



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión por Resultados y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Dirección
General de Construcción del Gobierno Regional Piura 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tatiana Isabel, Peña Rodríguez (ORCID: 0000-0002-4765-9131)

ASESOR:

Dr. Juan José, Saavedra Olivos (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres, por siempre estar a mi lado dándome su apoyo incondicional y motivándome a crecer profesionalmente, a mis hermanos y en especial a mi abuela por acompañarme en cada paso importante que doy y ser mi soporte durante esta etapa tan importante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme siempre la paz y tranquilidad durante esta etapa, a mi docente Juan José Saavedra Olivos, por el acompañamiento continuo en la ejecución de la presente investigación y por último a las demás personas que fueron partícipes de este estudio.

PÁGINA DEL JURADO

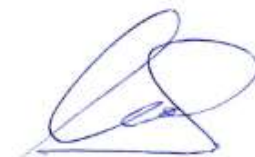
Declaratoria de autenticidad

Yo, Tatiana Isabel Peña Rodríguez, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, identificada con DNI N° 72221575, presento el trabajo académico titulado “Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis de maestría presentada es propia y de mi total autoría.
- 2) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- 3) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- 4) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 5) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 6) De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Piura, enero de 2020



.....
Br. Tatiana Isabel Peña Rodríguez
DNI: 72221575

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de las variables	15
2.3 Población y muestra.....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimiento.....	18
2.6. Métodos de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
3.1 Nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	19
3.2 Nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	20
3.3 Relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.....	21
3.4 Relación entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.....	22
3.5 Relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	23
3.6 Relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la	

dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.....	24
3.7 Relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	39
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	40
Anexo 2. Instrumentos.....	43
Anexo 2.A Cuestionario.....	43
Anexo 2.B Cuestionario.....	44
Anexo 3. Información Complementaria.....	45
Anexo 3. A. Plan Bicentenario al 2021.....	45
Anexo 3. B. PEI 2018-2020 Gobierno Regional de Piura.....	46
Anexo 4. Resultados Complementarios.....	47
Anexo 5. Fotografías de la Aplicación de Instrumentos.....	50
Anexo 6. Confiabilidad y Validaciones.....	51
Anexo 6.A. Confiabilidad.....	51
Anexo 6.B. Validaciones.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	15
Tabla 2. Población de trabajadores de la Dirección General de Construcciones	16
Tabla 3. Muestra de trabajadores de la Dirección General de Construcciones.....	17
Tabla 4. Nivel de la gestión por resultados	19
Tabla 5. Nivel de productividad laboral	20
Tabla 6. Productividad laboral en relación a la planificación estratégica	21
Tabla 7. Correlación entre la planificación estratégica y la productividad laboral	22
Tabla 8. Productividad laboral en relación a la responsabilización	22
Tabla 9. Correlación entre la responsabilización y la productividad laboral	23
Tabla 10. Productividad laboral en relación al monitoreo, control y evaluación.....	23
Tabla 11. Correlación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral	24
Tabla 12. Productividad laboral en relación al desarrollo personal	24
Tabla 13. Correlación entre el desarrollo personal y la productividad laboral.....	25
Tabla 14. Productividad laboral en relación a la gestión por resultados	26
Tabla 15. Correlación entre la gestión por resultados y la productividad laboral	26
Tabla 16. Objetivos específicos, indicadores, metas y acciones estratégicas- Eje estratégico 3: Estado y Gobernabilidad	45
Tabla 17. OEI.09 Mejorar la gestión institucional	46
Tabla 18. Percepción de los colaboradores por los aspectos de la gestión por resultados	47
Tabla 19. Percepción de los colaboradores por los aspectos de la productividad laboral.....	49

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión por resultados y productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura. El diseño de la investigación es no experimental, porque no se manipulo de manera deliberada las variables. Además, según su carácter, es correlacional. El tipo de estudio según su finalidad es aplicada, según su naturaleza es cuantitativa y según su alcance temporal, es transversal. La técnica aplicada para el análisis de la información fue la encuesta a los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura. Se aplicó un cuestionario para cada variable investigada.

La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura con un total de 126 colaboradores, en la cual se tomó una muestra de 48 trabajadores. El presente estudio llegó a la conclusión que existe una relación alta entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de dirección general de construcción del gobierno regional Piura. Asimismo, se constató que es preciso que la institución mejore la aplicación de la gestión por resultados para mejorar la productividad laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Gestión por resultados, productividad laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relations between management by results and labor productivity of the workers of the general construction direction of the regional government Piura. The research design is non-experimental, because the variables were not deliberately manipulated. Also, according to his character, it is correlational. The type of study according to its purpose it is applied, according to its nature is quantitative and according to its temporal scope, it is transversal. The technique applied to the analysis of the information was the survey of the workers of the general direction of construction of the regional government Piura. A questionnaire was applied for each variable investigated.

The study population was conformed of all the workers of the general construction direction of the regional government Piura with a total of 126 employees, in which a sample of 48 workers was taken. The present study concluded that there is a high relation between management by results and labor productivity of the general construction management workers of the regional government Piura. Likewise, it was found that the institution needs to improve the application of results management to improve the labor productivity of workers.

Keywords: Management by results, labor productivity, worker

I. INTRODUCCIÓN

El reto de la gestión por resultados actualmente subyace en la problemática que al propio entender se limita a las personas, tanto en ámbito nacional como internacional se puede visualizar diversos problemas que cada vez resultan ser más complejos para su implementación. Es por ello que, en México en el año 2001, se pretendía que el gobierno federal consolidara el desempeño gubernamental y asumiera un modelo de gestión orientado a resultados, en un marco en que dichos modelos se habían implementado en el gobierno federal de Estados Unidos desde los años noventa. Moore (como se citó en Ramos, 2016).

Sin embargo, muchas veces la aplicación de modelos extranjeros sin un adecuado estudio de la realidad, resultada deficiente, ya que a pesar de conocer los beneficios que conlleva el poder medir y cuantificar una gestión, es complicado poder armonizar toda la información que poseen las entidades o poder medir algunos productos y por ende la PL de los trabajadores y de la institución como tal. Así mismo la ausencia de complementariedad entre los órganos del sistema genera desfases que repercuten finalmente en la gestión, mermando el desempeño y la productividad en los procesos.

En el Perú la realidad inmersa en la gestión pública no solo recae en las personas, sino también en la compleja normativa que ampara al aparato estatal, la gestión por resultados se ve directamente afectada para el alcance de sus objetivos, por muchas leyes obsoletas al punto en que necesitan de otra ley para cubrirla supletoriamente, o admitir su legalidad, estos problemas limitan la implementación de una adecuada gestión que muchas veces repercute en la productividad laboral, es por ello que en Perú, según la publicación en la revista de la Cámara de Comercio de Lima la productividad laboral presenta un lento avance.

Tal es así que en el año 2017 la PL en el Perú solo pudo alcanzar un 0.5%, esto se debió también a la crisis financiera que aconteció a nivel internacional, lo cual se puede decir que representó en el país la tasa más baja desde el año 2009. Asimismo, en el mismo año se evidenció PL, solo incrementó en tres actividades productivas de las siete que se poseen (Peñaranda 2018).

Además, es necesario mencionar que muchos servidores públicos se ven limitados en su actuar no solo por el temor de enfrentar problemas legales en el desempeño de sus funciones sino también por parámetros que la propia gestión les ha definido, repercutiendo de manera directa en su productividad. Intentar cambiar la realidad no solo depende de la formulación de nuevos conceptos en la gestión sino también del desarrollo de capacidades que promuevan la productividad laboral enfocada a una GpR eficiente.

En el Gobierno Regional Piura, la GpR no tiene un enfoque adecuado, dado que los trabajadores desconocen los objetivos de la gestión, y por si fuera poco carecen de instrumentos mínimos para el desarrollo correcto de sus actividades, cumplen con sus tareas y no trascienden por falta de compromiso y su productividad laboral se ve directamente afectada. De esta manera la evolución sistemática de la gestión por resultados a simple vista parece un reto inalcanzable, sin embargo, la realidad permite definir algunos conceptos que conllevan a su implementación eficaz, dado que, considerando la perspectiva de algunos servidores públicos, se hace indispensable asumir los cambios que las nuevas corrientes proponen, tales como una clara asignación de responsabilidades, medibles y objetivamente alcanzables, lo que facilitará el nacimiento de un método efectivo para un correcto seguimiento y regularización en toda la línea de mando en gestión pública con un impacto directo en la PL de los colaboradores.

Para la elaboración del proyecto de investigación se han considerado diferentes tesis las cuales se han ordenado de la siguiente manera:

Cayo (2018), realizó la investigación titulada: “Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018”, tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, presentado a la UCV. El estudio fue descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Su finalidad fue identificar la relación entre ambas variables. Hipótesis: Se relaciona la GpR con la administración pública en la PNP Perú. La técnica aplicada fue la encuesta. Tomando como unidad de muestra a los profesionales de la PNP de Lima. En sus resultados se corroboró que el nivel de la gestión por resultados fue moderado con un porcentaje del 53.8. La principal conclusión fue que se evidenció una positiva y significativa relación entre ambas

variables, por lo que si se tiene una buena gestión por resultados el efecto será una mejor administración pública. Otro de las conclusiones a las cuales se llegó es que entre la responsabilidad y la administración pública se evidencia una relación significativa y positiva, por último, entre la administración pública y el desarrollo personal, también existe una relación significativa y positiva.

Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú S. A. de Trujillo-2014, investigación desarrollada por Alva y Juárez (2014). Tesis elaborada en la UPAO. La cual tuvo como finalidad determinar la existencia de una relación entre las variables estudiadas. Además, otro de los objetivos fue identificar el nivel de productividad de los trabajadores. Las técnicas empleadas en dicho estudio fueron la encuesta y análisis documental, con una población de 80 colaboradores. Una de las conclusiones que llegó es que existe una directa relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad. Otra conclusión es que la productividad posee un nivel medio.

