



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



SITUACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL PERÚ

TESIS

PRESENTADA POR:

CANDIDA MILAGROS CABEZAS APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2016



NOMBRE DEL TRABAJO

SITUACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR

Candida Milagros Cabezas Apaza

RECuento DE PALABRAS

19107 Words

RECuento DE CARACTERES

108625 Characters

RECuento DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

835.9KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 12, 2023 8:28 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 12, 2023 8:30 AM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dra. Nilda Mabel Flores Chavez
DOCENTE F.T.S. - UNA



Dra. Ysabel C. Hito Montaña
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mis hijos Leandro y Litzel Salas Cabezas, quienes me sirven de inspiración y motor para ser mejor persona cada día, así como a mi madre Justina Apaza Mayta, quien me ha brindado todo el apoyo emocional y afectivo necesario para ayudarme a alcanzar mis objetivos y metas de formación profesional. Y a mi mentor, mi padre Rafael Cabezas Zaforas.

Doy gracias a Dios por darme el valor para continuar con mi vida profesional y por permitirme la oportunidad de prepararme en esta hermosa facultad.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi asesora, la Sra. Nilda Mabel Flores Chávez, por inspirarme y guiarme durante el desarrollo de mi proyecto de investigación. Gracias a ella pude concluir con éxito mi investigación.

Quiero expresar mi gratitud a los miembros del jurado de tesis, Dra. Ysabel Hito Montaña, Dra Victoria Delfina Quispe Arapa y Ts. Angélica Esperanza Zenteno Mamani por su enorme aliento e inspiración al culminar mi estudio profesional. enseñándome a desarrollarme profesionalmente cada día.



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18

1.2.1. Pregunta General. 18

1.2.2. Pregunta Específicas..... 18

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1. Hipótesis General 19

1.3.2. Hipótesis Específicos..... 19

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 19

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.5.1. Objetivo General..... 20

1.5.2. Objetivos Específicos 21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 22

2.1.1. A nivel internacional 22

2.1.2. A nivel nacional..... 23

2.1.3. A nivel local 24

2.2. MARCO TEÓRICO..... 26



2.2.1. Situación laboral	26
2.2.2. Condiciones laborales.....	26
2.2.3. Medición del desempeño	30
2.3. MARCO CONCEPTUAL	40

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	43
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	43
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.5. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	44
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	46
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.7.1. Técnicas de investigación.....	46
3.7.2. Instrumento.....	46
3.8. PROCEDIMIENTO DE DATOS.....	47
3.9. VARIABLES A ANALIZAR	47
3.10. DISEÑO ESTADÍSTICO	48
3.10.1. Prueba de Estadística	48
3.10.2. Hipótesis estadística	50
3.10.3. Nivel de significancia	50
3.10.4. Decisión	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS SEGÚN DIMENSIONES.....	52
4.1.1. Dimensión Luz Natural en el Ambiente y Objetivos Institucionales	52
4.1.2. Temperatura adecuada y Objetivos Institucionales	54
4.1.3. Dimensión Ubicación del Personal y Objetivos Institucionales.....	56
4.1.4. Dimensión Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas	58
4.1.5. Desacuerdo con la Duración de su Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas.....	60



4.1.6. Dimensión Remuneración por Horas Extra y Cumplimiento de Tareas ...	62
4.1.7. Dimensión Días de Descanso y Optimizando Recursos Materiales.....	64
4.1.8. Dimensión Libertad para Expresar Ideas y Optimizando Recursos Financieros.....	66
4.1.9. Dimensión Confianza de Trabajo y Optimizando Recursos Materiales....	68
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	70
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 1.....	72
4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 2.....	73
4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 3.....	75
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	79
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	81
ANEXOS.....	85



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Luz Natural en el Ambiente de trabajo según Cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales.....	52
Tabla 2: Dimensión Temperatura Adecuada según Cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales.....	54
Tabla 3: Ubicación de Personas y Utensilios según el Cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales.....	56
Tabla 4: Jornada Laboral según Optimización de Recursos Materiales para el Cumplimiento de Tareas	58
Tabla 5: Duración de su Jornada Laboral según Optimización de Recursos Materiales para el Cumplimiento de Tareas	60
Tabla 6: Remuneración por Horas Extra según Optimización de Recursos Financieros para el Cumplimiento de Tareas	62
Tabla 7: Días de Descanso según Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Materiales.....	64
Tabla 8: Libertad para Expresar Ideas según Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Financieros	66
Tabla 9: Confianza para Integrarse a su Equipo de Trabajo según Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Financieros.....	68



ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Relación Luz Natural en el Ambiente y Objetivos Institucionales	53
Cuadro 2: Relación Temperatura Adecuada y Objetivos Institucionales	54
Cuadro 3: Relación Ubicación de personas y Utensilios y Objetivos Institucionales ..	57
Cuadro 4: Relación Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas	59
Cuadro 5: Relación Duración de su Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas	61
Cuadro 6: Relación Remuneración por Horas Extra y Cumplimiento de Tareas	63
Cuadro 7: Relación Días de Descanso y Optimizando Recursos Materiales	65
Cuadro 8: Relación Libertad de Expresar Ideas y Optimizando de Recursos Financieros	67
Cuadro 9: Relación Confianza de Trabajo y Optimizando Recursos Financieros	69
Cuadro 10: Relación Situación Laboral y Productividad	70
Cuadro 11: Relación Condiciones Ambientales y Productividad.....	72
Cuadro 12: Relación Condiciones de Tiempo y Productividad.....	74
Cuadro 13: Relación Condiciones Sociales y Productividad.....	75



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Relación entre Eficacia, Eficiencia y Efectividad.....	36
Figura 2: Ubicación Regional.....	45
Figura 3: Ubicación Distrital	45



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ENADE	: Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial
KM	: Kilómetros
Nc	: Nivel de Confianza
OGSHT	: Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
RR	: Error Típico de la correlación
RC	: Razón Crítica
SRL	: Sociedad Responsabilidad Limitada
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

El título del presente estudio es "Situación Laboral y Productividad de los Trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú 2015". Su objetivo en el año 2015 fue conocer cómo la situación laboral afectó la producción del personal de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú. Planteo la siguiente afirmación: La productividad del personal de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú 2015 está fuertemente correlacionada con la situación laboral. Basado en un enfoque cuantitativo, utiliza la técnica hipotético-deductiva, es de naturaleza descriptivo-correlacional y tiene una metodología de estudio no experimental. El cuestionario fue la herramienta y la encuesta el método utilizado para recoger los datos. La muestra está formada por 25 empleados. En el tratamiento de los datos se utilizó el programa SPSS y el test estadístico. Teniendo como resultado de 62% de correlación entre las situación laboral y productividad en la escuela de desarrollo empresarial. Con respecto al objetivo específico 1 refleja que 58,8% de las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la productividad. Para el objetivo específico 2 refleja 48,8% de las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con la productividad y para el objetivo específico 3 refleja que 79,6% las condiciones de tiempo se relacionan significativamente con la productividad. En un nivel de confianza de 95%.

Palabras claves: condiciones laborales, productividad, situación laboral y trabajadores



ABSTRACT

The title of this study is "Labor Situation and Productivity of the Workers of the National School of Entrepreneurial Development Peru 2015". Its objective in 2015 was to know how the labor situation affected the production of the staff of the National School of Entrepreneurial Development Peru. It posed the following statement: The productivity of the staff of the National School of Entrepreneurial Development Peru 2015 is strongly correlated with the labor situation. Based on a quantitative approach, it uses the hypothetico-deductive technique, is descriptive-correlational in nature and has a non-experimental study methodology. The questionnaire was the tool and the survey the method used to collect data. The sample consisted of 25 employees. The SPSS program and the statistical test were used to process the data. The result was a 62% correlation between the work situation and productivity in the school of business development. With respect to specific objective 1, it shows that 58.8% of the environmental conditions are significantly related to productivity. For specific objective 2 reflects that 48.8% of the time conditions are significantly related to productivity and for specific objective 3 reflects that 79.6% of the time conditions are significantly related to productivity. At a confidence level of 95%.

Keywords: working conditions, productivity, employment situation and workers



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada "Situación laboral y productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú 2015" es un estudio que examina la relación entre la situación laboral y la productividad de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Dado que las personas desempeñan un papel crucial en la consecución de estos objetivos organizativos, su importancia se considera crucial para su éxito.

Hoy en día, conseguir una productividad eficiente dentro de una empresa requiere de la existencia de una situación laboral adecuada para los trabajadores. A este respecto, los recursos humanos, los equipos y la estructura de trabajo son las variables más pertinentes que determinan la productividad. Si un trabajador no se siente satisfecho con su horario laboral, su salario, el espacio físico o sus compañeros de trabajo, puede experimentar crisis y frustraciones que afecten su desempeño. Estos problemas pueden empeorar y llevar a la disminución del esfuerzo en el trabajo, así como a la evasión del lugar de trabajo y, en última instancia, a la salida de la organización.

La estructura de esta investigación es la siguiente:

Primer ítem: Presenta una descripción detallada del problema, respaldada por pruebas teóricas y empíricas relevantes. Además, se destaca el propósito de la investigación y se plantean los enunciados clave que guiarán el estudio. La investigación presenta una hipótesis y describe los antecedentes que condujeron a ella, enfatizando los resultados previos en el área de estudio. Además, se desarrollan objetivos de investigación generales y especializados operativamente sólidos y se tienen en cuenta los factores relacionados con el problema investigado.

Segundo ítem: En este estudio, la revisión de literatura es un componente esencial, ya que proporciona una base teórica y conceptual sólida que guía y respalda la investigación.



A través de esta revisión, se exploran temas relevantes como la situación laboral, las condiciones de trabajo y la evaluación del desempeño, y se desarrollan constructos y teorías que se relacionan con el tema de investigación. Además, se presenta la hipótesis de la investigación, la cual se fundamenta en la literatura existente en el campo de estudio.

Tercer ítem: En esta sección se detallan las metodologías utilizadas en los estudios, las cuales fueron seleccionadas en base a los objetivos propuestos. Especificar el tipo y diseño del estudio, así como la población y muestra del estudio. Además, se indican las técnicas y equipos utilizados para la recopilación de datos y se describen los procedimientos para procesar y analizar estos datos. Esta sección es muy importante ya que le permite al lector comprender cómo se llevó a cabo la investigación y cómo se obtuvieron los resultados presentados.

Cuarto ítem: En el apartado de Resultados y Discusión de este estudio, se centra en la validación de las hipótesis propuestas. Para ello, se han incluido tablas estadísticas relevantes que se refieren al problema planteado, junto con una explicación crítica detallada. Se establecen comparaciones con otras fuentes y se respalda la discusión a través de autores y sus opiniones.

Quinto ítem: En esta sección se presentan las conclusiones extraídas de la investigación realizada. Se referencian los objetivos propuestos y se destacan los resultados más relevantes obtenidos en la investigación. Se discuten las implicaciones de los resultados y se hacen recomendaciones para futuras investigaciones en esta área. En general, esta sección resume los principales hallazgos del estudio y su relevancia para comprender la pregunta investigada.

Sexto Ítem: En esta sección se presentan las recomendaciones que se hicieron con base en el problema objeto de intervención abordado en la investigación.



Séptimo ítem: En esta sección se presenta la bibliografía utilizada como base y soporte de la investigación realizada.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es bien sabido que el entorno de trabajo tiene un impacto significativo en la productividad de las organizaciones. Los trabajadores son el activo más valioso de una empresa, por lo que deben ser satisfechos a través de aspectos económicos y condiciones de trabajo adecuadas. En consecuencia, la producción y la rentabilidad de la empresa se ven directamente afectadas.

En el sector educativo peruano, tanto las instituciones públicas como privadas buscan reducir costos y aumentar su productividad para ser competitivos en el mercado. En un entorno globalizado, en el que se busca personal capacitado y dispuesto al cambio, actitudes negativas pueden llevar a problemas como huelgas, bajo rendimiento, ausentismo, quejas, deficiente servicio al cliente, entre otros, que afectan el desempeño futuro de la empresa. Para proporcionar un entorno de trabajo seguro y eficaz, es importante prestar atención a las circunstancias laborales de los empleados.

En el distrito de Wánchaq, provincia de Cuzco, es donde se encuentra la sede principal de Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial S.R.L., departamento del Cuzco, y también cuenta con sucursales en Abancay, Puno y Juliaca. Esta organización brinda servicios de capacitación, gestión, consultoría y asesoría a instituciones públicas y privadas. Entre los servicios que ofrece se encuentran diplomados, maestrías, cursos in house, conferencias nacionales e internacionales y talleres gratuitos, y cuenta con áreas especializadas en producción, planificación y administración.

Diversos factores internos y externos, como la motivación, el desarrollo profesional, el sentimiento de identidad y la pertenencia a la organización, influyen en el ambiente de trabajo de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial. Garantizar la satisfacción de los



empleados es fundamental, ya que esto tendrá un impacto positivo en la productividad. Sin embargo, la organización no es ajena a los problemas, especialmente en el área comercial donde los empleados tienen que viajar fuera de su horario laboral, lo que aumenta su carga de trabajo y puede hacer que se sientan insuficientemente compensados. Adicionalmente, el trabajo intenso y repetitivo puede generar una disminución en la productividad y malestar emocional entre los empleados, que pueden impedirle alcanzar sus objetivos, o que pueden tener el efecto contrario.

