



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Desempeño laboral de los trabajadores en el Ministerio de Agricultura del distrito de la  
Molina, Miraflores y Pueblo Libre

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Br. Magallanes Gomez Lisette Janine (ORCID: 0000-0003-4457-7488)

**ASESORES:**

Dr. Nerio Janampa Acuña (ORCID: 0000-0003-0252-2649)

Dr. Edwin Arce Álvarez (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2018

### **Dedicatoria**

Ofrezco el siguiente trabajo a mis queridos padres. Por su aliento incondicional para seguir mis objetivos, a mi amada hija por darme la fortaleza necesaria, amor y paciencia.

### **Agradecimiento**

A la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer en el aspecto profesional en sus aulas y contribuir con el logro de mis aspiraciones.

A mi asesor Dr. Nerio Janampa Acuña por su guía, y paciencia, cuya persona que con su sapiencia permitió lograr mi objetivo académico.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo (Incluir criterios de selección)	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIÓN	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización del desempeño laboral.	10
Tabla 2: Cantidad de los trabajadores.	11
Tabla 3: Validación de juicio de expertos.	12
Tabla 4: Niveles de confiabilidad.	12
Tabla 5: Resultado de confiabilidad del desempeño laboral.	13
Tabla 6: Percepción de la variable: desempeño laboral.	15
Tabla 7: Percepción de la dimensión: Dialogo.	16
Tabla 8: Percepción de la dimensión: Compresión.	17
Tabla 9: Percepción de la dimensión: Mejora.	18
Tabla 10: Tabla del Desempeño laboral según Prueba de Kruskal-Wallis.	20
Tabla 11: Tabla del Dialogo de los trabajadores.	21
Tabla 12: Tabla del Compresión de los trabajadores.	22
Tabla 13: Tabla del Mejora de los trabajadores.	23

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Percepción de la variable: del desempeño laboral.	16
Figura 2. Percepción de la dimensión 1. Diálogo.	17
Figura 3. Percepción de la dimensión 2. Comprensión	18
Figura 4. Percepción de la dimensión 3. Mejora	19

## Índice de Anexos

	Pág.
Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	51
Anexo 2: Matriz operacioalización de la variable desempeño laboral	52
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos – cultura organizacional	53
Anexo 4: Formato de validación del cuestionario	54
Anexo 5: Autorización del cuestionario	57

## Resumen

La presente investigación el objetivo fue comparar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo comparativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 396 trabajadores, en cada distrito con 132 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se arribó en la parte descriptiva el 52,3% el personal encargado manifiesta que el desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, se ubican en un nivel regular, el 53,8% de los trabajadores del Ministerio de Agricultura se encuentran en un nivel regular y un 55,3%. Es decir, porque no se cuenta con capacitación previa al adquirir el puesto de trabajo. Se concluyó que Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.000, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna. Por tanto: el estudio mostro diferencia significativa en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

*Palabras claves:* Desempeño laboral, diálogo, comprensión, mejora.

## **Abstract**

This research aimed to compare the level of workers' job performance in the Ministry of Agriculture of the District of Molina, Miraflores and Pueblo Libre, 2018. The type of research according to its purpose was substantive of the comparative descriptive level, of quantitative approach; non-experimental design. The population consisted of 396 workers, in each district with 132 workers. The technique used to collect information was survey and the data collection tools were from questionnaires that were duly validated through expert trials and their reliability through cronbach's Alpha statistic. 52.3% of the staff in charge were reached on the descriptive side, 53.8% of workers in the Ministry of Agriculture are at a regular level and 55.3% of workers in the Free People's District are at a processing level. That is, because there is no prior training when acquiring the job. It was concluded that being the bilateral significance level of the Kruskal-Wallis test and  $p.0.000 < 0.05$ . These results obtained for a confidence level of 95% show a significance of 0.000, in view of these statistical evidence presented the decision is made to reject the Null Hypothesis and the Alternative Hypothesis is accepted. Therefore: There is a significant difference in the level of workers' job performance in the Ministry of Agriculture of the District of Molina, Miraflores and Pueblo Libre, 2018.

Keywords: Job performance, dialogue, understanding , improvement.

## I. INTRODUCCIÓN

En referencia al cumplimiento del desempeño profesional de los colaboradores en la actualidad, las empresas tanto públicas y privadas, actúan en un ambiente exigente, económico internacional que se caracteriza por el dinamismo global. Por lo que, el desempeño laboral a conseguir la eficacia y el éxito en las grandes empresas siempre se ha considerado fundamental, por eso los gestores internacionales valoran medirlas y mejorarlas. Es por esta razón que se dice que el desempeño laboral son comportamientos que mejoran las medidas y que a la vez, son importantes para lograr las proyecciones de la organización (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020, p.45). Por otro lado, se destacó que el desempeño organizacional en las unidades del estado de Nueva York tiene un valor importante, ya que verificar que el personal está entregando un buen trabajo es esencial para confirmar que los trabajadores y los supervisores se entienden entre sí. En uno que las actividades se evocan mejor para que haya mejores oportunidades (Brawley, Newlin & Pury, 2020, p.545)

De acuerdo a la realidad internacional, tuvo inconvenientes en cuanto al desempeño de los trabajadores, por la escasas y falta de inversión, lo cual es esencial y vital para las entidades y organizaciones en la formación de sus empleados, esto se debe, más que nada, a las organizaciones medianas y también a las pequeñas organizaciones, así como a las empresas públicas que no tienen suficiente liquidez para solucionarlos, se precisa que la indicación realista se especifica por mejorar las competencias y al final llega a deducir cómo la información debe basarse en los diseños de ejecución centrados en los individuos desde el inicio, especialmente el hecho de que el personal mejore su desarrollo laboral (Guzmán, Sánchez, Placencia y Silva, 2020,p.52).

Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial, los sistemas de evaluación del desempeño se hicieron cada vez más populares en las empresas, aunque la preocupación era únicamente la eficiencia de la máquina para aumentar la productividad de la empresa. A principios del siglo XX, la Escuela de Gestión Científica inició el fuerte impulso de la teoría de la gestión con el objetivo de utilizar la capacidad óptima de la máquina, al mismo tiempo ubicar el trabajo del hombre y calcular con precisión el rendimiento operativo, la necesidad de lubricación. , consumo de energía y tipo de entorno requerido para la operación.

Según la información del Velaquez (2018) expresó que las investigaciones muestran que existe mucha controversia en torno a las evaluaciones de desempeño. Por ejemplo, el 50% de los individuos piensa que la formación y evaluación de desempeño

organizacional es de manera injusta. Por lo que, una cuarta parte de los empleados odia las revisiones de desarrollo organizacional, lo cual es más molesto que cualquier otra cosa en su trabajo. Además, el 28% de los gerentes de recursos humanos creen que los jefes y gerentes solo pueden cumplir y deshacerse del tema completando formularios de evaluación del desempeño. El mayor beneficio de estas revisiones es que permiten a las personas recibir actualizaciones periódicas de desempeño y pueden formar profesionales para promover y aumentar los salarios. Se estipula que la instrucción real debe determinarse mejorando la capacidad, y finalmente se reduce a la base para inferir información desde el inicio del diseño de implementación centrado en el individuo, especialmente el hecho de que los empleados mejoran su desarrollo laboral, lo cual es desventajoso. Por lo que, es un proceso burocrático que los usuarios consideran que no aporta valor. Por otro lado, como se afirma en el estudio "People IQ", el 87% de los colaboradores y encargados encuestados creen que no son productivos (p.12)

Además Rodríguez y Romero (2020) ratifican que la escases de productividad profesional, escasa disposición al cambio, escaso desarrollo de competencias, comportamiento adecuado, actitudes positivas y bajo rendimiento de los colaboradores con resultados finales que se tuvo en base a la incompetencia laboral aun por asignación de funciones sin criterio técnico. Por tanto, desde el punto de vista administrativo, son seriamente criticados y cuestionados (p.18)

También en el Ministerio de agricultura de distrito la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, se percibe las quejas de los usuarios en cuanto a trámite documentario, por las demoras, el exceso de tiempo en despachar un documento. Asimismo, la labor asignada es cumplida de una forma involuntaria con deficiencia, debido a que, no están a gusto en el trabajo a desempeñar, no hay comunicación total, excepto a sus allegados.

Por consiguiente, se presentó los antecedentes del estudio donde se pudo recolectar información en favor de la investigación, destacando los trabajos previos tanto nacionales e internacionales, como también, se puede definir la variable desempeño laboral, se recurrió a autores de apoyo para entender su importancia y objetivos en las organizaciones.

Con referencia a los trabajos previos se consideró los **antecedentes internacionales** según Vera (2016) en la tesis titulada "La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo", en el Banco Guayaquil Agencia Portoviejo. La teoría básica proviene de Chiavenato, 2011. Utiliza métodos cuantitativos, correlaciones descriptivas y métodos de

diseño no experimentales. La muestra está formada por 25 empleados. La herramienta utiliza una encuesta que contiene 15 preguntas. La conclusión es que todas las capacidades del Banco Guayaquil se basan en un modelo de comportamiento en el que la competencia se vincula a un mejor desempeño y reconoce los atributos de iniciativa, resistencia al cambio y liderazgo. El proceso de selección tiene las características de promover y desarrollar talentos. Estas características se pueden aplicar directamente a las calificaciones de los socios ideales, y el proceso de subcontratación se puede adaptar a los estándares técnicos actuales ( $p < 0.05$ ). El clima organizacional en la organización es competitivo. El aporte fue que la investigación brindó aportes en cuanto a la información relevante en desempeño laboral en asociación al desarrollo del talento del personal promovida por las capacitaciones que en la organización en estudio se realizaron.

