



DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 304 DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Job performance in executing unit 304 of the Lambayeque region

 Diana Lucia Torres Uceda^{1a}
 José William Córdova Chirinos^{1b}

Fecha de recepción: 21/07/2021

Fecha de aceptación: 16/11/2022

DOI: <https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2254>



Correspondencia: José William Córdova Chirinos
jwilliamcc@crece.uss.edu.pe

Resumen

Esta investigación posee el objetivo de establecer el nivel de desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque. El problema es: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque?; es de tipo descriptiva; se aplicó un cuestionario conformado por 10 interrogantes, y como técnica se empleó la encuesta. La población está conformada por 82 trabajadores, la cual se constituye en una muestra; para el proceso de datos se utilizó el SPSS 25, obteniendo los siguientes resultados, el 78% de los participantes declaran no sentirse satisfechos con el trabajo que desarrollan, toda vez que existen algunas deficiencias que entorpecen el normal desenvolvimiento de sus operaciones, en tanto, el 22% está de acuerdo con su labor encargada. En conclusión, los elementos que requieren mayor atención por la Unidad Ejecutora 304, son la productividad laboral, la orientación de resultados y las relaciones interpersonales mediante la puesta en práctica de ciertas estrategias que permitan coadyuven al desempeño laboral óptimo en los trabajadores, contribuyendo a desarrollar sus capacidades, habilidades, y adiestramiento en el trabajo, para conseguir un sobresaliente rendimiento y el cumplimiento de los objetivos.

Palabras clave: Colaboradores, desempeño, ejecutora, laboral, unidad.

Abstract

This research has the objective of establishing the level of work performance in the Executing Unit 304 of the Lambayeque Region. The problem is: What is the level of work performance in the Executing Unit 304 of the Lambayeque Region? it is descriptive; a questionnaire made up of 10 questions was applied, and the survey was used as a technique. The population is made up of 82 workers, which constitutes a sample; SPSS 25 was used for the data processing, obtaining the following results: 78% of the participants declare that they do not feel satisfied with the work they carry out, since there are some deficiencies that hinder the normal development of their operations, meanwhile, 22% agree with their commissioned work. In conclusion, the elements that require greater attention by the Executing Unit 304, are labor productivity, results orientation and interpersonal relationships through the implementation of certain strategies that allow them to contribute to optimal work performance in workers, contributing to develop their abilities, skills, and training on the job, to achieve outstanding performance and the fulfillment of objectives.

Keywords: Collaborators, performance, executor, labor, unit.

¹ Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Chiclayo, Perú

^aEgresada de la Escuela de Administración, tucedadiana@crece.uss.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-7087-7540>

^bDoctor en educación, jwilliamcc@crece.uss.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

1. Introducción

En Ecuador, los saberes sociales de la ciencia y la tecnología, establecen un tema laboral solidificado en las Corporaciones de Enseñanza Superior, no existiendo una correspondencia en el esfuerzo que da un colaborador mientras labora para una empresa y el precio de mantenerlo en la institución, la producción de los colaboradores no se hace de acuerdo a lo que se necesita en la colectividad universitaria que se convierte en una cultura de progreso permanente, pero lo que no es cierto es la apreciación del desempeño en el trabajo de los colaboradores de la administración, que es realizado de manera monótona puesto que los que pasan a los pertinentes ascensos son elementos que obtienen baja nota en la evaluación realizada ocasionando una contrariedad general entre los de la clase laboral al no hacer que se hagan los cambios correctos según el puntaje alcanzado, por lo que el Gobierno de Ecuador, tiene que acordar la regla legal a la contexto general, a fin de que los organismos privados y estatales, establezcan un salario imparcial y justo (Álvarez, et al., 2018)

La Empresa Datapro S.A. de Ecuador, no alcanzó las metas establecidas en el tiempo programado, debido a que la institución no dispone de una buena organización, causando deficiencias en el desempeño, no alcanzando las metas estratégicas, hay desconcierto en los colaboradores, en relación a los niveles jerárquicos y la información oportuna, directrices y programaciones. Igualmente, se hicieron presente los aspectos concernientes con la conducta de los individuos, y que perturbaron al desempeño laboral, asimismo, la nula motivación, identificación, un rendimiento básico para hacer los trabajos, no trabajan en equipo, entre otros; para solucionar estas deficiencias es necesario presentar y cumplir un programa de acción, para que la sección de GTH, forje un proceso pertinente y pronto de retroalimentación que contribuya a corregir los tropezones (Santamaría y Ojeda, 2020).

