

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**INTERVENCIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE BARRANCA - 2021**

Presentado por:

PLAZA ASENCIOS PATRICIA BRISETH
ZAMBRANO CANALES PAOLA EDITH

Asesor:

Dra. MARTINEZ LOLI MARITZA ISABEL

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**INTERVENCION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE BARRANCA - 2021**

PLAZA ASENCIOS PATRICIA BRISETH

ZAMBRANO CANALES PAOLA EDITH

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. MARTÍNEZ LOLI MARITZA ISABEL

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2021**



Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

ASESOR



Dra. HAYDEE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

PRESIDENTE



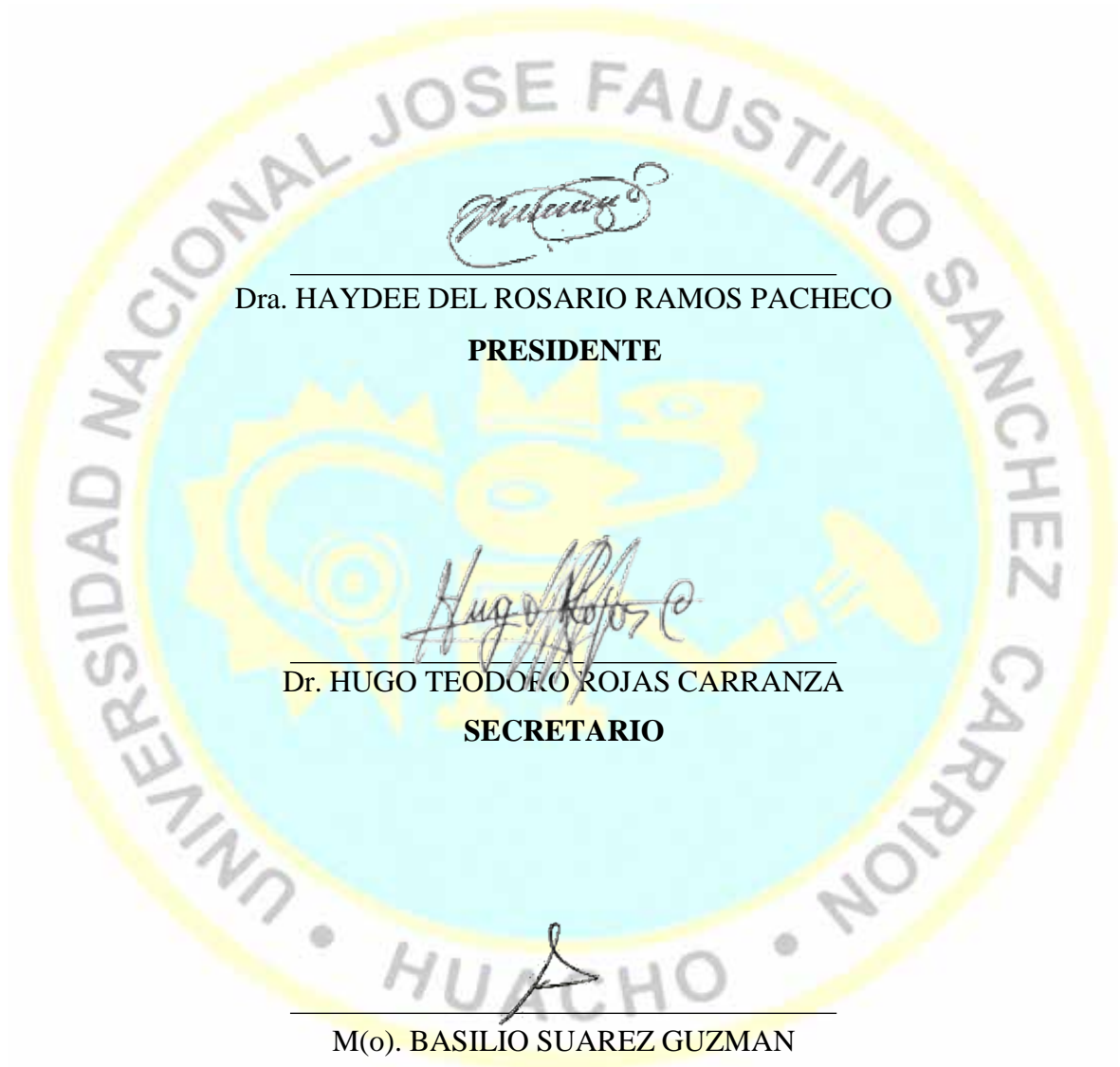
Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

SECRETARIO



M(o). BASILIO SUAREZ GUZMAN

VOCAL





DEDICATORIA

A mis padres quienes, con su apoyo incondicional, valores, aprendí a dar pasos firmes en este camino al éxito.

A mis hermanas, que por ella sigo avanzando y a Dios por bendecir a mi familia con salud, amor y sabiduría.

Patricia Bristeh Plaza Asencios

A mis padres los cuales me brindan día a día su apoyo incondicional, aconsejándome, guiándome y dándome las fuerzas necesarias para seguir adelante y lograr mis objetivos y propósitos.

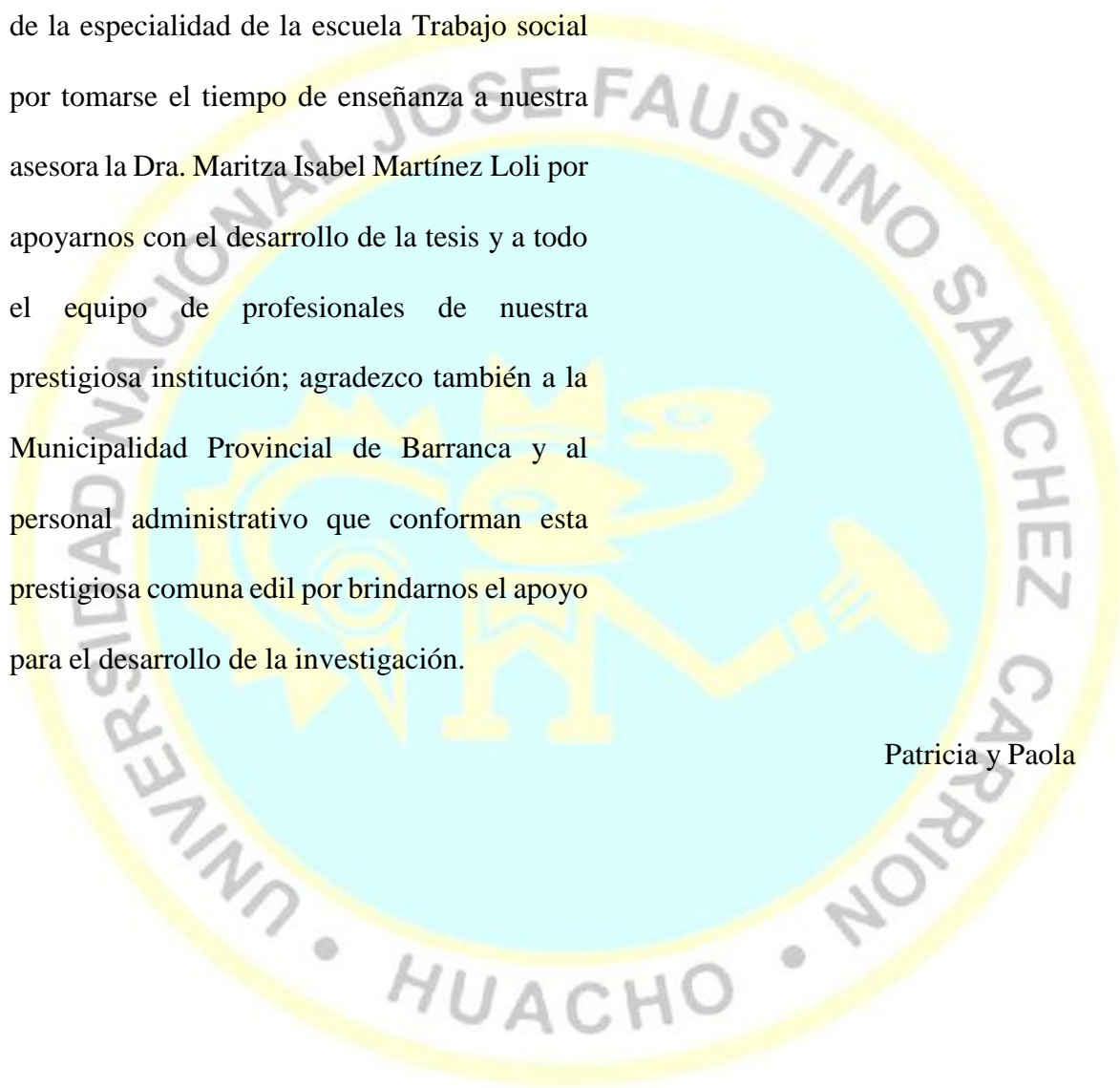
Paola Edith Zambrano Canales.



AGRADECIMIENTO

A la universidad por brindarnos la oportunidad de realizar el curso de tesis, a la Facultad de Trabajo Social y los docentes de investigación de la especialidad de la escuela Trabajo social por tomarse el tiempo de enseñanza a nuestra asesora la Dra. Maritza Isabel Martínez Loli por apoyarnos con el desarrollo de la tesis y a todo el equipo de profesionales de nuestra prestigiosa institución; agradezco también a la Municipalidad Provincial de Barranca y al personal administrativo que conforman esta prestigiosa comuna edil por brindarnos el apoyo para el desarrollo de la investigación.

Patricia y Paola



ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitaciones del estudio.....	16
1.6 Viabilidad del estudio.....	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	19
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	25
2.4 Definición de términos básicos.....	25

2.5 Hipótesis de investigación	26
2.5.1 Hipótesis general	26
2.5.2 Hipótesis específicas	26
2.6 Operacionalización de las variables	27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	29
3.1.1 Tipo de investigación	29
3.1.2 Nivel de investigación	29
3.1.3 Diseño de investigación	29
3.1.4 Enfoque de investigación	29
3.2 Población y muestra	30
3.2.1 Población	30
3.2.2 Muestra	30
3.3 Técnicas de recolección de datos	30
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	34
4.2 Contrastación de hipótesis	37

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusion	45
---------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	46
6.2 Recomendaciones	46

REFERENCIAS	48
7.1 Fuentes documentales.....	48
7.2 Fuentes bibliográficas.....	49
7.3 Fuentes hemerográficas	50
7.4 Fuentes electrónicas.....	50
ANEXOS	52
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	52
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	53
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de intervención profesional de la población de estudio.....	35
Figura 2. Niveles de desempeño laboral de la población de estudio.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de la población de estudio.....	35
Tabla 2. Niveles de intervención profesional de la población de estudio.....	35
Tabla 3. Niveles de desempeño laboral de la población de estudio.....	36
Tabla 4. Tabla cruzada intervención profesional y desempeño laboral.....	37
Tabla 5. Pruebas de chi-cuadrado intervención profesional y desempeño laboral.....	37
Tabla 6. Tabla cruzada de función administrativa y desempeño laboral.....	38
Tabla 7. Pruebas de chi-cuadrado.....	39
Tabla 8. Tabla cruzada de bienestar laboral y desempeño laboral).....	40
Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado.....	40
Tabla 10. Tabla cruzada salud ocupacional y desempeño laboral.....	41
Tabla 11. Pruebas de chi-cuadrado.....	42
Tabla 12. Tabla cruzada asesoría social y desempeño laboral.....	43
Tabla 13. Pruebas de chi-cuadrado.....	43

