el cual estima las correlaciones de los ítems considerándolo aceptable cuando su valor es superior a 0.80, para esta investigación el alpha de Cronbach dio 0.801 para la variable condiciones de trabajo, y de 0.889 para desempeño laboral, confirmando que el cuestionario es fiable.

Resultados de la investigación

Para las interpretaciones de las tablas estadísticas se utilizó la siguiente escala y tabla de interpretación.

Tabla 1. Descripción de la escala de medición para condiciones de trabajo**TABLA DE BAREMACIÓN**

Medida	Nivel	Interpretación
Totalmente en desacuerdo	1 – 1.80	Muy inadecuado
En desacuerdo	1.81 – 2.60	Inadecuado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2.61 – 3.40	Regular
De acuerdo	3.41 – 4.20	Adecuado
Totalmente de acuerdo	4.21 – 5	Muy adecuado

Fuente: Elaborado en base a la información recogida de la encuesta.

Tabla 2. Descripción de la escala de medición para desempeño laboral**TABLA DE BAREMACIÓN**

Medida	Nivel	Interpretación
Totalmente en desacuerdo	1 – 1.80	Muy malo
En desacuerdo	1.81 – 2.60	Malo
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2.61 – 3.40	Regular
De acuerdo	3.41 – 4.20	Bueno
Totalmente de acuerdo	4.21 – 5	Muy bueno

Fuente: Elaborado en base a la información recogida de la encuesta

Resultados de la variable condiciones de trabajo

Tabla 3. Condiciones de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

	<i>F</i>	<i>%</i>
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	15	13.0
Regular	67	58.3
Adecuado	30	26.1
Muy adecuado	3	2.6
Total	115	100.0

Fuente: Elaborado en base a la información recogida de la encuesta

En la tabla 3 se observa que, del 100% del personal administrativo encuestado de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el 58.3% percibe que las condiciones de trabajo son regulares, el 26.1% manifiesta que es adecuado y un 13% manifiesta que es inadecuado, solo el 2.6% consideran que las condiciones de trabajo son muy adecuadas. La municipalidad realiza un regular manejo de los grupos de condiciones de trabajo, necesitan enfocar sus esfuerzos en mejorar estas condiciones de

trabajo para que el empleado pueda realizar sus funciones y obligaciones de manera adecuada y eficaz.

Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 4. Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

	<i>F</i>	%
Muy malo	0	0.0
Malo	29	25.2
Regular	36	31.3
Bueno	38	33.0
Muy bueno	12	10.4
Total	115	100.0

Fuente: Elaborado en base a la información recogida de la encuesta

En la tabla 4 se observa que del 100% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el 33% de los encuestados manifiesta que el desempeño laboral es bueno, el 31.3% manifiesta que es regular, el 25.2% refiere que es malo y el 10.4% refiere que es muy bueno. Por lo que se puede interpretar que el desempeño laboral dentro de la municipalidad es bueno, el personal administrativo cumple con las metas planteadas, pero en ocasiones no lo hacen en el tiempo previsto, esto genera algunos retrasos para llegar al objetivo institucional.

Resultados de la correlación de las condiciones de trabajo y desempeño laboral

Tabla 5. Relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Condiciones de trabajo	Desempeño Laboral								Total		
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno				
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Inadecuado	9	7.8%	6	5.2%	0	0.0%	0	0.0%	15	13.0%	
Regular	16	13.9%	27	23.5%	17	14.8%	7	6.1%	67	58.3%	
Adecuado	4	3.5%	3	2.6%	19	16.5%	4	3.5%	30	26.1%	
Muy adecuado	0	0.0%	0	0.0%	2	1.7%	1	0.9%	3	2.6%	
Total	29	25%	36	31%	38	33%	12	10%	115	100%	
<i>Prueba Chi cuadrado X = 35.883</i>							<i>p = 0.000</i>				
<i>Correlación de Spearman = 0.464</i>							<i>p = 0.000</i>				

En la tabla 5 se observa que, el 23.5% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo considera que las condiciones de trabajo son regulares, por lo tanto, el desempeño

de su trabajo es regular. También para el 16.5% del personal administrativo las condiciones de trabajo son adecuadas, por lo tanto, su desempeño es bueno, solo para el 0.9% de los administrativos consideran que las condiciones de trabajo son muy adecuadas, por lo tanto, estos desempeñan su trabajo de manera muy buena.

Al 95% de confiabilidad según la prueba Chi cuadrado y correlación de Spearman, se afirma que las condiciones de trabajo se relacionan al 46.4% con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, es decir que, a mejores condiciones de trabajo, el desempeño laboral del personal administrativo tiende a ser bueno.

Conclusiones:

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco, los resultados que se obtuvieron permiten afirmar que al 95% de confiabilidad según la correlación de Spearman afirmamos que las condiciones de trabajo presentan correlación al 46.4% con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco.

- El estudio muestra que según la correlación de Spearman afirmamos que las condiciones ambientales presentan correlación al 27.4% con respecto a la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco.

- Según la correlación de Spearman afirmamos que las condiciones materiales presentan correlación al 32.9% con respecto a la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco.

- El estudio muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión condiciones sociales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de un 68.6% presentando una correlación entre dichas variables.