Bendezú (2016), elaboró la investigación denominada “La gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha, año 2016”. Tesis de maestría en la UNE-Lima. Sostuvo como objetivo principal, establecer el grado de relación existente entre las dos variables. Con una población de 85 colaboradores, además las técnicas aplicadas fueron: la encuesta y análisis documental. La cual concluyó que existe una relación directa y lineal entre ambas variables.

Gestión por resultados y el desempeño laboral en la oficina de administración de la municipalidad provincial de Jaén – 2016. Realizada por Yris Elena Farro Abanto en la UCV en el programa de maestría en gestión pública. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Tuvo como población a 400 trabajadores la cual se tomó como muestra sólo a 40 trabajadores. Se empleó como instrumento el cuestionario y se aplicó uno para cada variable. Como objetivo principal fue, determinar la relación entre las variables investigadas. Concluyendo que la relación existente entre ambas variables, es directa positiva. Una de las recomendaciones que sostuvo fue que los gerentes de cada dependencia, deben planificar y ejecutar el manejo de programas de capacitación con el

propósito de implementar la gestión por resultados.

Vargas (2018) presentó la investigación titulada: “Sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín- 2018”. Tesis para de maestría en gestión pública. Cuyo objetivo inicial fue determinar la relación entre los sistemas administrativos y la GpR de la municipalidad de San Martín- 2018, con un estudio correlacional y descriptivo. En el presente estudio se tuvo como población a los trabajadores, con total de 445 de las diferentes dependencias orgánicas de la institución. Se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos. La conclusión a la que se llegó fue que se logró determinar la relación entre las variables investigadas, obteniendo una correlación considerable y positiva, lo que tuvo como fin aceptar la hipótesis. Otra de las conclusiones fue que nivel de gestión por resultado es media.

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016, investigación realizada por Facho (2017). Tesis de maestría en gestión pública. Fue un estudio correlacional. Teniendo como objetivo central: Determinar qué relación existe entre la planificación administrativa y el nivel de PL de los colaboradores. Cuya hipótesis general: Existe relación significativa entre las dos variables. Con una población de 70 trabajadores. En la que se obtuvo la conclusión de que el nivel gestión administrativa es regular y que hay una relación significativa y directa entre la PL de los colaboradores.

Como podemos observar las investigaciones presentes manifiestan la importante relación entre la PL y los resultados de una organización, por ello es preponderante tratar de medir adecuadamente la gestión a efecto de lograr los resultados deseados.

Bajo este contexto, la gestión por resultados resulta determinante y es necesario respaldar su importancia en el presente estudio. Al respecto un autor que brindará el respaldo adecuado de la primera variable es Álvarez (2011) la cual afirma:

“La Gestión por Resultados es un modelo de cultura organizacional, basada en el planeamiento y las acciones estratégicas y desempeño institucional que pone más énfasis en los procesos.”

Además, testifica que la función principal es proveer a las instituciones del estado instrumentos de gestión que permitan la óptima dirección de las entidades con el fin de crear un valor público, logro de objetivos y llegar a la efectividad de los procesos y la mejora constante.

La GpR también se define como guía que propone la administración apropiada de los recursos del estado la cual se basa en la ejecución de las estratégicas contempladas en los planes de gobierno. También, permite evaluar y gestionar dichas acciones en concordancia con las políticas públicas creadas para atender lo que los ciudadanos demandan. Makóm (2000) testifica que la GpR promueve la descentralización con respecto a las decisiones que se toman en cuanto a la gestión del estado, además se sostiene del plan estratégico, la cual guarda relación con el presupuesto, donde se encuentran los indicadores medibles; demás de no dejar de lado el pilar de la transparencia dentro de la gestión.

Otro punto es que se busca que los gobiernos y las instituciones del estado cuenten con esta herramienta de la GpR con la finalidad de que la gestión trabaje de forma transparente y ética, además de buscar continuamente la mejora del rendimiento, debido a que esta tendencia se está aconteciendo en la actualidad (McBride, 2011). Cabe resaltar que en este mundo globalizado debemos acoplarnos a todo tipo de tendencias que mejoren siempre la gestión en las entidades estatales.

La GpR se está tornando bastante importante para las instituciones a nivel mundial. Serra (como se citó en De la Torre, 2016) refiere que en el CLAD y el Banco Interamericano de Desarrollo la GpR tiene como finalidad que el estado cree en las instituciones a través de procesos un valor público, a fin de obtener los resultados plasmados en los planes del gobierno.

Es un sistema de negocios que vincula personas, dólares y recursos a los resultados que los clientes y ciudadanos esperan de los servicios de la Ciudad. El sistema incluye la planificación estratégica enlazado con el presupuesto, toma de decisiones y rendimiento. El objetivo de GpR es poseer un método eficaz de dirección para que a los ciudadanos de le rinda cuentas por el logro de resultados. (“Managing for Results Business Planning Guide”, 2005).

Para empezar con la primera variable se han considerado las siguientes dimensiones: planificación estratégica, responsabilización, monitoreo, control y evaluación, y por último el desarrollo personal.

Como inicio se tiene a la dimensión de la planificación estratégica. Álvarez (2011) afirma que esta es un proceso sistemático que elaboran las instituciones. Además, aporta herramientas necesarias para el logro de resultados con el establecimiento de planes.

Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: planeamiento estratégico y planeamiento operativo. El primer indicador es un instrumento en la que se expresan los resultados, medibles y factibles que se pretenden lograr en un tiempo determinado. El otro indicador es donde se definen las actuaciones tiempo, encargados y los bienes necesarios para la obtención los resultados. Ambos son instrumentos importantes y necesarios para llevar a cabo la instauración de la GpR. Por ese motivo que resulta indispensable que las entidades públicas sepan definir correctamente dichos instrumentos de manera objetiva y técnica acorde con las necesidades de los ciudadanos y enmarcados a la disminución de las brechas planteadas en los planes nacionales.

Después como segunda dimensión se tiene a la responsabilización, la cual se enmarca en las diferentes responsabilidades y compromisos que deben tomar en cuenta las instituciones respecto al modo de realización de estrategias operacionales y cada ámbito de la organización con el fin del logro de resultados que permitan la obtención de los objetivos estratégicos. En la presente dimensión se muestra compuesta por: los compromisos de desempeño institucional, la cual son asumidos por la institución, se manifiestan en términos de metas y objetivos provenientes del plan estratégico, además los responsables se comprometen a alcanzar los resultados precisos para lograr los objetivos establecidos en el plan.

Como segundo indicador se refiere a los compromisos con el ciudadano, manifiestan la relación entre la institución y los usuarios, y se compromete a brindar un servicio de calidad para con los ciudadanos.

Luego se tiene al monitoreo, control y evaluación como tercera dimensión. La cual Álvarez (2011) indica que el monitoreo, es un instrumento empleado en la gestión de proyectos que se vienen desarrollando. Además, está orientada a la revisión de la

realización de actividades y la utilización de recursos trazados en el plan operativo.

Otro punto es el control y evaluación, dentro de esta dimensión, la cual se define como un proceso que persigue identificarlos los impactos o efectos del proyecto, con referencia a las metas establecidas

Por último, se cuenta con la dimensión de desarrollo personal. Esta se dirige a la cognición, las habilidades, aptitudes, actitudes que buscan las instituciones para la instauración de la GpR (Álvarez, 2011). Por consiguiente, los indicadores inmersos son los siguientes: capacitación, competencias e incentivos. Iniciamos con la capacitación, por medio de esta ayuda a expandir los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en el modelo de gestión; seguido de las competencias, las cuales son requeridas por la institución con el fin alinear a los individuos con los objetivos. Para finalizar, los incentivos, la cual hace referencia a un tipo de reconocimiento o premio por el correcto desempeño laboral direccionado al logro de mejores resultados.

Adicional a ello dentro de la primera variable se encuentran los ejes rectores de la GpR, tales como la: optimización de recursos, cuyo objetivo es mejorar el uso de recursos otorgados de manera efectiva a efecto de alcanzar los objetivos propuestos.

A continuación, la innovación tecnológica, la cual consiste en la instauración o mejoramiento de sistemas, redes de información y comunicación, con el fin de procesar, administrar y distribuir de manera más productiva y eficiente la información.

Después sigue la transparencia, es una política pública la cual se basa en el deber del estado en presentar y dar a conocer a los ciudadanos la información sobre la gestión que se está realizando, además del manejo de los recursos, y los criterios que sustenten las decisiones, y a la conducta de sus funcionarios.

Luego la calidad de servicio, la cual hace referencia a la implementación de nuevas tecnologías para su uso en la gestión, además de instaurar en la cultura organizacional, algunas mejoras para que así los niveles de productividad, eficiencia, eficacia incrementen.

Para finalizar, la participación control ciudadano, la cual es un derecho que poseen los ciudadanos para dar a notar sus demandas o intereses, con el fin de que estas sean

incluidas en la toma de decisiones de los funcionarios de alto nivel.

Por otro lado, el autor que brindará el respaldo adecuado de la segunda variable es Jaimes, L, Luzardo, M y Rojas, M.D (2018) la cual afirma:

“La PL se concibe como el resultado del sistema productivo generado por el desempeño de las personas en un lugar de trabajo y está asociado con la optimización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos de la organización”

Además, la PL se conceptualiza como un resultado promedio del desempeño de un trabajador dentro un determinado período de tiempo. Se puede medir con valores tales como: productos manufacturados, volumen físico de existencias, servicios efectivamente prestados etc., tal es así que la evolución de la teoría económica nos indica que las remuneraciones deben permanecer íntimamente ligadas al desempeño laboral dado que el esfuerzo que emplean los trabajadores permite no solamente cubrir los costos de la empresa, sino que además generan utilidades, hablar de incrementos salariales ligados al desempeño laboral, nos lleva a evaluar la posibilidad de las instituciones no logren cumplir sus costos ya que tales incrementos que pudieran producirse por disposiciones de alta dirección como la modificación salarial, conseguiría fomentar que las organizaciones con la finalidad de minimizar costos se introduzcan al sector informal.

En el año 2017, el Instituto Peruano de economía, afirmó que para poder incrementar la PL es preciso que en el Perú se invierta más en la educación con el objetivo de mejorar los porcentajes y adicional a ello enfocarse en instaurar más tecnologías y capacitaciones. Lo que significaría que el incremento de la productividad laboral estaría relacionado al ciclo económico.