Para optimar el desempeño, es necesario que se realice una buena gestión en el rendimiento de los colaboradores, permitiendo que la calidad en el trabajo sea óptima, además de enfocarse en las fortalezas, una insuperable retroalimentación, a instaurar objetivos, y a la evaluación del desempeño (Kubiak, 2022).

El desempeño laboral, ingresa de diversas maneras organizativas en una entidad, con una dirección estratégica que establece procesos y destrezas institucionales, empero, en ciertas organizaciones no hay una buena comunicación interpersonal, falta el compañerismo o no existe apoyo mutuo para el desarrollo de las tareas, siendo de imperiosa necesidad elaborar un piloto de diseño institucional para optimizar el desempeño laboral (Izquierdo, et al., 2021).

Actualmente, la prioridad de las instituciones es tener estimulado a sus colaboradores, toda vez que es el capital más importante para el crecimiento y la producción institucional. Sin embargo se observa que ciertas empresas tienen colaboradores insatisfechos en razón de sus necesidades fisiológicas, de poder y de equidad; siendo necesario recomendar aspectos motivacionales que optimicen el desempeño laboral, para alcanzar así el crecimiento individual y organizacional (Bohórquez, et al. 2020).

En Perú, se observa que en la UGEL de San Martín, el desempeño laboral de la mayoría de los empleados no se preocupan por optimizar de manera continua sus tareas, pues, se observa que solamente efectúan sus ocupaciones de manera limitada, recomendándose programar talleres de estimulación para el capital humano, de tal manera que interioricen a sus colaboradores, igualmente, proponer reconocimientos no lucrativos para los trabajadores que alcancen un óptimo desempeño (Leveau, 2022).

En Perú, se ha observado que el sueldo, el estatus académico, y la experiencia laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones públicas, son elementos esenciales para que el desempeño laboral esté acorde con los objetivos que se trazan los directivos, o gerentes, puesto que saber gestionar el régimen salarial, la capacitación y respeto a la antigüedad, es un reto que deben afrontar en la búsqueda de la equidad, en razón de los factores externos (Tuesta, et al. 2021)

Se ha observado que, el desempeño laboral en el Municipio de Chiclayo, se torna en un nivel medio, debido a que los trabajadores cuentan con sus destrezas óptimas para realizar sus tareas diarias, sin embargo, existe un gran porcentaje de trabajadores que no se encuentran motivados y por ende su desempeño laboral es bajo, debido a que no tienen el estímulo necesario que les exija realizar sus operaciones diarias con ánimo, siendo un aspecto muy importante que la institución no observa, el mismo que debilita el deseo de crecer en la carrera, hay limitada satisfacción laboral y malas relaciones interpersonales. Para subsanar esta deficiencia, se recomienda iniciar acciones de creación de equipos de gran desempeño, y programas de motivación (Bazán y Chanamé, 2022)

El desempeño laboral de los empleados colaboradores de un Laboratorio de EsSalud de la ciudad de Chiclayo, se tornó con un nivel regular, especialmente por tener una limitada motivación, una mediana responsabilidad y un trivial liderazgo y trabajo en equipo, toda vez que a los especialistas en salud les falta compromiso con la entidad sanitaria, lo cual se manifiesta en su desempeño laboral, originando insatisfacción de los clientes, generando una percepción de desaprobación con el laboratorio en mención; para optimizar el desempeño laboral se sugiere proyectar un plan de sensibilización para los trabajadores, a fin de robustecer sus destrezas blandas referidas al liderazgo, responsabilidad, la motivación (Gálvez, 2022)

En la Región Lambayeque, se ha podido observar que, en la Unidad Ejecutora 304, existe ciertos inconvenientes como: No hay un buen trabajo en equipo, hay poca motivación, no existe responsabilidad, ni participación entre los trabajadores y hay una deficiente comunicación inter áreas laborales, lo cual dificulta que el talento humano efectúe de modo eficaz sus funciones confiadas; esta situación laboral es debido a la falta de confianza de la acción jefatural de las distintas áreas para con sus colaboradores, quienes, por timidez no realizan las preguntas necesarias a fin de despejar dudas acerca de ciertos procedimientos. Por lo que es necesario aplicar algunas maniobras profesionales que contribuyan a optimizar el normal desenvolvimiento de las operaciones, a fin de proporcionar un mejor servicio a los interesados.