Así mismo Murillo & Vanga (2019) quienes realizaron una investigación cuyo objetivo era evaluar la formación profesional de los titulados de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Chimborazo y su desempeño laboral. Apoya las teorías de Mirkovic y Budro (Milkovic y Budro, 1994). Usted mencionó: "Este es el grado en el que los empleados cumplen con los requisitos del puesto en función de las funciones principales del puesto y el grado en el que normalmente trabajan". p. 10). Se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos para el análisis; Además de las entrevistas con los docentes, se realizaron dos encuestas, una para egresados y otra para empleadores. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación directa entre las variables examinadas, desempeño laboral y formación profesional, y que la satisfacción del jefe con el desempeño laboral es del 88%. Finalmente, existe alguna evidencia de que para competir en el lugar de trabajo, los profesionales necesitan desarrollar habilidades específicas en el lugar de trabajo. La contribución es la dependencia de las variables investigación, educación y desempeño laboral, y el descubrimiento de una conexión significativa sin duda se suma a una suma sustancial de la investigación realizada y al mismo tiempo sustenta la base teórica del estudio.

Adicionalmente Rivero (2017), en su estudio realizó un análisis de la información teórica de la diferencia entre distintos niveles de desempeño laboral como insumo para un desarrollo de gestión estratégica de recursos humanos. Se evidenció que las diferencias encontradas se basan en la generación de valor que ciertos trabajadores aportan a la organización. Se basó a la teoría Robbins (2004), se encuentra vinculado con el establecimiento de metas que promueven un mejor comportamiento y elevar el desempeño,

de esta forma ayuda al trabajador a enfocarse en los esfuerzos para el logro de metas difíciles y le presta mayor interés que cuando las metas son fáciles. En los resultados, se identificó dos perspectivas que distinguen estas actitudes distintas entre unos y otros destacándose que los trabajadores pueden ser más valiosos en base a sus características individuales o también por el cargo que ocupan. De esta forma el estudio integró las dos perspectivas, planteándose nuevos interrogantes para futuras investigaciones.

De la misma forma los **antecedentes nacionales según** García (2020) en su publicación el objetivo fue Comparación del nivel de desempeño laboral basado en la relación laboral del personal administrativo - Departamento de Gestión Educativa Local, Número 3, 2019. Se apoyó a la teoría de Esta teoría se complementa con el estudio London & Mone (2014) quienes definieron que el desempeño laboral, puede enfocarse según distintas perspectivas entre las cuales figura el análisis a nivel individual el análisis a nivel de equipos o grupos de trabajo y a nivel organizacional. Para ello, se basa en el paradigma positivista, los métodos cuantitativos y la investigación básica. En comparación con el diseño no experimental y transversal, el nivel de investigación es descriptivo. El método utilizado es un método deductivo hipotético. La muestra está formada por 40 trabajadores de la Comarca de Ugel 03. Estos trabajadores proceden de los diferentes equipos que la integran y de los dos sistemas de trabajo existentes (DL 276 y CAS). Se utilizan técnicas de topografía. Los resultados mostraron que el 58% de las opiniones de las regiones administrativas sobre el desempeño laboral fueron calificadas como buenas, el 40% en general y el 2% como malas. La conclusión es que existen diferencias en el desempeño laboral según la relación laboral del trabajador. Esta publicación constituye la base de esta investigación ya que muestra a un alto nivel la relación entre las variables probadas en esta investigación. Estos conceptos se relacionan con la búsqueda de soluciones en el área organizacional. Estas variables también son directamente proporcionales porque cuanto más entrenamiento hay, mejores son los resultados.

Asimismo, también a Durand y Huamani (2018) Capacitación y desempeño del personal de los trabajadores del Banco Azteca en el Cercado de Lima, 2018. Con el fin de conseguir el nivel de administradoras de empresas en la Universidad Cesar Vallejo. Obtuvo como propósito Primordial analizar la concordancia mediante las variables Formación y desarrollo del usuario de los trabajadores del Banco Azteca en el Cercado de Lima, 2018, La información empleada en este proyecto fue hacia la variante por la teoría de capacitación de Silicio (2015) afirmó que se trata de una actividad planificada en

función de las necesidades reales de la empresa u organización para cambiar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados, mientras que la Teoría del Desarrollo del Empleado de Peña de Peña (2014) tiene una serie que pretende cubrir la información necesidades de la organización y mejorar el nivel de conocimiento para poder apoyar mejor la toma de decisiones y la formulación de medidas.. Su población no se trabajó con muestra sino más bien con toda la población de 50 trabajadores al ser una cantidad reducida en la Agencia Cercado de Lima del Banco Azteca. Se utilizó el cuestionario como principal instrumento para recolectar información, por ello las alternativas serán de acuerdo al tipo Likert, mediante los resultados se menciona mientras la capacitación es excelente, el desarrollo del personal es óptimo con 50.0%. Además, cuando sea el caso de la formación es conveniente, el desarrollo del personal es conveniente con un 20.0%. Por ultimo cuando la formación es normal, el desarrollo del personal es normal con un 4.0%.

La asistencia brindada en esta indagación fue importante, debido a que demuestra trabajadores que influye en el desarrollo personal de los colaboradores a través de capacitación o formación, y la importancia de sus productos que colaboraron en la hipótesis que hay presencia existente en la formación y Desarrollo personal que permitirá relacionar los productos.

Rosas (2017) en su tesis: La motivación y desempeño laboral de los empleados de CASDEL HNOS S.A. El objetivo es establecer un vínculo entre ambas variables de estudio y el lugar planteado. Por otro lado, La Teoría de Robbins (2009) se basa en la motivación para influir en la intensidad, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de un individuo para lograr metas, mientras que la Teoría de Robbins (Teoría de Chibinato) (2000) se basa en la motivación. Dijo: “El desempeño es el comportamiento observado o el comportamiento que utilizan los empleados para lograr sus objetivos. De hecho, el buen desempeño laboral es el principal activo de la empresa. Esta investigación es una correlación descriptiva.. Para realizar el estudio se aplicó el censo lo que equivale a la población total lo cual estuvo conformada por 50 colaboradores de la organización Cas del Hnos S.A. del Distrito de La Victoria, 2017, a quienes se les aplicó una encuesta tipo Lickert. Los datos fueron recogidos en el mismo lugar donde laboran, siendo procesados a través de software SPSS 22. Los resultados descriptivos mostraron que la motivación es un desempeño laboral regular y regular, que también es del 10%. Sin embargo, si la motivación es buena, el desempeño laboral alcanzará el 48%. Los resultados muestran que

no existe relación directa entre motivación y desempeño laboral ( $Rho = 0.070$ ), Sig. (Bilateral) = 0.627; ( $p \geq 0,05$ ). Los mismos resultados también se muestran en la dimensión motivacional, que corresponde a los factores externos ( $Rho = 0,004$ ) y la señal (bilateral) = 0,980. ( $P \geq 0.05$ ) y factores internos ( $Rho = 0.120$ ), señal (bilateral) = 0.407; ( $p \geq 0,05$ ). La conclusión final es que en la organización de Cas del Hnos S.A. no existe una relación lineal directa entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral. De la Victoria, 2017. Las contribuciones a la investigación incluyen la adecuación y mejora de las condiciones ambientales en el área de trabajo, proporcionando todos los equipos y materiales necesarios para el desempeño de los empleados, mejorando las relaciones con los empleados, respetando a los empleados y mejorando las condiciones ambientales correspondientes. Las funciones que se realizan son justas y equitativas, y lo más importante es cumplir con las expectativas de los empleados. Finalmente, se recomienda que retenga a los empleados para que se sientan seguros en el trabajo y se desempeñen mejor.

También Navarrete (2018); en su proyecto de investigación, la capacitación de personal y el desempeño profesional de la empresa Megamaxi, en la Universidad técnica de Ambato Ecuador. El propósito principal obtuvo como finalidad constituir el vínculo presente mediante formación y desarrollo para personal de la empresa Megamaxi. En tanto a las teorías planteadas, la indagación fundamentó a investigadores como, la teoría de capacitación de Tucker (2019) que declaró que, este factor se desarrolla con un fin colectivo e individual del personal por ello es un proceso repetitivo, con la transferencia de informes, comunicados y conocimiento prioritario, mientras que estuvo la teoría de desarrollo de personal de Aron y Milicic (2009). El método de estudio fue de diseño correlacional, debido a que se explora la concordancia de la primera variable que es capacitación y la segunda variable la cual es desempeño laboral, asimismo por la eventualidad es de corte transaccional y no práctico ya que no son manejables las variantes de indagación. Su población fue de 100 participantes no se considera el uso de una muestra, la investigación dedujo, a la vez esto evidencia que en la institución el 75 % de trabajadores considera que se establece un adecuado plan de capacitación. El aporte de esta indagación menciona la aplicación de un programa de capacitación óptima, pese a que su personal, tiene todos los conocimientos necesarios a fin de lograr los propósitos y políticas de la entidad, además se enfocó en evaluar actitudes y renovar las habilidades del usuario en relación a la tareas o actividades planteados; todo ello puede influir en el mejor

desarrollo personal gracias a las experiencias de aprendizaje del personal que ayuda a mejorar el desempeño o crecimiento humano.

En cuanto al marco teórico referente a la variable desempeño laboral, según Battisti, Del Gatto y Parmeter (2018) detallaron que, está ligado con el desempeño que los colaboradores tienen para cumplir sus actividades dentro de la organización, ya que para obtener un producto final el personal tiene que ser productivo para llegar a la meta de la organización (p.15). Otro fue el caso de, Chiavenato (2017) Señaló que Frederick Taylor, un ingeniero estadounidense, sentó las bases para el establecimiento de la Escuela de Ciencias y Administración a principios del siglo XX, y su aplicabilidad apunta a mejorar la eficiencia empresarial simplificando el trabajo de los empleados. Por otro lado, debido a la aplicabilidad de los principios administrativos generales, el ingeniero europeo Henri Fayol propuso teorías administrativas clásicas para mejorar la eficiencia organizacional. Sin embargo, sus ideas formaron la base de los primeros 40 años de gobierno.