Resumen

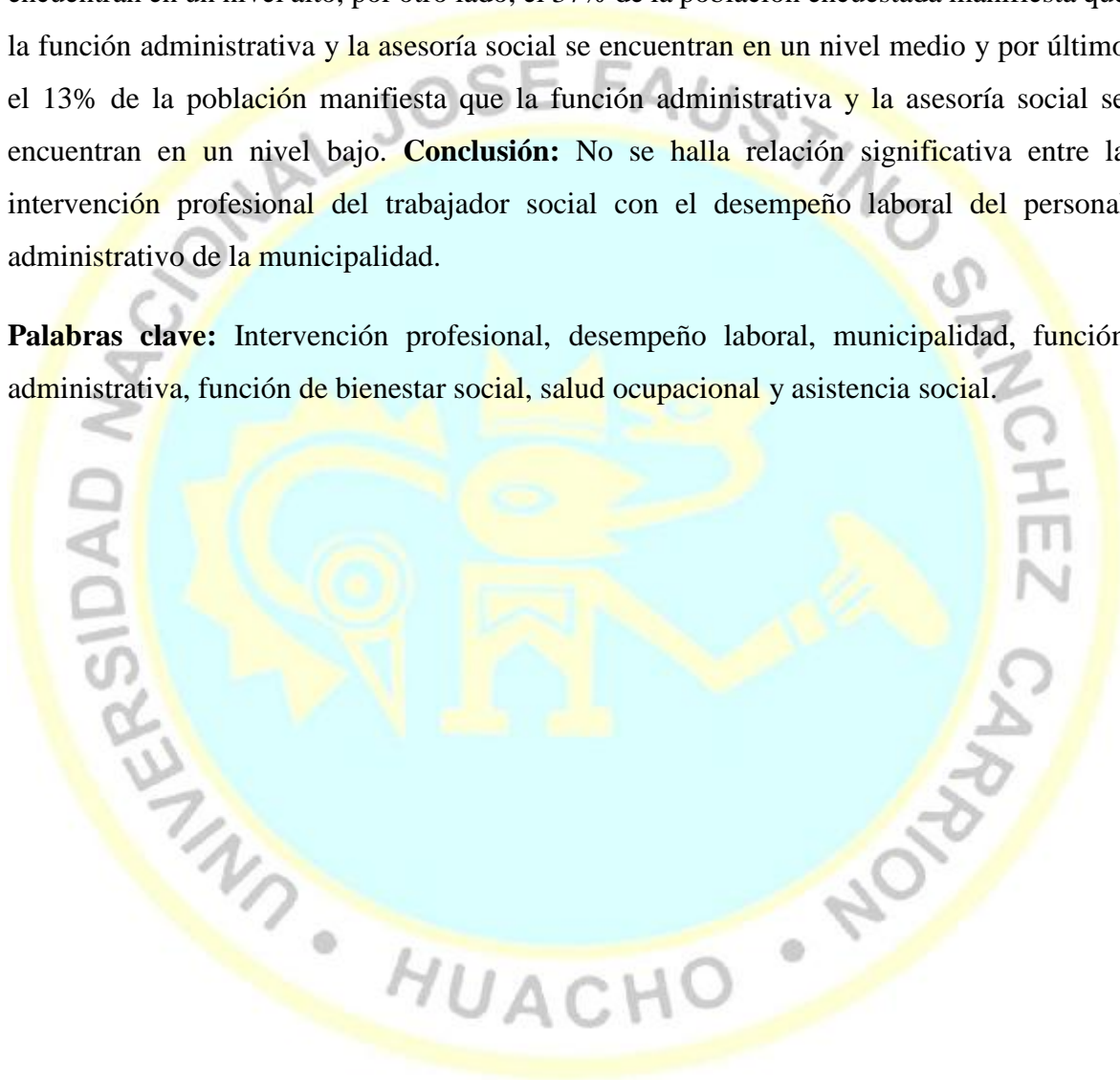
Objetivo: Determinar la relación que existe entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Métodos: Es descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con una población de 30 trabajadores administrativos.

Resultados: El 50% de la población manifiesta que tanto las funciones administrativas, la función de bienestar laboral y la función de asesoría social se encuentran en un nivel alto, por otro lado, el 37% de la población encuestada manifiesta que la función administrativa y la asesoría social se encuentran en un nivel medio y por último el 13% de la población manifiesta que la función administrativa y la asesoría social se encuentran en un nivel bajo.

Conclusión: No se halla relación significativa entre la intervención profesional del trabajador social con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad.

Palabras clave: Intervención profesional, desempeño laboral, municipalidad, función administrativa, función de bienestar social, salud ocupacional y asistencia social.

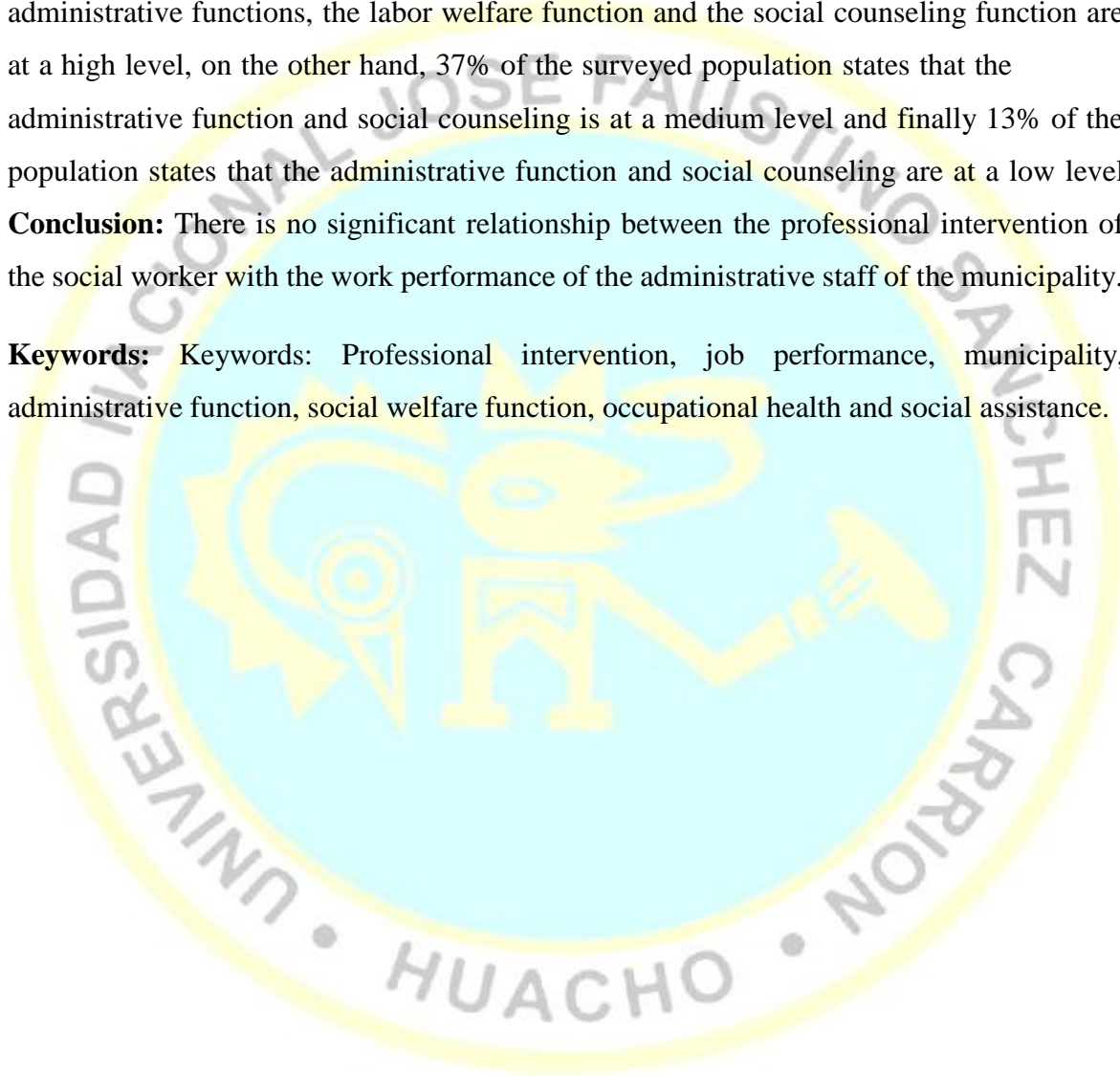


Abstract

Objective: To determine the relationship that exists between professional intervention and job performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Barranca - 2021.

Methods: Descriptive correlational, non-experimental design, with a population of 30 administrative workers. **Results:** It was found that 50% of the population states that both the administrative functions, the labor welfare function and the social counseling function are at a high level, on the other hand, 37% of the surveyed population states that the administrative function and social counseling is at a medium level and finally 13% of the population states that the administrative function and social counseling are at a low level. **Conclusion:** There is no significant relationship between the professional intervention of the social worker with the work performance of the administrative staff of the municipality.

Keywords: Keywords: Professional intervention, job performance, municipality, administrative function, social welfare function, occupational health and social assistance.



INTRODUCCIÓN

La labor del trabajador Social desde sus inicios hasta el día de hoy ha ido evolucionando y cambiando con el fin de desarrollarse competentemente frente a los nuevos cambios y tendencias que ha traído consigo la globalización y tecnología, si nos ubicamos en sus inicios, en los cuales acciones filantrópicas estaban cimentadas por un asistencialismo remarcado hasta la actualidad en la que su intervención propositiva y empoderada ha ido desempeñado un papel importante para la sociedad y las organizaciones, la carrera seguirá estando en una constante adaptación y desarrollo.

En las diferentes organizaciones ya sea de índole pública o privada, la intervención del trabajador social es muy importante porque a partir de ello se puede lograr que el operario alcance el nivel esperado que contribuya al éxito y expectativas de dicha organización, es por ello que se aplicó la presente investigación al personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca con el fin de conocer mas a fondo el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en mención frente a nuestro quehacer profesional y nuestra capacidad de intervención.

De esta manera se describe como se presenta la intervención de trabajo social y se propone sugerencias para una mejor intervención profesional que cumplan con la misión, visión y los objetivos institucionales.

Este estudio consta de cuatro capítulos:

Capítulo I, el cual es Planteamiento del problema, se realiza una explicación general sobre la investigación a desarrollar.

Capitulo II, denominado Marco teórico, en esta parte del estudio de investigación se hace una exposición minuciosa acerca de la Intervención de trabajo social y el desempeño laboral, señalando teorías, funciones, nuevas tendencias, y las definiciones conceptuales de los términos que hacen más entendible la investigación.

Capitulo III, Metodología, en esta sección se realiza una explicación detallada de la metodología aplicada para el desarrollo del estudio, haciendo mención así al tipo de investigación realizada, cual es enfoque, técnicas e instrumentos, entre otros.