Drucker (como se citó en Quezada, 2018), la PL se entendió a la relación entre la producción obtenida y los recursos manipulados para lograr dicha producción, dicho de otra forma, es el empleo eficiente de recursos en la producción de bienes y servicios; generalmente se constituye así $Productividad = \frac{Productos}{Insumos} = \frac{Resultados}{Recursos}$.

Otra definición que explica la PL es la Van Der (como se citó en Ochoa, 2014), la cual explica que esta es lo máspreciado que posee una entidad, debido a que los trabajadores son lo que ponen en práctica todos los conocimientos adquiridos a través del tiempo y experiencias suscitadas, constante creatividad e innovación, calidad en sus actividades, mejores entregables que gracias a ellos contribuyen al crecimiento de la organización

Una teoría sobre la PL es la siguiente: “El objetivo principal de una nación es conseguir un alto y creciente nivel de vida para sus ciudadanos, la actitud para hacerlo depende de la productividad con la que se empleen la mano de obra y el capital” (Porter, 2009, p.163)

Continuando con la segunda variable se han considerado las siguientes dimensiones: dimensión humana y dimensión del proceso productivo.

En cuanto a la primera dimensión hace referencia a todos los aspectos de una entidad conceptualizados por el comportamiento de las personas individual o grupalmente en su organización, estos comportamientos y habilidades incluyen la participación, el trabajo en equipo, la comunicación y sus logros.

Teniendo en cuenta los siguientes indicadores: como primer lugar la participación la cual se define como nivel de participación en las decisiones, consulta y aportes de mejora en la institución, a continuación, el trabajo en equipo, hace referencia al trabajo en conjunto y colaboración entre los colaboradores para el alcance de objetivos planteados.

Luego la comunicación, esta se define cómo, el proceso por medio del cual se intercambia información entre las personas.

Por último, los logros, se define como la satisfacción personal con respecto a los intereses individuales que se pretenden obtener para complacer a los propias anhelos o deseos.

Para la segunda dimensión, se basa en la gestión de los procesos y las capacidades de control de la empresa. Cuyos indicadores son los siguientes: Primero la materia prima hace referencia a la disponibilidad de la misma para realizar las labores. Segundo es el método de trabajo: habla sobre el método de la ejecución de tareas a través de

herramientas para la mejora de procesos. Tercero, el medio ambiente: se basa en la seguridad del trabajador, orden y limpieza, iluminación, tranquilidad, etc. Por último, la medición: sobre el análisis o evaluación de las actividades de los trabajadores.

A continuación, se presenta la formulación del problema del presente estudio, comenzando con el problema general definiendo la interrogante de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?

Después se exponen los problemas específicos, la cual detallo a continuación:

1. ¿Cuál es el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?
2. ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilización y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?
6. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?

Se justifica el presente estudio, debido a los diferentes problemas que acontecen actualmente en el Gobierno Regional de Piura; uno de los principales es la baja ejecución financiera debido al deficiente manejo en cuanto al presupuesto, lo cual repercute no sólo en el malestar de la población de Piura, sino que también en el desarrollo de esta región.

Al estudiar las causales de esta baja ejecución entre factores externos e internos es necesario precisar que uno de los factores determinantes es el potencial humano y por ende su productividad laboral, tal es así que el Gobierno Regional de Piura muestra constantemente signos de baja productividad en sus labores, un claro ejemplo en cual acontecen la mayor parte de esta problemática es la dirección general de construcción, órgano de gran relevancia dentro de la ejecución financiera y de las contrataciones de la entidad, sin embargo muchas veces el avance de la gestión se ve frustrado por la demora en la documentación tales como valorizaciones, solicitudes de adelantos directos indispensables para el inicio de cierto proyectos, la causa de ello muchas veces es porque el personal no se muestra contento con su trabajo y no posee las herramientas necesarias para realizar sus labores, la burocratización en la mayoría de áreas, el mal clima laboral, falta de capacitaciones y el cambio de personal continuo.

La presente estudio se elabora con el propósito de aportar un valor teórico, debido a que, en nuestra región, no se encuentran investigaciones relacionadas a la Gestión por resultados, por ser un tema novedoso para las entidades públicas, además permitirá profundizar los conocimientos de la Gestión por Resultados, permitiendo conocer y entender los principales factores que afectan la productividad laboral de tal manera que les facilite ajustar las estrategias empleadas para una mejor gestión por resultados, logrando el alcance de los objetivos trazados; repercutiendo de manera positiva en el personal y con ello un servidor público comprometido con la gestión.

Tiene una justificación práctica y necesaria debido a que permitirá encontrar soluciones reales a los problemas que acontece la gestión, lo que servirá de ayuda para la correcta aplicación de la GpR y así mejorar los niveles de PL de los trabajadores de la Dirección General de Construcción.

Por último, tiene justificación metodológica, porque servirá como un instrumento para ser utilizado en otros trabajos de investigación o cualquier entidad pública.

Dentro del presente cabe precisar los objetivos del estudio, por una parte, se tiene el objetivo general, la cual es: Determinar la relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Por otro lado, los objetivos específicos son los siguientes:

1. Determinar el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.
2. Determinar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.
3. Determinar la relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.
4. Determinar la relación entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.
5. Determinar la relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019
6. Determinar la relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Continuando, la hipótesis general del estudio es:

Hi: Existe relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Ho: No existe relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Sin dejar de lado se tienen las siguientes hipótesis específicas:

H1: El nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es regular.

H2: El nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es deficiente.

H3: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

H4: Existe relación directa entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

H5: Existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

H6: Existe una relación directa entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con la opinión de Landeau (2007), el tipo de investigación se puede clasificar de la siguiente manera:

- Según la finalidad: la presente investigación es aplicada ya que su fin es la solución de problemas.
- Según su carácter: este estudio es correlacional porque su fin es identificar la relación entre las variables y su medición.
- Según su naturaleza: es cuantitativa, su fin es la cuantificación de la información, y se para el análisis de la información de forma estadística.
- Según el alcance temporal: el estudio es transversal ya que este tipo de investigación recopilan la información en un único momento.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión por resultados	Es un modelo de cultura organizacional, basada en el planeamiento y las acciones estratégicas y desempeño institucional que pone más énfasis en los procesos. (Álvarez, 2011)	Se medirá por los planes y se recogerá los datos a través del cuestionario y guía de entrevista	Planificación estratégica	Planeamiento estratégico	Ordinal
				Planeamiento operativo	
		Se evaluará por el grado de compromiso y se recopilará la información a través del cuestionario y guía de entrevista	Responsabilización	Compromisos de desempeño institucional	Ordinal
				Compromisos con el ciudadano	
		Se medirá a través del monitoreo, control y evaluación. Se recogerá la información a través del cuestionario y guía de entrevista	Monitoreo, control y evaluación	Monitoreo	Ordinal
				Control y evaluación	
		Se evaluará el desarrollo del personal y se recopilará los datos por medio del cuestionario y guía de entrevista	Desarrollo personal	Capacitación	Ordinal
	Competencias				
	Incentivos				
Variable 2 Productividad laboral	Se concibe como el resultado del sistema productivo generado por el desempeño de las personas en un lugar de trabajo y está asociado con la optimización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos de la organización. (Jaimes, Luzardo y Rojas, 2018)	Se medirá a través del recurso humano y los datos se recogerán por medio del cuestionario y guía de entrevista	Dimensión humana	Participación	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Comunicación	
				Logros	
		Se evaluará el proceso productivo y se recopilará la información a través del cuestionario y guía de entrevista	Dimensión del proceso productivo	Materia prima	Ordinal
				Método de trabajo	
				Medio ambiente	
	Medición				

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

Población

La población se puede definir como el conjunto de personas, organismos o individuos las cuales son motivación para ser estudiadas. (Ñaupas, Mejía, Novoa; Villagómez, 2011, p.184)

La población estará conformada por 126 trabajadores de la Dirección General de Construcciones del Gobierno Regional de Piura.

Tabla 2. Población de trabajadores de la Dirección General de Construcciones.

MODALIDAD	SEXO		N° DE TRABAJADORES
	M	F	
“CAS”	9	2	11
“Locadores”	58	18	76
“Nombrados”	12	6	18
“Repuesto Judicial”	11	8	19
“Suspendidos”	2	0	2
TOTAL	92	34	126

Fuente: Elaboración propia

Muestra

La muestra “es la parte de la población, seleccionada por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo.” (Ñaupas et al., 2011, p.184).

El tipo de muestra de la presente investigación es no probabilista. Hernández, Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo definen como un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende la probabilidad, sino de las características de la investigación o los propósitos del investigador.

Además, dicha muestra es por conveniencia, debido a que se elige aquellos casos accesibles, convenientes y con proximidad de los sujetos para el investigador.

En este caso la muestra estará constituida por 48 trabajadores de la Dirección General de Construcciones del Gobierno Regional de Piura.

Los criterios de inclusión para la muestra de colaboradores de la Dirección General de Construcciones del Gobierno Regional de Piura 2019, solo se llegará a tomar en cuenta a las personas que se encuentran laborando en la institución bajo la modalidad de CAS, nombrados y repuestos judiciales.

Se excluirán a los colaboradores que se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios y el personal suspendido.

Tabla 3. Muestra de trabajadores de la Dirección General de Construcciones.

MODALIDAD	SEXO		N° DE TRABAJADORES
	M	F	
“CAS”	9	2	11
“Nombrados”	12	6	18
“Repuesto Judicial”	11	8	19
TOTAL	32	16	48

Fuente: Elaboración propia

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

Las técnicas e instrumentos de recolección para Ñaupas et al. (2011, p.157). Hace referencia a los procesos e instrumentos por los que se recoge información y datos necesarios para poder probar o contrastar la hipótesis de estudio

Para el estudio de las variables, se aplicó la técnica de la Encuesta. La cual es una la técnica de recolección de datos, a través de la información recopilada por una o varias personas. Para el recojo de datos se empleó cuestionario, el cual fue dirigido a los colaboradores de la dirección de construcciones del GORE Piura.