En los trabajos previos, citamos a Manjarrez, et al. (2020) quienes, en su estudio “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador”, tienen como objetivo, determinar la motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles en el cantón Quevedo; es de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo; la entrevista, fue la técnica utilizada, en tanto el cuestionario fue el instrumento; la muestra fue de 38 participantes de ocho empresas hoteleras; los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 37% de los colaboradores a veces tienen motivación moral, el 34% casi siempre se hallan motivados mientras que, el 29% siempre está motivado y dicen que los inspectores están satisfechos con su labor, en relación a las normas laborales se estima que el 47% casi siempre usa las directrices y el 34% a veces, sin embargo no hay normas en su mayoría

Lluncor, et al. (2020) en su investigación “El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas” tuvo como objetivo, Calificar las destrezas de los colaboradores como aspecto clave de su desempeño

laboral en diferentes instituciones. Fue un estudio descriptivo, con una muestra no probabilística de 51 colaboradores, se utilizó la encuesta y el cuestionario; los resultados indicaron que, la excesiva carga laboral ocasiona la desmotivación en los trabajadores, empeorándose con las limitadas oportunidades de desarrollarse profesionalmente, toda vez que se ha observado la intervención de los apoyos políticos, los puestos no son asignados de acuerdo al perfil de los trabajadores, volviéndose insostenible la realación con los jefes, quienes ignoran las recomendaciones para optimizar las tareas, ocasionando que el rendimiento laboral se torne deficiente; en conclusión, es necesario que las diversas entidades apliquen planes de evaluación a los empleados, adiestramiento para actualizar conocimientos y experiencias laborales, establecer normas con estímulos económicos, hacerles un reconocimiento laboral a modo de exaltar su rendimiento, entre otras, para optimizar su desempeño laboral.

Quilca (2020) en su investigación “Habilidades directivas y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de El Tambo-2020”, tiene como objetivo, establecer la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de El Tambo. El estudio es básico, correlacional, con una muestra de 103 participantes; se empleó la encuesta, y el cuestionario, cuyos resultados fueron que, el 51.46% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño se ve afectado por el manejo de los directivos, a través de sus habilidades de gestión; asimismo, en calidad de servicio, el 42.72% dice estar de acuerdo que es influenciado por el ambiente laboral eficaz; igualmente, el un 66.99% manifiestan ni desacuerdo ni de acuerdo con la eficacia en la consecución de las metas, toda vez que no existe apego a las políticas y objetivos de la gestión, puesto que se enfoca al cumplimiento de corto plazo. Se concluye en que las variables tienen una correlación significativa ($r_s=0.761$).

Díaz y Ortiz (2018) en su estudio denominado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la UGEL – Chiclayo, 2018”; presentó como objetivo: comprobar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los recursos humanos de la UGEL, cuyo estudio es correlacional, con una muestra de 65 colaboradores, a quienes se les administró una encuesta mediante un cuestionario de 24 interrogantes. Los resultados obtenidos son: el desempeño, tiene un nivel regular fundadas en la comprensión laboral, eficacia, producción e iniciativa, en tanto la dimensión aplicación, se muestra como buena, mientras que influencia, requiere de más retroalimentación, puesto que ya hay una óptima guía a los colaboradores y equipos de trabajo; en conclusión, para contribuir en un mejor desempeño Laboral, la organización debe orientarse más en la dimensión energía y estabilidad, mejorándola, toda vez que este elemento es la plataforma en una empresa; así como, que a los recursos humanos, concierne mantenerlos estimulados y con confianza en sus puestos laborales..

Mesones (2021) en su investigación denominada “Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°119 "Felipe Alva y Alva" de Chiclayo, Lambayeque – 2018”, cuyo objetivo es, proponer estrategias de gestión para perfeccionar el desempeño de los profesores de la I.E. N°119; la Investigación es cuantitativa, propositiva. La muestra estuvo conformada 50 personas entre Directivos, maestros y alumnos, a los cuales se les administró como Instrumento, el fichaje y análisis documental, mientras que, como técnica la entrevista y la encuesta. Los resultados, expresan lo siguiente: los docentes realizan su trabajo de manera incipiente, el 80% de maestros emplea la participación activa, pero, no hay trabajo en equipo, el 60% dice que las estrategias utilizadas no son las correctas; el mayor número de PP.FF. no están de acuerdo con buscar nuevos métodos en la I.E., y dicen que la labor de los maestros es de nivel medio. El mayor porcentaje de alumnos está conforme con la infraestructura de la I.E. más no con las metodologías ni estrategias educativas. En conclusión, se propuso unas estrategias de gestión

para perfeccionar el desempeño de los maestros, incitar la formación de líderes o guías grupales y la puesta en práctica de valores.