Por lo que, Cervantes, Osorio, Franco y Murillo (2019) definieron el desempeño laboral según Arguis y Coma (2016) definió que el desempeño es “comportamiento diseñado para lograr los objetivos de la organización” (p. 75). Además, Maquera, Santa Cruz y Apaza (2020) señalaron que el comportamiento de los empleados está directamente relacionado con el trabajo diario orientado al logro de metas por la organización. Por otro lado, Medina, Andino y Ana luisa (2019) señalaron que estas acciones de direccionaran en la medida que el trabajador se sienta más involucrado con la función que desempeña (p.75). Por otro lado, tenemos a Santos y Chanchahuana (2019) destacó que el desempeño laboral en la empresa, es un factor relevante ya que se puede asegurar el compromiso para poder desarrollar las aptitudes bajo una decisión personal, tomada independientemente de cumplir con la obligación laboral, ello implica desarrollar las diversas capacidades y realizar más de lo ofrecido, espera alcanzar producto de los comportamientos que una persona presenta en un periodo determinado de tiempo, de este modo, el comportamiento laboral influye permanentemente en la medida en que los empleados permanezcan en la empresa y se fortalezcan cada vez que uno de sus miembros realiza mejoras que favorezcan el logro de las metas empresariales.

A la vez, Martínez, Vega, Pintado y Guzmán (2018) Es una evaluación sistemática del desempeño de una persona en un puesto y su potencial de desarrollo. Todas las revisiones son un proceso que se utiliza para motivar o juzgar el valor, la excelencia y la calidad de una persona. Declaran el desempeño laboral como el comportamiento principal

para lograr los objetivos organizacionales y que a su vez puede medirse según el nivel de contribución individual de cada trabajador hacia estas metas.

Por otro lado, García, Yela, Ascuntar y Ojeda (2017) expresó que el desempeño en el trabajo se evalúa como comportamiento en comparación con las metas organizacionales y puede ser visto como un indicador de progreso estratégico en relación con las metas (p.12). Sin embargo, Ledesma, Crespo y Castro, (2018) aluden que el desempeño organizacional es el nivel de desempeño que los empleados lograrán en un período de tiempo determinado para cumplir con los objetivos de la organización. Además, Jiménez (2019, p. 25) señaló que este desempeño incluye actividades tangibles, observables y medibles y otras actividades que se pueden inferir de acciones y comportamientos laborales que muchas veces se pueden predecir mediante evaluaciones de manera periódicas. Al mismo tiempo, Lauracio y Lauracio (2020) creen que el desempeño profesional se ve como un comportamiento relacionado con actividades que requieren las actividades para las que redacta. (p.21). Por otro lado, Robbins y Coulter (2017) definieron que: es el procedimiento de analizar el grado de éxito de una organización (o individuo o métodos) en el alcance de sus principales actividades y metas. En términos generales, la medición la satisfacción organizacional a nivel organizacional puede evaluar el logro de objetivos estratégicos al grado personal. (p. 34). Asimismo, Avellaneda, Crespo y Kasano (2019, p.75) consideraron como parte de un proceso en el cual se puede evaluar si las conductas realizadas por los trabajadores han sido claves para una gestión de éxito dentro de la organización. También, Chiavenato (2017) El desempeño se define como las acciones o comportamientos observados por los empleados relacionados con el logro de los objetivos de la empresa. De hecho, afirma que el buen desempeño laboral es la ventaja más importante de una empresa (p. 76). De la misma forma, Ramos, Ramírez y Avellán (2017, p.18) expresaron que la organización visualiza los comportamientos de los individuos que laboran en su entorno, los cuales los consideran como una parte muy importante para lograr la eficiencia en el cumplimiento de las metas trazadas. Un buen desempeño por parte de los colaboradores puede convertirse en la columna más importante dentro de una organización.

En primer lugar tenemos la primera dimensión: Dialogo, pues al respecto precisaron que: “la estrategia organizacional basada en la conversación entre dos o más personas” (Stefurak, Morgan, & Johnson, 2020, p.80). Además, el autor el dialogo se convierte en parte de una estrategia dentro de un área de trabajo, en el cual permite

establecer comunicación correcta entre los compañeros de labores, en el cual pueden transmitir información clara y precisa sobre sus pensamientos y deseos.

Al respecto, Lauriño (2020) al respecto sostiene que la conversación describe un diálogo entre dos o más personas que expresan sus pensamientos o deseos de una manera diferente mediante el intercambio de posiciones. De este modo, el diálogo es a la vez, una discusión y contacto para llegar a un acuerdo (p. 105). Por otro lado, al definir que el dialogo es la característica principal de una conversación establecida por uno o más colaboradores dentro de la organización. La cual es utilizada para expresar sus ideas y poder intercambiar posturas frente a la toma de decisiones, puede convertirse en discusión con un buen propósito, el cual será llegar a un acuerdo mutuo dentro de la organización (Iko, Abodohoui, Mebounou, & Karuranga, 2019, p.245). También, Ramos, Díaz y Sierra (2020) Ha mencionado que el significado del término diálogo es diferente de lo que normalmente se le atribuye. El origen etimológico de las palabras a menudo ayuda a comprender su significado, y en este sentido el término "diálogo" proviene de la palabra griega diálogos, palabra formada por la raíz logos que significa "palabra" (o en nuestro caso, "el. ") Significado de la palabra") y la etiqueta de prefijo, que no significa "dos", sino "a través". El diálogo puede tener lugar no solo entre dos, sino entre cualquier número de personas, e incluso cuando se lleva a cabo con el espíritu adecuado, una persona puede entablar un diálogo consigo mismo (p. 105). Podemos concluir que el dialogo es esencial para llegar al acuerdo mutuo dentro de la toma de decisiones, el cual puede aplicarse manera grupal o intrapersonal.

Prosiguiendo, la segunda dimensión: Comprensión, según Parke, & Myeong (2017) mencionaron que: “En toda comunicación humana, comprender las relaciones interpersonales es el método más eficaz, porque las relaciones interpersonales ocurren directamente y son las más intensas aquí. “(p. 320). En tal sentido, el autor la comprensión interna es esencial y efectiva dentro de las comunicaciones humanas, dentro de este mecanismo podemos lograr unas relaciones más directas, el cual se puede intensificar, para luego ser transmitido con el exterior. Asimismo, Lueders (2019) al respecto precisaron: por otro lado, la comprensión es tolerancia o paciencia en determinadas situaciones. De esta forma, saber que otros pueden probar o comprender el comportamiento o las emociones de los demás es natural.” (p. 55). También, Podemos definir que la comprensión es el grado de tolerancia que poseen los trabajadores frente a sus compañeros, el cual va a llevar a una

conducta de paciencia frente a diferentes situaciones que se presenten dentro de la organización.

Peña y Batalla (2016) al respecto sostuvo que La comprensión oral requiere el intercambio de fuentes de información y su uso. En otras palabras, comprender el idioma y el mundo puede ayudarnos a comprender el proceso de comunicación, porque sabemos que la información que recibimos es relevante en lugar de irrelevante (p. 110). Continuando, Angulo, Masacón, Aristega y Chávez (2018, p.12) manifestaron que lograr una comprensión adecuada debemos intercambiar fuentes informativas y hacer un uso adecuado de ellas. Por ello la herramienta oral nos ayudara a expresar nuestras emociones, y facilitara que el proceso de comunicación sea efectivo y poder seleccionar la información más importante.

Por consiguiente, mostramos la dimensión 3: Mejora, según Arguis y Coma (2016) al respecto precisaron que “es la actitud que posibilita el esfuerzo de los trabajadores por conseguir los objetivos organizacionales” (p. 55). De igual manera, según el autor la actitud de mejora va a permitir que los trabajadores se esfuercen por sentirse comprometidos por el cumplimiento.

Dentro de objetivos de la institución. Además, Castañer (2019) manifestó que la mejora continua es un proceso ordenado de gestión y mejora que puede identificar causas o limitaciones, crear nuevas ideas y proyectos de mejora, implementar planes, aprender y aprender de los resultados que se han logrado y tener un impacto positivo en la planificación empresarial y la estandarización de métodos de control nivel actuación (p. 78). Por consiguiente, Lo expresado por el autor, conviene señalar que el proceso de mejora continua integral consiste en encontrar formas y medios para mejorar el funcionamiento de la organización a través de la planificación estratégico. Además, Reyes, Aguilar, Hernández y Mejías (2017) mencionó: El plan de mejora continua como una conversión en el mecanismo viable y accesible al que las organizaciones de los países en vías de desarrollo, cierran la brecha tecnológica que mantienen con respecto al mundo desarrollado. (p. 150). Se pudo concluir que un plan de mejora continua permite la integración de los mecanismos establecidos en las organizaciones, lo cual permite el desarrollo en conjunto, tanto del trabajador como de la organización.

Por otro lado, según Wea, Werang, Asmaningrum, & Irianto (2020) señaló que: “Las características del desempeño laboral buscan que el poder de todas los individuos de la empresa se oriente en la planeación buena. En un modelo se caracteriza por establecer

puentes de diálogo, comprensión y mejora (p.76). Partiendo de la idea de fomentar conexiones entre el dialogo, comprensión y mejora podemos obtener que el esfuerzo de los trabajadores vaya en dirección correcta. Para, Ramírez y Nazar (2019) indicaron “Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, destrezas y habilidades que una persona debe utilizar y demostrar en el desempeño laboral” (p.89). Considerando lo expresado por el autor podemos considerar que los conocimientos que poseen los trabajadores acompañados de las habilidades que demuestre cada uno, va a dar como resultado la capacidad humana que permita ejecutar el máximo desarrollo organizacional.

Mientras que, Ozturk, Durdyev, Aras, Ismael y Banaitienè, N. (2019) Enfatizó que el desarrollo en la empresa es un factor relevante, ya que la obligación de desarrollar las habilidades se puede asegurar a través de una decisión personal tomada independientemente del cumplimiento de la obligación laboral. Esto significa desarrollar las distintas capacidades y hacer más de lo que se ofrece (p. 14). Otro caso fue el caso de Chien-Liang y Yu-Che (2020), quienes destacaron que el desarrollo del lugar de trabajo juega un papel necesario para cualquier institución, ya que la capacidad de lograr el efecto deseado o para uno en particular de la organización lo hace bien en lo propuesto actividad (p.11). Finalmente, Salunke, Taggu, Tripathi y Laishram (2020) destacaron que, la influencia del desarrollo laboral se presenta en la percepción que se tiene sobre el gran esfuerzo para lograr un resultado en un puesto, ya sea gracias a la aceptación social, reconocimiento, un trabajo interesante y la capacitación, para motivar la mayor producción (p.8). De manera que, el objetivo es representar para los encargados y es lo que guía sus decisiones. A parte de ello el autor considero las siguientes dimensiones, capacitaciones, desarrollar nuevas habilidades y satisfacción laboral.