Por otro lado, en el área de administración y planificación por ser los encargados en que un evento se desarrolle bien desde el inicio del evento hasta culminar con el desarrollo de un diplomado, curso In House, etc. Deben de trabajar horas extra lo cual afecta emocionalmente a los trabajadores.

El trabajo bajo presión puede tener consecuencias negativas en la situación laboral, como la deserción laboral, el conflicto, el ausentismo y la falta de compromiso con la organización. Es importante para las organizaciones hacer un seguimiento adecuado de la situación laboral y tomar medidas para abordar cualquier problema que pueda surgir. Al mejorar la situación laboral, la organización puede aumentar la productividad y comprometerse con la mejora continua, en última instancia, puede dar lugar a trabajadores más satisfechos y eficaces que contribuyan a la consecución de las metas y objetivos fijados.

Según (Ramlall, 2004), la productividad y situación laboral de la gente es un punto clave para todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, ya que el personal es importante para alcanzar las metas de dichas organizaciones

Según (Davis y Newstrom, 2000), por otro lado, la situación laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos, y uno de los principales problemas dentro de la organización, ya que la falta de satisfacción provoca que la gente no se esfuerce por hacer un mejor trabajo, evite su lugar de trabajo y a la menor oportunidad deje la organización



Debido a lo anterior (Miner, 2005) señala que en el ámbito laboral es importante saber lo que estimula la acción humana, ya que, mediante el manejo de la satisfacción, los directivos podrán hacer que una organización funcione de forma adecuada y cuente con personas más satisfechas. Es fundamental comprender el impacto que tiene la situación laboral en la productividad de las organizaciones, ya sea a través de factores intrínsecos, extrínsecos o la falta de motivación. Es importante analizar estos elementos para identificar las áreas que pueden mejorarse y, de esta manera, mejorar la eficiencia y el rendimiento en la organización.

Según (Maslow, 2005), varios factores (compromiso organizacional, desempeño laboral, productividad, etc.) pueden estar relacionados con la rotación de empleados y la disposición a irse. Pero uno de los temas más investigados tanto en las empresas públicas como en las privadas es el vínculo entre el estatus laboral y la productividad.

Según (Davis y Newstrom, 2003), Dado que la investigación indica que una mayor satisfacción en el trabajo aumenta la productividad, es crucial investigar la relación entre el estatus laboral y la producción. Por el contrario, un descenso de la productividad repercute negativamente en el rendimiento de la organización en su conjunto.

Es obvio que los trabajadores que están contentos con su trabajo tienen más probabilidades de permanecer en la empresa u organización durante más tiempo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Pregunta General.

¿En qué medida se relacionan la situación laboral en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú?

1.2.2. Pregunta Específicas.

- ¿En qué medida las condiciones ambientales se relacionan en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú?



- ¿En qué medida las condiciones de tiempo se relacionan en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú?
- ¿En qué medida las condiciones sociales se relacionan en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

- La situación laboral se relaciona significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.

1.3.2. Hipótesis Específicos

- Las condiciones ambientales se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.
- Las condiciones de tiempo se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.
- Las condiciones sociales se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Es imprescindible analizar la situación laboral en nuestra realidad, ya que enfrenta problemas similares a los de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial. Es fundamental abordar la situación laboral con seriedad porque las empresas privadas dependen de la productividad de sus empleados. Se toma en serio el problema laboral, en lugar de verla como un costo innecesario. Todas las organizaciones deberían considerar este tema como relevante y esforzarse por brindar oportunidades de crecimiento para que sus empleados se sientan motivados a realizar sus actividades con seguridad, así como inculcarles un sentimiento de orgullo por formar parte del grupo, lo que a su vez fomentará un ambiente



laboral positivo y una mayor productividad. Para lograr esto, es fundamental que los empleados estén contentos con su puesto de trabajo, horario, remuneración, ambiente laboral, incentivos, etc., lo que contribuirá a reducir la tasa de deserción y absentismo laboral.

El investigador social se encuentra especialmente interesado en esta población, ya que está explorando un ámbito que es relevante para el trabajo de los profesionales del trabajo social. Esto permite la construcción de conocimientos sobre la población empleada en el sector privado, y se enmarca en un interés de la profesión de analizar las relaciones existentes entre el empleado y el empleador en su convivencia diaria. Para intervenir en el bienestar del trabajador, el trabajador social debe tener en cuenta todos los aspectos de los recursos humanos, incluyendo el entorno físico y social, así como las posibles repercusiones que puedan tener sobre la situación del trabajador.

La investigación de la situación laboral en el sector privado es un tema de gran relevancia profesional, ya que proporciona un acercamiento a un grupo poblacional significativo para el desarrollo del país. Esta población enfrenta una realidad social estereotipada y a menudo experimenta insatisfacción en sus trabajos. La investigación también ofrece la oportunidad de aplicar conocimientos y estrategias de intervención, lo que genera la necesidad de investigar, y prever con el fin de producir cambios que mejoren la calidad de vida del asalariado; en última instancia, el éxito de las empresas privadas. En conclusión, la investigación es esencial para establecer condiciones de trabajo óptimas y originar el bienestar de los asalariados en el sector privado.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación de la situación laboral en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.



1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación de las condiciones ambientales en la productividad de los trabajadores de La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.
- Precisar la relación de las condiciones de tiempo en la productividad de los trabajadores de La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.
- Determinar la relación de las condiciones sociales en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

En la investigación realizada, el estrés y satisfacción laboral de trabajadores operativos y administrativos de la empresa SunChemical de Quito, cuyo objetivo principal fue analizar la influencia del estrés en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos y operativos de la empresa ubicada al sur de Quito. El diseño fue no experimental - correlacional y no se aplicó muestra, se trabajó con toda la población, conformada por 27 trabajadores. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el 73% del estrés influye significativamente en la satisfacción laboral, con una mayor incidencia de niveles bajos de estrés laboral y un índice de satisfacción laboral moderadamente alto. Se concluye que el personal administrativo y operativo está más satisfecho con su trabajo cuando el estrés laboral es un factor menor. (Cabrera, 2022, pp 8-9)

En la investigación realizada, el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua, cuyo objetivo principal es identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño fue no experimental de tipo descriptivo - explicativo. Se trabajó con una población de 88 trabajadores, muestreo no probabilístico de 59 trabajadores y funcionarios. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el Clima Organizacional, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el



mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se concluye en elevar el desempeño laboral en la facultad, inspirando y creando un ambiente propicio para la productividad, evitando la toma de decisiones individuales y fortaleciendo la toma de decisiones colectivas. (Zans, 2017, p. 13)

En la investigación realizada, el estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas el transporte en la ciudad autónoma de buenos aires, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte en Buenos Aires. El diseño fue no experimental de tipo descriptivo - correlacional. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario; con una muestra 338 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el entorno laboral y la productividad en las Pymes de los servicios de mantenimiento de transporte en la ciudad de Buenos Aires están relacionados. De los datos presentados se puede concluir que existe una relación directa entre la productividad de las Pymes y el conflicto presente en el ambiente laboral. (Venutolo, 2009, p. 8)

2.1.2. A nivel nacional

En la investigación realizada, la motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo, cuyo objetivo principal fue: determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo. El diseño fue no experimental de corte transversal, de tipo descriptivo - correlacional, El instrumento que se aplicó fue el cuestionario con una población conformada por 20 colaboradores, con una muestra de 20 personas, Se obtuvo como resultado que la motivación laboral y productividad están relacionados, por lo cual se concluye que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo. (Ollague, 2018, p. 7)



En la investigación realizada, niveles de situación laboral en la banca comercial, cuyo objetivo principal fue: analizar la correlación entre las variables demográficas y niveles de situación laboral de los empleados del área comercial, El diseño fue no experimental, de tipo descriptivo, El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, y se tomó una muestra de 312 participantes, Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre el nivel de estatus laboral y los puestos de trabajo. por lo cual se concluye que hay una asociación directa entre el nivel de estatus y esta variable demográfica. (Gómez Limaymanta et al., 2011, p. 4)

En la investigación realizada, nivel de motivación y su relación con la situación laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional arzobispo loayza, cuyo objetivo principal fue: analizar la relación entre el empleo y los niveles de motivación del personal de enfermería, El diseño fue no experimental, de tipo descriptivo, Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario y una escala Lickert Adaptado , y se tomó una muestra de fue una muestra de 80 enfermeros, Se obtuvo como resultado que existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación y la inserción laboral de los profesionales de enfermería hospitalaria. por lo cual se concluye poner en práctica el método de gestión de recursos humanos, que tiene en cuenta las tácticas para superar la motivación y los elementos que afectan a la felicidad laboral de una enfermera. (Vásquez, 2006, p. 17)

2.1.3. A nivel local

En la investigación realizada, Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cuyo objetivo principal fue: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los administradores, El diseño fue no experimental, de tipo descriptivo, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, y se tomó una muestra de fue una muestra de 67 trabajadores, por lo cual se concluye que hubo una asociación significativa



del 50% entre el estrés laboral y el rendimiento, y hubo una correlación del 40,1% entre la situación familiar y el rendimiento. (Choquejahuá, 2017)

En la investigación realizada, relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S.A. Puno - Perú, cuyo objetivo principal fue: fue determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros, El diseño fue no experimental, de tipo explicativa-descriptiva, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, y se tomó una muestra de 50 mineros, por lo cual se concluye que los lazos familiares afectan al rendimiento de los empleados en el trabajo. Según el 30% de los empleados encuestados, los problemas domésticos derivados de un divorcio o una separación repercuten en su rendimiento laboral. También pueden ser el resultado de una cooperación inadecuada, que provoca conflictos interpersonales en las tareas que se realizan y una baja productividad. (Ancasi, 2017)

En la investigación realizada, gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Miguel, tiene el objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño. El diseño fue no experimental, el método utilizado en el estudio es el método de hipotético- deductivo. La población, está conformada por 100 trabajadores de la parte administrativa, La muestra es de 80 trabajadores. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario conformadas de 26 preguntas. Por lo cual se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Donde recomienda reevaluar cómo se categorizan los talentos entre los empleados para aumentar esta dimensión y mejorar el rendimiento laboral, garantizando al mismo tiempo que estén contentos con su empleo. (Tuni, 2021, p. 12)



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Situación laboral

La situación laboral se entiende por la determinación de un horario de trabajo o contrato laboral. Una persona puede trabajar a tiempo completo, a tiempo parcial o esporádicamente en función del empleo. (Fraga, 2005, p. 25)

Según Salinas (2000), Según se entiende, el término laboral hace referencia a todas las situaciones o elementos relacionados con el trabajo, ya sea físico o intelectual, que recibe una compensación o respaldo en el marco de una actividad social o institucional. Esta palabra tiene múltiples significados en la actualidad. La expresión trabajo en equipo se refiere a la colaboración solidaria de numerosas personas con formación y capacidades complementarias, que trabajan juntas y se comprometen a alcanzar un objetivo común, con una perspectiva de logro mutuo en términos de rendimiento y productividad. El componente jurídico del trabajo, por su parte, se ocupa de hacer cumplir y salvaguardar los derechos de los empleados. Esto incluye la legislación laboral y las políticas gubernamentales que establecen estándares mínimos para las condiciones de trabajo y los derechos de los empleados.

2.2.2. Condiciones laborales

Son un conjunto de elementos que pueden tener un impacto favorable o desfavorable en la salud de los trabajadores. Los elementos, como el ambiente de la oficina, el horario, el pago, las vacaciones y el equilibrio entre vida laboral y personal. (Reyes, 2016, p. 23)

Para Salinas (2000), destaca la importancia de garantizar la protección de la salud física y mental del trabajador, así como de tomar precauciones ante los riesgos de salud asociados con la actividad laboral y el entorno físico en el que se desarrolla. El ambiente laboral está determinado por diversos factores, las condiciones de trabajo incluyen varios



aspectos, como las condiciones ambientales, que abarcan aspectos como el nivel de ruido, temperatura e iluminación en el lugar de trabajo. Además, alude a circunstancias temporales como el horario de trabajo, las horas extraordinarias y las pausas de descanso, que afectan a la salud y la felicidad de los empleados. Otros factores sociales que afectan a las condiciones de trabajo son la discriminación, el acoso laboral y la igualdad de oportunidades.

a) Condiciones ambientales

De acuerdo con Chiavenato (2008), los elementos ambientales que pueden incidir en la situación laboral no se limitan solo a la iluminación y el ruido, sino que también incluyen la temperatura, la humedad y la ventilación. El autor señala que un ambiente que sea demasiado cálido o frío puede afectar negativamente tanto el rendimiento como la salud de los trabajadores, mientras que una mala ventilación puede provocar problemas respiratorios y otros problemas de salud en general. Asimismo, Chiavenato destaca la importancia de la ergonomía del lugar de trabajo, incluyendo la disposición y diseño de los espacios, mobiliario y equipos. En resumen, un ambiente de trabajo seguro, saludable y cómodo puede mejorar significativamente la situación laboral de los empleados, aumentando su satisfacción, rendimiento y bienestar en general.

b) Condiciones de tiempo

Según Chiavenato (2008), la jornada laboral se refiere al tiempo que un trabajador está disponible y dispuesto a realizar sus tareas para el empleador. Con base en la definición proporcionada por Chiavenato (2008), la jornada laboral se refiere al período durante el cual el trabajador está disponible para prestar sus servicios al empleador. Existen tres tipos de jornadas laborales que se pueden distinguir: tarde, noche y mixto. El turno de noche es de 20 a 6 horas, mientras que el turno de día es de 6 a 20 horas. La jornada mixta se refiere a un tipo de jornada laboral que involucra tanto períodos de trabajo diurno como nocturno, siempre y cuando el tiempo de trabajo nocturno sea inferior a tres horas y media. Si la jornada



mixta incluye más de tres horas y media de trabajo nocturno, se considera jornada completa de trabajo nocturno.