Chiavenato (2010) sostiene que el desempeño, es el proceder del trabajador en relación a los propósitos trazados, el mismo que implanta una estrategia característica para lograr los resultados; por lo que, se observa que el desempeño laboral está incidiendo a las metas personales, las cuales, consecutivamente se dirigen a las metas empresariales. Las dimensiones de esta variable son: Productividad Laboral, Orientación de resultados, Relaciones Interpersonales.

Problema general: ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque?

La justificación teórica, es que, la investigación se llevó a cabo aplicando las teorías puntualizadas por diversos autores, que sirvieron para concebir la meditación y discusión académica acerca del conocimiento existente y ampliar los saberes del investigador; acerca del desempeño laboral, sostiene Chiavenato (2010) que, es el comportamiento del trabajador en relación a las metas trazadas, la cual es significativo para conseguir los objetivos de una Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque. La justificación metodológica, se debe a que fue necesario utilizar la encuesta y el cuestionario con 18 interrogantes, administrados a una muestra de 82 empleados de la Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque en estudio. La justificación social, es que la información obtenida permitió identificar los requerimientos del personal de la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque. La justificación Práctica, tuvo el propósito de manejar antecedentes que proporcionaron instrucciones prácticas que permitieron conocer el diagnóstico al problema presentado en una Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque; igualmente, servir de referencia para posibles investigaciones.

El Objetivo General es, establecer el nivel de Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque. Los objetivos específicos, son: a) Diagnosticar el nivel de productividad en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque. b) Establecer el nivel de orientación de resultados en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque c) Precisar el nivel de las relaciones interpersonales en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque.

2. Material y método

El Tipo de estudio es descriptivo, toda vez que, es la encargada de compilar información acerca de las particularidades de la gente, sus aspectos, y dimensiones, siendo necesario compilar los datos requeridos para conocer los diversos escenarios que se muestran en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque, para conocer las necesidades de los trabajadores (Ñaupas, et al., 2013).

El diseño, es no experimental, Kerlinger y Lee (2002) afirman que, se hace sin maniobrar intencionadamente las variables. Mejor dicho, son estudios en los que no se alteran de manera deliberada las variables, para observar su consecuencia en las demás variables, es ver los elementos tal y como son, originarios, para examinarlos. En este trabajo investigativo, no se manipuló la variable en estudio. Igualmente, es transeccional, porque se obtuvieron los datos en un solo tiempo establecido (Hernández, et al., 2006).

Es de enfoque cuantitativo: Hernández, et al. (2014) sostienen que, existe la obligatoriedad de medir y apreciar dimensiones de las dificultades que encuentran en el estudio. El analista proyecta un problema

determinado y preciso acerca del fenómeno, ésta involucra el empleo de instrumentos estadísticos, para obtener resultados confiables, requiere medir el problema a través de la búsqueda de derivaciones que se pueden proyectar a una mayor población. La variable en investigación fue diagnosticada estadísticamente a través de preguntas estructuradas óptimamente para su entendimiento, encontrando resultados fiables, para posteriormente ser procesados, examinados y encontrar las conclusiones

La Población y muestra: Arias (2006) declara que la población es, cualquier conglomerado infinito o finito de componentes que poseen iguales particularidades de los que se quiere encontrar una información establecida por los objetivos (p.81); para el presente estudio la población es de 82 personas. Asimismo, Tamayo y Tamayo (1997) menciona que, la muestra es el conjunto de sujetos que pertenecen a una población en investigación para una estadística (p.38); para esta investigación se ha tenido los recursos suficientes para considerar al total de 82 colaboradores como muestra, mediante el método de muestreo de tipo censal, en razón de ser una población pequeña y de fácil acceso para obtener las opiniones de todos los colaboradores Se aplicó la estadística no inferencial, debido a que la población es igual a la muestra, asimismo, la fórmula aplicada corresponde a la población finita, toda vez que el tipo de investigación es descriptiva (Ramírez, 1997)

La Encuesta: López-Roldán y Fachelli (2015) determinan que son aquellas técnicas que se aplican a un conjunto de personas y que maneja ciertas interrogantes para conocer la información solicitada. Se administra a través de un cuestionario cuidadoso hacia los individuos a fin de lograr los resultados. En el presente trabajo, la encuesta se usó para recolectar los datos precisos.