Según Landeau (2012, p.98) el cuestionario es un instrumento la cual está constituido por una serie de preguntas que se responden por escrito o forma verbal a efecto de lograr información acerca de los elementos de investigación.

La validación se determinó por medio del criterio de 3 expertos en el tema, los cuales dieron el respaldo a los instrumentos del estudio.

La confiabilidad de los instrumentos aplicados se logró medir con el índice de confiabilidad (Alfa de Cronbach), el que arrojó que las preguntas del cuestionario para la

variable gestión por resultados un 0.872 y para la variable productividad laboral un índice de 0,866.

2.5 Procedimiento

Se procederá inicialmente a solicitar a la institución pública, el permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos necesarios, los cuales se aplicarán a la población de estudio con la finalidad de la recopilación de la información necesaria para el estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos al tratarse de valores cuantitativos, la información recopilada por medio del cuestionario se procesará mediante el programa Microsoft Excel y el paquete de SPS, estos datos nos permitirán presentar los resultados mediante tablas, gráficas y porcentajes para su mayor entendimiento.

2.7 Aspectos éticos

Durante la realización de la tesis, se tomó en cuenta el debido respeto a la propiedad intelectual de los autores es por ello que se citará adecuadamente según las normas APA. Otro punto es informar y tener el consentimiento de las personas que serán partícipes de la recolección de datos, además de guardar su anonimato en la aplicación de los instrumentos.

III. RESULTADOS

Para identificar la relación entre la GpR y la PL de los trabajadores de la Dirección General de Construcciones del Gobierno Regional Piura, se aplicó el instrumento denominado el cuestionario. Este es un instrumento, en la que se formularon preguntas y se aplicó la escala de Likert.

Los resultados se muestran a continuación, detallando en primera instancia cada una variable estudiada, para después dar respuesta a los objetivos del estudio.

3.1. Nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 4. Nivel de la gestión por resultados

Dimensiones (n=132)	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Gestión por resultados	0	0,0%	6	12,5%	28	58,3%	14	29,2%	0	0,0%
Planeación estratégica	1	2,1%	3	6,3%	27	56,3%	16	33,3%	1	2,1%
Responsabilización	0	0,0%	0	0,0%	13	27,1%	23	47,9%	12	25,0%
Monitoreo, control y evaluación	0	0,0%	2	4,2%	15	31,3%	20	41,7%	11	22,9%
Desarrollo personal	12	25,0%	11	22,9%	20	41,7%	4	8,3%	1	2,1%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El estudio da cuenta que la gestión por resultados de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura, es calificada como regular por la mayoría de los trabajadores, según se infiere de la opinión del 58.3% que la califica como regular; sólo el 29.2% considera que dicha gestión es buena, mientras que el 12.5% la califica como deficiente. En cuanto a sus dimensiones, el 56.3% también considera que la planeación estratégica es regular, mientras que el 35.4%, lo califica como buena o muy buena y el 8.4%, la considera deficiente o muy deficiente. La responsabilización solo es evaluada como regular por el 27.1%, mientras que el resto, 72.9%, la califica como buena o muy buena. En el caso del monitoreo, control y evaluación, el 31.3%, lo considera regular y solo el 4.2%, lo cataloga como deficiente; el resto, 64.6%, lo cataloga como bueno o muy bueno. Finalmente, el estudio encontró que el 41.7%,

califica al desarrollo personal como regular y el 47.9%, lo considera deficiente o muy deficiente; sólo el 10.4%, lo califica como bueno o muy bueno.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H1: El nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es regular.

Los resultados de la tabla anterior se pueden evidenciar, que el nivel predominante de la gestión por resultados es el regular, lo que posibilita **aceptar** la hipótesis de que dicho nivel es regular.

3.2. Nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 5. Nivel de productividad laboral

Dimensiones (n=132)	Muy baja		Baja		Media		Alta		Muy alta	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Productividad laboral	0	0,0%	17	35,4%	20	41,7%	10	20,8%	1	2,1%
Dimensión humana	1	2,1%	15	31,3%	20	41,7%	9	18,8%	3	6,3%
Dimensión del proceso productivo	2	4,2%	14	29,2%	17	35,4%	13	27,1%	2	4,2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados muestran que el nivel predominante de la PL, es el regular, reflejado en el 41.7% de los trabajadores; en este caso, solo el 22.9% evidencia un nivel alto o muy alto de productividad, en tanto que el 35.4%, muestra un nivel bajo. El nivel bajo también es el que predomina en la dimensión humana, según lo confirma el 41.7%; este aspecto es calificado en un nivel bueno por el 25.1% y en un nivel bajo o muy bajo por el 33.4%. En cuanto a la dimensión proceso, el 35.4% la califica como regular y el 31.3%, la considera buena o muy buena; el resto, 33.4%, la califica como baja o muy baja.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H2: El nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es deficiente.

Los resultados de la tabla anterior dan cuenta que el nivel de productividad predominante es el

regular, lo que contradice a la hipótesis de investigación, y permite invalidar la misma.

3.3. Relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 6. Productividad laboral en relación a la planificación estratégica

Planificación estratégica	Productividad laboral									
	Baja		Media		Alta		Muy alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Deficiente	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Regular	11	40,7%	12	44,4%	4	14,8%	0	0,0%	27	100,0%
Buena	3	18,8%	7	43,8%	5	31,3%	1	6,3%	16	100,0%
Muy Buena	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Total	17	35,4%	20	41,7%	10	20,8%	1	2,1%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Al relacionar la PL con la planificación estratégica, el estudio indica que el nivel bajo se ve reflejado en el único colaborador que cataloga a la planificación estratégica como muy deficiente, y en el 66.7%, 40.7% y 18.8% de los que la clasifican como deficiente, regular o buena; en cambio, el nivel medio se refleja más en los colaboradores que califican como regular o buena a dicha planificación un 44.4% y 43.8%; el nivel alto de productividad, se presenta con mayor frecuencia en los trabajadores que califican como regular, buena o muy buena a la planificación referida. En este caso se puede observar que la PL mejora en tanto mejora la planificación estratégica.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H3: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 7. Correlación entre la planificación estratégica y la productividad laboral

Planificación estratégica	Productividad laboral	
	R	,433**
Sig. (bilateral)	,002	
N	48	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba significativa al nivel 0.01

El análisis de correlación demuestra que la planificación estratégica se relaciona en forma moderada y significativa (Sig.<0.01) con la productividad laboral. Este resultado lleva a **aceptar** la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019

3.4. Relación entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 8. Productividad laboral en relación a la responsabilización

Responsabilización	Productividad laboral									
	Baja		Media		Alta		Muy alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	4	30,8%	9	69,2%	0	0,0%	0	0,0%	13	100,0%
Buena	12	52,2%	7	30,4%	4	17,4%	0	0,0%	23	100,0%
Muy buena	1	8,3%	4	33,3%	6	50,0%	1	8,3%	12	100,0%
Total	17	35,4%	20	41,7%	10	20,8%	1	2,1%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El nivel bajo de productividad se hace más evidente en trabajadores que clasifican como regular o buena a la responsabilización, son un 30.8% y 52.2% respectivamente; el nivel medio de productividad también se hace evidente en la mayoría de trabajadores que califican como regular a dicha responsabilización con un 69.2%; dicho nivel también se refleja en el 30.% y 33.3% de los trabajadores que lo catalogan como buena o muy buena a la responsabilización. El alto nivel de productividad, también se denota mayormente en el grupo que cataloga a la responsabilización como muy buena, según la opinión del 50%.

Contrastación de la hipótesis específica 4:

H4: Existe relación directa entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 9. Correlación entre la responsabilización y la productividad laboral

Responsabilización	Productividad laboral	
	R	,377**
Sig. (bilateral)	,008	
N	48	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

**.: Prueba significativa al nivel 0.01

El estudio refleja que la responsabilización se relaciona en forma baja y significativa (sig.<0.01) con la productividad laboral; este resultado procede a **aceptar** la hipótesis de que existe relación directa entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

3.5. Relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 10. Productividad laboral en relación al monitoreo, control y evaluación

Monitoreo, control y evaluación	Productividad laboral									
	Baja		Media		Alta		Muy alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Regular	8	53,3%	7	46,7%	0	0,0%	0	0,0%	15	100,0%
Buena	7	35,0%	8	40,0%	4	20,0%	1	5,0%	20	100,0%
Muy buena	1	9,1%	4	36,4%	6	54,5%	0	0,0%	11	100,0%
Total	17	35,4%	20	41,7%	10	20,8%	1	2,1%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El nivel bajo de la productividad se refleja sobre todo en los trabajadores que califican al monitoreo, control y evaluación como deficiente, regular o bueno, según se deduce de la opinión del 50%, 53.3% y 35%; en cambio, el nivel medio también se presenta en el 50%, 46.7% y 40% de trabajadores que califican al monitoreo, en esos niveles. El nivel alto de productividad se

refleja sobre todo en el grupo de trabajadores que califica como muy bueno al monitoreo, control y evaluación. Estos resultados muestran que la productividad muestra mejores niveles en los que califican mejor al monitoreo, control y evaluación.

Contrastación de la hipótesis específica 5:

H5: Existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 11. Correlación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral

		Productividad laboral
Monitoreo, control, evaluación	R	,516**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba significativa al nivel 0.01

El estudio muestra que el monitoreo, control y evaluación se relaciona en forma significativa y moderada (sig.<0.01) con la productividad laboral; este resultado lleva a **aceptar** la hipótesis de que existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

3.6. Relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 12. Productividad laboral en relación al desarrollo personal

Desarrollo personal	Productividad laboral									
	Baja		Media		Alta		Muy alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	7	58,3%	4	33,3%	1	8,3%	0	0,0%	12	100,0%
Deficiente	5	45,5%	6	54,5%	0	0,0%	0	0,0%	11	100,0%
Regular	5	25,0%	10	50,0%	4	20,0%	1	5,0%	20	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Total	17	35,4%	20	41,7%	10	20,8%	1	2,1%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los trabajadores que evidencian una baja productividad, son aquellos que mayormente consideran que el desarrollo personal es muy deficiente o deficiente, según se observa en la opinión del 58.3% y 45.5%; en cambio, el nivel medio se presenta más en los que califican a dicho desarrollo como deficiente o regular, de acuerdo a la opinión del 54.5% y 50%. Por otro lado, los trabajadores que evidencian un nivel alto de productividad, mayormente son aquellos que consideran que el desarrollo personal es bueno o muy bueno.