Duración de la jornada laboral y horas trabajadas.

Los reglamentos laborales establecen límites máximos de tiempo para cada tipo de jornada laboral, definir el máximo de horas del turno matinal en ocho, el máximo de horas del turno nocturno en siete y el máximo de horas del turno combinado en siete y media. También se establece un descanso mínimo de media hora para el trabajador en caso de jornada continua. En circunstancias excepcionales, se permite extender la jornada laboral por un máximo de tres horas al día y tres veces por semana. Las horas extraordinarias, también conocidas como horas extra entre semana, deben recompensarse con una retribución que supere en un 100% la compensación por las horas de trabajo extra. Si la prolongación de la jornada extraordinaria excede las nueve horas semanales. (Rodríguez y Contreras, 2012, p. 8)

Si el patrón solicita al trabajador que labore en horas extraordinarias de manera habitual y sin justificación, se considerará que hay una modificación tácita del contrato de trabajo y el trabajador podrá exigir la reivindicación de sus derechos. Además, se podrían aplicar sanciones en caso de incumplimiento de estas normativas laborales.

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso retribuido por cada seis días de trabajo, de acuerdo con la legislación laboral. El trabajador y el empresario acordarán los días de descanso semanal en los puestos que requieran un trabajo continuado. Trabajar los domingos da derecho a una gratificación adicional que equivale, como mínimo, al 25% de la retribución habitual, según la legislación



laboral. Este incentivo, que el empleado debe aceptar, se considera una gratificación a compensar el trabajo realizado en los días de descanso. (Centurión, 2020, p. 37)

Después de trabajar más de un año, los empleados tienen derecho a un mínimo de seis días de vacaciones pagadas al año. Cada cinco años de servicio más allá del cuarto darán lugar a dos días adicionales de vacaciones. Las vacaciones no se realizarán si se produce una interrupción del vínculo laboral antes del año completo de servicio. Debe tomarse el tiempo libre dentro de los seis meses del primer año de empleo. (Centurión, 2020)

c) Condiciones sociales

Según Maite (2008), Cuando los empleados perciben un ambiente de libertad en la empresa, esto puede tener un impacto positivo en su desempeño. Para crear un clima de libertad, es importante valorar las ideas de todos los trabajadores durante las reuniones y escucharlos de manera empática sin juzgarlos negativamente. También es importante evitar hacer distinciones entre los empleados y no dar más atención a uno en particular que a otros. La libertad se puede alcanzar cuando el trabajador se siente parte de un entorno en el que puede ser auténtico y aportar sus ideas sin temor a consecuencias negativas.

Según Maite (2008), En una empresa saludable emocionalmente, es importante que cada trabajador se sienta parte integral del grupo, como todo el mundo siente que pertenece a su familia. Esta sensación de pertenencia se consigue a través de una comunicación efectiva y una motivación adecuada, donde cada trabajador es valorado como una persona individual y no como una más en la masa de la empresa. Además de los procesos técnicos, es vital destacar el aspecto humano en una empresa saludable emocionalmente.

Según Maite (2008), Sentirse solo dentro de un equipo puede ser una experiencia muy difícil ya que va en contra de la esencia misma de un grupo que trabaja hacia un mismo objetivo. Por lo tanto, es esencial fomentar la cooperación en lugar de la envidia o rivalidad entre los miembros del equipo. Un indicador clave de una buena salud emocional en la



empresa es la capacidad de pedir ayuda libremente a los compañeros. Reforzar el compañerismo puede lograrse a través de la formación interna en la empresa o la contratación de un coach especializado en este tema.

2.2.3. Medición del desempeño

a) Productividad

Según Kootz y Weihrich (2002), definen la productividad como la relación entre los productos generados y la cantidad de insumos utilizados en un período determinado, tomando en cuenta la calidad de los productos. En las empresas, la productividad se utiliza con frecuencia para medir el funcionamiento de los trabajadores, los talleres y las máquinas. Es una medida clave para evaluar la eficiencia y rentabilidad de los procesos productivos, así como para identificar oportunidades de mejora y optimización. En el ámbito laboral, la productividad se asocia con el rendimiento y se considera que alguien o algo es productivo cuando, utilizando una cantidad determinada de insumos, se logra obtener el máximo de productos en un tiempo dado. Si bien las cualidades técnicas de las máquinas y equipos sirven para describir su productividad, hay que tener en cuenta otros elementos que afectan al rendimiento de los trabajadores.

Según Robbins y Coulter (2005), La productividad se define como la proporción entre los recursos utilizados para generar un producto y la cantidad de un artículo o servicio producido. Esta métrica se usa a menudo para medir la eficiencia de talleres, máquinas, equipos de trabajo y trabajadores. Pero es crucial recordar que la productividad no es una métrica aislada, sino que se ve afectada por factores como los cambios en las capacidades de las personas, la tecnología y los métodos de producción.

Finalmente, Serpa (2017), sostiene que el factor más influyente en la productividad de una empresa es Recursos Humanos. Este factor es considerado el más determinante ya que influye en otros factores y tiene un gran impacto en la productividad. La maquinaria y



los equipos son otros elementos esenciales que pueden afectar a la producción, los cuales deben estar en buen estado y ser utilizados adecuadamente, y organización del trabajo, incluida la estructuración del puesto de trabajo y el rediseño adecuado.

b) Beneficios de Productividad

De acuerdo a las palabras de Bain (2003), la importancia de la productividad radica en su capacidad para comparar la producción con los recursos utilizados en diferentes niveles del sistema económico como una herramienta clave para gerentes, directores de empresas, ingenieros industriales y políticos. El aumento de la productividad tiene un impacto significativo en diversas áreas sociales y económicas. Entre los aspectos más notables se encuentran el desarrollo económico, el aumento del bienestar, el superávit en la balanza de pagos nacional, reducción de la inflación y aumento del tiempo libre. Es por ello que, para que un negocio crezca y obtenga mayores beneficios, es fundamental aumentar su productividad. Para ello, se pueden utilizar diferentes estrategias, como el uso de técnicas de trabajo eficaces, un examen minucioso de los tiempos de producción y la utilización de un sistema de compensación salarial que fomente una mayor productividad.

c) Indicadores de Productividad

De acuerdo con Kootz y Weihrich (2002), hay tres criterios comúnmente empleados para medir el rendimiento de un sistema en relación con la productividad. Son tres: eficacia, eficiencia y efectividad.

Eficacia

Idalberto Chiavenato, Koontz, Weihrich, Robbins y Coulter se encuentran entre los autores que desarrollan el concepto de eficacia del dominio organizacional. Según Chiavenato, La eficacia está relacionada con la consecución de los objetivos previstos. Según Koontz y Weihrich, El logro de un resultado deseado es lo que se entiende por eficacia. Por otra parte, Robbins y Coulter la describen como la capacidad de emprender las



acciones adecuadas para alcanzar los objetivos de la organización. En general, la eficacia puede entenderse como la capacidad de lograr de manera eficaz y eficiente los resultados deseados y alcanzar las metas establecidas.

Según Da Silva, la eficacia está correlacionada con la consecución de las metas o resultados propuestos, es decir, la realización de tareas que permiten alcanzar los objetivos predeterminados. La eficacia es el grado de éxito en la consecución del objetivo o resultado.

Finalmente, Diccionario de la Real Academia Española, la eficacia se refiere a la habilidad para producir el resultado deseado o esperado. Esta palabra se deriva del latín *efficacia*, que a su vez se origina en el término *facere*, que significa "hacer" o "lograr". En otras palabras, algo es eficaz si puede producir los resultados deseados y alcanzar los objetivos fijados.

Eficiencia

Se puede definir como la habilidad de alcanzar un objetivo utilizando los mejores recursos posibles disponibles. Esta definición se aplica principalmente a las personas y es por eso que a menudo se usa el término "eficiente". La eficiencia viene determinada por la relación entre los recursos utilizados y las tareas realizadas, teniendo en cuenta la cantidad de recursos previstos o estimados en comparación con los que realmente se usan. La eficiencia también se refiere a lo bien que se utilizan los recursos para producir bienes y servicios. En resumen, la eficiencia implica llevar a cabo tareas utilizando la menor cantidad de recursos posibles, sin comprometer la calidad del bien o servicio final.

Efectividad

De acuerdo con Drucker, la efectividad se refiere a "hacer bien las cosas correctas" y se enfoca tanto en qué actividades se realizan como en cómo se hacen. Es importante encontrar un equilibrio entre la eficiencia y la eficacia para lograr una efectividad óptima. Centrarse demasiado en la eficiencia puede impedir alcanzar el resultado deseado a tiempo,



mientras que enfocarse demasiado en la eficacia puede afectar la rentabilidad. La efectividad busca mantener el equilibrio ideal entre lo más eficiente y lo más eficaz para lograr los resultados deseados de manera rentable.

De acuerdo con esta afirmación, es necesario destacar que los indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad no pueden ser considerados de manera aislada, ya que cada uno ofrece una evaluación parcial del desempeño. Por lo tanto, estos indicadores deben ser utilizados conjuntamente para poder obtener una medición completa y precisa de la productividad. De esta manera, se podrá tener una visión integral del rendimiento del sistema, lo que permitirá identificar áreas de oportunidad y realizar mejoras continuas en los procesos.

Diferencia entre eficacia, eficiencia y efectividad:

En cualquier organización, según Poma (2017), argumenta que siempre es posible establecer un resultado deseado, un costo estimado y un tiempo específico para completar una tarea o meta propuesta. “La combinación de estos factores permite evaluar de forma objetiva el nivel de eficacia y eficiencia de una división organizativa concreta y establecer comparaciones entre las divisiones que realizan otras actividades. Las evaluaciones suelen utilizar fórmulas y calificaciones específicas para realizar esta medición.

El término eficacia se refiere a la relación entre lo que se ha logrado y lo que se esperaba alcanzar. Es común utilizar la fórmula RA/RE para evaluar este aspecto del desempeño, donde RA representa los resultados alcanzados y RE representa los resultados esperados. Obtener una alta calificación en eficacia implica haber logrado un porcentaje de ejecución muy alto en comparación con lo esperado. Es importante destacar que a medida que los niveles de eficacia son más altos, se requiere un mayor esfuerzo para obtener una calificación aún más alta.



Por otro lado, utilizar los recursos y completar las tareas son dos aspectos de la eficiencia. Los indicadores de eficiencia, como el cociente RA/CATA (resultados alcanzados/cantidad de recursos utilizados) y RE/CETE (resultados esperados/cantidad de tiempo estimado), miden el rendimiento y la efectividad de los recursos utilizados en relación con lo planificado o estimado. En este caso, cuanto menos tiempo y dinero se utilicen para alcanzar el objetivo deseado, mejor será el desempeño en eficiencia.

En resumen, una persona o empresa es efectiva cuando es eficiente y eficaz en sus tareas y metas. Esto es lo que todos deseamos para nuestras empresas: que sean efectivas en su funcionamiento.

Trabajador Parasito

La utilización del término "parásito" en un contexto laboral se refiere a un trabajador que se beneficia del trabajo realizado por otros miembros del equipo sin aportar nada o aportando muy poco a la tarea en cuestión. Este tipo de comportamiento puede afectar negativamente el desempeño del equipo en su conjunto y poner en peligro los objetivos y beneficios esperados. Es importante detectar este tipo de conductas a tiempo y tomar medidas para corregirlas, para garantizar la eficacia y eficiencia del trabajo.

Tipos de trabajadores parásitos:

- El trepa. Se caracteriza por tener poca empatía con sus compañeros y priorizar su propio éxito por encima de las relaciones interpersonales. Aunque no suele establecer vínculos con sus colegas, no dudará en manipular a alguno de ellos para alcanzar sus metas.
- El mandón. Este arquetipo se muestra egocéntrico y con una actitud autoritaria. Cree que su forma de hacer las cosas es la correcta y desestima las ideas y sugerencias de los demás. Ya sea como empleado o jefe, su falta de habilidades para escuchar a otros puede llevar a que sea percibido como un líder despótico por sus subordinados.