El Cuestionario: Sierra (1994) manifiesta que, esta herramienta sirve para realizar ciertas interrogantes a un determinado conjunto de individuos comprometidos en un explícito problema investigativo del cual necesitamos saber algo (p.194). En la presente investigación estuvo dirigido a los colaboradores de la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque, con interrogantes apropiadamente enunciadas.

Validez: Anastasi y Urbina (1988) sostienen que es el nivel del contenido, del criterio y del constructo que tiene un instrumento para calcular verdaderamente la variable que intenta medir (p.113). En esta investigación, para validar el cuestionario, se utilizó el juicio de cuatro expertos profesionales.

Confiabilidad: Hernández, et al. (2010) manifiestan que, se computariza y aprecia para todo el instrumento de medición empleado, o quizás para varios instrumentos empleados en la investigación, por lo que se aplica individualmente para todos. Igualmente, es normal que el instrumento tenga diversas escalas para distintas dimensiones o variables, por lo que la fiabilidad se instituye para una escala o para el conjunto de ellas. Se empleó el Alfa de Cronbach, con una confiabilidad de ,823

3. Resultados

Tabla 1.

¿Considera que, si se alcanza un óptimo desempeño de los trabajadores, acrecienta la eficacia en la institución?

	Fr	%
De acuerdo	45	62 %
Totalmente de Acuerdo	27	38 %
Total	82	100%

La tabla 1, muestra que, el 62% de los trabajadores está de acuerdo en que, si se alcanza un óptimo desempeño, crecerá la eficacia en la institución, mientras que el 38% está totalmente de acuerdo en que, si se desea acrecentar la eficacia, los trabajadores deben ejecutar bien sus funciones.

Tabla 2.

¿Cree que mediante el desempeño laboral se alcancen los objetivos señalados en la organización?

	Fr	%
De acuerdo	44	54 %
Totalmente de Acuerdo	38	46 %
Total	82	100 %

La tabla 2, muestra que, el 54% de los trabajadores cree que mediante el desempeño laboral se alcanzarán los objetivos señalados en la organización, en tanto el 46% manifiesta estar totalmente de acuerdo.

Tabla 3

¿Considera usted que se es recomendable establecer estrategias para conseguir un mejor desempeño laboral?

	Fr	%
De acuerdo	33	40 %
Totalmente de Acuerdo	49	60 %
Total	82	100%

La tabla 3, muestra que, el 60% de los encuestados está en total acuerdo en establecer estrategias para conseguir un mejor desempeño laboral, en tanto el 40 % manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 4

¿Cree que el trabajo en equipo contribuye a optimizar las relaciones Interpersonales?

	Fr	%
De acuerdo	45	62 %
Totalmente de acuerdo	27	38 %
Total	82	100%

La tabla 4, muestra que, el 62% de interrogados está de acuerdo en que el trabajo en equipo contribuye a optimizar las relaciones Interpersonales, mientras que el 38% está en totalmente de acuerdo.

Tabla 5

¿Usted sugiere opciones y cambios ante cierto problema?

	Fr	%
De acuerdo	58	71 %
Totalmente de Acuerdo	24	29 %
Total	82	100%

La tabla 5, muestra que, el 71% de los encuestados están de acuerdo en sugerir opciones de solución de problemas, en tanto el 29% está totalmente de acuerdo.

Tabla 6.

¿Considera usted que existe una buena comunicación dentro de la institución?

	Fr	%
Total desacuerdo	14	17%
Desacuerdo	31	38%
De acuerdo	37	45%
Total	82	100%

La tabla 6, muestra que, el 45% de los encuestados que está de acuerdo en que existe una buena comunicación en la organización, en tanto, el 38% manifiesta en desacuerdo, mientras que el 17% está en total desacuerdo.

Tabla 7

¿Se siente satisfecho con la función que desempeña?