Importancia del desempeño según Salunke, Taggu, Tripathi, & Laishram (2020) propuso lo siguiente: “gestionar el desempeño es importante porque asegura de que los esfuerzos cotidianos de las personas van orientados en la dirección adecuada: la de la estrategia organizacional” (p.75). Para el estudioso promover el desempeño, ya que ello garantiza que los esfuerzos realizados por los trabajadores se orienten en una dirección correcta. En tal sentido, Gallegos y López (2018) quien afirma: “la importancia del desempeño es brindar el pleno florecimiento de las potencialidades humanas” (p. 55).

Por tal razón cuando una organización brinda la importancia necesaria para que los trabajadores puedan desarrollar su máximo potencial, no solo se verá reflejada en resultados, sino que dará paso a una nueva generación de potencial humano capacitado.

González (2020) Señale que el desempeño es muy importante, porque el desempeño se ve afectado en gran medida por las expectativas profesionales de los empleados, las actitudes hacia el desempeño y el deseo de armonía. Por lo tanto, el desempeño está relacionado con las habilidades y conocimientos que apoyan el comportamiento de los empleados para fortalecer las metas organizacionales (p. 140). Además, la importancia de este enfoque radica en que el desempeño de los trabajadores es complementario a sus actitudes y habilidades, lo cual depende de las metas a alcanzar, seguidas de lineamientos, estándares, visión y organización de la misión (Isiaka, Nasiru, & Olushola, 2020, p.154).

Continuando con esta investigación se encuentra la segunda teoría de la higiene motivacional propuesta por Frederick Herzberg, que explica la relación entre factores internos y satisfacción laboral, y entre factores externos e insatisfacción. Por otro lado, Liao, Chen, Hu, Zhong y Yang (2017) establecieron la relación entre rasgos psicológicos y desempeño laboral y la dividieron en dos niveles: cognición y motivación. El logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo son inherentes o motivadores. (p. 1256). Sin embargo, factores externos o de salud (como salario, administración, supervisión, relaciones interpersonales, políticas de la empresa, estructura administrativa y condiciones de trabajo, si las hubiera) no generan motivación, pero se debe evitar la insatisfacción. (Parke & Myeong-gu, 2017, p.59). A la vez, existe la teoría de Herzberg que se planteó al entrevistar a los trabajadores. La conclusión es que existen dos tipos de estímulos: la higiene y la motivación que hacen que el lugar de trabajo se sienta satisfecho o insatisfecho, lo que afecta su desempeño en su respectiva ocupación (Cardoso Santos, Dos Santos Rodrigues, de Franç, Kaipper & Meneses, 2019, p.8).

Por otro lado, define que el desempeño organizacional es la necesidad, el deber y el deseo que se tiene para mantenerse y cooperar a los fines empresariales. El desempeño organizacional es un estado psicológico que proviene de aspectos materiales, afectivos y morales que incurren en la determinación de los colaboradores de seguir participando activamente en la empresa. (Meyer y Allen, 1991; citado en Tambe y Hitt, 2020, p.52). El desempeño organizacional, por otro lado, puede definirse como una fase psicológica que un empleado expresa a través de una propensión efectiva al trabajo en el trabajo. Esto le

hace sentirse responsable de la empresa, más allá de realizar las tareas para las que es contratado, lo que aporta beneficios a la empresa (Ríos, Pérez & Ferrer, 2015; citado en Rooyen, Stewart y de Wet, 2017, p. 75). Por tanto, la comunicación interna es fundamental para el desempeño laboral ya que consiste en brindar información internamente. Esta definición de comunicación interna es amplia y abarca desde las necesidades de los empleados hasta los objetivos estratégicos (Yenket & Chamber, 2017, p. 210).

Con respecto al problema general: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018? Asimismo, los problemas específicos: (a) ¿Cuál es el nivel del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018?, (b) ¿Cuál es el nivel de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018?, (c) ¿Cuál es el nivel de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018?

De la misma forma, en la hipótesis general: Existe un nivel de significativa del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: (a) Existe un nivel de significativa del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, (b) Existe un nivel de significativa de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018 y (c) Existe un nivel de significativa de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Con lo referente a la Justificación del estudio, se justifica desde tres ámbitos básico según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) llegó a presentar la justificación teórica, por lo que su aporte de esta indagación en el ámbito teórico llega a consistir en analizar y verificar si las dimensiones que señala Arguis y Coma (2016) en la variable desempeño laboral se ajustan a la problemática del ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, la justificación práctica, los resultados y recomendaciones que permitirán que los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, aplique posibles soluciones concretas frente a la falta de motivación y mejorar el desempeño laboral y esto les servirá

como herramienta valiosa para obtener colaboradores que trabajen motivados y satisfechos y por ende se lograra incremento en su rendimiento.

Por otro lado, la justificación metodológica, Este aporte metodológico pretende sentar las bases para otros investigadores que deseen trabajar sobre variables de investigación. En este estudio se utilizaron dos herramientas de medición para ayudar a comprender la situación real de los problemas de la empresa a través del cuestionario. Las empresas pueden utilizar los métodos utilizados en la investigación para realizar nuevas evaluaciones del desempeño laboral de los trabajadores, por otro lado, la justificación social, el resultado coadyuvará a que las relaciones de la entidad mencionada, se vean fortalecidas ya que, al mejorar el desempeño laboral, también se modificará la conducta de los integrantes de esta, por lo tanto, se dará un mejor trato a las personas.

Por consiguiente, estuvo los Objetivos de la investigación, en cual se tuvo como Objetivo general, Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018. También, los objetivos específicos: Comparar el nivel del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, (b) Comparar el nivel de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018 y (c) Comparar el nivel de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

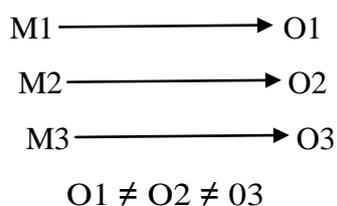
## II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo y diseño de la investigación

El trabajo de investigación actual es de contenido (descriptivo). En este contexto, Sánchez y Reyes (2016) señalaron que la investigación de contenido, así como la investigación que intenta dar respuesta a preguntas teóricas o relacionadas con el contenido, tiene como objetivo describir, explicar, predecir o traducir la realidad para organizar la organización para posibilitar la capacidad científica teoría (p. 45)

#### 2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación no es un experimento transversal, ya que las variables de la investigación no se han manipulado ni probado. Esto es horizontal porque las variables se miden en un solo espacio y tiempo. "Es como disparar lo que pasa" (Hernández y Mendoza, 2018, p. 155). El propósito es describir las variables y luego compararlas. El plan es descriptivamente comparativo, ya que el supuesto de diseño tiene en cuenta dos o más estudios descriptivos simples. Reúna información relevante sobre el mismo fenómeno o aspecto de interés de varias muestras y luego compare los datos recopilados para caracterizar el fenómeno. Se puede comparar utilizando datos generales o las categorías de esos datos (Sanchez y Reyes, 2016, p.3).



Donde M1, M2 y M3, representan a cada una de las muestras; O1, O2 y O3, la información (observaciones) recolectada en cada una de dichas muestras.

La diferencia o semejanza del desempeño laboral entre O1, O2 y O3

Nivel de investigación

Sánchez y Reyes (2016) enfatizaron: “El objetivo es descubrir los factores causales que afectan o pueden afectar la ocurrencia del fenómeno” (p. 46). Es decir, compare cada región para ver qué es diferente.

Enfoque cuantitativo

Hernández et al. (2018) señaló: “ Porque las variables se miden y los resultados de la medición se expresan como valores numéricos y análisis estadístico para fortalecer patrones de comportamiento y testear teorías ” (p. 4).

Método de investigación

Esta investigación utiliza métodos deductivos hipotéticos porque comienza con hipótesis y usa inferencias para sacar conclusiones. Según (Bernal, 2016, p.60), contiene un procedimiento que parte de un enunciado como hipótesis, e intenta refutar o falsear la hipótesis, y de ella sacar la conclusión de que los hechos deben ser enfrentados

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización del desempeño laboral.*

<b>X: Desempeño laboral</b>	Arguis y Coma (2016) parte de la idea del profesor Peiro (1996) de que desempeño son “aquellas conductas orientadas a conseguir los objetivos de la organización” (p.75).	El desempeño laboral se puntualizó los procesos del desempeño laboral, se consideró tres dimensiones, 3 indicadores y 20 ítems haciendo uso del cuestionario y el SPS.	Dialogo	Comunicación asertiva	1,2	Ordinal	Inicio	
				Capacidad de resolver problemas	3,4		Proceso	
			Comprensión	Autocontrol	5,6	El inventario está compuesto por 40 reactivos de opción múltiple:	Excelente	
				Apoyo entre compañeros	7,8		Inicio	Inicio
				Iniciativa por ayudar	9,10		Proceso	Proceso
				Buen trato	11,12		Excelente	Excelente
			Mejora	Disponibilidad al cambio	13,14,15	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	22 - 30	73 - 1000
				Iniciativa y optimismo	16,17		Inicio	
				Cumplimiento de procesos en los tiempos determinados.	18,19		Proceso	
				Orientación al logro de objetivos	20		Excelente	

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.3 Población y muestra

Según Bernal (2016), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación” (p.164). La población del presente estudio estuvo constituida por 396 de los trabajadores del ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Tabla2

Cantidad de los trabajadores.

Trabajadores	Cantidad
Distrito la Molina	132
Distrito Miraflores	132
Distrito pueblo libre	132
Total	396

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

Sánchez y Reyes (2016) Definen: "Son métodos de recopilación de la información necesaria de la realidad o fenómenos según el propósito de la investigación" (p. 163).

Para esta encuesta se utilizaron técnicas de encuesta. Según la definición de Hernández y Mendoza (2018), la encuesta tiene dos características básicas que la distinguen de otros métodos de recolección de información: recolecta información proporcionada de manera oral o escrita a través de cuestionarios estructurados y utiliza muestras de la población estudiada. (p. 6). En otras palabras, concibió la encuesta como "una técnica que se puede utilizar para recolectar datos de personas de la población, o más generalmente de una muestra de la población, con el fin de identificar sus opiniones.