- El medallista. Este individuo intentará arrogarse todos los éxitos del equipo, ignorando la contribución de los demás y atribuyéndose el mérito por completo. Es un parásito por excelencia.
- El que nunca tiene la culpa. Se caracteriza por culpar a otros y no asumir la responsabilidad de sus propios errores. Tiene miedo al fracaso y su inmadurez emocional lo lleva a no ser capaz de reconocer sus propias fallas.
- El agobiado. Aunque intenta ser eficaz en su trabajo, este personaje no maneja bien el tiempo ni el estrés, lo que lleva a que sus compañeros tengan que asumir sus tareas.
- El despreocupado. Se refiere a alguien que minimiza la importancia de las cosas y no se preocupa demasiado por el trabajo o las responsabilidades. Aunque puede pasar desapercibido durante tiempos de calma, en momentos de crisis puede quedar en evidencia su falta de compromiso y responsabilidad. Su actitud puede obligar a los demás a asumir más trabajo del que les corresponde.
- El seductor. Es una persona astuta y manipuladora que sabe cómo persuadir a otros para que hagan su trabajo más difícil o desagradable. Utiliza su habilidad para convencer de manera sutil para lograr sus objetivos, lo que le permite evitar las tareas incómodas. A menudo, logra lo que quiere sin que los demás se den cuenta.
- El depredador. Este individuo utiliza prácticas poco éticas para asegurar su posición en el trabajo a expensas de los demás. Es poco comunicativo, individualista y reacio a colaborar con los demás. Además, puede ser un gran escaqueador, lo que significa que evita el trabajo siempre que puede. Su falta de ética puede causar problemas en el lugar de trabajo y perjudicar a sus compañeros.

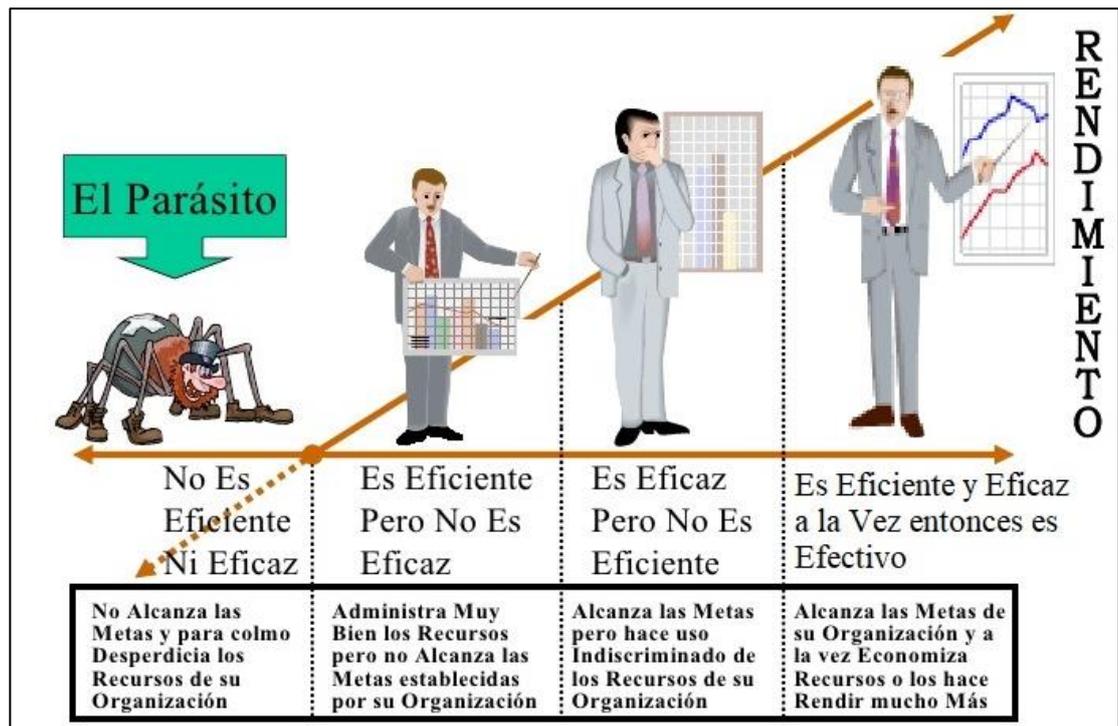


Figura 1: Relación entre Eficacia, Eficiencia y Efectividad

Recursos de la Empresa

Recursos: Son todos los elementos requeridos para lograr las metas establecidas.

Recursos Financieros: Según Cabrera (2022), argumenta que los recursos financieros son los medios materiales y económicos necesarios para que una empresa funcione y alcance sus objetivos.

Recursos Materiales: Se refiere a los activos tangibles de una empresa, como sus bienes inmuebles, edificios, equipos, maquinaria, herramientas, automóviles y otros aspectos necesarios para el crecimiento de sus operaciones comerciales (Cabrera, 2022).

Además, los recursos materiales también incluyen materias primas, materiales auxiliares y otros materiales que constituyen productos, productos semielaborados, productos terminados, etc.

d) Elementos para Incrementar la Productividad

Tanto las variables internas como las externas ayudan a las empresas a ser más productivas. Las variables internas son las que existen dentro de la empresa y



son más fáciles de modificar. En esta clasificación se incluyen tanto los componentes duros como los blandos. Los productos, la tecnología, el equipamiento y las materias primas son ejemplos de factores duros. Por otro lado, las variables blandas incluyen la mano de obra, las políticas y prácticas organizativas, las técnicas de gestión y los estilos de liderazgo. (Poma, 2017, p. 22)

Factores duros:

Producto. El grado en que un producto satisface las demandas y expectativas de su mercado objetivo determina su eficacia. La eficacia de un producto puede aumentarse mejorando sus características y su diseño (Poma, 2017).

Equipo y Planta. Centrándose en factores como el uso, la antigüedad, la modernización, los gastos, las inversiones, la producción interna de equipos, el mantenimiento, la ampliación de la capacidad, la gestión de inventarios y la planificación y el control de la producción, entre otros, se puede aumentar la productividad de los elementos de la planta y el equipo (Poma, 2017). Al tomar medidas para mejorar estas áreas, puede aumentar la productividad empresarial general. Para garantizar la eficacia y el éxito de la empresa, es crucial tener en cuenta estas variables.

Tecnología. La adopción de tecnologías emergentes es esencial para aumentar la eficiencia en la producción. Como resultado, aumentan tanto el número como la calidad de los bienes y servicios suministrados, y se pueden investigar nuevas estrategias de marketing y ventas (Poma, 2017). La aplicación de tecnologías de vanguardia, como la automatización y la informática, puede aumentar significativamente la eficacia en la producción.

Energía y Recursos. En este ámbito, incluso un pequeño esfuerzo por minimizar el consumo de recursos y energía puede tener un gran impacto (Poma, 2017). También se hace hincapié en las materias primas y los materiales indirectos (Bain, 2003).

Factores Blandos:



La productividad del factor Persona puede ser mejorada a través de diversos aspectos, como una motivación adecuada, la promoción de valores que favorezcan el aumento de la productividad, programas salariales y de compensación justos, oportunidades de educación y formación, así como iniciativas de seguridad que fomenten la colaboración y el compromiso entre los empleados. (Poma, 2017, p. 22)

Para aumentar la eficiencia en la gestión y los sistemas, es importante que la empresa sea ágil y capaz de prever y adaptarse a las fluctuaciones del mercado. También debe estar al día con las últimas habilidades laborales y avances tecnológicos y tener una comunicación efectiva en toda la organización. La eficiencia en los métodos de trabajo puede aumentarse mediante una evaluación rigurosa de los procesos actuales, eliminando tareas superfluas y optimizando las necesarias a través del análisis del trabajo y la capacitación. (Poma, 2017, p. 23)

La forma en que se dirige una empresa tiene un impacto significativo en su eficiencia, ya que la dirección es responsable del uso eficiente de los recursos disponibles. Influye, entre otras cosas, en la estructura organizativa, la manera de opinar, la definición de funciones, la planificación y supervisión operativas, las reglas de mantenimiento y adquisiciones, los costes y fuentes de capital, los sistemas presupuestarios y las estrategias de control de costes. (Poma, 2017, p. 24)

Factores externos.

Según Poma (2017), Los factores externos también pueden tener un impacto significativo en la productividad de una empresa o país. Varios factores influyen en la productividad de las empresas, como las transformaciones estructurales sociales, las fluctuaciones económicas, los cambios demográficos y sociales, la disponibilidad de recursos naturales y la administración pública y la infraestructura.



Mientras que avances económicos como la integración tecnológica y la competitividad industrial también impulsan la productividad, los cambios en la estructura social sustituyen a la productividad de las empresas y a la productividad nacional (Poma, 2017).

La productividad a largo plazo también se ve influida por los cambios demográficos y sociales, incluidas las tasas de natalidad y mortalidad, las edades de jubilación y los valores y actitudes culturales (Venutolo, 2009).

La productividad también depende de los recursos humanos, como la mano de obra, el nivel de cualificación, la salud y las actitudes y motivaciones de los empleados. Por último, la productividad se ve directamente afectada por la administración pública y las infraestructuras, que incluyen las leyes, los reglamentos y las políticas institucionales que se aplican (Poma, 2017).

Según Robbins y Coulter (2005), afirman que tanto las variables operativas como las personales afectan a la productividad, y citan los 14 puntos propuestos por W. Edward Deming para mejorar la productividad gerencial. Estos incluyen la necesidad de establecer una filosofía constante en los objetivos, terminar con la práctica de la compra basada en los precios más bajos y adoptar un liderazgo efectivo. Según Deming, es fundamental implementar un programa de capacitación en el trabajo, superar los miedos y eliminar las barreras entre los departamentos para lograr una transformación exitosa.

Además, Según Robbins y Coulter, existen ciertas pautas que pueden ayudar a alcanzar el éxito en términos de productividad, cómo tratar a los demás con respeto y confianza, cómo pensar de forma creativa y no limitarse a repetir lo que otros han dicho, y seguir sistemáticamente la regla de las 3P: planificación, preparación y paciencia. Además, recomiendan la implementación de un programa de participación en las ganancias y mantener la mente abierta al cambio, gestionar la tecnología de forma holística y fomentar



el trabajo en equipo del personal. Por último, resaltan la importancia de dar ejemplo y practicar la administración con integridad.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Situación

La RAE (2020) define situación como “Conjunto de factores o circunstancias que afectan a alguien o algo en un determinado momento”.

Laboral

La RAE (2020) define laboral como “Todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social”.

Productividad

Schaffeld (2016), la productividad se define como la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema de producción y los recursos empleados para lograr dicha producción. En general, la productividad describe la relación entre los bienes y servicios producidos y los recursos como mano de obra, materiales y energía utilizados en su creación.

Ambiente

El concepto de ambiente se refiere a lo que rodea y condiciona a los seres vivos. Existen dos tipos de ambiente: natural y artificial. El ambiente se compone de condiciones y circunstancias físicas, sociales, económicas, entre otras, que existen en un lugar, una colectividad o en una época determinada.

Tiempo

El término "tiempo" se refiere a la duración de los eventos o procesos que están sujetos a cambios y que se utilizan para determinar los períodos, épocas, horas, días, semanas, siglos, entre otros. Por otro lado, el concepto de "tiempo libre" hace referencia al



periodo en el que las personas pueden dedicarse a actividades que no están relacionadas con su trabajo o laboralmente obligatorias. En este tiempo libre, las personas pueden realizar actividades de ocio, deporte, recreación, descanso, entre otros.

Sociales

El término " sociedad " se refiere a todos los aspectos de la sociedad, un conjunto de individuos que se han reunido para establecer una comunidad y compartir una cultura común. En este sentido, el término " sociedad " puede referirse a diversas áreas de la vida humana, como la política, la economía o la cultura. Además, el término " sociedad " se utiliza para describir. aquellas actividades, instituciones o políticas encaminadas a mejorar las condiciones de vida, promover el bienestar y la integración de los miembros de la sociedad.

(Rodríguez, 2022)

Eficiencia

Mientras que la eficiencia se refiere a alcanzar un objetivo de la mejor manera posible con la menor cantidad de tiempo o recursos, la eficacia se refiere a la capacidad de hacerlo.

Efectividad

La eficacia es la capacidad de cumplir un objetivo con éxito, lo que implica producir el resultado deseado. Este término está relacionado con la eficacia y la eficiencia, que se centran en la capacidad de lograr un objetivo y hacerlo de manera óptima utilizando los recursos disponibles, respectivamente. En resumen, mientras que la efectividad se enfoca en alcanzar el resultado final, la eficacia y la eficiencia se centran en la calidad y el uso óptimo de los recursos para lograr ese resultado.