Capitulo IV: Resultados se presentan los resultados de la investigación.

Capítulo V, Discusión se realiza una comparación entre la investigación desarrollada y las investigaciones mencionadas en los antecedentes.

Capítulo VI, Conclusiones y Recomendaciones, en esta parte se precisa de forma clara y concisa los resultados obtenidos, y se realizan sugerencias con respecto a cómo mejorar el quehacer profesional.

Referencias, se presenta un listado de todas las referencias teóricas utilizadas para el desarrollo del estudio.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día se puede observar la participación de los trabajadores sociales en los diferentes contextos sociales como: las empresas públicas y privadas, familia y grupos vulnerables entre otros; tornándose importante debido a la responsabilidad de lograr que los sujetos de intervención alcancen una adecuada calidad de vida en el ámbito donde se desarrolla, a partir del rol del profesional en los gobiernos locales donde el personal administrativo o colaborador debe de alcanzar su cometido, mediante la realización de proyectos y actividades que aseguren un buen desempeño laboral por parte de ellos.

El rol del trabajador social en una organización es muy importante, puesto a que son ellos los profesionales encargados de proporcionar las condiciones necesarias para el alcance de objetivos, metas y la satisfacción del trabajador dentro de la organización. De acuerdo a la consultora Medical Assistant (2017).

Nuestra investigación pretende dar a conocer cuál es el rol del trabajador social dentro de la municipalidad como órgano de gobierno local conformada por diversas áreas económica y social, donde nos enfocaremos a determinar la relación que existe entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo, que labora en esta institución.

El desempeño laboral viene a ser los comportamientos y/o acciones que son muy importantes en el logro de los objetivos de cualquier organización tal y como nos indica Chiavenato(2006).

En este sentido es importante investigar en dicha institución pública, cual es el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos y la relación que esta tiene con la intervención de la trabajadora social, para lograr así conocer de que manera se puede mejorar el proceso de intervención para contribuir al logro de los objetivos de dicha institución.

Es imprescindible la presente investigación porque sus resultados contribuirán en ampliar las teorías utilizadas de la fundamentación teórica y proponer alternativas desde nuestro enfoque disciplinar.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca-2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la función administrativa de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021?

¿Qué relación existe entre la función de bienestar laboral de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021?

¿Qué relación existe entre la función de salud ocupacional de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Provincial de Barranca - 2021?

¿Qué relación existe entre función de asesoría social dela intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la función administrativa de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Identificar la relación que existe entre la función de bienestar laboral de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Identificar la relación que existe entre la función de salud ocupacional de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Identificar la relación que existe entre la función de asesoría social de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Tiene una justificación teórica por su finalidad de relacionar la intervención profesional en cuanto a su función administrativa, asesoría social, asesoría en salud ocupacional y asesoría en bienestar social y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Barranca, fundamentando la hipótesis, las cuales nos permite conocer más a fondo a ambas variables.

Se buscó evaluar el impacto de nuestra labor profesional en el desempeño laboral mediante el uso del método científico de la investigación tomando en cuenta sus etapas, las técnicas de recolección de datos y del procesamiento de la información. Los instrumentos a utilizar son: Cuestionario para medir la intervención de Trabajo Social para la variable intervención profesional y el cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral para medir el desempeño.

La presente investigación beneficiará a nuestra población de estudio porque permitirá conocer más fondo las limitaciones en cuanto a la calidad de servicio brindada por las profesionales de Trabajo Social y así proponer y aplicar mejores estrategias de intervención.

1.5 Delimitaciones del estudio

La indagación, fue realizada en la Municipalidad Provincial de Barranca - distrito de Barranca - región Lima.

Así mismo el estudio se desarrolló en los meses de marzo y abril del año 2021.

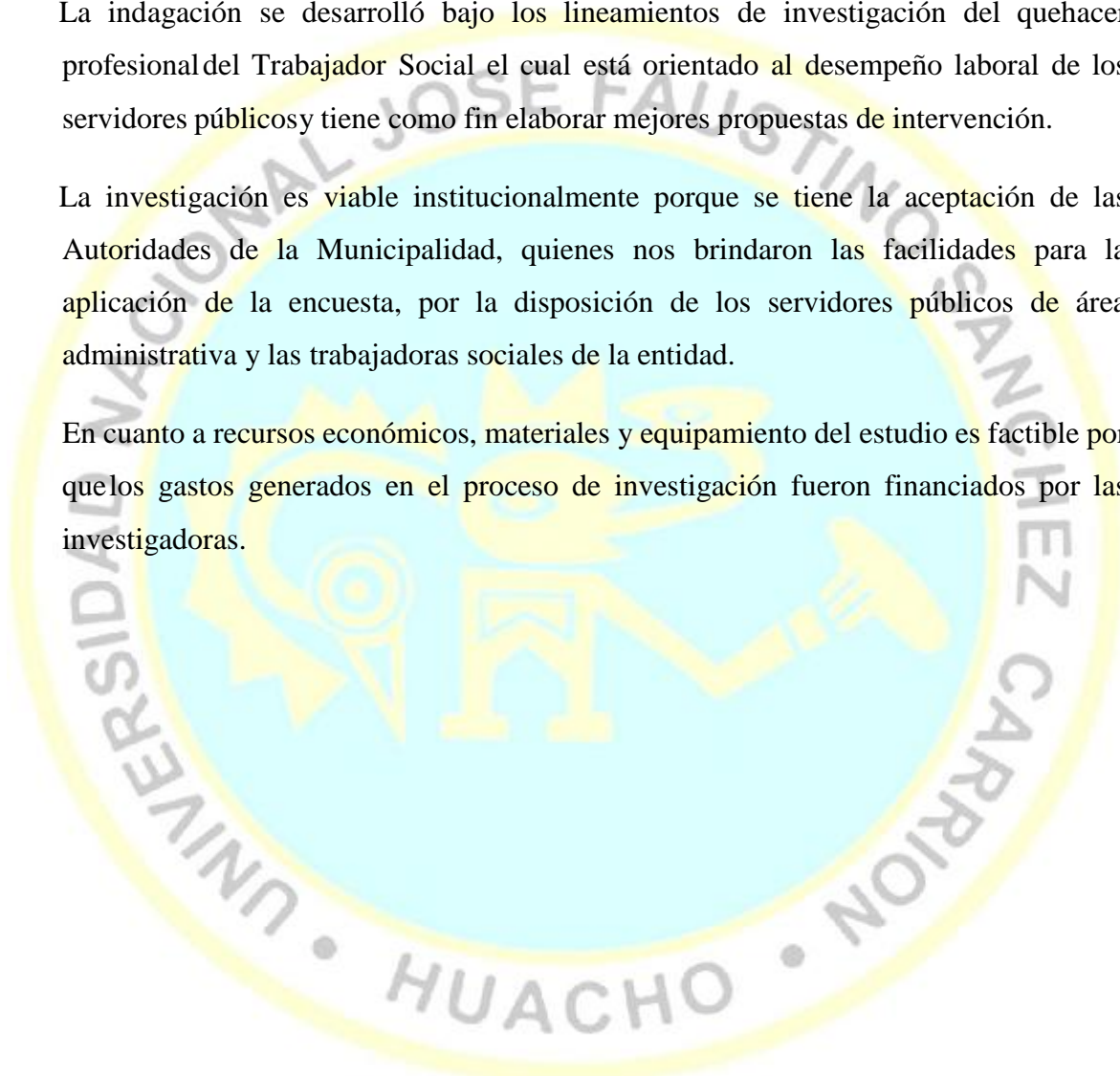
Se aplicó el instrumento de medición a servidores públicos de las áreas administrativas de Bienestar Social, Subgerencia de Recursos Humanos, Comunicaciones y Registro Civil de dicha institución gubernamental con el fin de recoger y evaluar la percepción que tienen ante la intervención de las Trabajadoras Sociales de la entidad y la relación de esta con el desempeño laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

La indagación se desarrolló bajo los lineamientos de investigación del quehacer profesional del Trabajador Social el cual está orientado al desempeño laboral de los servidores públicos y tiene como fin elaborar mejores propuestas de intervención.

La investigación es viable institucionalmente porque se tiene la aceptación de las Autoridades de la Municipalidad, quienes nos brindaron las facilidades para la aplicación de la encuesta, por la disposición de los servidores públicos de área administrativa y las trabajadoras sociales de la entidad.

En cuanto a recursos económicos, materiales y equipamiento del estudio es factible por que los gastos generados en el proceso de investigación fueron financiados por las investigadoras.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Santacruz (2017), nos dice “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”. Se planteó como objetivo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Del Distrito Metropolitano De Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro. Ecuador. Su investigación es de nivel descriptiva. Trabajo con una población de 128 empleados. Sus resultados obtenidos fueron que el 100% de los trabajadores presenta un nivel bajo de motivación y desempeño laboral. Obtuvo como conclusión que los colaboradores mantienen un bajo nivel de motivación y por consiguiente un deficiente desempeño laboral por las malas condiciones tanto físicas como ambientales afectando así su desenvolvimiento laboral dentro de sus respectivas áreas.

Narciso (2016), nos dice “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, tuvo como objetivo identificar si existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa, Guatemala”. Su investigación fue de nivel descriptiva correlacional, su población de estudio fue de 30 personas, uso como instrumento un cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Gonzales 2014 y el cuestionario de satisfacción laboral de PAS-USAL (2004,2005). El resultado que se obtuvo fue que el 53% presentan alta satisfacción laboral, 40% muestran buena satisfacción laboral y 7% obtuvo regular satisfacción laboral. Obtuvo como conclusión que los colaboradores mantienen un nivel alto de satisfacción laboral y desempeño laboral, caracterizándose por tener actitudes positivas dentro del trabajo tales como dedicación, compromiso y buen estado de ánimo frente al trabajo.

García (2016), en su estudio titulado “Rol del Trabajador Social en la integración de equipos de trabajo interdisciplinarios en la empresa camaronera Valarezo C.A. Valca”. Su objetivo fue determinar el rol del Trabajador Social en la integración de equipos interdisciplinarios insertos en la empresa camaronera Valarezo C.A. Valca, para el mejoramiento del desempeño laboral. El estudio es descriptivo. La muestra fue de 25 trabajadores. Utilizo como instrumento una entrevista semiestructurada elaborada por la propia tesista. Obtuvo como resultado la elaboración de un modelo de intervención adecuado el cual permita la integración de los diversos equipos interdisciplinarios y así optimizar las competencias laborales. Su conclusión fue que el rol que desarrollan las profesionales de Trabajo Social era deficiente debido a que solo se limitan a trabajos de oficina.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Resurrección (2020), nos menciona “Intervención de las trabajadoras sociales en los servidores públicos de las áreas críticas de la Municipalidad de Miraflores, Lima – 2019, tuvo como objetivo señalar la intervención de las trabajadoras sociales en los servidores públicos de las áreas críticas de la municipalidad de Miraflores, Lima – 2019”. La investigación fue de nivel descriptiva estuvo integrada por 968 trabajadores de estas áreas críticas, utilizo un cuestionario elaborado por la tesista. Se hallo como resultado que el 45% de trabajadores respondieron que la intervención profesión el regular, con una tendencia de ser considerada buena. La autora concluyo que la labor profesional no es excelente por lo tanto no contribuye al logro del buen desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución

Maquera (2018), nos dice “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave – 2017 – 2018, su objetivo fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave 2017 – 2018. El estudio fue de nivel descriptiva. Su población estuvo conformada por 189 trabajadores. El instrumento que utilizo fue un cuestionario elaborado por la misma autora. Obtuvo como resultado que existe una correlación positiva entre ambas variables siendo el 60.9% de los trabajadores manifestaron que la comunicación interpersonal se da de una manera regular”. La autora tuvo como conclusión que existe un nivel alto de clima organizacional y de la misma manera un alto desempeño laboral por parte de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Intervención de Trabajo Social

El desarrollo profesional del trabajador social ha pasado ha variado desde sus inicios. Asistencialismo, beneficencia, servicios sociales son algunos términos los cuales han sido utilizados para tratar de explicar el significado y el desarrollo de nuestra labor. Pero actualmente y enfrentándonos a una nueva situación tanto en lo económico como en lo social, los profesionales de trabajo social debemos abrirnos nuevos campos de intervención en los cuales nos podamos desarrollar y el trabajo social dentro de las organizaciones es uno de ellos.