#### Instrumento

Para la presente investigación, se hace uso del instrumento del cuestionario. Para lo cual, Hernández y Mendoza (2018) sostuvo: Se trata de mostrar al entrevistado (después de entrevistas direccionales y motivacionales) unas hojas u hojas (herramientas) que contienen

una serie ordenada y coherente de preguntas que se plantean con caridad, precisión y objetividad para que pueda Resolver de la misma forma (p. 318)

#### Validez

Según Hernández et al. (2018, p.201) “Es el grado en el que el instrumento mide realmente la variable que se mide "y" el instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente efectivo. Por tanto, debe demostrarse que el dispositivo de medición es fiable y eficaz. De lo contrario, no debe considerarse seriamente los resultados de la investigación. “Con el fin de asegurar la efectividad y confiabilidad de la herramienta, un total de 3 jueces participaron y obtuvieron el valor promedio aplicable y así señalaron la efectividad de la herramienta. El proceso de revisión de cada cuestionario en este estudio tiene en cuenta la validez del contenido de cada elemento y tiene en cuenta tres aspectos: Relevancia, relevancia y claridad.

Tabla 3

*Validación de juicio de expertos.*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Suasnabar Ugarte Alfredo	Aplicable
Experto 2.	Mescua Figueroa Augusto Cesar	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210). Por lo tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

*Fuente:* Hogan (2004)

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 5

Resultado de confiabilidad del desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.928	20

*Fuente:* Elaboración propia

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se empleó la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta luego de la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Para ello, se procede a analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación” (Sánchez y Reyes, 2016, p. 46).

Para la contrastar las hipótesis, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nulas o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, para elegir la estadística de prueba, se consideró los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

## **2.6 Aspectos éticos**

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones. Las citas y las referencias bibliográficas que se dieron uso para la investigación se empleó correctamente las normas vigentes. Las referencias y fuentes que se dieron uso para esta investigación serán constatadas, siendo los resultados obtenidos el reflejo de los datos obtenidos. Por último, la investigación fue evaluada por el programa de Turniting para la comprobación de similitud y evitar cualquier tipo de plagio de otra investigación.

### III. RESULTADOS

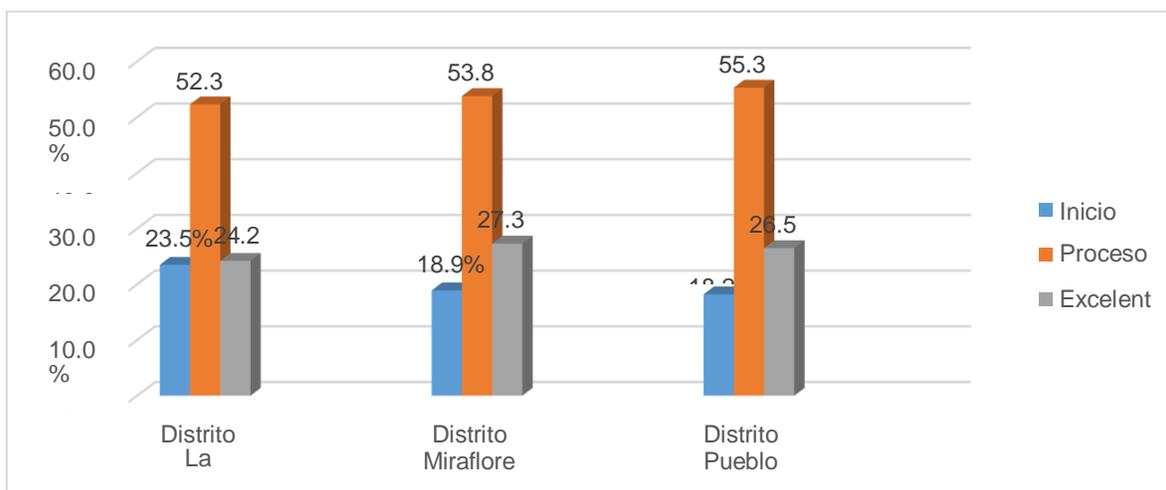
Tabla 6

*Percepción de la variable: desempeño laboral.*

Nivel del desempeño laboral	Distrito de la Molina		Distrito Miraflores		Distrito Pueblo Libre	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	31	23,5 %	25	18,9%	24	18,2%
Proceso	69	52,3%	71	53,8%	73	55,3%
Excelente	32	24,2%	36	27,3%	35	26,5%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

*Nota:* Base de dato

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 1.* Percepción de la variable: del desempeño laboral.

*Fuente:* Elaboración propia

#### Interpretación

En la tabla 6 y la figura 1, el 52,3% el personal encargado manifiesta que el desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, se ubican en un nivel regular, el 53,8% de los trabajadores del Ministerio de Agricultura se encuentran en un nivel regular y un 55,3% de los trabajadores del Ministerio Agricultura del distrito Pueblo Libre, están en un nivel proceso. Es decir, porque no se cuenta con capacitación previa al adquirir el puesto de trabajo.

Tabla 7

*Percepción de la dimensión: Dialogo.*

Nivel de diálogo	Distrito la Molina		Distrito Miraflores		Distrito Pueblo Libre	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	43	32,6 %	4	3%	24	27,3%
Proceso	30	22,7%	63	47,7%	65	39,4%
Excelente	59	44,7%	65	49,2%	43	33,3%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* Elaboración propia

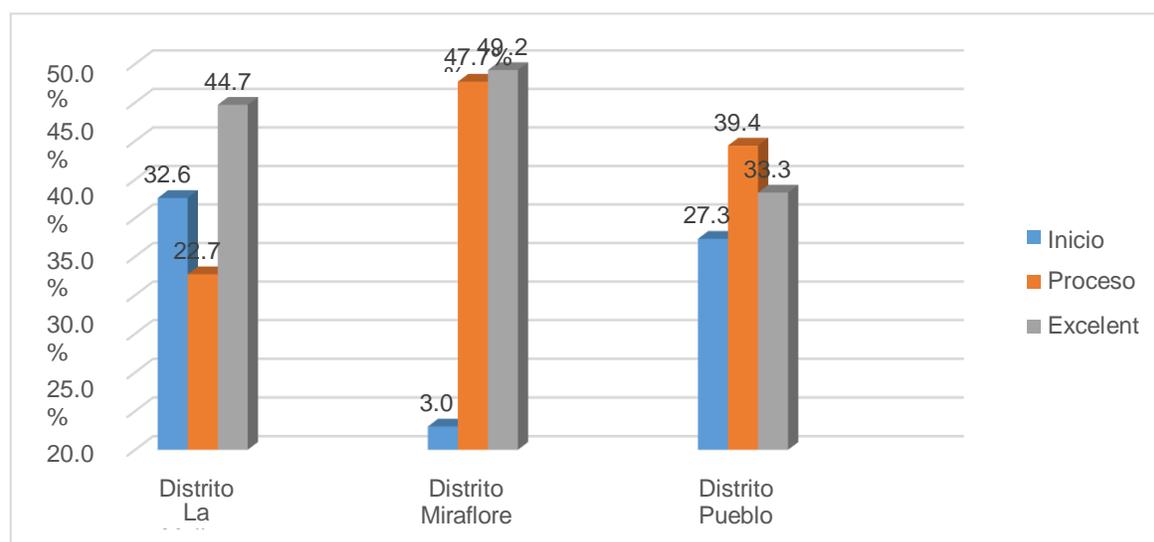


Figura 2. *Percepción de la dimensión 1. Diálogo.*

**Interpretación**

En la tabla 7 y la figura 2, el 44,7% el personal encargado señala que el diálogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, se ubican en un nivel regular, el 49,2% de los trabajadores del Ministerio de Agricultura se encuentran en un nivel regular y un 39,4% de los trabajadores del Ministerio Agricultura del distrito Pueblo Libre, están en un nivel proceso. Es decir, en el distrito La Molina no se muestra mucho el diálogo, e, el distrito Miraflores se muestra el dialogo porque todos tienen la misma carrera y en distrito pueblo libre se percibe menos diálogo porque es el archivo central donde se ejerce más trabajo que dialogo.

Tabla 8

*Percepción de la dimensión: Compresión.*

Nivel de comprensión	Distrito la Molina		Distrito La Molina		Distrito Pueblo Libre	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	37	28 %	47	35%	48	36,4%
Proceso	67	50,8%	50	37,9%	51	38,6%
Excelente	28	21,2%	35	26,5%	33	25%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

*Nota:* Base de datos.

Fuente: Elaboración propia

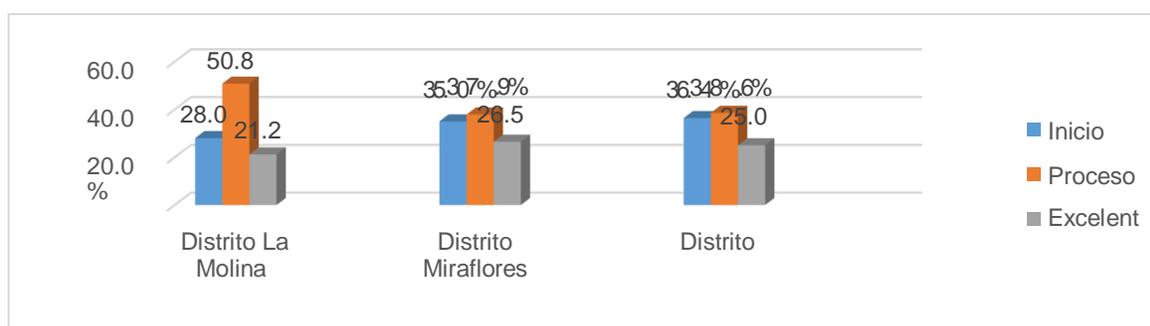


Figura 3. *Percepción de la dimensión 2. Compresión*

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 8 y la figura 3, el 50.8% el personal encargado indicó que la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, se ubican en un nivel regular, el 37,9% de los trabajadores del Ministerio de Agricultura se encuentran en un nivel regular y un 38,6% de los trabajadores del Ministerio Agricultura del distrito Pueblo Libre, están en un nivel proceso. Es decir, en el distrito La Molina van aún mismo fin, por lo tanto, rescata reglamente la comprensión, el distrito de Miraflores se cuenta un poco menos de comprensión porque en su totalidad de trabajadores son abogados, por están razón todos no llegan aún consenso. En el distrito de Pueblo Libre hay un poco de comprensión porque les falta realizar trabajo en equipo.