Eficacia



La eficacia se utiliza para describir a algo o alguien que tiene la capacidad de cumplir o alcanzar un objetivo o propósito específico y producir el efecto esperado. Se puede aplicar tanto a personas como a organizaciones, procesos, productos, etc.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual se sustenta en el paradigma positivista. Los datos recolectados a través de la muestra fueron cuantificados con el fin de medir y posteriormente analizarlos. Bernal (2010) al respecto argumenta que el paradigma cuantitativo se *“basa en la medición de las características de los fenómenos sociales”* (p. 60).

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se utilizó según Berhar (2008), *“en la presente investigación es de carácter hipotético-deductivo”*, Esto implica una serie de procedimientos como la identificación de problemas, la creación de hipótesis, la deducción de consecuencias lógicas a partir de estas hipótesis y la validación empírica de estos resultados. Al respecto Bernal (2010), indica *“es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”*. (p. 60)

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó un diseño no experimental, donde se limitó a seguir el acontecimiento en su escenario natural sin implicarse en su desarrollo. Esto permitió un análisis posterior de los datos obtenidos de la observación. De acuerdo con Sampieri (2014), indica que esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables, tan solo consiste en observar fenómenos, hechos como se dan para luego analizarlos, de esta manera nos permitirá medir y evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables del problema como son las situación laboral y productividad.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación realizado puede ser descrito como descriptivo-correlacional. Se considera descriptivo porque su objetivo es determinar la asociación entre la productividad y la situación laboral para explicar los fenómenos, indicando cómo se manifiesta y cómo es. Por otro lado, se considera correlacional porque el estudio analizó y estudió la relación entre hechos de la realidad, es decir, determinó y explicó la relación que existe entre las variables. Según Hernández (2014), este tipo de estudio busca determinar la relación o grado de asociación entre dos o más variables en un contexto específico, con el propósito de establecer si existe o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad, es decir, qué tan correlacionadas están.

3.5. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Según INEI (2022), El departamento de Cusco, situado en el sureste de Perú, tiene una superficie de 71.987 km² que equivale al 5,6% del territorio nacional. Limita al norte con Junín y Ucayali, al este con Madre de Dios y Puno, al suroeste con Arequipa y al oeste con Apurímac y Ayacucho. La capital, Cuzco, está situada a 3.399 m.s.n.m. Cuenta con 108 distritos repartidos en 13 provincias; la mayoría de los distritos se encuentran en Quispicanchi y La Convención, respectivamente.

Debido a la presencia de la cordillera oriental de los Andes, separada en tres porciones y productora de importantes ríos como el Urubamba y el Apurímac, la zona de Cusco en Perú comprende una gran variedad de paisajes y temperaturas. Un sistema de cursos de agua que se vierten en la selva ha erosionado las montañas. Trece provincias y ciento ocho distritos conforman Cusco, que tiene su capital a una altitud de 3.399 m.s.n.m. (INEI, 2022)

La altitud de la región de Cusco es un factor importante para la agricultura y la ubicación de la población. En las zonas por debajo de los 2000 m.s.n.m, hay varios climas

más cálidos. En las zonas intermedias, el clima es más moderado y en las de mayor altitud (3700 m.s.n.m. y más) domina el frío. (INEI, 2022)

Figura 2

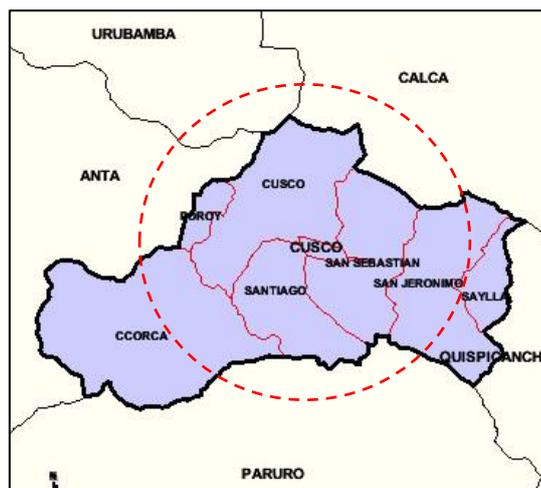
Ubicación Regional



Nota. La región de cusco con sus respectivas provincias. Tomado de (PAM, 2023).

Figura 3

Ubicación Provincial



Nota. Provincia de cusco y sus distritos. Tomado de (PERUTOURS, 2023).



3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

De acuerdo con la definición de Carrasco (2018), se puede entender que el término "universo" o "población" se refiere a un grupo de personas u objetos que comparten alguna característica observable en común. Por otro lado, Pino (2018), define la población como un conjunto infinito o finito, pero elevado de datos, que responde a una característica dada a combinación de característica.

La muestra de 25 personas que constituyó la población de estudio de este trabajo tenía edades comprendidas entre los 20 años y más. Los trabajadores participantes se distribuyeron de la siguiente manera:

- Sede Principal Cusco: en esta sede actualmente laboran 11 personas
- Sede Puno: en esta sede actualmente laboran 5 personas
- Sede Juliaca: en esta sede actualmente laboran 5 personas
- Sede Abancay: en esta sede actualmente laboran 4 personas. A quienes se les aplicara la encuesta.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnicas de investigación

Encuesta: La técnica de investigación utilizada en este informe fue la encuesta, la cual permitió recopilar información de manera sistemática, ordenada y directa de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial. El objetivo principal de la encuesta fue obtener información sobre la situación laboral de los trabajadores y su posible influencia en la productividad.

3.7.2. Instrumento

Ficha bibliográfica: Se utilizó una herramienta denominada "ficha bibliográfica" con el fin de recopilar y almacenar información de diversas fuentes, lo que permitió sustentar y

respaldar el marco teórico del estudio. Cada ficha elaborada contiene datos relevantes que, aunque su extensión sea variable, poseen una importancia propia y contribuyen al enriquecimiento de la información empleada en el desarrollo del trabajo investigativo.

Cuestionario tipo Likert: El instrumento al que se hace referencia es considerado como el más adecuado para la medición de actitudes, debido a que su estructura permite una aplicación y calificación sencilla y precisa. Consiste en un conjunto de ítems en forma de afirmación o juicios, ante los cuales se pide a los participantes que exterioricen su reacción y elijan uno de los puntos de la escala (Hernández, 2014).

El cuestionario consta de 12 preguntas con una escala tipo Lickert. Cada ítem se puntúa con 8,3 puntos, lo que suma un total de 100 puntos para una calificación precisa.

Tabla 1

Escala de Evaluación

Escala	Calificación	Puntos
A	Siempre	8.3
B	A veces	4.2
C	Nunca	0

Elaboración propia. Fuente: Cuestionario

3.8. PROCEDIMIENTO DE DATOS

Para analizar los datos recopilados en la investigación:

Como método estadístico se empleó el coeficiente de conversión de Pearson y se utilizó la aplicación IBM SPSS versión 12. Para determinar la relación entre las dos variables numéricas objeto de investigación y realizar la prueba de hipótesis correspondiente, se empleará este método (Hernandez y Mendoza, 2019).

3.9. VARIABLES A ANALIZAR

- Identificación de valores de la variable Independiente



Variable independiente: Situación Laboral

- Identificación de valores de la variable dependiente

Variable dependiente: Productividad

3.10. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.10.1. Prueba de Estadística

Se realizó la comprobación estadística empleando:

El término "coeficiente de correlación de Pearson" se utiliza para describir el coeficiente producto momento de Pearson. Al evaluar los datos, esta medida estadística se generó para evaluar la relación entre dos variables cuantitativas que se evaluaron a un nivel de intervalo o razón (Hernandez y Mendoza, 2019).

Este coeficiente se generó para realizar la prueba de hipótesis necesaria, y se representa del siguiente modo:

$$r = \frac{[n \cdot \sum(xy) - \sum(x) (\sum y)]}{\sqrt{[n \sum(x^2) - (\sum x)^2][n \sum(y^2) - (\sum y)^2]}}$$

El coeficiente de correlación de Pearson se determina mediante una fórmula que requiere la suma de los productos de cada par de valores de las dos variables estudiadas ($\sum xy$), junto con $\sum x$, $\sum y$, $\sum x^2$, $\sum y^2$ y n (el tamaño de la muestra) (Hernandez y Mendoza, 2019).

Correlación rectilínea de Pearson

Los valores de la relación entre las variables varían de -1 a +1, con 0 como punto intermedio.

Para su comprensión, se utilizó la siguiente escala.

Tabla 2

Coefficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Interpretación del Coeficiente de correlación (Choque, 2020, p. 184).

Durante el análisis de conexión, se emplea una escala para ayudar a describir el vínculo entre las variables.

La escala va de menos uno a más uno y se basa en el valor. Un valor de consecuencia de -1,00 denota una consecuencia negativa o inversa completa, lo que significa que cuando una variable cambia, la otra cambia proporcionalmente. Un valor de conexión de +1,0, por otro lado, denota una relación directa positiva o perfecta, lo que significa que cuando la variable X aumenta, la variable Y aumenta en la misma proporción. No existe asociación entre las variables, como demuestra un valor de 0. (Hernández et al., 2018, p. 591)



3.10.2. Hipótesis estadística

SL= La situación Laboral.

PP= La productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial.

CA= Las Condiciones ambientales.

CT= Las Condiciones de Tiempo.

CS=Las Condiciones Sociales.

RS= Relacionan significativamente.

- Para el objetivo general

Hipótesis nula: $H_0: r \neq 0$, SL no se RS en la PP.

Hipótesis Alternativa: $H_a: r = 0$, SL se RS en la PP.

- Para el objetivo específico N° 1

Hipótesis nula: $H_0: r \neq 0$, CA no se RS en la PP.

Hipótesis Alternativa: $H_a: r = 0$, CA no se RS en la PP.

- Para el objetivo específico N° 2

Hipótesis nula: $H_0: r \neq 0$, CT no se RS en la PP.

Hipótesis Alternativa: $H_a: r = 0$, CT no se RS en la PP.

- Para el objetivo específico N° 3

Hipótesis nula: $H_0: r \neq 0$, CS no se RS en la PP.

Hipótesis Alternativa: $H_a: r = 0$, CS no se RS en la PP.

3.10.3. Nivel de significancia

El nivel de significancia o error seleccionado para este estudio fue del 5%, lo que equivale a un valor de $\alpha = 0.05$. Esto significa que se aceptará una probabilidad de error del 5% en las pruebas estadísticas utilizadas. Además, se estableció un nivel de confianza del 95%.



3.10.4. Decisión

La decisión que se llega en base a los resultados estadísticos es:

Si $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis nula H_0 : La situación laboral no se relaciona significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial y se acepta la Hipótesis Alternativa H_a : La situación laboral se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial. (Hernandez y Mendoza, 2019)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS SEGÚN DIMENSIONES

4.1.1. Dimensión Luz Natural en el Ambiente y Objetivos Institucionales

Tabla 3

Luz natural en el ambiente de trabajo según Metas y Objetivos Institucionales

Luz Natural Ambiente Trabajo	Metas y Objetivos Institucionales						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	3	12%	2	8%	-	-	5	20%
Regular	1	4%	6	24%	1	4%	8	32%
Nunca	-	-	-	-	12	48%	12	48%
TOTAL	4	16%	8	32%	13	52%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 1, se puede observar que el 48% de los trabajadores no cuentan con un ambiente de trabajo con luz natural y no cumplen con las metas y objetivos institucionales. Asimismo, si observamos que el 4% tiene un ambiente regular de trabajo con luz natural y nunca cumple con las metas y objetivos institucionales.

Según lo señalado por Chiavenato (2008), es fundamental considerar la iluminación del lugar de trabajo, la cual se refiere a la cantidad de luz presente en el área donde se lleva a cabo la tarea laboral. Es importante destacar que la cantidad de luz necesaria puede variar dependiendo de la tarea visual que se debe realizar. En este sentido, es necesario tener en cuenta que una iluminación deficiente puede afectar la vista del trabajador y, por ende, su desempeño, afectando negativamente la productividad de la empresa. Si en las instalaciones de ENADE se incorpora la iluminación natural, esto tendría múltiples beneficios para los trabajadores. Por un lado, reduciría el esfuerzo visual requerido para la lectura, lo que

permitiría una mayor concentración en el trabajo. Además, la luz natural tiene propiedades antidepresivas y puede reducir la tensión ocular, lo que contribuiría a una mayor sensación de bienestar y a una disminución de la irritabilidad. Todo esto tendría como resultado un aumento en la productividad, ya que los trabajadores estarían más motivados para alcanzar sus objetivos y metas.

Cuadro 1

Relación Luz Natural en el Ambiente y Objetivos Institucionales

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	Valor	Error tip. Asint. ^a	T Aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coefficiente de contingencia	,720			,000
Correlación de Pearson	,868	,060	8,365	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas de la relación de la luz natural y objetivos. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

Según las conexiones de Pearson, el índice de conexiones varía entre menos uno y más uno. En el cuadro 1 se obtuvo una conexión de 0,868, indicando una conexión positiva alta. La significación de las conexiones de Pearson suele ser inferior a 0,05. En este momento, el resultado obtenido en el cuadro 1 es 0,00, lo que indica que la conexión es significativa. Por lo tanto, se puede concluir que las condiciones ambientales tienen un impacto significativo en la productividad de los trabajadores. En particular, la falta de luz natural en el lugar de trabajo puede afectar negativamente la capacidad de los trabajadores para lograr sus objetivos.