Contrastación de la hipótesis específica 6:

H6: Existe una relación directa entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 13. Correlación entre el desarrollo personal y la productividad laboral

		Productividad laboral
Desarrollo personal	R	,553**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba significativa al nivel 0.01

La investigación da cuenta que el desarrollo personal se relaciona en forma moderada y significativa con la productividad laboral. Este resultado lleva a **aceptar** la hipótesis de que existe una relación directa entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

3.7. Relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019

Tabla 14. Productividad laboral en relación a la gestión por resultados

Gestión por resultados	Productividad laboral									
	Baja		Media		Alta		Muy alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Regular	11	39,3%	16	57,1%	1	3,6%	0	0,0%	28	100,0%
Buena	1	7,1%	3	21,4%	9	64,3%	1	7,1%	14	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	17	35,4%	20	41,7%	10	20,8%	1	2,1%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los trabajadores con un nivel bajo de productividad, mayormente son aquellos que catalogan a la gestión por resultados como deficiente o regular, según se deduce de la opinión del 83.3% y 39.3%; en cambio, los trabajadores con una productividad media, mayormente son los que califican a la gestión por resultados en un nivel regular. El nivel alto de productividad también se denota más en el grupo de trabajadores que tienen una buena opinión sobre la GpR, según se observa en el 64.3%. Los resultados demuestran claramente que la productividad mejora, en tanto mejora la gestión por resultados.

Contraste de la hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Tabla 15. Correlación entre la gestión por resultados y la productividad laboral

Gestión por resultados	Productividad laboral	
	R	
		,658**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba significativa al nivel 0.01

El análisis de correlación indica que la gestión por resultados se relaciona en forma alta y significativa con la productividad laboral; este resultado conlleva a **aceptar** la hipótesis de que existe relación alta entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, permiten la contrastación con las investigaciones desarrolladas con anterioridad y las teorías relacionadas con las variables de estudio. Gestión por resultados y productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del Gobierno Regional Piura, los descubrimientos se discutieron mediante los objetivos planteados detallados a continuación:

Objetivo N° 1: Determinar el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Makóm (2000) define a la gGpR como guía que propone la administración apropiada de los recursos del estado, la cual se basa en la ejecución de las estrategias contempladas en los planes de gobierno. Además, permite evaluar y gestionar dichas acciones en concordancia con las políticas públicas creadas para atender los ciudadanos demandan. Los resultados se deben porque los trabajadores de DGC perciben a la planificación estratégica como regular con un 56.3%, ya que los ellos afirman que no todos los objetivos del plan estratégico se están cumpliendo. Otro punto resaltante es la dimensión del desarrollo personal, la cual perciben a la GpR de forma regular con un 41.7% de los encuestados, los colaboradores aseguran que no reciben incentivos por parte de la institución pese a su óptimo desempeño en sus labores.

Según Cayo (2018), en su investigación se llegó a la conclusión de que en la medida en que se tenga una buena gestión por resultados el efecto será una mejor administración pública. Además, en sus resultados se corrobora que el nivel de la gestión por resultados es moderado con un resultado del 53.8%. Otro estudio con resultados parecidos es el de Vargas (2016) la cual afirma que el nivel de GpR es media. Observando los datos obtenidos del presente estudio, se evidencia que un 58,3% de los colaboradores encuestados de la DGC, cataloga a la gestión por resultados como regular, entonces, se puede decir que los datos mostrados en la investigación se asemejan a los resultados de Cayo y Vargas, en relación al nivel de GpR

Por lo anteriormente expresado, la hipótesis específica **H1**: El nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es regular, fue verificada en los resultados, por lo que **SE ACEPTA** la hipótesis.

Objetivo N° 2: Determinar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Drucker (como se citó en Quezada, 2018), manifiesta que la PL es la relación existente entre producción obtenida y recursos manipulados para conseguirla, en síntesis, es el uso óptimo de los recursos en la producción de bienes y servicios; por lo general se presenta de esta manera: $Productividad = \frac{Productos}{Insumos} = \frac{Resultados}{Recursos}$. La PL se conceptualiza como un resultado promedio del desempeño de un trabajador dentro un determinado período de tiempo. Se puede medir con valores tales como: productos manufacturados, volumen físico de existencias, servicios efectivamente prestados. Los resultados dejan en evidencia porque los colaboradores con un 41.7%, perciben a la dimensión humana como regular, los trabajadores afirman que la institución en su mayoría de veces, no los hace partícipes en la toma de decisiones, otro punto es la mala comunicación entre las diferentes áreas del Gobierno regional. La dimensión humana se muestra regular con un 35.4%, a causa de las condiciones laborales no son las adecuadas para que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo con normalidad, los ambientes tienen un no muy buena distribución y ventilación.

Alva y Juárez (2014) en su investigación precisó que la productividad de los trabajadores de Chimú es un nivel medio, esto es debido a que no se observa una adecuada orientación a los resultados, no existe una adecuada entrega de los recursos y menciona que es insuficiente el entrenamiento del trabajador. Comparando la información obtenida, se visualiza que un 41,7% de los colaboradores encuestados manifiesta que la PL es regular. Los resultados del estudio se asemejan a la investigación de Alva y Juárez en relación a la productividad laboral resultando ser para ambos regular, en este caso es debido a que la mayoría de los colaboradores no poseen con los recursos mínimos para el desarrollo de sus labores, además de que la mayoría no participa en las decisiones o aporta mejoras en los procesos.

Por todo lo mencionado, la hipótesis específica **H2:** El nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es deficiente, fue verificada en los resultados, por lo que **SE RECHAZA** la hipótesis.

Objetivo N° 03: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Álvarez (2011) conceptualiza la planificación estratégica como un proceso sistemático que elaboran las instituciones. Además, aporta herramientas necesarias para el logro de resultados con el establecimiento de planes. Los resultados muestran que un 66.7% y 40.7% de los encuestados manifiesta respectivamente que la planificación estratégica de la institución es deficiente o regular. Esta tiene como primer indicador al planeamiento estratégico, es donde formulan los resultados precisos, factibles y medibles, que se propone lograr la entidad en un determinado periodo, según los resultados, se puede decir que los trabajadores encuestados, opinan que el planeamiento estratégico de la institución es deficiente debido a que no se están cumpliendo en totalidad con los objetivos plasmados en el plan estratégico, además de que el presupuesto para el desarrollo de las actividades estratégicas del plan operativo no es más óptimo.

El resultado de la investigación es que la planificación estratégica se relaciona en forma significativa y moderada con la productividad laboral. Estos resultados encontrados guardan relación con los encontrados por Bendezú (2018) en su investigación desarrollada una de las conclusiones que llegó es que existe correlación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el nivel compromisos de desempeño.

Por todo lo expresado, la hipótesis específica **H3**: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019, por lo que **SE ACEPTA** la hipótesis.

Objetivo N° 04: Determinar la relación entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

La responsabilización, se enmarca en las diferentes responsabilidades y compromisos que deben tomar en cuenta las instituciones respecto al modo de realización de estrategias operacionales y cada ámbito de la organización con el fin del logro de

resultados que permitan la obtención de los objetivos estratégicos. Los resultados denotan que la mayoría de encuestados la evalúan como regular a la responsabilización con un 69.2%. y el nivel bajo de productividad se hace más evidente en trabajadores que lo catalogan como regular o buena a la responsabilización, 30.8% y 52.2% respectivamente. Los trabajadores manifiestan que la institución no se está comprometiendo en su totalidad con el cumplimiento de los objetivos.

El estudio elaborado por Cayo (2016), los valores obtenidos demuestran que hay una relación significativa entre administración pública y responsabilidad. Según los datos obtenidos por el presente estudio, la responsabilización se relaciona en forma significativa con la productividad laboral, demuestra que se los resultados se asemejan a la investigación de Bendezú.

Por antes expuesto, la hipótesis específica **H4**: Existe relación directa entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019, por lo que **SE ACEPTA** la hipótesis.

Objetivo N° 05: Determinar la relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

Álvarez (2011) indica que el monitoreo, es un instrumento empleado en la gestión de proyectos que se vienen desarrollando. Además, está orientada a la revisión de la realización de actividades y la utilización de recursos trazados en el plan operativo. El control y evaluación, dentro de esta dimensión, la cual se define como un proceso que persigue identificarlos los impactos o efectos del proyecto, con referencia a las metas establecidas. Los resultados muestran que el nivel bajo de la productividad laboral se refleja sobre todo en los trabajadores que califican al monitoreo, control y evaluación como regular con un 53.3% y los que califican el nivel medio, lo evalúan como deficiente un 50%. Los trabajadores afirman que no se están evaluando de forma óptima los proyectos ejecutados para así poder identificar los puntos críticos de estos. Las evaluaciones según lo mencionan están establecidas por norma y solo se realizan 2 veces al año. Bendezú (2018) en su investigación obtuvo como resultado que estadísticamente existe una correlación positiva y significativa entre el monitoreo y evaluación y los compromisos de desempeño. Según los resultados obtenidos por el presente estudio, el

monitoreo, control y evaluación se relaciona en moderada y significativamente con la productividad laboral, es debido a que no se cuenta con un adecuado control de todas las etapas de los de la ejecución de los proyectos de inversión pública de la región. Demuestra que se los resultados se asemejan a la investigación de Bendezú.

Por anteriormente expuesto, la hipótesis específica **H5**: Existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019, por lo que **SE ACEPTA** la hipótesis.

Objetivo N° 06: Determinar la relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.