Tabla 9

*Percepción de la dimensión: Mejora.*

Nivel de mejora	Distrito La Molina		Distrito Miraflores		Distrito Pueblo Libre	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	18	13,6 %	22	35%	22	16,7%
Proceso	60	45,5%	55	37,9%	54	40,9%
Excelente	54	40,9%	41,7	26,5%	56	42,4%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* Elaboración propia

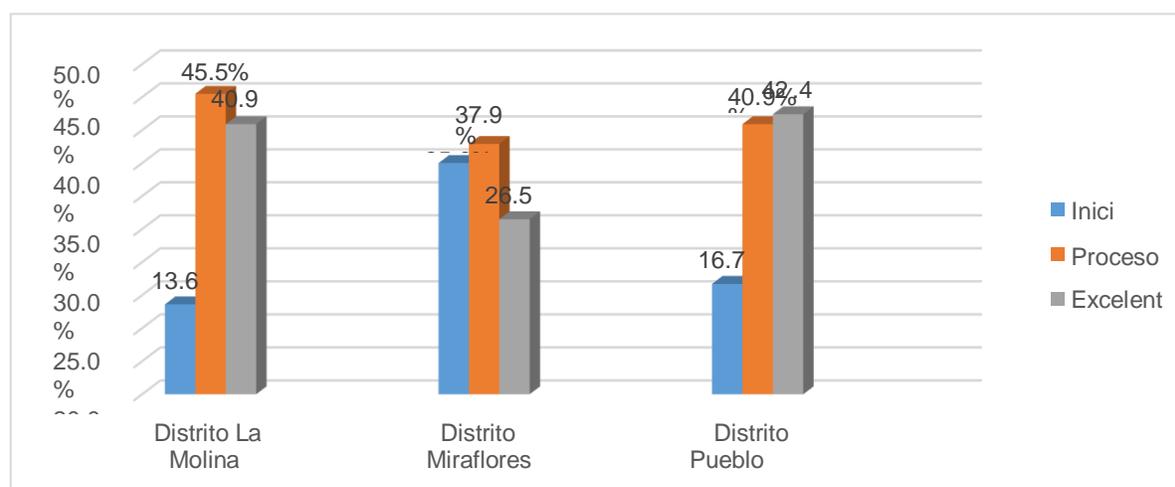


Figura 4. *Percepción de la dimensión 3. Mejora*

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación**

En la tabla 9 y la figura 4, el 45.5% el personal encargado indicó que la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, se ubican en un nivel regular, el 37,9% de los trabajadores del Ministerio de Agricultura se encuentran en un nivel regular y un 42,4% de los trabajadores del Ministerio Agricultura del distrito Pueblo Libre, están en un nivel proceso. Es decir, en el distrito La Molina se muestra regularmente la mejora puesto que es la sede principal de donde se aplica el desempeño laboral, en el distrito de Miraflores se muestra neutra que los trabajadores tienden a que su actitud se muestre en cumplir con la meta y en Pueblo Libre se percibe un nivel excelente porque desea cumplir con el objetivo.

## \Hipótesis general: Diferencia del desempeño laboral

H0: No existen diferencia significativa en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Siegel (1990) manifestó: la prueba de Kruskal - wallis es un método no paramétrico para probar si un grupo de datos proviene de la misma población, se emplea cuando se quiere comparar tres o más poblaciones, compara esencialmente los rangos promedios observados para las “r” muestras, con los esperados bajo Ho.

Tabla 10

*Desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, según Prueba de Kruskal-Wallis.*

	Desempeño laboral	N	Rango promedio
Desempeño laboral	Inicio	24	67.38
	Proceso	73	66.71
	Excelente	35	65.46
	Total	132	

Fuente: Programa SPSS Versión 25

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>	
	Desempeño laboral
Chi-cuadrado	20.317
gl	2
Sig. asintót.	.000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

Fuente: Programa SPSS Versión 25

b. Variable de agrupación: Grupo

## Interpretación

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Se observa que la diferencia de rangos en la satisfacción de los programas sociales es diferente por ser la misma cantidad de muestra, el rango promedio fue de 67.38, 66.71 y 65.46, Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.000, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Por tanto: Existe diferencia significativa en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

## Hipótesis específica 1

H0: No existen diferencia significativa en el nivel del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Tabla 11

*Dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.*

Diálogo		N	Rango promedio
Diálogo	Inicio	36	52.25
	Proceso	52	62.38
	Excelente	44	83.02
	Total	132	

Fuente: Programa SPSS Versión 25

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>	
Diálogo	
Chi-cuadrado	69.458
Gl	2
Sig. asintót.	.000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Fuente: Programa SPSS Versión 25

### Interpretación:

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Se observa que la diferencia de rangos calidez humana es diferente por ser la misma cantidad de muestra, el rango promedio fue de 52.25, 62.38 y 83.02, Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.000, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Por tanto: Existe diferencia significativa en el nivel del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

### Hipótesis específica 2

H0: No existen diferencia significativa en el nivel de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

### Tabla 12

*Comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.*

	Comprensión	N	Rango promedio
Comprensión	Inicio	25	23.94
	Proceso	71	66.33
	Excelente	36	96.39
	Total	132	

Fuente: Programa SPSS Versión 25

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>	
	Comprensión
Chi-cuadrado	54.487
Gl	2
Sig. asintót.	.000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Satisfacción

Fuente: Programa SPSS Versión 25

## INTERPRETACION:

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Se observa que la diferencia de rangos calidez humana es diferente por ser la misma cantidad de muestra, el rango promedio fue de 23.94, 66.33 y 96.39, Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.000, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Por tanto: significativa en el nivel de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

### Hipótesis específica 3

H0: No existen diferencia significativa en el nivel de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Ha: Existe diferencia significativa en el nivel de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

Tabla 13

*Mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.*

	Mejora	N	Rango promedio
Mejora	Inicio	25	19.88
	Proceso	71	66.22
	Excelente	36	99.43
	Total	132	

Fuente: Programa SPSS Versión 25

### Estadísticos de contraste<sup>a,b</sup>

	Mejora
Chi-cuadrado	65.164
Gl	2
Sig. asintót.	.000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Satisfacción

*Fuente:* Programa SPSS Versión 25

### **INTERPRETACION:**

Siendo el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y  $p=0.000 < 0.05$ . Se observa que la diferencia de rangos de apoyo es diferente por ser la misma cantidad de muestra, el rango promedio fue de 19.88, 66.22 y 99.43, Estos resultados obtenidos para un nivel de confianza del 95% arrojan una significancia de 0.000, ante estas evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna. Por tanto: Existe diferencia significativa en el nivel de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Se arribó en la parte descriptiva el 52,3%, el personal encargado manifiesta que el desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, se ubican en un nivel regular, el 53,8% de los trabajadores del Ministerio de Agricultura se encuentran en un nivel regular y un 55,3% de los trabajadores del Ministerio Agricultura del distrito Pueblo Libre, están en un nivel proceso. Es decir, porque no se cuenta con capacitación previa al adquirir el puesto de trabajo. La conclusión es que el nivel de significancia bilateral de la prueba de Kruskal-Wallis y  $p = 0.000 < 0.05$ . Estos resultados obtenidos con un nivel de confianza del 95% muestran una significancia de 0,000. Con base en la evidencia estadística aportada, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: Existe diferencia significativa en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018. Se asemejan con la tesis de García (2020) concluyó que la percepción del desempeño laboral se califica como buena con un 58 % y como regular en un 40% y mala en un 2%. También, hay una similitud con la investigación, En los trabajos previos se consideró los antecedentes internacionales según Vera (2016, p.7) Por otro lado, Murillo & Vanga (2019, p.12) concluyó que revelaron que existe relación directa entre las variables estudiada desempeño laboral y formación profesional y que además la satisfacción de los jefes con respecto al desempeño laboral de los profesionales es del 88%. Se apoyó a la teoría de Chiavenato (2009, p.359), define el desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales y puede ser considerado como un indicador del avance estratégico respecto a objetivos.

En la Hipótesis 1 específica, llegó a la conclusión de que el resultado obtenido para un nivel de confianza del 95%, dados estos datos estadísticos, tiene una significancia de 0.000, por lo que decidió rechazar la hipótesis nula y la hipótesis alternativa. Por tanto: En 2018 hubo una diferencia significativa en el nivel de diálogo entre los trabajadores del Ministerio de Agricultura de La Molina, Miraflores y Pueblo Lieber. El resultado es que la motivación es regular y el rendimiento laboral también es un 10% regular. Sin embargo, cuando la motivación es buena, el desempeño laboral aumenta en un 48%. Se basa en la teoría de Guevara & Tafur (2015) y define el desempeño laboral como el nivel de desempeño que alcanzan los empleados para alcanzar las metas organizacionales en un tiempo determinado.

Este desempeño incluye actividades tangibles, observables y mensurables, así como otras actividades que se pueden inferir de acciones y comportamientos laborales que generalmente son predecibles a través de evaluaciones regulares.

En la hipótesis específica 2, La conclusión es que la diferencia en el rango de calor humano es diferente porque son el mismo número de muestras y el rango promedio es 23,94, 66,33 y 96,39. Dados estos datos estadísticos, estos resultados obtenidos con un nivel de confianza del 95% muestran una significancia de 0,000. Decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto: En el Ministerio de Agricultura de las regiones de La Molina, Miraflores y Pueblo Liber, la presión sobre los trabajadores aumentó significativamente en 2018. Lo que concuerda con la visión de Mamani (2016) es la relación entre motivación y desempeño laboral. Existe evidencia de que la motivación y el desempeño laboral están significativamente relacionados. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,673, represento una moderada correlación entre las variables.