	Fr	%
Total desacuerdo	8	10%
Desacuerdo	56	68%
De acuerdo	18	22%
Total	82	100%

La tabla 7, muestra que, el 68% de los encuestados expresan su desacuerdo con la labor que desempeñan, en tanto el 22% están de acuerdo, mientras que el 10% están en total desacuerdo, ya que no se sienten satisfechos. Significa que existen algunas dificultades en el normal desarrollo de sus actividades

4. Discusión de resultados

Este trabajo tiene como objetivo, establecer el nivel de Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque

En relación al nivel de productividad, el 62% de los trabajadores está de acuerdo en que, si se alcanza un óptimo desempeño, admitirá acrecentar la eficacia en la institución mientras que el 38% está en total acuerdo en que se debe alcanzar la eficacia buscando hacer bien sus funciones; este resultado difiere de lo que menciona Castellón (2017) en su investigación, puesto que la productividad es baja en los colaboradores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, ya que no funcionan como un equipo, toda vez que las decisiones se efectúan de modo individual

Acerca del nivel de orientación de resultados, se establece que el 54% de los interrogados cree que se alcanzarán los objetivos señalados en la organización, toda vez que un trabajador comprometido con su entidad, realizará sus funciones de modo eficiente, mientras que el 46% dice estar totalmente de acuerdo ya que mediante un buen desempeño se lograrán los objetivos personales y de la organización; este resultado es diferente a lo que dice Mesones (2021) en su investigación, en que el 60% de los docentes, dicen que las estrategias que emplean son inadecuadas, asimismo, gran parte de estudiantes no está de acuerdo con las estrategias y técnicas de instrucción de los maestros; asimismo, el 60% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que se tiene que establecer estrategias para alcanzar un superior desempeño laboral, toda vez que contribuirá a alcanzar los objetivos planteados por la institución, además que se contaría con trabajadores más eficientes que cumplirán con su trabajo de modo agradable, puesto que un empleado comprometido con su institución entregará el 100% de su esfuerzo, en tanto el 40 % indica estar de acuerdo con lo mostrado; estos resultados están semejantes a lo manifestado en su investigación, por Mesones (2021) quien propone unas estrategias de gestión para perfeccionar el desempeño de los maestros, e impulsar la los principios y constituir guías grupales.

En relación a las relaciones interpersonales, el 62% de los interrogados está de acuerdo en trabajar en equipo, puesto que contribuirá a potenciar la eficiencia en la institución, en tanto el 38% considera su total acuerdo en que mediante la cooperación se alcanzará una mayor eficiencia; este resultado se asemeja a lo que menciona Díaz y Ortiz (2018) para contribuir en un mejor desempeño Laboral, la institución debe orientarse

más en la dimensión energía y estabilidad, mejorándola, toda vez que este elemento es la plataforma en una empresa; así como, que a los recursos humanos, concierne mantenerlos estimulados y con confianza en sus puestos laborales..

En cuanto a la resolución de conflictos, el 71% de los interrogados declaran estar de acuerdo en proponer opciones en dar solución a las dificultades que se muestran en el interior de su área, y de esa manera seguir con sus rutinas, en tanto, el 29% está totalmente de acuerdo; este resultado se asemeja a lo que menciona Quilca (2020) en su investigación, puesto que, el 51.46% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño se ve afectado por el manejo de los directivos, a través de sus habilidades de gestión; así como también, que la calidad en el servicio se ve influenciado por el ambiente laboral eficaz. Asimismo, el 45% de los encuestados está de acuerdo en que existe una óptima comunicación en el interior de la institución, el 38% manifiesta en desacuerdo, y el 17% considera en total desacuerdo con lo manifestado; estos resultados tienen semejanza con lo que expresan Manjarrez, et al. (2020) que el 37% de los colaboradores a veces tienen motivación moral, el 34% casi siempre se hallan motivados mientras que, el 29% siempre está motivado y dicen que los inspectores le reconocen su labor.

De una manera general, el 68% de los encuestados expresan su desacuerdo con la labor que desempeñan, en tanto el 22% están de acuerdo, mientras que el 10% están en total desacuerdo, ya que no se sienten satisfechos, puesto que existen dificultades en el normal ejercicio de sus labores; este resultado está de acuerdo a lo que menciona Mesones (2021) en que los maestros en la IE N°119, realizan su trabajo de manera incipiente, el 80% de maestros emplea la participación activa, pero, no hay trabajo en equipo, el 60% dice que las estrategias utilizadas no son las correctas, igualmente, el mayor porcentaje de alumnos no está conforme con las metodologías ni estrategias educativas.