4.1.2. Temperatura adecuada y Objetivos Institucionales

Tabla 4

Dimensión Temperatura Adecuada según Metas y Objetivos Institucionales

Temperatura Adecuada en el Ambiente de Trabajo	Metas y Objetivos Institucionales						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	4	16%	-	-	-	-	4	16%
Regular	1	4%	16	64%	1	4%	18	72%
Nunca	-	-	-	-	3	12%	3	12%
TOTAL	5	20%	16	64%	4	16%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 4, se puede observar que el 64% de los trabajadores regularmente cuentan con una temperatura adecuada en su ambiente de trabajo y por lo tanto a veces cumplen con las metas y objetivos institucionales. Asimismo, se observa que el 4% manifiesta que regularmente cuentan con una temperatura adecuada en su ambiente de trabajo por lo tanto cumplen con las metas y objetivos institucionales.

De acuerdo con lo señalado por Chiavenato (2008), el análisis del factor térmico es fundamental debido a su impacto en el desempeño laboral y en la salud del trabajador. Estudios experimentales han demostrado que la humedad relativa, velocidad del aire y temperatura exterior pueden afectar significativamente el rendimiento del trabajador, llegando incluso a disminuirlo en comparación con un ambiente de trabajo cómodo y confortable. Además, la normativa incluida en el OGSHT establece la necesidad de evitar grandes variaciones de temperatura en los centros de trabajo, definir las temperaturas adecuadas para cada tipo de trabajo, limitar el tiempo de permanencia en puestos con excesivo calor o frío, y exigen que los empleados estén protegidos de cualquier radiación directa o indirecta producida por fuentes de calor de alta temperatura.

Cuadro 2

Relación Temperatura Adecuada y Objetivos Institucionales

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,771			,000
Correlación de Pearson	,881	,079	8,947	,000 ^c
Números de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas de la relación de la temperatura y objetivos. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

Según la estadística de correlación de Pearson, que mide la relación entre dos variables, el índice de correlación varía entre menos uno y más uno. En el caso de la tabla 4, se observa una correlación de 0.881, lo que indica una alta correlación positiva. Además, para que la correlación sea considerada significativa, el nivel de probabilidad debe ser inferior a 0.05. En este caso, el nivel de probabilidad obtenido en la tabla es de 0.00, lo que indica que la correlación es altamente significativa. Por lo tanto, Es evidente que la productividad de los empleados de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial se ve considerablemente afectada por el entorno.

De acuerdo con lo señalado por Chiavenato (2008), y a partir de estas observaciones, se puede inferir que las sedes de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial no están considerando la temperatura como un factor importante en el ambiente de trabajo de los empleados, lo que podría dar lugar a grandes variaciones de temperatura, ya sea demasiado calor o demasiado frío, y esto puede interferir en que los empleados alcancen sus metas y objetivos.

4.1.3. Dimensión Ubicación del Personal y Objetivos Institucionales

Tabla 5

Ubicación de Personas y Utensilios según el Metas y Objetivos Institucionales

Ubicación de Personas y Utensilios	Metas y Objetivos Institucionales						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	4	16%	1	4	-	-	5	20%
Regular	1	4%	1	4%	6	4%	8	32%
Nunca	1	4%	1	4	10	40%	12	48%
TOTAL	6	24%	3	12%	10	64%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 5, se puede observar que el 40% de los trabajadores manifestaron que en su ambiente de trabajo la ubicación de utensilios y personas no es adecuado por lo tanto no cumplen con sus metas y objetivos institucionales. Asimismo, si observamos que el 4% tiene un ambiente de trabajo con ubicación de personas y utensilios regularmente repartidos adecuadamente, por lo tanto, a veces cumplen con las metas y objetivos institucionales.

Chiavenato (2008) señala que las condiciones físicas en el entorno laboral engloban las características del ambiente en el que se desempeñan las tareas de los empleados, incluyendo la iluminación, el sonido y, especialmente, la disposición y distribución de los espacios, la ubicación de las personas y los objetos necesarios para el trabajo. Está comprobado que una buena disposición física aumenta significativamente la productividad, mejora el bienestar de los trabajadores que pasan largas horas en el lugar de trabajo, y tiene un impacto en la calidad de su trabajo en la empresa. Además, una disposición adecuada proporciona una sensación de bienestar, reduce la irritabilidad y, por lo tanto, aumenta la productividad, lo que significa que la empresa lograría sus metas y objetivos de manera más eficiente.

Cuadro 3

Relación Ubicación de personas y Utensilios y Objetivos Institucionales

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,580			,013
Correlación de Pearson	,620	,148	3,789	,001 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

De acuerdo con las conexiones de Pearson, que muestra que el índice de conexiones varía en el rango entre menos uno a más uno, en el caso del cuadro 3 se observa una conexión de 0,620, Esto indica una conversión algo positiva porque está cerca del nivel medio en 1.. Asimismo, según la coincidencia de Pearson, el grado de significación debe ser inferior un 0,05. En los resultados de la Cuadro 3, el valor de significación es 0,01 y la similitud es significativa. Por lo tanto, podemos estar seguros de que las condiciones ambientales tienen un impacto significativo en la productividad de los trabajadores.

4.1.4. Dimensión Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas

Tabla 6

Jornada Laboral según Optimización de Materiales para el logro de Tareas

Jornada Laboral	Optimización de Materiales para el logro de Tareas						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	7	28%	-	-	-	-	7	28%
Regular	-	-	2	8%	-	-	2	8%
Nunca	-	-	-	-	16	64%	16	64%
TOTAL	7	28%	2	8%	16	64%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 6, se puede observar que el 64% de los trabajadores tiene una jornada laboral mixta y que nunca optimizan recursos materiales para el cumplimiento de tareas. Además, el 8% de la plantilla trabaja de noche y por lo tanto a veces optimizan recursos materiales para el cumplimiento de tareas.

De acuerdo con Chiavenato (2008), se define la jornada de trabajo como el periodo en el que el trabajador está disponible para prestar sus servicios al empleador. La jornada mixta, por otro lado, es aquella que incluye tanto horas diurnas como nocturnas, si la duración de la noche no es superior a tres horas y media, ya que si supera este tiempo se considera jornada nocturna. Estas jornadas se presentan en ciertas situaciones en las que los trabajadores deben laborar en horarios nocturnos debido a la naturaleza de su trabajo, lo que puede generar un mayor uso de recursos económicos, como cintas de embalaje, papel boom y plumones. Por lo tanto, se puede afirmar que las condiciones de tiempo tienen una gran influencia en la productividad del personal de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial.

Cuadro 4

Relación Jornada Laboral y logro de Tareas

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coefficiente de contingencia	,816			,000
Correlación de Pearson	1,000	,000	5,393	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

El índice de correlación fluctúa entre menos uno y uno, según la correlación de Pearson. En el cuadro 4 se encontró una correlación de 1,00, lo que indica una conexión positiva ideal y significativa. Además, el grado de significancia para la correlación de Pearson debe ser menor a 0.05. En este caso, el resultado obtenido en el Cuadro 4 es de 0.00, lo que indica que la correlación es significativa. Por tanto, puede decirse que la jornada laboral tiene una gran repercusión en el desempeño del trabajo de los empleados.

Según Chiavenato (2008), la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo en las jornadas diurnas y nocturnas. Los trabajadores afirman que este tipo de jornada se debe al hecho de que deben salir a trabajar temprano por la mañana debido a la naturaleza de la tarea que realizan, lo que da lugar a una jornada laboral más larga de lo necesario. Ahora en las sedes de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial, Dado que la jornada laboral mixta es la más habitual, podemos afirmar con seguridad que las limitaciones de tiempo tienen un impacto significativo en la productividad de los empleados. Dado que la jornada laboral mixta es la más habitual, podemos afirmar con seguridad que las limitaciones de tiempo tienen un impacto significativo en la productividad de los empleados.

4.1.5. Desacuerdo con la Duración de su Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas

Tabla 7

Duración de su Jornada Laboral según Optimización de Recursos Materiales para el Cumplimiento de Tareas

Desacuerdo con la Duración de su Jornada Laboral	Optimización de Recursos Materiales para el Cumplimiento de Tareas						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Siempre	6	24%	-	-	-	-	6	24%
Regular	-	-	3	12%	-	-	3	12%
Nunca	-	-	-	-	16	64%	16	64%
TOTAL	6	24%	3	12%	16	64%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 7, Está claro que el 64% de los trabajadores desapueba su horario. y que nunca optimizan recursos materiales para el cumplimiento de tareas. Asimismo, si observamos que el 12% de los trabajadores a veces está de acuerdo con su jornada de trabajo y por lo tanto a veces optimizan recursos materiales para el cumplimiento de tareas.

El hecho que los trabajadores no estén de acuerdo con la duración de su jornada laboral hace que los mismos no estén comprometidos con la institución, y por lo tanto no buscarán la manera de optimizar sus recursos materiales generando mayor inversión a la empresa y afectando su utilidad.

Cuadro 5

Relación Duración de su Jornada Laboral y Cumplimiento de Tareas

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,816			,000
Correlación de Pearson	1,000	,000	5,393	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

Según las conexiones de Pearson, el índice de conexiones varía entre menos uno y uno. En el caso del cuadro 5, está presente una conexión de 1,00, según Choque (2020), “lo que indica una conexión positiva grande y perfecta. Además, el nivel de significación de la correlación de Pearson debe ser inferior a 0,05”. En este momento, el resultado obtenido en la Tabla 5 es 0,00, lo que indica que la conexión es significativa, De ello se deduce que es posible extraer la conclusión de que las circunstancias incompatibles con la duración de la jornada laboral influyen sustancialmente en el uso eficiente de los recursos para realizar las tareas y aumentar la productividad de los trabajadores.

4.1.6. Dimensión Remuneración por Horas Extra y Cumplimiento de Tareas

Tabla 8

Remuneración por Horas Extra según Optimización de Recursos Financieros

Remuneración Por Horas Extras	Optimización de Recursos Financieros						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	7	28%	-	-	-	-	7	28%
Regular	-	-	2	8%	5	20%	7	28%
Nunca	-	-	-	-	11	44%	11	44%
TOTAL	7	28%	2	8%	16	64%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 8, Se observa que el 44% de los asalariados no cobran nunca las horas extraordinarias. y que nunca optimizan recursos financieros para el cumplimiento de tareas. Además, el 8% de los trabajadores recibe a veces una compensación por hacer horas extraordinarias. y por lo tanto a veces optimiza recursos financieros para el cumplimiento de tareas.

De acuerdo con Chiavenato (2008), las horas extras de trabajo se retribuyen con una compensación del 100% adicional al salario que correspondería a las horas de la jornada laboral regular. Si la cantidad de horas extras realizadas excede las 9 horas por semana, el empleador está obligado a pagar al trabajador un 200% adicional por cada hora extra excedente, además de las sanciones legales ofrecidas. El hecho que los trabajadores no perciban una remuneración por horas de trabajo extra hace que los trabajadores no sientan el compromiso con la institución para poder optimizar recursos financieros ya que no encuentran el reconocimiento económico por parte de la empresa por su esfuerzo.

Cuadro 6

Relación Remuneración por Horas Extra y Cumplimiento de Tareas

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,738			,000
Correlación de Pearson	,894	,042 ^b	9,575	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

La relación entre dos variables con valores comprendidos entre menos uno y uno se evalúa mediante la concordancia de Pearson. En el caso del cuadro 6 se obtuvo una conexión de 0,894, lo que indica una conexión positiva alta cercana a 1. Además, el nivel de significación de la conexión de Pearson debe ser inferior a 0,05. En este momento, el resultado obtenido en el cuadro 6 es 0,00, lo que indica que las consecuencias son significativas. Como resultado, puede deducirse que el requisito de compensación de las horas extraordinarias tiene un gran efecto en la forma en que los trabajadores ejecutan su trabajo.

4.1.7. Dimensión Días de Descanso y Optimizando Recursos Materiales

Tabla 9

Días de Descanso según Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Materiales

Días de Descanso	Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Materiales						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Siempre	4	16%	-	-	1	4%	5	20%
Regular	2	8%	3	12%	3	12%	3	8%
Nunca	-	-	-	-	12	48%	12	48%
TOTAL	6	24%	3	12%	16	64%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 9, se puede observar que el 48% de los trabajadores nunca tienen días de descanso y por lo tanto nunca logran sus objetivos y metas optimizando recursos materiales. Asimismo, observamos que el 4% de los trabajadores siempre tienen días de descanso y que nunca logran sus objetivos y metas optimizando recursos materiales.