En la hipótesis específica 3, concluyó que la evidencia estadística presentada se toma la decisión de rechazar. Por tanto, existe diferencia significativa en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018. Hay una semejanza con la tesis de Menéndez (2007) son las conductas que realiza el trabajador para cumplir sus funciones u obligaciones que le competen. Las acciones que cumple son las que sabe hacer aprendido de la experiencia laboral y los conocimientos técnicos. El trabajador debe tener decisión, experiencia y habilidades en actividades de los procedimientos de su profesión que influye las relaciones interpersonales. Según Mertens (2016) su análisis está relacionado en su totalidad de la estructura del trabajo y el cumplimiento de los profesionales en sus roles y funciones establecidas.

## V. CONCLUSIONES

- Primera: El desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura de La Molina, Miraflores y Pueblo Libre difirió significativamente en 2018, es decir, con un valor significativo de  $p = 0.000 < 0.05$ . Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza Null. Asimismo, muestra evaluaciones periódicas del desempeño laboral y los resultados muestran menor innovación, bajo desempeño, menor capacitación y bajos salarios en la empresa. Se puede ver que existen algunos problemas internos en la organización que deben mejorarse para lograr el mejor estado y los resultados deseados.
- Segunda: Con respecto a la hipótesis 1, existe diferencia significativa en el nivel del dialogo de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, es decir presenta un nivel de significativo,  $p=0.000 < 0.05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, y se rechaza la nula Así mismo la entidad y los colaboradores deberán seguir mejorando, ganando la confianza de sus consumidores superando las expectativas, ya que a mayor confianza habrá más clientes fieles hacia la entidad, cumplir una función o desempeñar algún cargo.
- Tercera: Con respecto a la hipótesis 2, existe diferencia significativa en el nivel de la comprensión de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, es decir presenta un nivel de significativo,  $p=0.000 < 0.05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, y se rechaza la nula; Por otro lado indica que los colaboradores a mayor comprensión de la empresa y ver la forma en que el colaborador se entera o asume la función que le ha tocado realizar dentro de la organización.
- Cuarta: Con respecto a la hipótesis 3, existe diferencia significativa en el nivel de la mejora de los trabajadores en el ministerio de agricultura del distrito de la Molina, Miraflores y Pueblo Libre, 2018, es decir presenta un nivel de significativo,  $p=0.000 < 0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación, y se rechaza la nula Esto indica que tanto la gerente general como el personal administrativo no está realizando un excelente performance y equidad con sus trabajadores para generar mayores expectativas respecto a la atención y servicios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera. En el corto plazo, se recomienda que el responsable del Ministerio de Agricultura establezca una meta para el nivel de creación de empleo en cada región de acuerdo con la Ley de Creación de Empleo. Asimismo, promover un buen desempeño laboral es el reconocimiento del trabajo por parte de los superiores. Al reconocer que están haciendo un buen trabajo o estar satisfechos con el trabajo que han realizado, los empleados se sentirán valiosos y útiles, y verán que su autoestima se ha fortalecido.
- Segunda. Se recomienda encarecidamente que considere la posibilidad de utilizar algunas de las herramientas mencionadas en este documento para mejorar el desempeño de individuos, grupos y organizaciones. Alcanzar las metas también es una buena forma de motivar a los empleados, porque su desempeño los satisfará. Deben ser metas alcanzables, medibles y desafiantes.
- Tercera. Se recomienda mejorar el buen desempeño laboral, este es el reconocimiento del trabajo del jefe. Al reconocer que está haciendo un buen trabajo o estar satisfecho con el trabajo que ha realizado, puede hacer que los empleados se sientan valiosos y útiles, y mejorar su autoestima.
- Cuarta. Se recomienda crear un buen ambiente de trabajo, es decir, sentirse cómodo en la oficina y brindar a los empleados más oportunidades para completar correctamente su trabajo. Para ello, es importante seleccionar a los empleados de acuerdo con sus capacidades, tener suficientes conocimientos, habilidades y experiencia, y estar motivados.

## REFERENCIAS

- Angulo, J., Masacón, Díaz, P., Aristega, J. y Chávez, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.
- Arguis, A. y Coma, R. (2016). *La Persona en el Centro del Desarrollo Organizacional*. Editorial Pirámide, Luca de Tena – Madrid.
- Avellaneda, P., Crespo, H. y Kasano, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidarte*, 10(2).
- Battisti, M., Del Gatto, M., & Parmeter, C. F. (2018). Labor productivity growth: disentangling technology and capital accumulation. *Journal of Economic Growth*, 23(1), 111–143. <https://doi.org/10.1007/s10887-017-9143-1>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación (3 ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Brawley Newlin, A. M., & Pury, C. L. S. (2020). All of the Above?: an Examination of Overlapping Organizational Climates. *Journal of Business & Psychology*, 35(4), 539–555.
- Castañer, M. (2019). Hacia una mejora de la revista. *Apunts. Educación física y deportes*, 4(138), 5-6.
- Chiavenato, I. (2017) *Administración de Recursos Humanos. (10ª Ed.)* Colombia: McGraw Hill.
- Chien-Liang L., & Yu-Che, L. (2020). An Improved Time-Cost Trade-Off Model with Optimal Labor Productivity. *Journal of Civil Engineering & Management*, 26(2), 113–130. <https://doi.org/10.3846/jcem.2020.11663>
- Cervantes, X., Osorio, A., Franco, F. y Murillo, G. (2019). Desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Los Ríos-Ecuador. *Conrado*, 15(69), 161-165.
- Gallegos, Z. y López, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.
- Garcés, R., Lizano, B. y Morales, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 5(14 (1)), 259-274.

- García, V. A. (2020). Desempeño laboral según vínculo laboral de los trabajadores del área de administración–Unidad Gestión Educativa Local No 3, 2019.
- García, M., Alava, L. y Álava, M. (2017). Inserción y desempeño laboral de la secretaria. *RECUS. Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad. ISSN 2528-8075*, 2(3), 14-20.
- González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53.
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.
- García, O., Yela, K., Ascuntar, J. y Ojeda, A. (2017). Desempeño laboral de los egresados de terapia Ocupacional de la universidad Mariana. *Revista UNIMAR*, 35(1).
- Hernández, R y Mendoza. C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México. Edición McGraw-Hill Educación.
- Iko, E., Abodohoui, A., Mebounou, T., & Karuranga, E. (2019). Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 9(3), 299–318.
- Isiaka, A., Nasiru, O. I., & Olushola, I. (2020). Tertiary education trust fund intervention on academic staff capacity building in Lagos State University
- Jiménez, R. (2019). Caracterización del desempeño laboral de los egresados y la segmentación de cuatro mercados en Ciudad Juárez. *Revista de la educación superior*, 48(191), 141-167.
- Lauriño, L. (2020). Consenso, Diálogo Social y Redistribución del Poder Productivo (1999-2019). *Revista Montalbán*, 1(56).
- Ledesma, C., Crespo, H. y Castro, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987.
- Liao, S.-H., Chen, C.-C., Hu, D.-C., Chung, Y., & Yang, M.-J. (2017). Developing a sustainable competitive advantage: absorptive capacity, knowledge transfer and organizational learning. *Journal of Technology Transfer*, 42(6), 1431–1450.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.

- Lueders, B. (2019). Management of the administration and training of personnel. *The Progressive*, (4), 44.
- Mamani, O. (2016). *Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mibanco de la ciudad de Puno, del año 2016*, (Tesis de Licenciado en Administración Marketing) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno, Perú.
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Maquera, P., Santa Cruz, J. y Apaza, C. (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 1240-1254.
- Marqués, C. Leal, C. y Marques, S. (2018) Internal marketing and job satisfaction in hotels in via costeria, natal, Brazil. *Tourismo y management studies*, 14 (1) 36 – 42.
- Martínez, A., Vega, N., Pintado, N. y Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Medina, M., Andino, M. y Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre-ESPOCH FADE*, (14), 22-30.
- Monsef, S. (2014). The Impact of Organizational Ethical Climate on Employee Participation in Knowledge Management Process, in Guilan Organization of Economic Affairs and Finance, and Tax Department. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 6(8), 69-110.
- Mori, K. y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2).
- Orellana, I. (2018). Características de la función docente en centros públicos no universitarios. Las dificultades del desempeño laboral de la docencia en la ciudad de Melilla y estrategias de mejora. *Investigación en la Escuela*, 95, 43-62.
- Ozturk, M., Durdyev, S., Aras, N., Ismael, S., & Banaitiené, N. (2019). How Effective Are Labor Wages on Labor Productivity?: An Empirical Investigation on the Construction Industry of New Zealand. *Technological & Economic Development of Economy*, 26(1), 258–270. <https://doi.org/10.3846/tede.2020.11917>

- Parke, M., & Myeong-gu S. (2017). The Role of Affect Climate in Organizational Effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334–360.
- Pérez, J. (2016). Definición de capacitación. Obtenido de <http://definicion.de/capacitacion/>
- Plouffe, C., Bolander, W., Cote, J., & Hochstein, B. (2016). Does the Customer Matter Most? Exploring Strategic Frontline Employees' Influence of Customers, the Internal Business Team, and External Business Partners. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1618-1640.
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.
- Ramos, L., Ramírez, D. y Avellán, W. (2017). El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral. *RECIAMUC*, 1(4), 510-526.
- Ramos, L., Díaz, D. y Sierra, I. (2020). El diálogo intercultural y la formación de médicos en la Escuela Latinoamericana de Medicina. *Panorama Cuba y Salud*, 15(1), 48-54.
- Reyes, J., Aguilar, L., Hernández, J. y Mejías, A. (2017). La Metodología 5S como estrategia para la mejora continua en industrias del Ecuador y su impacto en la Seguridad y Salud Laboral. *Polo del conocimiento*, 2(7), 1040-1059.
- Rooyen, C., Stewart, R., & de Wet, T. (2014). The Impact of Microfinance in Sub-Saharan Africa: A Systematic Review of the Evidence. *World Development* 40(11), 2249-2262.
- Rosas, Y. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Organización CASDEL HNOS S.A*, para obtener el título profesional de licenciada en administración por la Universidad César Vallejo.
- Tambe, P., & Hitt, L. M. (2014). Job Hopping, Information Technology Spillovers, and Productivity Growth. *Management Science*, 60(2), 338–355.
- Sabando, R., Rodríguez, R. y Romero, A. (2020). El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16).
- Sabaj, O. y Landea, D. (2014). Description of the Justification Forms in Research Articles in Spanish in Six Scientific Areas. *Onomázein*. (25), 315 – 344
- Salunke, S. B., Taggu, M., Tripathi, N., & Laishram, B. (2020). Regional Variations in Construction Labor Productivity - The Case of Two Indian States. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(3), 409–425.

- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616.
- Sánchez y Reyes (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Santos, R. y Chanchahuana, M. (2019). El perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del Programa de Estudios de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entre los años 2014-2017. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(1), 55-60.
- Sharifabadi, A. M., & Bideh, S. S. (2016) Effect of management commitment to internal marketing on employees' satisfaction. a case study: imam jafar sadegh hospital nurses. *Asian Academy of Management Journal*. 21(2). 135-152
- Shinoda, A. C. M., Maximiano, A. C. A., & Sbragia, R. (2015). Knowledge Management in Project Oriented Organizations; Knowledge Management in Organizations of Projects Oriented. *Project, and Production Management*, 13(4), 149–93
- Vera, E. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*”, (Tesis de Licenciado en Administración) Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
- Wedzerai, A. (2020) An application of internal marketing for sustainable competitive advantage in johannesburg construction firms. 15, (1). 185 – 202
- Wea, D., Werang, B. R., Asmaningrum, H. P., & Irianto, O. (2020). Teachers’ Working Conditions and Job Performance in the Elementary Schools of Indonesia: A Survey from Southern Papua. *International Journal of Educational Organization & Leadership*, 27(1), 37–46.
- Yenket, R., & Chambers, E. (2017). Influence of cluster analysis procedures on variation explained and consumer orientation in internal and external preference maps. *Journal of Sensory Studies*. 32 (5), 210 – 280

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
X: Cultura Organizacional	Orientación a resultados	- Metas	1,2, 3	Totalmente en desacuerdo	Inadecuado 14 - 31 Adecuado 32 - 50 Muy adecuado 51 - 70
		- Objetivos			
	- Indicadores de Gestión				
	Orientación a los equipos	- Conformación de equipos	4,5		
		- Aporte			
	Estabilidad	- Reconocimiento	6,7,8		
- Identificación					
Innovación y toma de riesgos	- Estabilidad laboral	9,10,11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo o De acuerdo		
	- Empowerment				
	- Motivación				
Agresividad	- Toma de decisiones	12,13,14	Totalmente de acuerdo		
	- Autocontrol				
	- Jerarquía				
		- Competitividad			

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Y: Desempeño Laboral	Resultados	- Constancia - Productividad	1, 2	Totalmente en desacuerdo	
	Puntualidad y responsabilidad	- Puntualidad - Cumplimiento - Compromiso	3, 4, 5	En desacuerdo	Inicio 10 - 22
	Iniciativa	- Mejora continua - Proactividad - Afinidad de labores	6, 7, 8	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Proceso 23 - 35
	Relaciones interpersonales	- Relación afectiva - Vínculos interpersonales	9,10	De acuerdo	Logrado 36 - 50
				Totalmente de acuerdo	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos – Cultura Organizacional

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Nª</b>	<b>Dimensión 1: Orientación a Resultados</b>	1	2	3	4	5
1	Estoy informado sobre las metas que se deben lograr.					
2	Se nos informa sobre el avance del cumplimiento de los objetivos.					
3	¿Diseñan y utilizan indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos?					
<b>Nª</b>	<b>Dimensión 2: Orientación a los Equipos</b>					
4	La empresa conforma equipos para cumplir los objetivos.					
5	El equipo valora el aporte de sus integrantes.					
<b>Nª</b>	<b>Dimensión 3: Estabilidad</b>					
6	Me siento bien trabajando en esta empresa.					
7	Me siento identificado con la empresa.					
8	En esta organización las personas tienen estabilidad laboral.					
<b>Nª</b>	<b>Dimensión 4: Innovación y Toma de Riesgos</b>					
9	Los líderes de esta organización toman en cuenta las apreciaciones de sus empleados en la toma de decisiones.					
10	Tengo ideas para mejorar mi trabajo y son valoradas.					
11	Tengo libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.					
<b>Nª</b>	<b>Dimensión 5: Agresividad</b>					
12	El personal suele ser agresivo en sus acciones.					
13	El trato de jefes suele ser rudo.					
14	Al grupo le interesa más la competitividad que la colaboración.					

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N <sup>a</sup>	Dimensión 1: Resultados	1	2	3	4	5
1	Es constante con lo que se pide y logra las metas establecidas.					
2	Se esfuerza por hacer uso adecuado y eficiente de los recursos.					
N <sup>a</sup>	Dimensión 2: Puntualidad y Responsabilidad					
3	Llega de manera puntual a su trabajo.					
4	Falta injustificadamente a su trabajo.					
5	Es responsable en el cumplimiento de su trabajo.					
N <sup>a</sup>	Dimensión 3: Iniciativa					
6	Tiene propuestas de mejora y las comunica.					
7	Es proactivo en su trabajo (no espera que le estén diciendo que hacer).					
8	Fomenta en sus compañeros el cumplimiento de las normas de calidad, seguridad y salud en el trabajo.					
N <sup>a</sup>	Dimensión 4: Relaciones Interpersonales					
9	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					
10	Tiene buena relación con su jefe inmediato.					





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Planificas de forma rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo o un proyecto.														
19	Consideras que el esfuerzo realizado se visualiza en los resultados alcanzados														
20	Estarias dispuesto/a hacer frente al fracaso con tal de ampliar tus horizontes.														

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MÉREA FIGUEROA, Agustín CESAR** DNI: **09925084**

Especialidad del validador: **epedagogos**

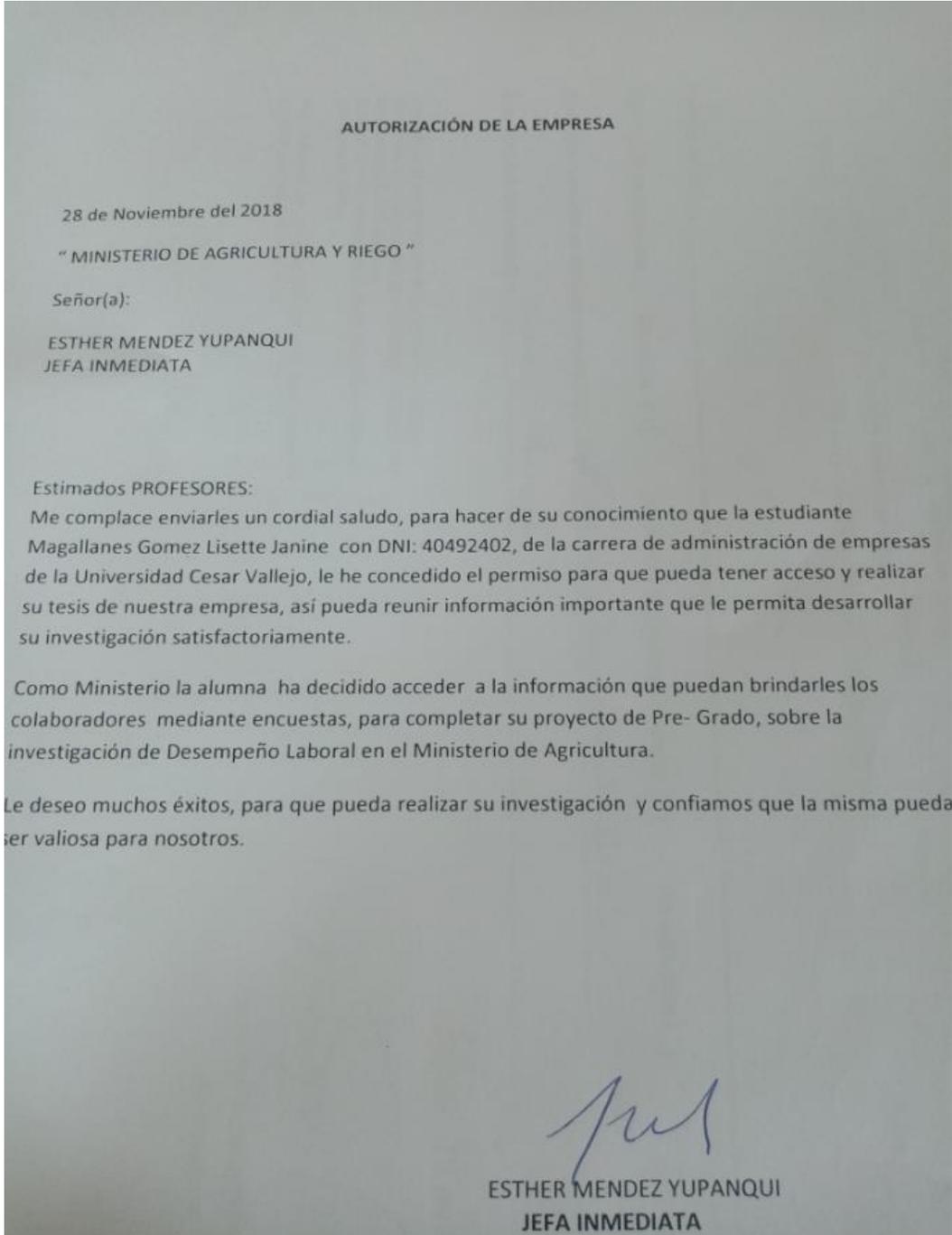
**23** de **10** del **2018**

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suftencia, se dice suftencia cuando los ítems planteados son suftentes para medir la dimensión

*[Firma]*  
 Firma del Experto Informante  
 Especialidad

Anexo 5: Autorización de validación del cuestionario





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MAGALLANES GOMEZ LISETTE JANINE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA DEL DISTRITO DE LA MOLINA, MIRAFLORES Y PUEBLO LIBRE", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MAGALLANES GOMEZ LISETTE JANINE <b>DNI:</b> 40492402 <b>ORCID</b> 0000-0003-4457-7488	Firmado digitalmente por: LMAGALLANESG01A el 14-04-2021 13:17:13

Código documento Trilce: INV - 0115375