5. Conclusiones

Se estableció el nivel de Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora 304 de la Región Lambayeque, obteniendo como resultado indica que el más alto porcentaje de los trabajadores manifiestan su insatisfacción con el trabajo que realizan, debido a la presencia de algunos problemas que obstaculizan el progreso de sus actividades, en tanto un menor porcentaje de colaboradores considera que está de acuerdo con su función encomendada.

Asimismo, el nivel de Productividad, presenta un elevado porcentaje de colaboradores que está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que, al alcanzarse un óptimo desempeño de parte los trabajadores, contribuirá a acrecentar la eficiencia en la institución, esto motivará a los colaboradores para que realicen óptimamente sus actividades.

Al establecer el nivel de la orientación de resultados, la mayoría de colaboradores creen que, al tener un óptimo desempeño laboral en la entidad, contribuirá a alcanzar los objetivos establecidos por la misma, toda vez que un trabajador responsable y comprometido desarrolla sus funciones de modo eficiente, en tanto que, por otro lado, colaboradores está en total acuerdo que a mediante el buen desempeño se admitirá alcanzar los objetivos individuales y de la organización.

En relaciones Interpersonales, un menor porcentaje de colaboradores considera estar de acuerdo en que existe una buena comunicación dentro de la institución, en tanto, la mayor parte expresa su desacuerdo y

total desacuerdo con lo mostrado, toda vez que cree que se mantiene una deficiente comunicación inter áreas organizacionales, lo cual establece un problema en proceso y/o desarrollo de sus funciones.

6. Referencias

- Álvarez, B., Porraspita, D. e Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, IX(2), 1-12. <file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Dialnet-ElDesempenoLaboral-6596591.pdf>
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1988). *Tests Psicológicos*. México. Prentice Hall
- Arias, F. (2006) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.) Editorial Episteme
- Bazán, H. y Chanamé, Z. (2022). Engagement y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81479/Baz%C3%A1n_ZHJ_Chanam%C3%A9_GZG-SD.pdf?sequence=1
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche W. & Rodríguez A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, (12)3, 385-390. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100897110&origin=reflist&sort=plf-f&src=s&st1=desempe%c3%b1o+laboral&sid=2bca2c36d8ed79f02d39e66fb14e9ac7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%c3%b1o+laboral%29>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Organizaciones*. 8va Ed. Editorial Mc Graw Hill. México. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Díaz, J. y Ortiz, M. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38791/D%c3%adaz_FJD-Ortiz_BME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gálvez, L. (2022). Desempeño laboral y Satisfacción en Usuarios en el área de Laboratorio Clínico en un Centro de Atención Primaria EsSalud – Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79416/G%C3%A1lvez_VLM-SD.pdf?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4a ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). Mc Graw Hill.

- Izquierdo, A., Baque, L., & Álvarez, L. (2021). Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Agencia Vélez Carriel Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 319-325. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120649005&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempe%20c3%20b1o+laboral&sid=2bca2c36d8ed79f02d39e66fb14e9ac7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%20c3%20b1o+laboral%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *La Investigación del Comportamiento*. (4ta ed.). Mc Graw Hill
- Kubiak, E. (2022). Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. *Human Resource Management Review*, (32)3. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100792>.
- Leveau, M. (2022). Procesos administrativos y desempeño laboral en la UGEL de San Martín – 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81672/Leveau_CMA-SD.pdf?sequence=1
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2020). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 9(1), 12-20
- López-Roldán y Fachelli (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Mesones, B. (2021). Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°119 "Felipe Alva Y Alva" del distrito de Chiclayo, región Lambayeque – 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones_D%20c3%20adaz_Brenda_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. 4ta. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2014. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Quilca, P. (2020). Habilidades directivas y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de El Tambo-2020. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPCI_3bc1658a7415cf8c6215df098eaa7040
- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panamo. <https://drive.google.com/file/d/1ab7OkjZ3qz5NTBTJ1H4aMlb4HeVq108J/view>
- Santamaría, J. y Ojeda, H. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Sierra, R. (1994). *Técnicas de investigación social*. (9ª ed.) Editorial Paraninfo SA.

- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, (26)95, 629-641. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110685419&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempe%20c3%20b1o+laboral&sid=2bca2c36d8ed79f02d39e66fb14e9ac7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%20desempe%20c3%20b1o+laboral%29&relpos=5&citeCnt=2&searchTerm=>
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>