El desarrollo personal, esta se dirige a la cognición, las habilidades, aptitudes, actitudes que buscan las instituciones para la instauración de la GpR. Los que catalogan una baja productividad, son aquellos que mayormente consideran que el desarrollo personal es muy deficiente o deficiente, según se observa en la opinión del 58.3% y 45.5% y el nivel medio se presenta más en los que lo catalogan a dicho desarrollo como deficiente o regular, de acuerdo a la opinión del 54.5% y 50%. Esto es debido a que los trabajadores manifiestan que la gran mayoría no recibe capacitaciones por parte de la entidad y mucho menos sienten que la institución potencia sus capacidades para mejorar sus labores en su puesto de trabajo.

Cayo (2016) En su investigación realizada una de las conclusiones las cuales llegó es que entre la administración pública y el desarrollo personal existe una relación significativa y positiva. Según los datos obtenidos por el presente estudio, el desarrollo personal se relaciona significativa y moderadamente con la productividad laboral, demuestra que se los resultados se asemejan a la investigación de Cayo.

Por antes expuesto, la hipótesis específica **H6**: Existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019, por lo que **SE ACEPTA** la hipótesis.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del

gobierno regional Piura 2019.

Álvarez (2011) la cual afirma: La GpR es una guía organizacional, fundada en la planificación, acciones estratégicas y desempeño institucional, poniendo énfasis en los procesos. Los datos encontrados en el estudio se basan en esta teoría que logra confirmar que la gestión por resultados que realiza el Gobierno Regional Piura, son consideradas como deficiente con un 12,5%, aunque alrededor del 29,2%, las considera como buena, y por último son calificadas como regulares por más del 58.3%. La implementación de la GpR que se viene realizando en el Gobierno Regional de alguna manera está ayudando de forma regular, sin embargo, no se ha llegado al logro total de los objetivos planteados.

Jaimes et al (2018) afirman que la PL resulta de un sistema productivo generado por el desempeño del recurso humano en el sitio donde desarrolla sus labores y se vincula con la optimización de los recursos tanto financieros, materiales, y tecnológicos de la institución. Los datos encontrados en el estudio se basan en esta teoría que logra confirmar que la productividad laboral del Gobierno Regional Piura, son consideradas como el regular, reflejado en el 41.7% de los trabajadores; en este caso, solo el 22.9% evidencia un nivel alto o muy alto de productividad, mientras que el 35.4%, muestra un nivel bajo.

Los resultados obtenidos de la investigación, muestran que entre ambas variables (GpR y PL), existe una relación alta y significativa. Por lo que se puede decir según los datos encontrados, que a la medida que la productividad laboral mejore, la gestión por resultados mejorará. Este resultado concuerda con la investigación desarrollada por Farro (2016) quién tuvo como finalidad establecer la relación entre desempeño laboral y gestión por resultados. Llegando a la conclusión de que existe relación entre ambas variables, además esta es directa, positiva y alta. También, menciona que a medida que mejore, el desempeño laboral de los colaboradores, la gestión por resultados aumenta.

Un resultado similar tuvo Vargas (2018), quien en su estudio llegó a la conclusión que existe una relación entre sus dos variables, las cuales son: sistemas administrativos y la gestión por resultados, además siento esta una correlación directa. Otro estudio con resultados similares a los de la presente investigación, fue elaborado por Facho (2016) en la Municipalidad de Lima, quien encontró que hay relación significativa entre las dos variables.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el grado de relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019, evidencia una correlación significativa y alta ($r= 0,658 < 1$), esto es porque, a medida que mejores la GpR, mayor será la PL de los colaboradores.
2. Según los datos obtenidos estadísticamente, se observó que el nivel de la gestión por resultado de los colaboradores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura es regular, debido a que no se están cumpliendo en su totalidad con los objetivos.
3. El nivel de productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura, es regular, por motivos que la institución muy poco hace partícipe a sus trabajadores en la toma de decisiones, además de la baja comunicación entre las áreas y los escasos recursos materiales para el desarrollo de sus actividades.
4. Entre la planificación estratégica y la productividad laboral, se evidenció estadísticamente una relación moderada y significativa entre ambas variables ($r=0,433 < 1$), lo que significa que la institución no está cumpliendo con las metas establecidas.
5. Se observó que el grado de relación que existe entre la responsabilización y la productividad laboral, es estadísticamente baja y significativa entre dichas variables ($r=0,377 < 1$), puesto que la entidad no se está comprometiendo para el logro de los objetivos.
6. Respecto a la relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral se evidenció estadísticamente que existe una relación moderada y significativa entre las variables ($r= 0,516 < 1$), debido a que no se está elaborando de manera óptima la evaluación de los proyectos para la identificación de puntos críticos.
7. En cuanto a la relación entre desarrollo personal y la productividad laboral, se observó estadísticamente la existencia de una relación significativa y moderada entre ambas variables ($r= 0,553 < 1$), ya que no se están desarrollando capacitaciones, para mejorar las capacidades del trabajador y poco se reconoce su desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gobierno Regional realizar reuniones de concertación con los gobiernos locales con el fin de elaborar un plan estratégico de acuerdo a las necesidades a nivel de la región Piura de manera que los objetivos alcanzar logren disminuyan las brechas sociales.
2. Se sugiere al Gobierno Regional revisar de manera periódica los indicadores de gestión de forma que se pueda detectar el incumplimiento de los objetivos definidos en el plan estratégico. Asimismo, informar a los colaboradores de los beneficios que se obtiene cuando una institución pública tiene indicadores positivos para con ello generar el compromiso con la institución
3. Se recomienda a la jefa de Dirección General de Construcción, dar mayor participación a sus colaboradores, ya que ellos aprecian cuando se toma su opinión, mejorar la administración de los recursos, es decir asignarlos de acuerdo a la necesidad real de cada área y por último aplicar la comunicación más efectiva a través de reuniones, actividades integradoras que conlleven a mejorar la comunicación, y de esa manera lograr que la productividad laboral aumente.
4. Se sugiere al área de Planeamiento, evaluar los objetivos que se han propuesto en plan, de manera frecuente, para que el momento de culminar cada año se pueda hacer la retroalimentación y así encontrar los puntos críticos.
5. Se sugiere que la institución realice un programa de beneficios para incentivar el compromiso de los colaboradores que conlleven al logro de los indicadores de gestión.
6. Se recomienda al Gobierno Regional, realizar evaluaciones constantes de los proyectos que se vienen ejecutando con la finalidad de identificar a tiempo los puntos críticos y mejorarlos en un menor tiempo, evitando el retraso en la entrega de los mismos.
7. Se sugiere que la institución, implemente programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores con el fin de mejorar las capacidades del trabajador.

REFERENCIAS

- Alva y Juárez (2014) *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de trujillo-2014”*. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Álvarez, J.F. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima, Perú: Pacifico editores.
- Bendezú, V. (2016) *“La gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016”* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2386/TM%20AD-Gp%204010%20B1%20-%20Bendezu%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cayo W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21654/Rios_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- CEPLAN. (2011). *Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021*. Recuperado de: https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-bicentenario-el-peru-hacia-el-2021/
- Daniel McBride González (2011). *La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/06/23/la-gestion-por-resultados-un-cambio-cultural-necesario-en-el-sector-publico/>
- Facho J. (2016). *“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”* (tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Farro, Y. (2016). *“Gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de administración de la municipalidad provincial de Jaén – 2016”*.

(tesis de maestría) Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33106/farro_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gobierno Regional de Piura (2019). *Plan Estratégico Institucional (2018-2020)*. Piura-Perú. Recuperado de:
<https://www.regionpiura.gob.pe/documentos/planes/pei2018-2022-ampliacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Santa Fe, México. Editorial McGraw Hilla Education.

Instituto Peruano de Economía (2017). *Productividad Laboral*. Lima-Perú. Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Jaimés, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D. (2018) Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Landeau, R. (2007). *Metodología y nuevas tecnologías*. Caracas, Venezuela. Editorial Alfa

Quezada, (2018) “*Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera EXALMAR S.A, Callao, 2018*”
Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27174/Quezada_HSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, J.M. (2016). Management by results in México, 2013-2014. Some effects in Baja California. *Estudios Fronterizos*, 17(34), 64-84.
<http://dx.doi.org/10.21670/ref.2016.34.a04>

Managing for Results: Business Planning Guide, Austin, City of Austin, (2005)
Recuperado de: <http://www.ci.austin.tx.us/budget/04-05/downloads/bpresourceguide2005.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima, Perú. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ochoa, (2014) "*Motivación y productividad laboral (estudio realizado en la empresa Municipal Aguas de Xelaju Emax)*". Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Peñaranda, C. (2018, marzo). La productividad laboral a paso lento. La Cámara. Recuperado de: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf.

Porter, M. E., Ser competitivo, 163-202, Deusto, Barcelona, España (2009)

Vargas, S. (2018) "*Sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín- 2018*" (tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28750/Vargas_OS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS


Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019	Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	Hipótesis general: Hi: Existe relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019. Ho: No existe relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Correlacional NIVEL: Descriptivo DISEÑO: No experimental
	Problemas específicos:	Objetivo específicos:	Hipótesis específicas:	POBLACIÓN 126 trabajadores
	1. ¿Cuál es el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	1. Determinar el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	H1: El nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es regular.	MUESTRA 48 Trabajadores
	2. ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	2. Determinar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	H2: El nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es deficiente.	
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	3. Determinar la relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	H3: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario	

<p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilización y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?</p>	<p>4. Determinar la relación entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.</p>	<p>H4: Existe relación directa entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.</p>	
<p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?</p>	<p>5. Determinar la relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019</p>	<p>H5: Existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.</p>	
<p>6. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?</p>	<p>6. Determinar la relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.</p>	<p>H6: Existe una relación directa entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.</p>	

Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1
¿Cuál es el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Determinar el nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	El nivel de la gestión por resultados de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es regular.
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2
¿Cuál es el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Determinar el nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	El nivel de la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019 es deficiente.
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3
¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la productividad de los trabajadores la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la productividad laboral de los trabajadores.
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4
¿Cuál es la relación que existe la responsabilización y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Determinar la relación entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	Existe relación directa entre la responsabilización y la productividad laboral de los trabajadores.
Problema específico 5	Objetivo específico 5	Hipótesis específica 5
¿Cuál es la relación que existe el monitoreo, control, evaluación y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Determinar la relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	Existe relación entre el monitoreo, control, evaluación y la productividad laboral de los trabajadores.
Problema específico 6	Objetivo específico 6	Hipótesis específica 6
¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019?	Determinar la relación entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019.	Existe una relación directa entre el desarrollo personal y la productividad laboral de los trabajadores.