Según indica Ander Egg (1995) la intervención social viene a ser el conjunto de actividades que se realizan de una manera sistémica y organizada con el fin de actuar sobre un aspecto de la realidad social y con el fin de producir sobre ello un impacto.

Tal y como refiere Santos (2016) es el área que estudia las dinámicas organizacionales en las diferentes áreas en las que se desenvuelve el individuo.

La intervención de trabajo social en las organizaciones, tal y como nos señala Barranco(2004),“está enfocada a promover la autonomía y la colaboración de los usuarios con un trato cálido al colaborador promoviendo su desarrollo humano y mejorando su calidad de vida”.

2.2.2 Modelos de intervención en Trabajo Social

Tal y como nos indica Castro (2018) cuando hablamos de ciencia, podemos decir que tanto el paradigma y los modelos son conceptos muy importantes y esenciales para el desarrollo del quehacer científico.

Ávila (2020) refiere que antiguamente la función del trabajador social era vista como una práctica de beneficencia, pero ya en los años 60 con la reconceptualización esta forma de vernos cambio y se dio paso al Trabajo Social científico.

Este enfoque hace que nuestra práctica sea dotada de científicidad y nos pueda permitir enfocarnos en un modelo correcto el cual nos permita identificar al objeto de análisis, poder utilizar los modelos, instrumentos y técnicas correctas, los cuales nos ayudaran a la realización de las adecuadas actividades en los diferentes terrenos en los que nos desenvolvamos.

Modelo de Intervención en Crisis

Esta teoría se refiere al quehacer del profesional de trabajo social el cual atiende a individuos con diferentes dificultades en diferentes aspectos de su vida. Todos en algún momento de sus vidas va a experimentar crisis o van a formar parte de la crisis de otros y mientras algunos pueden arreglárselas por si mismos otros necesitaran de la ayuda de un profesional para solucionar el problema que lo aqueje. Y las situaciones de crisis en algunos casos requieren de próxima ayuda profesional corto de tiempo; a esto se denomina tratamiento corto de intromisión.

Modelo Eco-sistémico

Este modelo considera al individuo dentro de su entorno inmediato ya sea familiar, económico, socio cultural, etc. Es un modelo integrador, el cual da importancia a las interacciones que pueda haber entre los diferentes elementos del ecosistema y da importancia al buen mantenimiento de la salud y el bienestar del sujeto de intervención y de la población que lo rodea.

El modelo eco-sistémico fue desarrollado por Bronfenbrenner (1977).

El macrosistema: Este involucra los diferentes estilos, cultura, creencias, organización social que una población adopta.

El ecosistema: Este se refiera al entorno social inmediato del sujeto de intervención, tales como: la familia, comunidad a la que pertenece, instituciones de educación, laboral, recreativa, religiosa, etc.

El microsistema: Esta se refiere a las historias personales del individuo de intervención.

2.2.3 Trabajo Social en las Relaciones Laborales

Bernard (1967), nos dice “El Trabajo Social de Empresa hace su inicio en Europa, en la década de los cincuenta, con el desarrollo de la industrialización. Aparece como mediación entre el capital y el trabajo. Este nuevo ámbito profesional se conceptualiza como una actividad organizada que pretende ayudar a la adaptación de los trabajadores con su empresa”.

Para este autor, el rol del trabajador social en la empresa se basa en tres funciones: dar apoyo psicosocial a los trabajadores que se encuentran en dificultades, participar en la mejora de las relaciones sociales de la empresa, favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales de los trabajadores Bernard (1967).

2.2.4 Rol dentro de las organizaciones

Dentro de una organización es muy importante y necesario la presencia de un trabajador social, ya que estos se encargan de diversos aspectos que involucran al trabajador tales como: gestionar el rendimiento operativo, ejecutar estudios de innovación y flexibilidad, pero la función más importante es la de lograr la adhesión de cada trabajador al equipo de trabajo.

También es el encargado de identificar, hacer el diagnóstico y poner en contexto cuales son los problemas y necesidades de cada organización y garantizar las condiciones para que cada trabajador logre sus metas y se sienta satisfecho en el entorno laboral que lo rodea.

2.2.5 Funciones del Trabajador Social dentro de la Organización

Función Administrativa

La intervención del Trabajador Social en las organizaciones guarda relación muy importante con la administración, ya que gracias a ello nos otorga técnicas y modelos que permiten complementar nuestro trabajo, sin perder la esencia de nuestra carrera.

De esta manera como nos señala Berrillo (2014) “nuestra intervención nos invita a apoyarnos en el marco administrativo, no solo desde lo operativo, sino también desde los niveles estratégicos o institucionales y tácticos....., para ser

formuladores de políticas y filosofías, y diseñadores de procesos y estrategias” (pág. 95).

Función en el Bienestar Laboral

Como lo define Vásquez (2017) el bienestar laboral como concepto y como practicaes un estado organizacional óptimo que permite mejorar las condiciones del trabajador a fin de ayudarlo alcanzar su máximo potencial y responder así a los objetivos organizacionales.

La promoción del bienestar laboral, tiene un papel muy importante dentro de la intervención del trabajador social organizacional, ya que se encuentra relacionada con los programas y estrategias teniendo así la capacidad de implementar, a favor del desarrollo individual y colectivo. A demás busca el empoderamiento de las personas para el desarrollo de sus habilidades.

Función en la Salud Ocupacional

De acuerdo a la (Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial para la Salud citado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), s.f.), viene a ser la promoción y logro del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. A través de programas de prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación de las personas a sus puestos de trabajo.

Las competencias profesionales de un trabajador social en la salud y seguridad en el trabajo cumplen un rol fundamental, como lo señalan (Naranjo Barrera & PachonCastillo, 2013) El profesional reconoce los lineamientos legales en el trabajo que buscan cuidar del bienestar físico, mental y social del individuo en la organización, además de desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial y en el manejo del medio ambiente, logrando espacios laborales sanos y seguros.

Función en Asesoría social

La asesoría social como nos señala Bustos (s.f.) es la comunicación, ubicación y resolución de diferentes situaciones sociales la cual nos brinda un profesional competente. El trabajador social es el profesional competente en esta labor para determinar el diagnóstico y el posible tratamiento que requiera el personal frente al problema social que este atravesando.

2.2.6 Desempeño laboral

Chiavenato (2001), señala “es el comportamiento que tiene el trabajador en su búsqueda del logro de sus objetivos planteados, basándose en una estrategia individual”.

Características

Son los desempeños esperados de un individuo en su centro laboral.

Adaptabilidad, capacidad que posee cada individuo para mostrar sus relaciones intrapersonales e interpersonales en su centro de labores.

Iniciativa, es la intensión para influenciar de una manera activa en diversos sucesos para lograr las metas trazadas.

Conocimientos, es el grado que se ha obtenido tanto en instrucción técnica y/o profesional en el sector en el que trabaja.

Trabajo en equipo, capacidad que posee cada individuo para desenvolverse de una manera eficaz dentro de un grupo de trabajo para lograr alcanzar las metas de la organización.

Definición de evaluación de desempeño laboral

Se puede definir como la manera en que los superiores jerárquicos observan y analizan el desempeño de las tareas encomendadas a sus trabajadores, para ello elaboran y diseñan diversas herramientas e instrumentos con los cuales medirán el nivel de desempeño de cada uno de sus trabajadores para dar así respuesta a cualquier problemática que se haya encontrado y tratar de mejorarla.

Satisfacción

Tal y como lo indica Sancho (2018) viene a ser un concepto psicológico el cual implica un sentimiento de bienestar y placer al obtener lo que se desea de un producto y servicio. La satisfacción en el trabajo se define como la actitud que tiene cada individuo hacia su trabajo, esta puede variar de acuerdo a las condiciones en las que se encuentre.

Según Weinert (1985) esto se debe a diversas razones las cuales guardan relación con el desarrollo de las teorías de la organización.

Labor

Se puede definir como la acción y efecto de trabajar, la actividad que realiza un individuo dentro de una organización.

Logros laborales

Vienen a ser todos aquellos resultados positivos que signifiquen ganancia o éxitos para la organización y por ende para el trabajador.

Crecimiento personal

Es la capacidad que tienen las personas para aprender de ellas mismas, con cada experiencia vivida y en el terreno profesional se refiere al crecimiento, desarrollo, cambio y mejora en relación a sus actitudes sobre el trabajo y con la institución.

2.3 Bases filosóficas

El estudio se desarrolla en la línea de investigación del propio quehacer profesional de trabajo social bajo el contexto de la globalización y sus nuevos conocimientos en el campo organizacional, el cual se basa en la teoría de gestión del talento humano, de la misma manera está respaldado por la teoría y modelos de intervención social, los cuales nos permiten conocer más a fondo cual es el rol del trabajador social dentro de las organizaciones, buscando lograr mejorar la calidad del servicio brindado a los trabajadores y contribuir de la misma manera a su desarrollo, profesional y social .

De acuerdo a esto la intervención profesional de un Trabajador Social en una organización, es muy importante porque la profesión misma posee diversos enfoques, teorías y modelos los cuales serán muy útiles a la hora del desarrollo de actividades en pro de mejorar el ambiente laboral de los trabajadores y por ende su bienestar social, laboral y el alcance de un mejor desempeño laboral.

2.4 Definición de términos básicos

Función Administrativa. - Son las tareas y obligaciones que una organización debe asumir para un funcionamiento coordinado y eficiente, derivando las responsabilidades asociadas a ellas hacia sus distintos órganos (Sabchez, 2021).

Función en el Bienestar Laboral. - Es un estado organizacional óptimo que permite mejorar las condiciones del trabajador a fin de ayudarlo alcanzar su máximo potencial y responder así a los objetivos organizacionales (Vasquez, 2017).

Salud Ocupacional. - Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y

evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial para la Salud citado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), s.f.).