- Así mismo, se afirma que existe una correlación entre la dimensión condiciones de tiempo con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cusco, Al 95% de confiabilidad según la correlación de Spearman al 65.9%

Referencia Bibliográfica

- Almeida, V. D. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de América Call Center del departamento Inbound Pymes*. Guayaquil- Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Bembibre, C. (01 de Julio de 2013). *Definición ABC: Tu Diccionario Hecho Fácil*. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-laborales.php>
- Business School. (01 de Marzo de 2018). *Block de prevención de riesgos laborales*. Recuperado el 30 de Mayo de 2017, de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/lectura-recomendada/cumplimiento-de-normas-y-procedimientos-de-trabajo/>
- Calidad & Gestión. (06 de Septiembre de 2009). *Calidad & Gestión*. Recuperado el 10 de 04 de 2016, de <https://calidadgestion.wordpress.com/?s=trabajo+en+equipo>
- Canahuire, E., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria?* Cusco-Perú: Colorgraf S.R.L.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Caparros, J. (16 de Enero de 2017). *Empresa es Saludable*. Recuperado el 11 de 03 de 2019, de <https://www.miempresaesaludable.com/buenas-practicas/articulo/ambiente-laboral-trabajando>
- Cavazos, A. C. (08 de Junio de 2015). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Cayetano SP. *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera EDYFICAR - Chimbote*. Trujillo - Perú.
- Ccasa, R., & Estrada, M. (2011). *El desempeño laboral y el nivel de crecimiento empresarial en las empresas vidrieras en el distrito de*

- Wanchaq. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Coello AV. Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO9. Guayaquil - Ecuador.
- Cofemer. (10 de Mayo de 2016). *Comisión federal de mejora regulatoria*. Recuperado el 16 de Junio de 2018, de <http://www.cofemer.gob.mx/documentos/estados/ppp/simycmt.pdf>
- Corporación Financiera Internacional. (10 de 09 de 2002). *SME Toolkit Herramientas Pyme*. Recuperado el 05 de 05 de 2016, de <http://MEXICO.SMETOOLKIT.ORG/>
- Díaz, J. M. (2002). *Seguridad e Higiene del Trabajo: Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (Tercera Edición ed.). México: Alfaomega.
- Duarte, G. (27 de Octubre de 2008). *Definición ABC: Tu Diccionario Hecho Fácil*. Recuperado el 15 de 04 de 2016, de <https://www.definicionabc.com/genera/objetivo.php>
- Heidegger, M. (2012). *El concepto de tiempo*. Francia: Herder Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Joblers. (16 de Marzo de 2016). *Joblers*. Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>
- Luyo, J. (22 de Julio de 2013). *SlideShare*. Recuperado el 20 de Julio de 2018, de <https://es.slideshare.net/pepelucholuyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>
- Martínez, E. (2011). Evaluación de las Condiciones de Trabajo en un Centro de Salud de Atención Primaria. Argentina: Universidad Nacional de la Plata.
- Marx, C. (20 de Julio de 2009). *Muy Educativo*. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <https://muyeducativo.com/historia/estructura-infraestructura-superestructura/>
- Soria MS. Dterminantes del trabajo en el desempeño laboral de los Licenciados de Enfermería en el Hospital I ESSALUD - Tingo MARÍA. Huanuco - Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (03 de Julio de 2005). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 2018 de Agosto de 2018, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-es/index.htm>
- Pérez, J., & Merino, M. (08 de Junio de 2009). *Definición de*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2018, de <https://definicion.de/documento/>
- Pérez, J., & Merino, M. (14 de Abril de 2011). *Definición De*. Recuperado el 09 de 11 de 2018, de <https://definicion.de/descanso/>
- Pinder, D. (2007). *Relaciones Humanas*. México: Internacional Thomson Editores S.A.
- Ponce, A. R. (2005). *Administración de Personal (Relaciones Humanas)*. México: Noriega Editores.
- Porto, J. P. (09 de 09 de 2016). *Definicion.de*. Recuperado el 05 de 11 de 2018, de <https://definicion.de/horas-extras/>
- Qualtop Group. (14 de Junio de 2016). *Qualtop*. Recuperado el 30 de Marzo de 2017, de http://www.qualtop.com/news/view_notice/24/administracion-del-tiempo-en-el-trabajo
- Randstad. (14 de Marzo de 2016). *Randstad*. Recuperado el 25 de Marzo de 2016, de <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Randstad, A. M. (01 de 09 de 2010). *Monster*. Recuperado el 02 de Marzo de 2016, de https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jornada-laboral-y-horarios?intcid=swoop_TopNav_Recursos_profesionales_Jornada_laboral_y_horarios
- Real Academia Española. (16 de Enero de 2008). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el 08 de Febrero de 2016, de http://buscon.rae.es/drae/srvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=condiciones
- Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- Unión General de Trabajadores. (2010). *Condiciones de Trabajo*. Recuperado el 13 de 04 de 2016, de http://www.f2i2.net/web/publicaciones/condicionesdetrabajo/UGDT/trabajo_s.pdf
- Universidad Politécnica de Valencia. (23 de 06 de 2013). *Ergodep*. Recuperado el 05 de 05 de 2016, de <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/516-tiempo-de-trabajo-horario-y-turnos.html>
- Wolters Kluwer. (08 de Julio de 2008). *Guías Jurídicas: Wolters Kluwer*. Recuperado el 09 de Marzo de 2016, de http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAUmJE0N TibLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQ QGZap UtckhIQapWmJocSoAlt_AQzUAAAA =WKE