Anexo 2. Instrumentos

	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA	N° _____
Anexo 2.A Cuestionario		
Estimado, tenga Ud. buen día. Este cuestionario está orientado a la recopilación relevante de datos la cual servirá como soporte de la investigación de la gestión por resultados. Lea con detenimiento cada pregunta y marque con una (X) su respuesta.		
Edad: _____		

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
		5	4	3	2	1
GESTIÓN POR RESULTADOS						
I. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1.1. Planeamiento estratégico						
1	Se están cumpliendo los objetivos que han sido definidos en el PEI					
2	Cree Usted que los lineamientos del PEI está direccionados con las necesidades de la población					
1.2. Planeamiento Operativo						
3	Se están ejecutando las actividades planteadas en el POI					
4	El presupuesto asignado permite el desarrollo de las actividades programadas en el POI					
5	Las actividades realizadas del POI están cumpliendo el objetivo estratégico					
II. RESPONSABILIZACIÓN						
2.1. Compromisos de desempeño institucional						
6	Cree usted que la entidad se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas					
2.2. Compromisos con el ciudadano						
7	Los proyectos propuestos por la institución están enfocados para beneficiar y cubrir las necesidades del ciudadano					
III. MONITOREO, CONTROL Y EVALUACIÓN						
3.1. Monitoreo						
8	Se monitorea los proyectos en cada etapa de su ejecución					
9	Con que frecuencia se realiza el monitoreo de las actividades para la ejecución de los proyectos					
3.2. Control y evaluación						
10	La entidad ejecuta el control de los resultados con los objetivos propuestos					
11	La institución realiza evaluaciones de los proyectos para identificar los puntos críticos					
IV. DESARROLLO PERSONAL						
4.1. Capacitación						
12	Recibe Usted capacitaciones por parte de la entidad					
13	Las capacitaciones que recibe mejora su desempeño laboral					
4.2. Competencias						
14	La entidad potencia las competencias requeridas para el puesto de trabajo					
4.3. Incentivos						
15	Recibe incentivos por su óptimo desempeño laboral					



ESCUELA PROFESIONAL DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 2.B Cuestionario

Estimado, tenga Ud. buen día. Este cuestionario está orientado a la recopilación relevante de datos la cual servirá como soporte de la investigación de la productividad laboral. Lea con detenimiento cada pregunta y marque con una (X) su respuesta.

Edad: _____

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
		5	4	3	2	1
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
I. DIMENSIÓN HUMANA						
1.1. Participación						
1	La institución lo hace participe en la toma de decisiones					
2	Contribuye con nuevos aportes para la mejora de las actividades					
1.2. Trabajo en equipo						
3	La entidad fomenta el trabajo en equipo					
1.3. Comunicación						
4	Existe una comunicación fluida entre las diferentes áreas					
5	Las ayudas tecnologías y de comunicación son suficientes para la ejecución de sus labores					
1.4. Logros						
6	Los logros obtenidos son reconocidos por la entidad					
II. DIMENSIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO						
2.1. Materia Prima						
7	Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas planteadas.					
2.2. Método de trabajo						
8	Existe un manual de procedimientos para elaborar su trabajo					
2.3. Medio ambiente						
9	Las condiciones laborales para desarrollar su trabajo son las adecuadas					
2.4. Medición						
10	La entidad evalúa su desempeño laboral					

Anexo 3. Información Complementaria

Anexo3. A. Plan Bicentenario al 2021

EJE ESTRATÉGICO 3: ESTADO Y GOBERNABILIDAD

Objetivo específico 1: Agilidad, transparencia y eficacia de la administración pública en todos sus niveles, al servicio de los derechos de las personas en general y de los emprendedores e inversionistas en particular, con revaloración de los servidores y funcionarios públicos.

Tabla 16. Objetivos específicos, indicadores, metas y acciones estratégicas- Eje estratégico 3: Estado y Gobernabilidad

N°	Indicador	Fórmula del indicador	Fuente de información	Línea de base	Tendencia al 2021	Meta al 2021
1	Efectividad gubernamental	Es el resultado de 19 indicadores que miden, entre otros: la calidad de los servicios públicos, la capacidad de la administración pública y su independencia de las presiones políticas, además de la calidad de la formulación de políticas.	Banco Mundial, Governance Matters	(2008) 46,4 (ranking de 0 a 100, donde 0 es peor y 100 es mejor)	s. i.	Alcanzar al primero de América Latina 84,8
2	Calidad regulatoria	Es el resultado de 17 indicadores que miden, entre otros: la capacidad del gobierno para establecer políticas y reglamentaciones acertadas que permitan y promuevan el desarrollo del sector privado.	Banco Mundial, Governance Matters	(2008) 62,3 (ranking de 0 a 100, donde 0 es peor y 100 es mejor)	s. i.	Alcanzar al primero de América Latina 92,8

Identificar las prioridades y necesidades en la asignación de los recursos públicos, mejorando la eficiencia y la calidad de la inversión pública y del gasto social.

Potenciar las oficinas de planeamiento y presupuesto implementando la gestión por resultados y articulando las políticas nacionales entre los diferentes niveles de gobierno mediante la armonización de la normativa necesaria.

Fomentar la práctica de la ética en la función pública, promoviendo valores como la honestidad, la veracidad, la transparencia, la rendición de cuentas, el respeto a la ley, la subsidiariedad y la solidaridad.

Fuente: Plan bicentenario

Opinión: La gestión por resultados está inmersa en uno de los planes más importantes del Perú, es un plan que fue realizado de manera participativa y es primer plan estratégico de desarrollo nacional, con el objetivo de tener un estado eficiente, descentralizado, al servicio del ciudadano y al desarrollo.

Anexo 3.B. Plan Estratégico Institucional 2018-2020 Gobierno Regional de Piura

Tabla 17. OEI.09 Mejorar la gestión institucional

CÓDIGO	ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES	INDICADORES
AEI.09.02	Procesos y procedimientos administrativos simplificados en el Gobierno Regional de Piura	Porcentaje de procesos mejorados en la institución.
AEI.09.03	Desarrollo de capacidades eficientes a los funcionarios y servidores de la institución.	Porcentaje de funcionarios con capacidades eficientes en el cumplimiento de metas.
AEI.09.04	Sistema de gestión institucional con enfoque de procesos implementado en el Gobierno Regional de Piura	Porcentaje de arquitectura tecnológica y de comunicaciones mejorada.
AEI.09.05	Servicio de transparencia y rendición de cuentas de la gestión regional para la población	Porcentaje de intervenciones preventivas y de investigación sobre actos de corrupción derivadas a los órganos competentes para el procedimiento correspondiente
		Porcentaje de cumplimiento referido a la evaluación de contenido temático del portal de Transparencia Estándar
AEI.09.06	Instrumentos de gestión actualizados en beneficio de la administración del Gobierno Regional.	Número de instrumentos de gestión actualizados

Fuente: PEI 2018-2020 Gobierno Regional Piura

Opinión: En el plan estratégico institucional de gobierno regional Piura, dentro del objetivo estratégico número 9 sobre la gestión institucional, se encuentra planteada acciones estratégicas, enfocadas a mejorar los procesos administrativos con la finalidad de simplificarlos, mejorar las capacidades de los servidores, la actualización de los instrumentos para la mejora de la gestión por resultados dentro de la institución.

Anexo 4. Resultados Complementarios

Tabla 18. Percepción de los colaboradores por los aspectos de la gestión por resultados

Aspectos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Planificación estratégica										
1. Se están cumpliendo los objetivos que han sido definidos en el PEI	1	2,1%	5	10,4%	24	50,0%	14	29,2%	4	8,3%
2. Cree Ud. que los lineamientos del PEI están direccionados con las necesidades de la población	1	2,1%	5	10,4%	20	41,7%	17	35,4%	5	10,4%
3. Se están ejecutando las actividades planteadas en el POI	1	2,1%	4	8,3%	25	52,1%	15	31,3%	3	6,3%
4. El presupuesto asignado permite el desarrollo de las actividades programadas en el POI	3	6,3%	9	18,8%	20	41,7%	13	27,1%	3	6,3%
5. Las actividades realizadas del POI están cumpliendo el objetivo estratégico	1	2,1%	7	14,6%	24	50,0%	15	31,3%	1	2,1%
Responsabilización										
6. Cree usted que la entidad se compromete con el cumplimiento de los objetivos y metas	0	0,0%	4	8,3%	17	35,4%	20	41,7%	7	14,6%
7. Los proyectos propuestos por la institución están enfocados para beneficiar y cubrir las necesidades del ciudadano	0	0,0%	2	4,2%	13	27,1%	21	43,8%	12	25,0%
Monitoreo, control y evaluación										
8. Se monitorea los proyectos en cada etapa de su ejecución	0	0,0%	1	2,1%	18	37,5%	12	25,0%	17	35,4%
9. Con que frecuencia se realiza el monitoreo de las actividades para la ejecución de los proyectos	0	0,0%	2	4,2%	16	33,3%	20	41,7%	10	20,8%
10. La entidad ejecuta el control de los resultados con los objetivos propuestos	1	2,1%	3	6,3%	22	45,8%	15	31,3%	7	14,6%
11. La institución realiza evaluaciones de los proyectos para identificar los puntos críticos	2	4,2%	2	4,2%	22	45,8%	17	35,4%	5	10,4%
Desarrollo personal										
12. Recibe Ud. capacitaciones por parte de la entidad	15	31,3%	10	20,8%	19	39,6%	3	6,3%	1	2,1%
13. Las capacitaciones que recibe mejora su desempeño laboral	12	25,0%	9	18,8%	12	25,0%	10	20,8%	5	10,4%
14. La entidad potencia las competencias requeridas para el puesto de trabajo	13	27,1%	12	25,0%	14	29,2%	7	14,6%	2	4,2%
15. Recibe incentivos para su óptimo desempeño laboral	33	68,8%	7	14,6%	5	10,4%	1	2,1%	2	4,2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

De acuerdo a los resultados, en general los aspectos de la Planificación estratégica no siempre se cumplen; los resultados indican que sólo el 37.5% de colaboradores considera que en el Gobierno Regional, los objetivos definidos en el PEI, casi siempre o siempre se cumplen; los resultados indican asimismo que solo el 45.8% de los investigados considera que los

lineamientos del PEI, casi siempre o siempre están direccionados con las necesidades de la población; mientras que el 37.6% cree que en la institución se están ejecutando las actividades planteadas en el POI, el 33.4% considera que el presupuesto asignado permite el desarrollo de las actividades programadas en el POI y que las actividades realizadas del POI están cumpliendo el objetivo estratégico

En cuanto a la responsabilización, el estudio indica que un poco más de la mitad de colaboradores, 56.3% cree que la entidad se compromete con el cumplimiento de los objetivos y metas, mientras que el 68.8% considera que los proyectos propuestos por la institución están enfocados para beneficiar y cubrir las necesidades del ciudadano.