Función en Asesoría Social. - Es la comunicación, ubicación y resolución de diferentes situaciones sociales la cual nos brinda un profesional competente. El trabajador social es el profesional competente en esta labor para determinar el diagnóstico y el posible tratamiento que requiera el personal frente al problema social que este atravesando (Bustos, s.f.).

Satisfacción. - En un sentido amplio la satisfacción es el cumplimiento de las expectativas del usuario, la satisfacción es un concepto psicológico, que en un sentido básico implica el sentimiento de bienestar y placer por obtener lo que se desea (Sancho, 2018).

Logros Laborales. - Los logros son todos aquellos resultados concretos, puntuales, positivos y que signifiquen una ganancia o éxito para la empresa u organización donde desempeñamos el puesto de trabajo (El blog del Inaem, 2013).

Crecimiento Personal. - El Crecimiento Personal es la capacidad que tenemos las personas para aprender de nosotras mismas, dejando nuestra puerta abierta a nuevas experiencias, aunque resulten un desafío; hace referencia al desarrollo humano (La Buena Mirada, 2019).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la función administrativa y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021

Existe relación entre la función de bienestar laboral y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

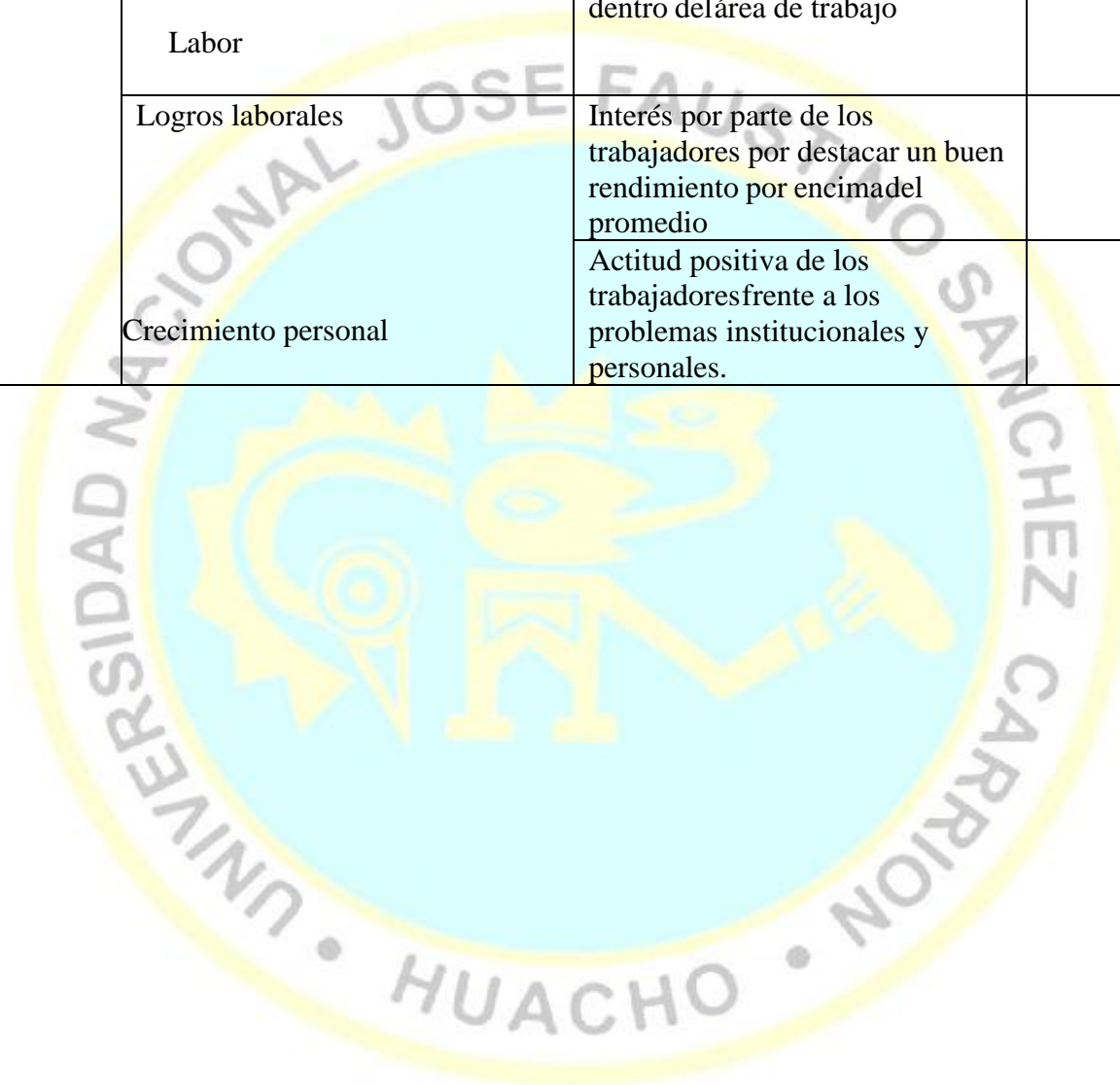
Existe relación entre la función de salud ocupacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Existe relación entre la función de asesoría social y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
INTERVENCIÓN PROFESIONAL	Función administrativa	Diseño de políticas de acuerdo a las etapas de permanencia del colaborador	1,2
			3,4
		Diseños de políticas de calidad de vida laboral	5,6
	Función de bienestar social	Diseño y gestión del manejo de subsidios a los trabajadores	
		Promoción del clima organizacional	7,8
		Gestión de programas de capacitación laboral	9,10
		Promoción de programas de integración familiar	11
	Función en salud ocupacional	Gestión del seguro de los colaboradores	12,13
		Organización de programas preventivos de salud	14,15
		Participación en las políticas de higiene y seguridad en el trabajo	16
		Seguimiento de casos por enfermedad	17,18,19,20,21,22
	Función de asesoría social		

DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción	Buen manejo de relaciones laborales y calidad de servicio por parte de los trabajadores	1,2,3,4,
	Labor	Interés por el alcance de metas dentro del área de trabajo	5,6,7,8
		Logros laborales	Interés por parte de los trabajadores por destacar un buen rendimiento por encima del promedio
	Crecimiento personal	Actitud positiva de los trabajadores frente a los problemas institucionales y personales.	12,13,14,15



Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio es de tipo básico y manipula las variables intencionalmente. La característica principal es que se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es fortalecer el conocimiento científico, pero no lo distingue de otras áreas de la práctica Mountane (2010).

3.1.2 Nivel de investigación

El estudio es de nivel descriptivo correlacional.

Tal y como refiere Hernández (2003) la investigación busca específicamente las características y propiedades más resaltantes de las personas, grupos o comunidades que se está investigando.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental

Según refieren Hernández, Fernández y Baptista (2006) No se manipula deliberadamente las variables, lo que hace es analizar cómo es que se relacionan en un determinado momento.

3.1.4 Enfoque de investigación

Es cuantitativa, cuando los resultados de las variables obtenidas serán medidos mediante herramientas estadísticas.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Tal y como lo señala Tamayo (2002) la población es la totalidad que constituye el fenómeno que se estudia en una investigación.

En esta investigación, la población es la siguiente: subgerencia de Recursos Humanos, desarrollo humano, servicios públicos y la gerencia de transporte y seguridad vial.

Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca	
Subgerencia de Recursos Humanos	10
Desarrollo Humano	5
Servicios Públicos	8
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	7
TOTAL	30

3.2.2 Muestra

La población de estudio es una muestra no probabilística intencional porque se aplicó a todos los trabajadores.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Descripción de la técnica empleada

Para el estudio se realizó una encuesta, ya que esta técnica es muy empleada para recolectar datos en las investigaciones sociales.

3.3.2 Descripción del instrumento

El instrumento que realizo para esta investigación fue un cuestionario elaborado de forma estratificada abarcando las cuatro dimensiones que componen la variable de Intervención de la Trabajadora Social

El instrumento que se utilizó para realizar esta investigación, es un cuestionario elaborado que abarca las cuatro dimensiones que componen la variable de Intervención de la Trabajadora Social que son: la función administrativa, función de bienestar laboral, función de salud ocupacional y la función de asesoría social, contando con 22 preguntas.

FICHA TÉCNICA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la intervención de trabajo social
Autor	Resurrección Chuzon Luz Katherine
Año	2020
Aplicación	2021
Tiempo de aplicación	1 semana
Población a la que va dirigida	Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca
Significación	El instrumento sirve para medir el nivel de trabajo social en el personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca.
Descripción del instrumento	El instrumento está estructurado de acuerdo a las dimensiones de la intervención de trabajo social: Función administrativa, función de bienestar social, función de salud ocupacional y la función de la asesoría social
Escala de calificaciones	La escala para calificar el instrumento será la de Rensis Likert, con ítems que responden a sus niveles de frecuencia: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en de acuerdo y ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.
Normas interpretativas	Niveles 1. totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni en de acuerdo y ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo Rangos 25 a 53 bajo 54 a 84 medio 85 a 115 alto
Validez	Por juicio de expertos el promedio de validación alcanzó el 90%.
Confiabilidad	Muy alta con un alfa de Cronbach de 0.953 que refleja una viabilidad adecuada.

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento	Cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral
Autor	Ríos Rivera Ronald
Año	2017
Aplicación	2017
Tiempo de aplicación	1 semana
Población a la que va dirigida	Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca.
Significación	El instrumento sirve para medir el nivel del desempeño laboral en el personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca.
Descripción del instrumento	El instrumento está estructurado de acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral: Satisfacción del usuario, labores del área, logros laborales y crecimiento personal, cada uno con preguntas respectivas que responden a los indicadores que permiten medirlas.
Escala de calificaciones	La escala para calificar el instrumento será la de Rensis Likert, con ítems que responden a sus niveles de frecuencia: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en de acuerdo y ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.
Normas interpretativas	<p>Niveles</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en de acuerdo y ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo <p>Rangos</p> <p>15 a 26 muy bajo 17 a 38 bajo 39 a 50 medio 51 a 62 alto</p>
Confiabilidad	Con un rango de alfa de Cronbach de 0,866 que indica una confiabilidad adecuada.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se elaboró el antecedente con las encuestas aplicadas a partir del uso programa estadístico SPSS versión 21 (prueba) y Excel versión 10.

Se realizó la elaboración de tablas y figuras a través del programa Excel.

Se desarrolló el análisis de cada una de las variables.

Se realizó el análisis inferencial apoyándonos de la estadística inferencial y la comprobación de la hipótesis a partir del Chi cuadrado de independencia, dado que este estadístico es apropiado para ver asociación estadística en variables cualitativas.



Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Características socio-demográfica de la población de estudio

Tabla 1. Características de la población

Categoría de distribución		f	%
Edad	Jóvenes	7	23
	Adultos	23	77
Genero	Masculino	16	53
	Femenino	14	57

La población está conformada por 30 individuos que laboran en el área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca, los cuales se encuentran representados en los siguientes grupos: jóvenes con un 23%, adultos con un 77% y en cuanto a género tenemos; masculino con un 53% y femenino con un 57%.