Según Chiavenato (2008), la jornada laboral se define como el tiempo en el que el trabajador está disponible para realizar sus labores al servicio del empleador. En el Perú, según la legislación, un empleado está obligado a tomarse al menos un día libre compensado por cada seis días que trabaje. En caso de que sea necesario trabajar de manera continua, el empleador y el trabajador deben acordar los días de descanso semanal. Los empleados que trabajan los domingos también tienen derecho a una prima adicional de al menos el 25 % de su salario habitual. Es importante señalar que los empleados que trabajan 48 horas semanales tienen derecho a tiempos de descanso, ya que esto puede generar un desgaste físico y mental que es necesario reparar mediante un descanso adecuado.

Cuadro 7

Relación Días de Descanso y Optimizando Recursos Materiales

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,672			,000
Correlación de Pearson	,741	,120 ^b	5,300	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

La relación entre dos variables con valores comprendidos entre menos uno y uno se evalúa mediante la concordancia de Pearson. En el Cuadro 7, se observa una correlación positiva alta de 0.741, que se acerca a uno. Además, el grado de significación debe ser inferior a 0,05 para que la correlación de Pearson se considere significativa. El resultado del cuadro 7 para este caso concreto es 0,00, lo que demuestra que la asociación es estadísticamente significativa.

Por lo tanto, se puede deducir que hacer pausas afecta significativamente tanto a la productividad del personal de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial como a la utilización óptima de los recursos materiales. Por cada seis días de trabajo, los empleados de Perú tienen derecho a un día libre remunerado, y los que trabajan los domingos también tienen derecho a un 25% adicional de su salario habitual. Estos tiempos de descanso son cruciales para la rehabilitación física y emocional de los empleados después de trabajar un total de 48 horas cada semana.

Todo estos descansos deben ser debidamente remunerados por ley, cómo podemos observar en ENADE la mayoría de los trabajadores no cuenta con días de descanso esto

debido a que indican que después de realizar su trabajo de manera normal de lunes a sábados están obligados a realizar trabajo ejecutando un control los sábados por la tarde y los domingos por la mañana realizando un control de sesiones de clases de los diferentes cursos que realiza la empresa, esto ocasiona un cansancio de los trabajadores al no tener tiempo de descanso no recuperan fuerzas físicas e intelectuales, para continuar con la jornada laboral, y esto lleva a que el trabajo que realiza sea más lento lo cual hará que se utilicen más recursos materiales.

4.1.8. Dimensión Libertad para Expresar Ideas y Optimizando Recursos Financieros

Tabla 10

Libertad para Expresar Ideas según Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Financieros

Libertad para Expresar Ideas	Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Financieros						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	1	4%	-	-	-	-	1	4%
Regular	-	-	12	48%	-	-	12	48%
Nunca	-	-	-	-	12	48%	12	48%
TOTAL	1	4%	12	48%	12	48%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

En la Tabla 8, se puede observar que el 48% de los trabajadores nunca tienen libertad para expresar ideas y por lo tanto nunca logran sus objetivos y metas optimizando recursos financieros. Asimismo, observamos que el 4% de los trabajadores siempre tienen libertad para expresar sus ideas y que nunca logran sus objetivos y metas optimizando recursos financieros.

Maite (2008) sostiene que un ambiente laboral que fomenta la libertad se refleja en el ánimo de los trabajadores. Para crear este tipo de ambiente, es importante valorar las ideas de todos los trabajadores en reuniones, escuchar de forma asertiva sin juzgar negativamente,

evitar preferencias hacia algunos empleados en detrimento de otros y reconocer los méritos de cada uno. Los trabajadores se sienten libres en un entorno en el que se les permite ser ellos mismos y aportar ideas sin consecuencias negativas.

Cuadro 8

Relación Libertad para Expresar Ideas y Optimizando de Recursos Financieros

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,816			,000
Correlación de Pearson	1,000	,000 ^b	1,149	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

La relación entre dos variables con valores comprendidos entre menos uno y uno se evalúa mediante la concordancia de Pearson. En el caso del Cuadro 8, se observa una correlación de 1. Según Choque (2020), “lo que indica una correlación positiva grande y perfecta. Además, el grado de significancia para la correlación de Pearson debe ser menor a 0.05”. En este caso, el resultado obtenido en la Cuadro 8 es de 0.00, lo que indica que la correlación es significativa. En consecuencia, puede decirse que tanto la productividad de los empleados de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial como su capacidad para expresar libremente sus pensamientos dependen en gran medida de estas condiciones.

4.1.9. Dimensión Confianza de Trabajo y Optimizando Recursos Materiales

Tabla 11

Confianza para Integrarse a su Equipo de Trabajo según Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Financieros

Confianza para Integrarse a su Equipo de Trabajo	Logros de Objetivos y Metas Optimizando Recursos Financieros						TOTAL	
	Siempre		A veces		Nunca		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	8	32%	-	-	-	-	8	32%
Regular	-	-	8	32%	-	-	8	32%
Nunca	-	-	-	-	9	36%	9	36%
TOTAL	8	32%	8	32%	9	36%	25	100%

Nota. Análisis del cuestionario. Adaptado de (Cari, 2021, p.43).

Según la teoría de la correlación de Pearson, el coeficiente de correlación varía entre -1 y +1. En el caso del Cuadro 8, se observa una correlación de 1, lo cual indica una correlación positiva perfecta y alta. Además, para que la correlación de Pearson sea considerada significativa, el nivel de significancia debe ser menor a 0.05. En este caso, el resultado obtenido en el Cuadro 8 es de 0.00, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa.

De acuerdo con Maite (2008), en una empresa con buena salud emocional, es importante que cada trabajador se sienta como una parte importante del grupo gracias a una identidad compartida, de manera similar a como ocurre en una familia. Para lograr este sentido de pertenencia, se requiere una buena comunicación y altos niveles de motivación. Es fundamental que el trabajador se sienta como una persona concreta y no como una parte anónima de la masa laboral. Además del proceso técnico que se realiza en cualquier empresa, es crucial reforzar el aspecto humano.



Cuadro 9

Relación Confianza de Trabajo y Optimizando Recursos Financieros

MEDIDAS SIMÉTRICAS				
	valor	Error Tip. Asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Coeficiente de contingencia	,816			,000
Correlación de Pearson	1,000	,000	6,768	,000 ^c
Número de Casos válidos	25			

Nota. Medias simétricas obtenidas con el programa SPSS. Adaptado de (Perales, 2011, p. 51).

^a Asumiendo la hipótesis alterna. ^b Error típico asintótico. ^c Aproximación normal.

La relación entre dos variables con valores comprendidos entre menos uno y uno se evalúa mediante la concordancia de Pearson. En el caso del cuadro 9, se ha obtenido una correlación de 1. Según Choque (2020), “lo cual indica una correlación positiva perfecta y alta. Asimismo, es importante destacar que el nivel de significancia para la correlación de Pearson debe ser menor a 0.05”. En este caso específico, el resultado obtenido en el cuadro 9 es de 0.00, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

- Prueba de hipótesis

Ho: La situación laboral no se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú 2015.

Ha: La situación laboral se relaciona significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú 2015.

- Nivel de significancia

Se ha elegido un nivel de significancia o error del 5%, lo que equivale a una $\alpha = 0,05$, y un nivel de confianza del 95%.

- Prueba estadística

La prueba de hipótesis a usar es la correlación de Pearson

$$r = \text{Pearson}$$

Los resultados obtenidos del presente estudio de investigación son los siguientes:

Cuadro 10

Relación Situación Laboral y Productividad

CORRELACIÓN			
Relación Situación Laboral y Productividad		Situación laboral	productividad
Situación laboral	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		
	N	25	25
productividad	Correlación de Pearson		1
	Sig. (bilateral)	,620**	
	N	25	25

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Adaptado de (Flores, 2021, p. 70)

En el cuadro 10, se presenta un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.620^{**}$, lo cual equivale al 62% y es estadísticamente significativo a un nivel de 0.01. Este hallazgo



sugiere la presencia de una correlación positiva y moderada, respaldando la aceptación de la hipótesis alternativa que plantea una relación significativa entre la situación laboral y la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial en el año 2015 en Perú.

Los resultados obtenidos revelan una correlación significativa entre las variables de situación laboral y productividad. Esto implica que ambas variables están estrechamente interrelacionadas y dependen una de la otra, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula. En resumen, se puede afirmar que la situación laboral tiene un impacto en la productividad de los trabajadores, al mismo tiempo que la productividad de los trabajadores influye en la situación laboral dentro de la empresa.

Algunos autores han destacado la importancia de tener un nivel adecuado de situación laboral, Davis y Newstrom (2003), señalan que la satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes (eficiencia, eficacia y efectividad) de los empleados; dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la situación laboral y la productividad. Los objetivos específicos incluyeron identificar si las condiciones ambientales, temporales y sociales influyen en la productividad y precisar si las condiciones de tiempo afectan la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo de Negocios en Perú en 2015.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 1

- Prueba de hipótesis

Ho: Las condiciones ambientales no se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú, 2015.

Ha: Las condiciones ambientales se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú, 2015.

- Nivel de significancia

El nivel de significación o error seleccionado es del 5%, que equivale a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

- Prueba estadística

La prueba de hipótesis a usar es la correlación de Pearson

$$r = \text{Pearson}$$

Los resultados obtenidos del presente estudio de investigación son los siguientes:

Cuadro 11

Relación Condiciones Ambientales y Productividad

CORRELACIÓN			
Relación Condiciones Ambientales y Productividad		Condiciones ambientales	Productividad
Condiciones ambientales	Correlación de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilateral)		
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson		1
	Sig. (bilateral)	,588**	
	N	25	25

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Adaptado de (Flores, 2021, p. 70)

En el cuadro 11, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0.588^{**}$, lo cual indica una correlación



positiva significativa a un nivel de 0.01. Esto implica que existe una relación entre las condiciones ambientales y la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial en Perú durante el año 2015. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa que plantea la existencia de una relación entre estas dos variables.

Chiavenato (2008) afirma que las condiciones ambientales son un aspecto importante en el lugar de trabajo y pueden afectar la productividad de la empresa. Por ejemplo, la iluminación del sitio de trabajo es crucial ya que puede influir en la tarea visual que el empleado debe realizar. Si la iluminación es deficiente, puede afectar la vista y los nervios del trabajador, lo que podría repercutir en la productividad de la empresa.

4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 2

- Prueba de hipótesis

Ho: Las condiciones de tiempo no se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú, 2015.

Ha: Las condiciones de tiempo se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú, 2015.

- Nivel de significancia

El nivel de significación o error seleccionado es del 5%, que equivale a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

- Prueba estadística

La prueba de hipótesis a usar es la correlación de Pearson

$$r = \text{Pearson}$$

Los resultados obtenidos del presente estudio de investigación son los siguientes:

Cuadro 12

Relación Condiciones de Tiempo y Productividad

CORRELACIÓN			
Relación Condiciones de Tiempo y Productividad		Condiciones de Tiempo	Productividad
Condiciones de Tiempo	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson		1
	Sig. (bilateral)	,796**	
	N	25	25

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Adaptado de (Flores, 2021, p. 70)

En el cuadro 12 se evidencia una correlación positiva significativa a un nivel de 0.01 entre las condiciones de tiempo y la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial en Perú durante el año 2015. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de $r = 0.796^{**}$ o 79.6%. Por consiguiente, se confirma la hipótesis alternativa que plantea la existencia de una relación significativa entre estas variables.

Según lo explicado por Chiavenato (2008), las condiciones de tiempo en el trabajo, como las jornadas mixtas que combinan períodos diurnos y nocturnos, pueden afectar la productividad de los trabajadores. Si el período nocturno es menor a tres horas y media, puede ser beneficioso para la productividad, pero se recomienda establecer acuerdos para garantizar descansos semanales y un pago adicional para los trabajos realizados los domingos. Además, los trabajadores con jornadas mixtas pueden enfrentar dificultades de puntualidad, lo que sugiere que estas variables están relacionadas entre sí.

4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N° 3

- Prueba de hipótesis

Ho: Las condiciones sociales no se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú, 2015

Ha: Las condiciones sociales se relacionan significativamente en la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial Perú, 2015

- Nivel de significancia

El nivel de significancia o error que se eligió es del 5 % que es igual a $\alpha = 0,05$, con un nivel de confianza del 95%.

- Prueba estadística

La prueba de hipótesis a usar es la correlación de Pearson

$$r = \text{Pearson}$$

Los resultados obtenidos del presente estudio de investigación son los siguientes:

Cuadro 13

Relación Condiciones Sociales y Productividad

CORRELACIÓN			
Relación Condiciones Sociales y Productividad		Condiciones Sociales	Productividad
Condiciones Sociales	Correlación de Pearson	1	,823**
	Sig. (bilateral)		
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson		1
	Sig. (bilateral)	,823**	
	N	25	25

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Adaptado de (Flores, 2021, p. 70)

De acuerdo con los resultados presentados en el Cuadro 13, se observa una correlación positiva significativa a un nivel de 0.01 entre las condiciones sociales y la



productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial en Perú durante el año 2015. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alternativa que sostiene la existencia de una relación significativa entre ambas variables. En otras palabras, las condiciones sociales, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional, ejercen una influencia significativa en la productividad de los trabajadores de la institución.