Con respecto al monitoreo, control y evaluación, los resultados del estudio indican que el 60.4% de colaboradores considera que en la dirección general de construcción de la Región Piura, comparten la idea que se monitorea los proyectos en cada etapa de su ejecución, mientras que el 62.5% cree que con frecuencia se realiza el monitoreo de las actividades para la ejecución de los proyectos; el estudio también indica que solo el 45% de los investigados considera que la entidad ejecuta el control de los resultados con los objetivos propuestos, mientras que el 45.8% cree que la institución realiza evaluaciones de los proyectos para identificar los puntos críticos,

En cuanto al desarrollo personal, los resultados indican que solo el 8.4%, recibe capacitaciones por parte de la entidad, mientras que el 31.2% indica que las capacitaciones que recibe mejora su desempeño laboral; el estudio también encontró que solo el 18.8% de los investigados cree que la entidad potencia las competencias requeridas para el puesto de trabajo, mientras que solo el 6.3% indica que recibe incentivos para su óptimo desempeño laboral.

Tabla 19. Percepción de los colaboradores por los aspectos de la productividad

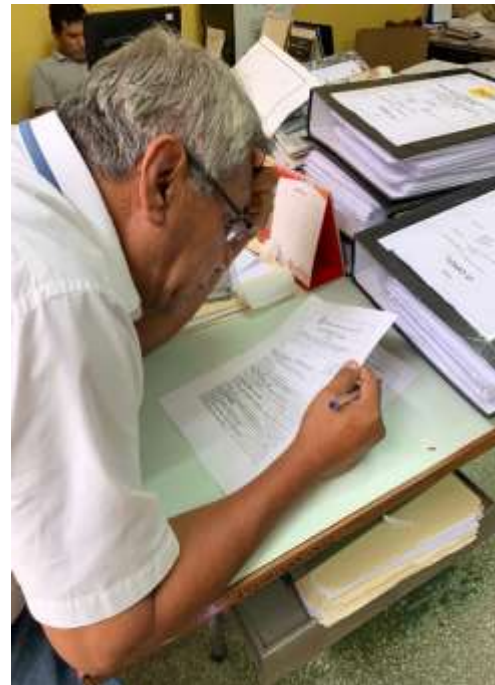
Aspectos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dimensión humana										
1. La institución lo hace partícipe en la toma de decisiones	16	33,3%	5	10,4%	19	39,6%	6	12,5%	2	4,2%
2. Ud. contribuye con nuevos aportes para la mejora de las actividades	1	2,1%	7	14,6%	19	39,6%	15	31,3%	6	12,5%
3. La entidad fomenta el trabajo en equipo	5	10,4%	10	20,8%	17	35,4%	7	14,6%	9	18,8%
4. Existe una comunicación fluida entre las diferentes áreas	2	4,2%	11	22,9%	20	41,7%	10	20,8%	5	10,4%
5. Las ayudas tecnológicas y de comunicación son suficientes para la ejecución de sus labores	3	6,3%	7	14,6%	18	37,5%	16	33,3%	4	8,3%
6. Los logros obtenidos son reconocidos por la entidad	20	41,7%	10	20,8%	9	18,8%	5	10,4%	4	8,3%
Dimensión del proceso productivo										
7. Cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas planteadas	6	12,5%	12	25,0%	13	27,1%	12	25,0%	5	10,4%
8. Existe un manual de procedimientos para elaborar su trabajo	4	8,3%	9	18,8%	15	31,3%	9	18,8%	11	22,9%
9. Las condiciones laborales para desarrollar su trabajo son las adecuadas	9	18,8%	9	18,8%	16	33,3%	11	22,9%	3	6,3%
10. La entidad evalúa su desempeño laboral	12	25,0%	12	25,0%	13	27,1%	5	10,4%	6	12,5%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Con relación a los aspectos de la dimensión humana, las opiniones no son muy favorables, solo el 16.7% considera que la institución lo hace partícipe siempre o casi siempre en la toma de decisiones, mientras que el 43.8% indica que de alguna forma contribuye con nuevos aportes para la mejora de las actividades. El estudio también indica que el 33.4% de los colaboradores cree que la entidad fomenta el trabajo en equipo, el 31.2% considera que en la organización existe una comunicación fluida entre las diferentes áreas, el 41.6% indica que las ayudas tecnológicas y de comunicación son suficientes para la ejecución de sus labores, mientras que sólo el 18.7% cree que los logros obtenidos son reconocidos por la entidad.

Con relación a los procesos productivos, el estudio indica que solo el 35.4% cree que la institución investigada cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas planteadas, en tanto, el 41.7% cree que existe un manual de procedimientos para elaborar su trabajo; el estudio también indica que el 29.2% considera que las condiciones laborales para desarrollar su trabajo son las adecuadas y solo el 22.9% cree que la entidad evalúa su desempeño laboral.

Anexo 5. Fotografías de la Aplicación de Instrumentos



Anexo 6. Validaciones y Confiabilidad

Anexo 6.A. Confiabilidades

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Tatiana Isabel Peña Rodríguez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Maestría en Gestión Pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Gestión por resultados
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	02-10-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.872
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

<p>Ítems iniciales: 15</p> <p>Ítems finales: 15</p> <p>Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.872 cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento.</p>

Estudiante: Tatiana I. Peña Rodríguez
DNI: _____


LEMIR ABANTO CERNA
C. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Tatiana Isabel Peña Rodríguez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Maestría en Gestión Pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Productividad laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	02-10-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.866
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

<p>Ítems iniciales: 10</p> <p>Ítems finales: 10</p> <p>Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.866 cae en un rango de confiabilidad alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento.</p>

Estudiante: Tatiana I. Peña Rodríguez
DNI: _____


LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

Anexo 6.B. Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelson Rodríguez de Paz con DNI N° 02872139 Doctora
 en Administración
 N° ANR: de profesión Docencia en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente
 en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para la gestión por resultados	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Cuestionario para la productividad laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los __ días del mes de diciembre del Dos mil Diecinueve.


 Dra. : Nelly Kauriguet de Pico
 DNI : 02872179
 Especialidad : Administración / Gestión Pública
 E-mail : nelly_kauriguet@huananillo.com

“Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional Piura 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
INDICADORES DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			75							
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				80						
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				80						
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				75						
Concisión	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				75						

“Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ACTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															75						
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															75						
Concisión	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842257 Doctor
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A202528 de profesión Lic. en Ciencias Humanas,
 desempeñándome actualmente como Docente
 en U.C.V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.


Cuestionario para la gestión por resultados	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓



Cuestionario para la productividad laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los __ días del mes de diciembre del Dos mil Diecinueve.

Dr. :
DNI :
Especialidad :
E-mail :


Freddy William Castillo Palacios
02842237
Administración / Gestión P.b.
frastillo30@gmail.com

“Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
CTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95							
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95							
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95							
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95							
Eficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95							

“Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional Piura 2019”

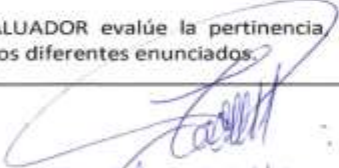
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ACTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
Organización	Existe una organización lógica entre sus items																			95		
Concisión	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		

Relevancia	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			95	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			95	
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			95	
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			95	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de diciembre de 2019.


Dr.: Freddy William Castillo Palacios
DNI: 62842237
Teléfono: 969584019
E-mail: fcastillo30@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo MERCEDES PALACIOS DE BALSCEÑO con DNI N° 02345588 Doctora
 en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 N° ANR: 162908 de profesión LIC. EN AD.
 desempeñándome actualmente como DOCENTE
 en U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para la gestión por resultados	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario para la productividad laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de diciembre del Dos mil Diecinueve.



i.c. Mercedes R. Palacios de Briceño
Dra. en Ciencias Administrativas
CLAD N° 05103

Dra. : Mercedes R. Palacios de Briceño
DNI : 02845587
Especialidad : LIC. EN AD.
E-mail : mercedub@yahoos.es

“Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional Piura 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
INDICADORES DE VALIDACIÓN		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	97
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					97
Relevancia	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					97
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					97
Concisión	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					97

Relevancia	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			97
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			97
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			97
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			97

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de diciembre de 2019.

Miranda CLAD N° 05103

Mercedes R. Palacios de Briceño

Dr.: MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
DNI: 02845588
Teléfono: 968060960
E-mail: mechedeb@yahoo.es

“Gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de construcción del gobierno regional Piura 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
INDICADORES DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				97	
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				97	
Concisión	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				97	

Relevancia	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			97
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			97
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			97
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			97

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de diciembre de 2019. *Mercedes R. Palacios de Briceño*
 Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño
 Dra. en Ciencias Administrativas
 CIAD N° 05103
 Dr.: MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
 DNI: 02845588
 Teléfono: 968060260
 E-mail: mercedesr@yahoo.es