4.1.2 Análisis descriptivo de las variables de estudio

VARIABLE 1: INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de intervención profesional de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7%
Medio	12	40%
Alto	16	53%
Total	30	100%

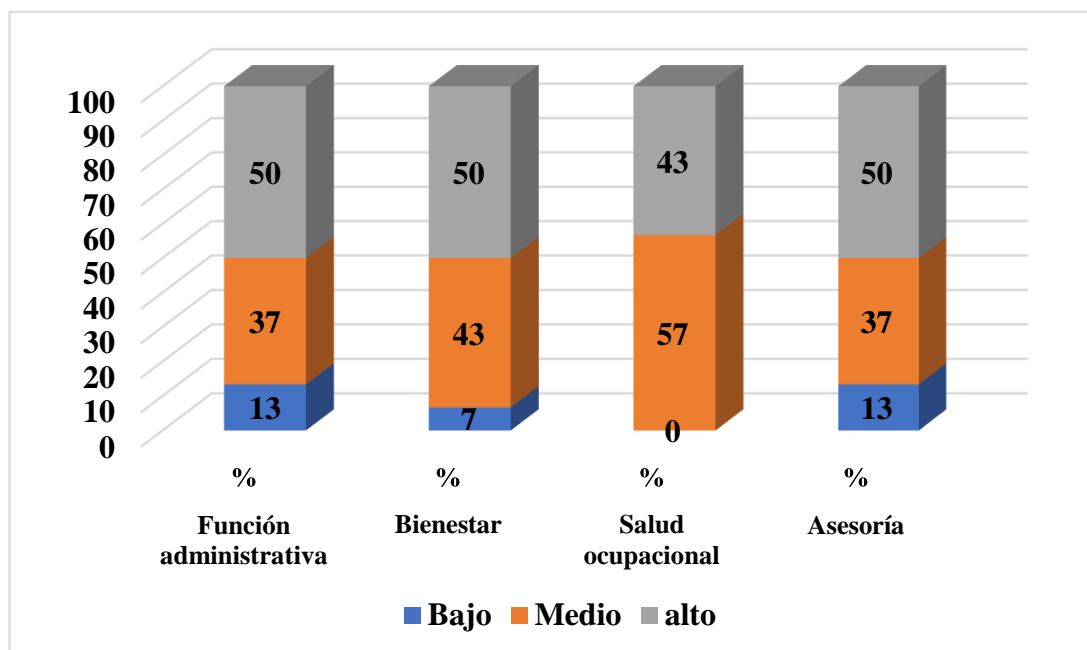


Figura 1. Gráfico de barras de la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de intervención profesional de la población de estudio.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de las cuatro dimensiones de intervención profesional, encontramos que el 50% de la población manifiesta que tanto las funciones administrativas, la función de bienestar laboral y la función de asesoría social se encuentran en un nivel alto, por otro lado el 37% de la población encuestada manifiesta que la función administrativa y la asesoría social se encuentra en un nivel medio y por último el 13% de la población manifiesta que la función administrativa y la asesoría social se encuentran en un nivel bajo.

Es por ello que podemos darnos cuenta, de acuerdo a los resultados obtenidos de la importancia de la función de asesoría social, la función administrativa y la función de bienestar laboral, de la intervención profesional en dicha organización dando credibilidad a lo expuesto por el autor.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de desempeño laboral de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Medio	8	27%
Alto	19	63%
Total	30	100

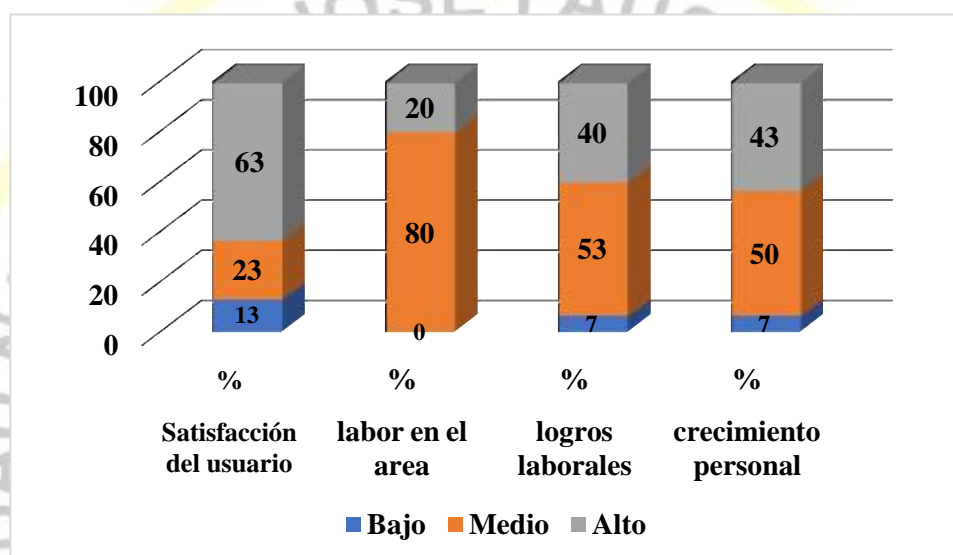


Figura 2. Gráfico de barras distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de desempeño laboral de la población de estudio.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de las cuatro dimensiones de desempeño laboral, encontramos 63% de la muestra tiene alta satisfacción. El 80% de la población encuestada tiene un nivel promedio de labor en el área, por otro lado un 53% señalo que tienen un nivel medio en los logros laborales y por ultimo un 50% de la población señalo que tiene un nivel medio en cuanto a crecimiento personal.

Dentro de la Municipalidad, se puede ver que gran parte de los trabajadores del área administrativa tienen un nivel alto de satisfacción y labor en el área, el cual indica la preocupación por alcanzar los objetivos trazados tanto de manera individual como colectiva en bien de la organización.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Ho: No existe relación entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Tabla 4. Tabla cruzada intervención profesional y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LAB (Agrupada)			Total
		Nivel Bajo	Nivel promedio	Nivel alto	
Intervención profesional (Agrupada)	Nivel bajo	0	0	2	2
	Nivel Medio	3	4	5	12
	Nivel alto	0	4	12	16
Total		3	8	19	30

Tabla 5. Pruebas de chi-cuadrado intervención profesional y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,908 ^a	4	,141
Razón de verosimilitud	8,464	4	,076
Asociación lineal por lineal	1,205	1	,272
N de casos válidos	30		

Interpretación:

Se obtuvieron los siguientes valores:

Valor Chi-cuadrado de Pearson es igual a $0,14 > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021, sin embargo encontramos una baja relación de las variables.

4.2.2 Hipótesis específicas

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N°1

Ha: Existe relación entre la función administrativa y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Ho: No existe relación entre la función administrativa y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Tabla 6. Tabla cruzada de función administrativa y desempeño laboral

Función	Nivel	Recuento	DESEMPEÑOLAB (Agrupada)			Total
			Nivel bajo	Nivel promedio	Nivel alto	
Función administrativa (Agrupada)	bajo	Recuento	0	1	3	4
		Recuento esperado	,4	1,1	2,5	4,0
		% del total	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
	medio	Recuento	3	1	5	9
		Recuento esperado	,9	2,4	5,7	9,0
		% del total	10,0%	3,3%	16,7%	30,0%
	alto	Recuento	0	6	11	17
		Recuento esperado	1,7	4,5	10,8	17,0
		% del total	0,0%	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	3	8	19	30	
	Recuento esperado	3,0	8,0	19,0	30,0	
	% del total	10,0%	26,7%	63,3%	100,0%	

Tabla 7. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,472 ^a	4	,076
Razón de verosimilitud	8,883	4	,064
Asociación lineal por lineal	,159	1	,690
N de casos válidos	30		

Interpretación:

Se obtuvieron los siguientes valores:

Valor Chi-cuadrado de Pearson es igual a $0,076 > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la función administrativa y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021, sin embargo hay una baja correlación entre ambas variables.

Esto nos indica que la labor de la trabajadora social en cuanto a las funciones administrativas no influye en su desempeño laboral porque no está ligado a las tareas que realizan.

Hipótesis específica N°2

Ha: Existe relación entre la función de bienestar laboral y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Ho: No existe relación entre la función de bienestar laboral y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Tabla 8. Tabla cruzada de bienestar laboral y desempeño laboral)

		DESEMPEÑO LAB (Agrupada)				Total
		Nivel bajo	Nivel promedio	Nivel alto		
Bienestar laboral (Agrupada)	Nivel bajo	Recuento	0	0	2	2
		Recuento esperado	,2	,5	1,3	2,0
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
	Nivel medio	Recuento	3	3	5	11
		Recuento esperado	1,1	2,9	7,0	11,0
		% del total	10,0%	10,0%	16,7%	36,7%
	Nivel alto	Recuento	0	5	12	17
		Recuento esperado	1,7	4,5	10,8	17,0
		% del total	0,0%	16,7%	40,0%	56,7%
Total	Recuento	3	8	19	30	
	Recuento esperado	3,0	8,0	19,0	30,0	
	% del total	10,0%	26,7%	63,3%	100,0%	

Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,886 ^a	4	,142
Razón de verosimilitud	8,247	4	,083
Asociación lineal por lineal	,749	1	,387
N de casos válidos	30		

Interpretación:

Se obtuvieron los siguientes valores:

Valor Chi-cuadrado de Pearson es igual a $0,14 > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la función de bienestar laboral y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la municipalidad Provincial de Barranca – 2021, sin embargo hay una muy baja correlación entre ambas variables.

Estos resultados nos indican que la función de bienestar laboral de la intervención de la trabajadora social no está bien encaminada en cuanto a promover las buenas relaciones entre los trabajadores y por ende no tiene una mayor influencia en su desempeño.

Hipótesis específica N°3

Ha: Existe relación entre la función de salud ocupacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Ho: No existe relación entre la función de salud ocupacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Tabla 10. Tabla cruzada salud ocupacional y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Nivel bajo	Nivel promedio	Nivel alto		
Salud ocupacional (Agrupada)	Nivel medio	Recuento	2	5	9	16
		Recuento esperado	1,6	4,3	10,1	16,0
		% del total	6,7%	16,7%	30,0%	53,3%
	Nivel alto	Recuento	1	3	10	14
		Recuento esperado	1,4	3,7	8,9	14,0
		% del total	3,3%	10,0%	33,3%	46,7%
Total		Recuento	3	8	19	30
		Recuento esperado	3,0	8,0	19,0	30,0
		% del total	10,0%	26,7%	63,3%	100,0%

Tabla 11. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,756 ^a	2	,685
Razón de verosimilitud	,764	2	,682
Asociación lineal por lineal	,678	1	,410
N de casos válidos	30		

Interpretación:

Se obtuvieron los siguientes valores:

Valor Chi-cuadrado de Pearson es igual a $0,68 > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la función de salud ocupacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021, sin embargo hay una correlación moderada entre ambas variables.

La función de salud ocupacional de la trabajadora social dentro de la organización es importante porque en ella recae la responsabilidad de brindar asistencia en lo que concierne a la salud de los trabajadores, dando seguimiento a los accidentes e incidentes que puedan tener dentro y fuera de la organización. En este caso podemos observar que dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca la función de salud ocupacional tiene cierta importancia pero no influye en cuanto al desempeño laboral.

Hipótesis específica N°4

Ha: Existe relación entre la función de asesoría social y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

Ho: No existe relación entre la función del asesoría social y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.

Tabla 12. Tabla cruzada asesoría social y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LAB (Agrupada)				Total
		Nivel bajo	Nivel promedio	Nivel alto		
Asesoría social (Agrupada)	Nivel bajo	Recuento	1	0	3	4
		Recuento esperado	,4	1,1	2,5	4,0
		% del total	3,3%	0,0%	10,0%	13,3%
	Nivel medio	Recuento	2	6	3	11
		Recuento esperado	1,1	2,9	7,0	11,0
		% del total	6,7%	20,0%	10,0%	36,7%
	Nivel alto	Recuento	0	2	13	15
		Recuento esperado	1,5	4,0	9,5	15,0
		% del total	0,0%	6,7%	43,3%	50,0%
Total	Recuento	3	8	19	30	
	Recuento esperado	3,0	8,0	19,0	30,0	
	% del total	10,0%	26,7%	63,3%	100,0%	

Tabla 13. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,043 ^a	4	,017
Razón de verosimilitud	14,153	4	,007
Asociación lineal por lineal	3,792	1	,052
N de casos válidos	30		

Interpretación:

Se obtuvieron los siguientes valores:

Valor Chi-cuadrado de Pearson es igual a $0,01 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe una correlación significativa entre la función de asesoría social y el desempeño laboral.

Como es conocida la intervención de la trabajadora social en cuanto a la asesoría social, familiar y de consejería tiene más relevancia dentro de una organización que cualquiera de sus otras funciones por la naturaleza misma de la carrera y dentro la Municipalidad Provincial de Barranca podemos encontrar que existe una gran relación entorno al desempeño laboral porque así depende que estos mantengan una adecuada armonía con ellos mismos para que así puedan desarrollar una buena labor.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Durante el proceso aplicativo del estudio no se tuvo ningún tipo de problema, ni metodológico ni práctico, se desarrollaron todos los pasos y fases establecidos, el estudio se cumplió a cabalidad gracias a que hubo una correcta delimitación metodológica que respondió a cada una de las características del objeto de estudio.

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación nos demuestran que en la Municipalidad Provincial de Barranca la Intervención Profesional de una Trabajadora Social no está muy reconocida, debido a que se la percepción que tienen los trabajadores de la misma no es la adecuada, limitando su quehacer a labores administrativas y por ende no guarda una correlación significativa con su desempeño laboral, sin embargo en lo que se refiere a asesoría social si guarda una correlación muy alta debido a que si mantienen un buen equilibrio emocional y una adecuada asistencia y consejería frente a cualquier problema que estén atravesando lograrán tener un buen estado emocional el cual influirá en que logren tener un buen desempeño laboral. Tal y como no indica García (2016), en su estudio titulado “Rol del Trabajador Social en la integración de equipos de trabajo interdisciplinarios en la empresa camaronera Valarezo C.A. "Valca". El cual concluyo que el rol que desarrollan las profesionales de Trabajo Social era deficiente debido a que solo se limitan a trabajos de oficina. Por otro lado, también guarda concordancia con Resurrección (2020) quien ejecuto la tesis “Intervención de las trabajadoras sociales en los servidores públicos de las áreas críticas de la Municipalidad de Miraflores, Lima – 2019” la investigadora obtuvo como resultado que el 45% de trabajadores respondieron que la intervención profesión el regular, con una tendencia de ser considerada buena. La autora concluyo que la labor profesional no es excelente por lo tanto no contribuye a la mejora en cuanto al desempeño laboral de los operarios.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Con respecto a la Intervención Profesional de una Trabajadora Social y su relación con el desempeño laboral, se concluye que no hay una relación por lo tanto no es relevante para los trabajadores.
2. Concluimos, no existe correlación entre la función administrativa y el desempeño laboral de los operarios del área administrativa de la municipalidad Provincial de Barranca – 2021.
3. Se concluye que no existe relación entre la función de bienestar laboral y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.
4. Se concluye, no hay correlación de la función de salud ocupacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.
5. Se concluye que existe correlación en función a la asesoría social junto al desempeño laboral.

6.2 Recomendaciones

1. Promover la mejora de la gestión social de los trabajadores sociales en municipalidades encargadas del bienestar social del personal, desde un enfoque de desarrollo humano en contraposición a la visión asistencialista reajustando sus planes de trabajo que contribuyan a una mejor intervención profesional.
2. Proponer el desarrollo de programas de inducción, capacitación e información al personal sobre el área encargada de proporcionar sus beneficios laborales y otros.
3. Se recomienda realizar diversas actividades que promuevan y logren mejorar las relaciones sociales entre los trabajadores de la institución, realizar programas y talleres de capacitaciones que den a conocer especialmente las funciones que realiza una trabajadora social.

4. Proponer programas de orientación sobre los beneficios del SCTR a los trabajadores, realizarcampañas de higiene y seguridad en el trabajo, realizar con más frecuencia campañas médicas en beneficio de los trabajadores.

5. Brindar una asesoría social más personalizada a cada trabajador, brindando así una oportuna intervención sobre cualquier problema que el trabajador se encuentre atravesando, brindándole las herramientas necesarias para la resolución de este, realizando un trabajo conjunto con el equipo interdisciplinario según lo requiera.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Condori, N. Z. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huatasani - Huancane Puno 2017*. Puno.
- García, T. (2016). *ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS*. Machala.
- Maquera, M. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave-2017-2018*. Puno.
- Narciso, A. R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Escuintla.
- Resurrección, L. K. (2020). *Intervención de las Trabajadoras Sociales en los servidores públicos de las áreas críticas de la Municipalidad de Miraflores, Lima-2019*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Santacruz Benavidez, J. A. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Quito.
- Vasquez, R. (2017). *El clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos del establecimiento penitenciario de Huaraz, 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Adánez, M. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid.
- Ander Egg, E. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Buenos Aires.
- Ávila Cedillo, G. (2020). *Modelos de intervención en trabajo social en el ámbito de la salud pública: una propuesta desde la modernidad institucional*. Mexico.
- Barranco, C. (2004). *La intervención del Trabajo Social desde la Calidad Integrada*.
- Bernard, M. (1967). *El Servicio Social en Empresa*. Barcelona: Instituto Catolico de Estudios Sociales.
- Berrio, O. (2014). *Conversaciones entre la Administración*.
- Bohorquez. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*.
- Caplan, G. (1964). *Teoría del manejo de crisis*.
- Castro Guzman, M., Chávez Carapia, J., & Arellano Sierra, A. (2018). *Modelos de Intervencion en Trabajo Social*. Yucatan: Shaad.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (2006). *Administracion de recursos humanos*. Santa Fe de Bogota: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*.
- Exposito, C. B. (2004). *La intervención del Trabajo Social desde la Calidad Integrada*.
- Fortun, M. (2019). *Bienestar Social*.
- García. (1999). *Desarrollo profesional y personal*.
- García Quintero, C. (2012). *La investigación social*. Antioquia.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: Mc GRAW HILL.

Hernandez, R. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: Mc GRAW HILL.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: Mc GRAW HILL.

Lindemann, E. (1944). *Teoría de la Crisis*.

Martín Castro Guzmán, J. D. (2018). *MODELOS DE INTERVENCIÓN*. Yucatan: Shaad.

Milcovch, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*.

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Córdoba.

Naranjo Barrera, M., & Pachon Castillo, S. (2013). Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo. *Hojas y Hablas*.

Santos, Z. C. (2016). *Trabajo Social Organizacional*. Bogota.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización : La conducta humana en las*. Barcelona: Herder.

7.3 Fuentes hemerográficas

No se utilizaron

7.4 Fuentes electrónicas

Bembibre, C. (2013). *Definición de relaciones laborales*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-laborales.php>

Bronfenbrenner, U. (1977). *La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>

Bustos. (s.f.). *Asesoría Social*. Obtenido de <http://asesoriasocialbustos.blogspot.com/p/de-que-se-trata-el-servicio.html>

El blog del Inaem. (26 de Agosto de 2013). *Experiencia profesional, logros y competencias*. Obtenido de <https://elblogdelinaem.wordpress.com/2013/08/26/experiencia-profesional-logros->

Gonzales, K. (2018). *El modelo de intervencion social sirve para ordenar, dar forma y cuerpo a la investigacion*. Obtenido de

<https://www.fundacioncolunga.org/noticias/el-modelo-de-intervencion-social-sirve-para-ordenar-dar-forma-y-cuerpo-a-la-intervencion/#:~:text=la%20Universidad%20Cat%C3%B3lica.-,%E2%80%9CEl%20modelo%20de%20intervenci%C3%B3n%20social%20sirve%20para%20ordenar%20>

Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial para la Salud citado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS). (s.f.). *Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Respira Ocupacional. (20 de Junio de 2019). *CONCEPTOS BÁSICOS EN SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de <https://respirasac.com/home/conceptos-basicos-en-salud-ocupacional/#:~:text=Consiste%20en%20la%20planeaci%C3%B3n%20organizaci%C3%B3n,de%20trabajo%20y%20enfermedades%20profesionales>.

Sabchez, J. (2021). *Funciones Administrativas*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/funciones-administrativas.html#:~:text=Las%20funciones%20administrativas%20de%20una,ellas%20hacia%20sus%20distintos%20%C3%B3rganos>.

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

INTERVENCIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA - 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca-2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la función administrativa de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca -2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la función de bienestar laboral de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de Municipalidad Provincial de Barranca -2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la función de salud ocupacional de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca-2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la función de asesoría social de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca-2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la función administrativa de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca -2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la función del bienestar laboral de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca -2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la función de salud ocupacional de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca -2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la función de asesoría social de la intervención profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca -2021.</p>	<p>Existe relación entre la intervención profesional y el desempeño laboral del personal del área administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.</p> <p>Hipotesis específicas</p> <p>Existe relación entre la función administrativa y el desempeño laboral del personal del área administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.</p> <p>Existe relación entre la función de bienestar laboral y el desempeño laboral del personal del área administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.</p> <p>Existe relación entre la función de salud ocupacional y el desempeño laboral del personal del área administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.</p> <p>Existe relación entre la función de asesoría social y el desempeño laboral del personal del área administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021.</p>	INTERVENCIÓN DE TRABAJOSOCIAL	<p>Función administrativa Diseño de políticas de acuerdo a las etapas de permanencia del colaborador Diseño de políticas de calidad de vida laboral Diseño y gestión del manejo de subsidios a los trabajadores</p> <p>Función de bienestar social Promoción del clima organizacional adecuado Gestión de programas de capacitación laboral Promoción de programas de integración laboral</p> <p>Función en salud ocupacional Gestión del seguro de los trabajadores Organización de programas preventivos de salud Participación en las políticas de higiene y seguridad en el trabajo Seguimiento de casos por enfermedad</p> <p>Función de asesoría social Orientación profesional frente a problemas sociales Remisión de los casos Intervención colaborador – familiar</p>	<p>TIPO: Básico</p> <p>Cuantitativo ENFOQUE</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No Experimental, Transversal, Descriptivo</p> <p>TECNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>
			DESEMPEÑO LABORAL	<p>Satisfacción del usuario</p> <p>Labor en el área</p> <p>Logros laborales</p> <p>Crecimiento personal</p>	

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Cuestionario para medir la variable Intervención de Trabajo Social

Finalidad:

El presente cuestionario es para realizar una investigación sobre la **Intervención de Trabajo Social**, y así optar el título de Licenciada (o) en Trabajo Social, por lo cual agradeceré marcar la respuesta correcta que usted crea conveniente con una X.

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: _____

Instrucciones:

A continuación, encontrará una lista de ítems, señala tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Recuerda que tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas y una sola opción por ítem.

N°	ITEMS	Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Función Administrativa						
01	En la inducción que recibió cuando ingreso a laborar, la trabajadora social le brindó orientación sobre sus beneficios sociales.					
02	Cree que durante su permanencia en el trabajo es una necesidad contar con la intervención de una trabajadora social.					
03	La trabajadora social realiza programas que contribuyen a su óptimo rendimiento en el trabajo.					
04	La trabajadora social organiza programas que contribuyen a que se sienta motivado en el trabajo.					
05	La calificación de los descansos médicos está a cargo de la trabajadora social.					

06	La trabajadora social hace las gestiones necesarias para el recupero de los subsidios por enfermedad, maternidad, accidentes de tránsito o accidentes de trabajo.					
Dimensión 2: Bienestar laboral						
07	La trabajadora social realiza actividades que promueven mejores relaciones sociales entre todos los que trabajan en la institución.					
08	La trabajadora social organiza actividades por fechas conmemorativas y de reconocimiento como el día de la mujer, día del padre, día de la madre, día del trabajador municipal, etc.					
09	La trabajadora social participa en la organización de programas de capacitación que permitan reforzar y actualizar sus conocimientos con respecto a las funciones que realiza.					
10	La trabajadora social realiza talleres para desarrollar las habilidades sociales de los colaboradores como la comunicación, empatía, liderazgo, trabajo en equipo, etc.					
11	La trabajadora social organiza actividades recreativas que permitan la participación de la familia de los trabajadores como la navidad, campeonatos polideportivos, etc.					
Dimensión 3: Salud ocupacional						
12	La trabajadora social se encarga de la afiliación de los seguros para su salud.					
13	La trabajadora social participa en la orientación sobre los beneficios del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCRTR)					
14	La trabajadora social se encarga de gestionar las atenciones médicas para los trabajadores de la institución.					
15	La trabajadora social organiza campañas médicas en beneficio de los trabajadores.					
16	La trabajadora social fomenta el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.					
17	Frente a una enfermedad eventual, crónica, accidente de trabajo o accidente común la trabajadora social realiza visitas hospitalarias y domiciliarias para verificar su estado de salud y brindarles un apoyo social.					

Dimensión 4: Asesoría social						
18	Considera usted que debería de recibir consejería frente algún problema por el que este atravesando.					
19	El asesoramiento que brinda la trabajadora social ayuda a resolver problemas laborales.					
20	La trabajadora social realiza la derivación pertinente a otro profesional (psicólogo, médico especialista, abogado entre otros) según la necesidad del trabajador.					
21	La trabajadora social realiza visitas domiciliarias para conocer las relaciones familiares y prevenir, detectar o apoyar casos que estén afectando el desenvolvimiento del trabajador.					
22	La trabajadora social brinda consejería a la familia de los colaboradores.					



CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la aseveración que más lo represente; en base al siguiente criterio.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Muy de acuerdo
A	B	C	D	E

Edad: _____

Sexo: _____

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	SATISFACCIÓN DEL USUARIO					
1	Desarrolla sus actividades laborales con prontitud y esmero.					
2	Considera que su desempeño diario contribuye significativamente a proporcionar un mejor servicio por parte de la entidad.					
3	Considera que maneja adecuadamente sus relaciones laborales tendiendo a proporcionar un servicio adecuado.					
4	Considera usted que busca con frecuencia mejorar su rendimiento dentro de la entidad.					
	LABOR EN EL AREA					
5	Contribuye al logro de aprendizajes de sus compañeros de trabajo.					
6	Colabora con sus compañeros en el desarrollo de sus actividades cuando le es posible.					
7	Se preocupa constantemente por alcanzar las metas de su área.					
8	Genera canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal.					
	LOGROS LABORALES					
9	Cumple con la presentación de los informes solicitados por sus superiores en el tiempo previsto.					
10	Presenta con frecuencia iniciativas laborales tendientes a mejorar la calidad de servicio.					
11	Considera que cumple una labor destacada por encima del rendimiento promedio de la entidad.					
	CRECIMIENTO PERSONAL					
12	Se capacita en actividades afines a su labor dentro de la entidad.					
13	Mantiene siempre una posición positiva ante los problemas institucionales y personales.					
14	Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la entidad.					
15	Los intereses de la entidad están por encima de sus intereses personales.					

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

BASE DE DATOS DE INTERCAJE EN UNIDAD 1 (con [Engendrado]) - Base de Datos - Sistema de Estadística

Archivo Editar Ver Datos Estadísticas Gráficos Gráficos Estadísticas Estadísticas Ventanas Ayuda

Mostrar 42 de 82 variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	inter. reco. (mil)	inter. encl. (mil)	V1	V2	V3
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Mostrar 42 de 82 variables

Ver Comparación con otras Windows

Base de Datos - Sistema de Estadística

Documento 100 p.m. 10/10/2010

BASE DE DATOS DE INTERCAJE EN UNIDAD 1 (con [Engendrado]) - Base de Datos - Sistema de Estadística

Archivo Editar Ver Datos Estadísticas Gráficos Gráficos Estadísticas Estadísticas Ventanas Ayuda

Mostrar 42 de 82 variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	inter. reco. (mil)	inter. encl. (mil)	V1	V2	V3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31																									
32																									
33																									
34																									
35																									
36																									
37																									
38																									
39																									
40																									
41																									
42																									

Mostrar 42 de 82 variables

Ver Comparación con otras Windows

Base de Datos - Sistema de Estadística

Documento 100 p.m. 10/10/2010

BASE DE DATOS DE MUESTRAS DE BIODIVERSIDAD (Registros de datos) - BIODIVERSIDAD - Fichero de datos

Archivo Editar Ver Datos Dependencias Gráficos Gráficos Estadísticas Visualización Ventanas Ayuda

Hoja: 42 de 82 Hojas

	V1	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	RESUMEN EUCALAB	RESUMEN EUCALAB1	Año de muestreo	Parcela dentro	Numero parcela	Numero parcela	Numero parcela	Numero parcela	Numero parcela
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3	15	1	17	2	17	2	
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3	17	1	10	1	16	2	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	3	22	2	13	2	21	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	2	23	3	17	2	16	2	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3	25	2	17	2	22	2	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	1	22	2	13	2	16	2	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	2	25	2	19	2	25	2	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3	25	1	22	2	20	2	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	20	2	16	2	24	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3	24	3	20	3	25	2	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3	20	3	22	3	26	2	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	28	2	20	3	20	2	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3	30	2	25	2	20	2	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3	29	3	20	3	25	2	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3	26	3	25	3	20	2	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3	21	3	20	3	22	2	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3	26	3	22	3	21	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3	24	3	19	3	25	2	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3	27	1	21	1	26	2	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	2	18	2	19	2	21	2	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3	11	1	11	1	16	2	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3	13	1	12	2	17	2	

Vista de datos | Fichero de datos

BIODIVERSIDAD - Fichero de datos | Microsoft Excel | 17/11/2011 | 11:11 p.m.

BASE DE DATOS DE MUESTRAS DE BIODIVERSIDAD (Registros de datos) - BIODIVERSIDAD - Fichero de datos

Archivo Editar Ver Datos Dependencias Gráficos Gráficos Estadísticas Visualización Ventanas Ayuda

Hoja: 43 de 82 Hojas

	V1	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	RESUMEN EUCALAB	RESUMEN EUCALAB1	Año de muestreo	Parcela dentro	Numero parcela	Numero parcela	Numero parcela	Numero parcela	Numero parcela
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3	13	1	12	2	17	2	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	3	20	2	15	2	21	2	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	2	23	3	17	2	16	2	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3	26	1	16	3	22	2	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3	27	3	21	3	21	2	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	2	27	3	20	3	22	2	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3	19	2	17	2	25	2	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	1	11	2	16	2	21	2	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	3	30	3	22	3	20	2	
31																							
32																							
33																							
34																							
35																							
36																							
37																							
38																							
39																							
40																							
41																							
42																							

Vista de datos | Fichero de datos

BIODIVERSIDAD - Fichero de datos | Microsoft Excel | 17/11/2011 | 11:11 p.m.

HUACHO

BASE DE DATOS DE INVENTARIO (Región Arequipa) - BVS SIGS Gestión y Administración

Archivo Editar Ver Datos Dependencias Grupos Grupos Unidades Unidades Ventas Apps

Hoja: 42 de 82 Hojas

	anexo	anexo	anexo	anexo	anexo	Leas	Leas	Leas										
	id	id	id	id	id													
1	2	17	2	17	2	55	2											
2	1	15	2	15	1	35	2											
3	2	21	2	21	1	23	1											
4	2	15	2	15	2	20	2											
5	2	22	2	22	2	50	2											
6	2	16	2	14	2	30	2											
7	2	25	2	19	2	20	2											
8	2	23	1	21	1	49	2											
9	2	24	2	12	2	33	2											
10	2	25	2	23	2	25	1											
11	2	23	2	23	2	21	1											
12	2	25	2	15	2	25	1											
13	2	30	2	25	2	29	2											
14	2	25	2	20	2	33	2											
15	2	30	2	25	2	41	2											
16	2	20	2	21	2	37	2											
17	2	21	2	15	2	37	2											
18	2	25	2	20	2	28	2											
19	2	21	1	21	2	31	2											
20	2	21	2	15	2	28	2											
21	1	15	2	10	1	21	1											
22	2	17	2	14	2	22	1											
23	2	21	2	11	1	26	1											
24	2	15	2	11	2	40	2											
25	2	22	2	20	2	27	2											
26	2	21	2	21	2	42	2											
27	2	22	2	13	2	31	2											
28	2	23	2	19	2	32	2											
29	2	25	2	15	2	28	2											
30	2	23	2	25	2	50	2											

Ver datos Ver dependencias

BVS SIGS Gestión y Administración | Unidad

BASE DE DATOS DE INVENTARIO (Región Arequipa) - BVS SIGS Gestión y Administración

Archivo Editar Ver Datos Dependencias Grupos Grupos Unidades Unidades Ventas Apps

Hoja: 43 de 82 Hojas

	anexo	anexo	anexo	anexo	anexo	Leas	Leas	Leas										
	id	id	id	id	id													
22	2	17	2	14	2	22	1											
23	2	21	2	11	1	26	1											
24	2	15	2	11	2	40	2											
25	2	22	2	20	2	27	2											
26	2	21	2	21	2	42	2											
27	2	22	2	13	2	31	2											
28	2	23	2	19	2	32	2											
29	2	25	2	15	2	28	2											
30	2	23	2	25	2	50	2											
31																		
32																		
33																		
34																		
35																		
36																		
37																		
38																		
39																		
40																		
41																		
42																		

Ver datos Ver dependencias

BVS SIGS Gestión y Administración | Unidad

HUACHO