De acuerdo con lo mencionado por Maite (2008), las condiciones sociales son esenciales para crear un ambiente laboral saludable. En una empresa, al igual que en una familia, es fundamental que todos los miembros se sientan parte de la misma y valorados. Para lograr esto, es necesario establecer una buena comunicación y motivar a los trabajadores para que se sientan identificados y parte importante del grupo. Es fundamental que los trabajadores no se sientan simplemente uno más en medio de la masa, sino que se les haga sentir como una persona concreta y valiosa. De esta manera, se logra un mayor compromiso y una mayor productividad.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe relación significativa entre Situación laboral y la productividad de los trabajadores de la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial con un valor de coeficiente correlacional de Pearson de 0,620** que significa una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,01., siendo menor a 5%.

SEGUNDO : Se estableció que si existe una relación entre las condiciones ambientales y la productividad, cómo podemos observar en la Tabla 1, donde se demuestra que el 48% de los trabajadores no cuenta con un ambiente de trabajo con luz natural y no cumple con las metas y objetivos institucionales por lo tanto existe una correlación significativa al nivel de 0,01 bilateral, lo que nos indica que los trabajadores no tienen un ambiente de trabajo adecuado de tal forma que la productividad también no es buena en la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial. Es por ello que la situación laboral está relacionada con la productividad de la empresa. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TERCERO: Se fundó que si existe una relación entre las condiciones de tiempo y la productividad, como lo podemos observar en el Tabla 4, donde se demuestra que el 64% de los trabajadores tienen una jornada laboral mixta y que nunca optimizan recursos materiales para el cumplimiento de tareas de acuerdo a estos resultados existe una correlación significativa al nivel de 0,01 bilateral, es por ello que en este. Punto Concluimos que las condiciones de tiempo influyen en la productividad que tiene los trabajadores de la empresa. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



CUARTO: Se estableció que si existe una relación entre las condiciones sociales y la productividad, como lo podemos observar en la Tabla 8, donde se demuestra que el 48,0% de los trabajadores nunca tienen libertad para expresar ideas y por lo tanto nunca logran sus objetivos y metas optimizando recursos financieros existiendo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Es por ello que las condiciones sociales afectan a la productividad de la empresa. Entonces se rechaza hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A La Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial, se le recomienda mejorar la situación laboral de los trabajadores porque tiene una relación directamente proporcional con la productividad, ya que así contribuirá a fortalecer el compromiso laboral y lograr que interactúen entre sí y participen activamente para fomentarlo en toda la institución.

SEGUNDO: Se recomienda a la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial para poder incrementar la productividad de sus trabajadores brinden una mejor infraestructura de trabajo con iluminación natural adecuada, espacios suficientes para la distribución adecuada de los utensilios y personas, servicios básicos adecuados como son agua y desagüe dentro del mismo centro de trabajo para que los trabajadores no se ausenten por tiempos extendidos de su puesto de trabajo, de tal manera que realicen de mejor manera su labor optimizando tiempos y recursos.

TERCERO: A la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial para incrementar la productividad de los trabajadores se recomienda capacitar en *cursos sobre optimización de tiempo* como también brindarle un horario y días de descanso adecuados siendo estos en caso de una jornada diurna 8 horas, la nocturna 7 horas y la mixta 7 horas y media, brindándole después de 6 días de trabajo un día de descanso, para que no haya efectos negativos en ellos o hacer respetar las horas de trabajo. Así se contara con trabajadores renovados y cargados de energía positiva al inicio de la jornada laboral.

TERCERA: A la Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial, se le recomienda capacitar al personal en *cursos de gestión del clima laboral y organizacional* donde traten



temas de trabajo en equipo y así ser más eficientes y contribuir a la productividad de la empresa. Como también realizar actividades extra laborales como campeonatos, jincanas, para que los trabajadores tenga libertad para expresar ideas e interrelacionen mejor para así colaboren, compartan y cooperen entre compañeros.



VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Ancasi, B. C. (2017). *Relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) de la Corporación Minera Ananea S.A. Puno - Perú*. Repositorio de tesis de la Universidad Nacional del Altiplano: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4979>
- Bain, R. (2003). *La productividad. 2da. Edición*. Editorial McGraw Hill, México.
- Berhar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom, Lima.
- Cabrera, B. V. (2022). *Estrés y satisfacción laboral de trabajadores operativos y administrativos de la empresa SunChemical de Quito*. Repositorio Institucional Universidad Central de Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29625>
- Cari, F. (2021). *Estrés Laboral y Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Melgar*. Repositorio Institucional: <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19743>
- Centurión, J. (2020). *El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima*. Repositorio de tesis de la Universidad Señor de Sipán: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7466>
- Choque, A. (2020). *Análisis de la correlación entre Resiliencia Estrés en niños*. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000100009
- Choquejahuá, L. (2017). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno*. repositorio de tesis de la Universidad Nacional del Altiplano: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7481>



- Flores, P. (2021). *Lima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la obra mejoramiento de la Carretera Lampa - Cabanillas*. Repositorio Institucional:
<https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19563>
- Fraga, A. (2005). *La jornada Parcial de Trabajo: ¿Una necesidad de nuestros tiempos?*
Repositorio Académico de la Universidad de Chile:
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107598>
- Gómez Limaymanta, C. A., Incio Pasache, O. W., & O'Donnell Velásquez, G. (2011). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial : un caso en estudio*. Repositorio de tesis de Pontofocoa Universidad Católica del Perú:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4552>
- Hernández, J., Espinosa, F., Johel, E., Chacón, R., Toloza, C., Arenas, M., & Bermúdez, V. (2018). *Sobre el uso adecuado del coeficiente de Correlación de Pearson*. Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>
- Hernandez, S., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- INEI. (2022). *CUSCO: Aspectos Geográficos y Políticos Administrativos*. Proyectos INEI:
<http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0249/CAP0104.HTM>
- Kootz, H., & Weihrich, H. (2002). *Administración 11va*. Edición. México: McGraw-Hill.
- Maite, N. (2008). *Tres rasgos de un clima laboral saludable*. Información Basica para pymes y autónomos: <http://empresariados.com/tres-rasgos-clima-laboral-saludable/>
- Ollague, J. L. (2018). *Motivación Laboral y Productividad de los trabajadores del area de rentas de la municipalidad de Villa Maria del Triunfo*. Repositorio de la Universidad Autonoma del Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/861>



- PAM. (2023). *Estadísticas de PAM*. Comisión Multisectorial:
<https://www.mimp.gob.pe/adultomayor/regiones/Cusco2.html>
- Perales, J. (2011). *Una descripción general de las pruebas de verificación HABE*. Repositorio de Artículos Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3842689>
- PERUTOURS. (2023). *Mapa de la Provincia De Cusco*. Perutoptours:
https://www.perutoptours.com/index07cu_cusco_province_mapa.html
- Poma, F. (2017). *Teoría de restricciones y su relación con la productividad de la empresa Creaciones Karen, en el año 2016*. Repositorio Institucional Continental:
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3773>
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la*. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/1083>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación, México.
- Rodríguez, D. (2022). *Definición de Social*. Concepto Definición:
<https://conceptodefinicion.de/social/>
- Rodriguez, M., & Contreras, J. (2012). *El trabajo y la jornada laboral*. Revista Visión General de la Universidad de los Andes Venezuela: <https://biblat.unam.mx/es/revista/vision-gerencial/articulo/el-trabajo-y-la-jornada-laboral-caso-de-estudio-operadores-de-subestaciones-electricas-del-estado-carabobo>
- Salinas, J. (2000). *Higiene y seguridad del trabajo*. <http://www.gestiopolis.com/higiene-y-seguridad-del-trabajo/>
- Serpa, A. M. (2017). *Desempeño Laboral y la Productividad de los Colaboradores de Juan Galindo Sucursal Del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Repositorio de tesis



de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3606>

Tuni, E. S. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Miguel*. Repositorio de Tesis de la UANCV:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/6843>

Vásquez, V. S. (2006). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Repositorio de tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/488>

Venutolo, E. M. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Repositorio de la Universitat Politècnica de València: <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561>

Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Repositorio Institucional de RIUMA: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>



ANEXOS



Anexo 01: Encuesta de Situación Laboral



ENCUESTA DE SITUACION LABORAL LA SITUACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL PERÚ - 2015”



La presente Encuesta, ha sido elaborada con la finalidad de obtener información sobre la situación laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la escuela nacional de desarrollo empresarial Perú Para tal efecto Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, cuya información será eminentemente confidencial. Anticipadamente le agradecemos su apoyo. (Flores, 2021)

I. DATOS GENERALES

1.1. Edad

- a) 20 a 25 años
- b) 25 a 30 años
- c) 30 a 35 años
- d) 35 años a más

1.2. Sexo: a) Masculino () b) Femenino ()

1.3. ¿Cuál es tu nivel educativo?

- a) Secundaria completa
- b) Secundaria Incompleta
- c) superior Completa
- d) Superior Incompleta

II. SITUACIÓN LABORAL

2.1. AMBIENTALES

2.1.1. ¿Su ambiente de trabajo cuenta con luz natural?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.1.2. ¿Su ambiente de trabajo cuenta con temperatura adecuada?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.1.3. ¿En su ambiente de trabajo la distribución de personas y utensilios



son adecuados?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.1.4. ¿Su ambiente de trabajo cuenta con servicios básicos adecuados?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.2. TIEMPO

3.2.1. ¿Cuál es su tipo de jornada laboral?

- a) Diurna
- b) Nocturna
- c) Mixta

2.2.2. ¿Está de acuerdo con la duración de su jornada de trabajo?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.2.3. ¿Recibe alguna remuneración por horas de trabajo extra?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.2.4. ¿Cuenta usted con días de descanso?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.2.5. ¿Cuenta usted con vacaciones remuneradas?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.3. SOCIALES

2.3.1. ¿tiene usted la libertad para expresar sus ideas en su trabajo?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca



2.3.2. ¿Tiene usted la suficiente confianza para integrarse a su equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.3.3. ¿La interrelación con sus compañeros de trabajo es positiva?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

Gracias Por Su Colaboración Y Sinceridad



Anexo 02: Encuesta de Productividad



ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD “LA SITUACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL PERÚ - 2015”



La presente encuesta, ha sido elaborada con la finalidad de obtener información sobre la situación laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la escuela nacional de desarrollo empresarial Perú. Para tal efecto deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, cuya información será eminentemente confidencial. Anticipadamente le agradecemos su apoyo. (Cari, 2021)

I. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

1.1 EFICIENCIA

1.1.1. ¿Optimiza los recursos materiales para el cumplimiento de tareas?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

1.1.2. ¿Optimiza los recursos financieros para el cumplimiento de tareas?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

1.2 EFECTIVIDAD

1.2.1. ¿Logra los objetivos y metas institucionales optimizando los recursos materiales?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca



1.2.2. ¿Logra los objetivos y metas institucionales optimizando los recursos financieros?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

1.3 EFICACIA

1.3.1. ¿Cumple con las metas y Objetivos Institucionales?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

1.3.2. ¿Acepta la ayuda de otros para cumplir las metas y objetivos Establecidos?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

Gracias Por Su Colaboración Y Sinceridad



Anexo 03: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES	
VARIABLE INTERVINIENTE: Datos demográficos	Edad	<ul style="list-style-type: none">- 20 – 25- 25 – 30- 30 – 35- 35 - Más	Escala de likert	
	Sexo	<ul style="list-style-type: none">- Femenino- Masculino		
VARIABLE INDEPENDIENTE: Situación laboral	Ambientales	<ul style="list-style-type: none">- Ambiente de trabajo con iluminación adecuada- Ambiente de trabajo con temperatura adecuada- Ubicación de personas y utensilios adecuados- Servicios de Necesidades Básicas Adecuados		
	Tiempo	<ul style="list-style-type: none">- Jornadas de trabajo- Duración de Jornada- Trabajo extraordinario- Descanso- Vacaciones		
	Sociales	<ul style="list-style-type: none">- Libertad de ideas- Integración al equipo- Interrelación entre compañeros de trabajo		
VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad	Eficacia	<ul style="list-style-type: none">- Cumple con las metas y objetivos institucionales- Acepta la ayuda de otros para cumplir las metas y objetivos		Escala de likert
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">- Optimiza los recursos materiales para el cumplimiento de tareas- Optimiza los recursos financieros para el cumplimiento de tareas		
	Efectividad	<ul style="list-style-type: none">- Logra los objetivos y metas optimizando los recursos- Logra los objetivos y metas optimizando los recursos financieros		



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Candida Milagros Cabezas Apaza
identificado con DNI 43584825 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

" SITUACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA
ESCUELA NACIONAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL PERU, 2015"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

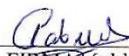
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 03 de Julio del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Candida Milagros Cabezas Apaza
identificado con DNI 43584825 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ SITUACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESCUELA

NACIONAL DE DESARROLLO EMPRESARIAL PERU, 2015

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 03 de Julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella