



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la
gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial
de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cortez Arambulo, Jackelin Fransesca (orcid.org/0000-0003-3210-179)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (orcid.org/0000-0002-7169-7680)

CO-ASESOR:

Dr. Oyola Cortez, Hugo Milton (orcid.org/0000-0002-1028-3150)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por acompañarme en este camino, a mi esposo e hijos que me han apoyado en este proceso, por la tolerancia, paciencia y comprensión. A mis padres por la responsabilidad y las ganas de superación que han inculcado en mí. Esto es por y para ustedes.

Agradecimiento

Quiero agradecer a todas las personas que participaron y apoyaron esta tesis ya sea de manera directa o indirecta, mostrando apoyo incondicional, experiencias y sus conocimientos. A la Universidad César Vallejo por la excelente calidad de docentes comprometidos con la enseñanza y por permitirme desarrollar profesionalmente. Un agradecimiento especial al asesor, Doctor Angel Johel Centurion Larrea, por su paciencia, guía y enseñanza. Esta investigación es el resultado de un trabajo en equipo y siempre estaré agradecida con todos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Situación actual del desempeño laboral	18
Tabla 2 Dimensión Desempeño de la tarea	19
Tabla 3 Dimensión Desempeño contextual.....	20
Tabla 4 Dimensión comportamientos contraproducentes	22

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de diseño descriptivo propositivo	14
Figura 2 Diagrama de propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral.....	32

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta de estrategias de gestión que fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. El enfoque fue de tipo cuantitativo, de tipo descriptivo propositivo. La muestra incluyó a 40 trabajadores. La encuesta fue utilizada como técnica y como instrumento, el cuestionario, validado por el juicio de 3 expertos, mismo que sirvió para el análisis del desempeño laboral; la confiabilidad se midió a través de una prueba piloto arrojando un valor de alfa de Cronbach 0.94. El instrumento reveló que el 0% de los trabajadores considera que el nivel de desempeño laboral es bajo, entre tanto el 62.5% lo considera como regular y un 37.5% lo califica como bueno, asimismo, se diseñó y validó la propuesta denominada “Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque”. Se concluye que la propuesta es considerada una herramienta clave para facilitar la gestión de la gerencia de infraestructura pública mejorando así su desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño, estrategias, gestión.

Abstract

The objective of this research was to design a proposal for management strategies that will strengthen job performance in the management of public infrastructure in a provincial municipality of Lambayeque. The approach was of a quantitative type, of a proactive descriptive type. The sample included 40 workers. The survey was used as a technique and as an instrument, the questionnaire, validated by the judgment of 3 experts, which served for the analysis of job performance; reliability was measured through a pilot test, yielding a Cronbach's alpha value of 0.94. The instrument revealed that 0% of the workers consider that the level of job performance is low, while 62.5% consider it regular and 37.5% rate it as good, likewise, the proposal called "Engagement Strategies" was designed and validated. management to strengthen labor performance in the management of public infrastructure of a provincial municipality of Lambayeque". It is concluded that the proposal is considered a key tool to facilitate the management of public infrastructure management, thus improving their work performance.

Keywords: Performance, strategies, management.

I. INTRODUCCIÓN

El empeño por modernizar, innovar y mejorar las entidades del Estado, han sido temas o debates políticos presentes, donde orientan sus propuestas a realizar cambios que logren mejorar la respuesta a las exigencias de la población. Además dado el mundo cambiante y la necesidad constante de adaptación de las empresas o entidades, es necesario comprender las exigencias y el desempeño de los trabajadores (Ruiz, 2021). Lo descrito va de la mano con la parte humana, ya que pueden existir muchas leyes, nuevas propuestas, etc.; pero si el desempeño laboral es bajo, dará resultados ineficientes. En este sentido, esta investigación se relaciona con el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) n°8, el cual pretende combatir la corrupción mediante la creación de instituciones eficientes y sólidas que puedan brindar servicios de calidad, como seguridad pública, educación y salud. Por ello, para ahondar en este tema, es necesario analizar a realidad problemática a nivel internacional, nacional y local, ya que esta situación está presente en cualquier entidad ya sea privada o del Estado, donde los trabajadores por diferentes circunstancias no desempeñan de manera positiva su labor.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), existen claras preocupaciones en América Latina para 2022, ya que las pérdidas de ingresos reales debido a la alta inflación pueden aumentar la pobreza laboral. Así mismo, el debilitamiento del poder adquisitivo de los ingresos del trabajo crea el fenómeno de los llamados trabajadores pobres, es decir, las personas pueden vivir en la pobreza aunque tengan un trabajo, incluso un empleo formal. Por consiguiente en este escenario de crisis, se hace necesario el diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores, que permitirá la adopción y aplicación de políticas que aborden los problemas económicos reales y con mayores posibilidades de éxito. Estos temas son de suma importancia, ya que afectan a los trabajadores, y por ende a su rendimiento en el trabajo, por lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona unos temas que son necesarios abordar para lograr un buen desempeño laboral, las cuales deben ser analizadas durante la autoevaluación de cualquier entidad, entre ellas

tenemos el trabajo forzoso, condiciones de trabajo, discriminación, libertad de asociación, sistema de gestión de salud, seguridad y jornada laboral ordinaria, seguridad social, seguridad y proveedores, medio ambiente y salario mínimo.

En Perú, según el Reporte Desempeño del Mercado Laboral Peruano (2022), las diferencias en la productividad laboral entre los sectores formal e informal conducen a diferencias significativas en los salarios promedio de cada sector. El salario mensual promedio en el sector formal es de S/ 2459 (4% respecto al promedio de 2020), mientras que en el sector informal es de S/924.00 (+3.8%). Lo que corresponde a una brecha salarial del 62,3%. A nivel departamental también se evidencian estas brechas. La mayor se observa en Cajamarca, donde los trabajadores informales recibieron un promedio de S/ 691, un 79.3% menos que los salarios formales. Le siguen Ayacucho, con un salario promedio informal de S/ 826 (-73.6% respecto de los formales); Huancavelica, con S/664.00 (-70.3%); Loreto, con S/850.00 (-70.3%) y Huánuco, con S/720.00 (-73.1%); y Así, los grupos de menores ingresos económicos son los que se han visto más afectados.

Más preocupante que lo anterior es la disparidad en los niveles de ingresos, con la mayoría de los peruanos ganando mucho menos, incluso por debajo del salario mínimo. Esto se debe a la gran presencia del sector informal, donde no existe regulación ni supervisión, y diferencias significativas en la productividad laboral en comparación con el sector formal.

A nivel local, en una municipalidad provincial de Lambayeque, los colaboradores trabajan en condición de contratados, nombrados y locadores, estos últimos al no recibir los bonos legales, no tienen estabilidad laboral, ya que no cuentan con un régimen legal. Las autoridades deben definir estrategias para que el servidor público atienda de la mejor manera al usuario y mejore la comunicación personal dentro de la unidad para que los empleados reflejen satisfacción, solidaridad, empatía, motivación y compromiso con el municipio, obteniendo un adecuado ambiente laboral donde se desenvuelven.

Con respecto a lo descrito con anterioridad, se propone la siguiente interrogante ¿De qué manera las estrategias de gestión fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque?, justificada de manera científica, social y práctica. La justificación científica, es fundamentada ya que busca

proponer estrategias con el fin de mejorar la gestión y así contribuir con la eficiencia de los trabajadores en cuanto a su desempeño. Socialmente se justifica dado que este problema al existir de manera diaria en distintas entidades ya sean privadas o del Estado, se podrá diagnosticar el rendimiento del personal seleccionado, por lo que esta investigación será de gran aporte a la sociedad dado que se tomará como punto de inicio para futuros estudios, donde se puede tener una población con las características similares. Por otro lado, se justifica de manera práctica, porque enfatiza la importancia del trabajo de investigación para los municipios, de modo que se publiquen, los cuales se podrá mejorar la información, lo que beneficiará a la muestra y a los pobladores en general.

La presente tesis, pretende solucionar la problemática planteada, cuyo objetivo general es: Diseñar una propuesta de estrategias de gestión que fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, 2022.

Así mismo, se plantearon los objetivos específicos siguientes: a) Diagnosticar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. b) Determinar las características de la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. c) Validar la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.

Se planteó como hipótesis alternativa: La propuesta de estrategias de gestión sí fortalecerá el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque.; y como hipótesis nula: La propuesta de estrategias de gestión no fortalecerá el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo explica los antecedentes y también bases teóricas utilizadas en la investigación, considerando las variables de estudio tales como, estrategias de gestión y desempeño laboral.

Como antecedente internacional, en Ecuador, Castro et al. (2020), propusieron como objetivo diseñar un modelo de gestión de talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Solidario, la metodología fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. Así mismo, trabajaron con una muestra de 25 funcionarios, mostrando como resultado que existen jornadas laborales excesivas y salarios bajos, así como una rotación excesiva de personal, lo que no permite que los empleados del Banco Solidario se comprometan con el trabajo. Por lo tanto llegaron a la conclusión que el modelo de gestión del talento humano propuesto se enmarca en las exigencias institucionales a través de competencias que le permitan mejorar su recurso humano convirtiéndose en el capital de la organización, lo que le permite crear ventajas competitivas a través de las cuales se espera perfeccionar los recursos financieros y económicos para lograr el éxito de la empresa.

Como antecedente nacional, en Piura, Cornejo (2020), indicó que el objetivo fue la elaboración de un programa de capacitación orientado a fortalecer el rendimiento laboral en la empresa Cablemax Piura 2021, por otro lado, fue de tipo descriptiva, no experimental y transversal y propositiva. Como muestra, trabajó con 43 trabajadores, teniendo como resultado que el 37.99% afirman que no están de acuerdo y también están en total desacuerdo que exista un adecuado desempeño, es decir el nivel de rendimiento en la empresa Cablemax Piura 2021 es regular. Por lo tanto, el autor planteó una propuesta donde se evaluaron las necesidades, implementación, evaluación del programa y diseño de capacitaciones. Finalmente concluyó que implementar esta propuesta de capacitación de la empresa es necesaria e indispensable para compensar algunas de las debilidades, amenazas y falencias identificadas en este estudio, ya que están diseñadas para mejorar el desempeño de los socios, por lo que su implementación es fundamental

En Tarapoto, Bautista (2021), mencionó que tuvo como objetivo plantear una propuesta de gestión administrativa para la mejora del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020. Fue de tipo aplicada con

diseño no experimental, descriptivo propositivo. Seguidamente, 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, conformaron la muestra, aplicándoles un cuestionario, del cual se obtuvo como resultado: el 9% de los trabajadores administrativos reportaron que la gestión administrativa está posicionada en el nivel alto, el 38% en el nivel medio y el 54% indican que la gestión administrativa es ejercido en un nivel bajo de rendimiento, concluyendo que la propuesta de estrategias de gestión administrativa para fortalecer el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín resultará de manera positiva, dado que podrá contribuir a la mejora en términos de identidad de los empleados y de la entidad, el conocimiento de los aspectos importantes, promover la cooperación, alentar a los empleados a conocer sus resultados y mejorar las condiciones de trabajo, así como también proporcionar los recursos necesarios para sumar su desarrollo de servicios.

En Lima, Vizcarra (2018), indicó que el objetivo es determinar el modelo de gestión por competencias para fortalecer el rendimiento laboral del área comercial del Grupo Norte S.A.C. La metodología aplicada fue cuantitativa, de tipo aplicada, diseño de investigación pre experimental. La muestra fue de 25 colaboradores, obteniendo como resultado un 72% está totalmente de acuerdo con la aplicación de este modelo de gestión por competencias, mientras que el 8% solo está de acuerdo. El autor concluyó que el modelo de competencias, visible en la entidad, demostró ser una herramienta valiosa para facilitar la gestión del talento humano y fortalecer el desempeño en el área de negocios de Grupo Norte SAC.

Como antecedente local, en Lambayeque, Saavedra (2019), explicó que el objetivo fue proponer un Plan de Gestión del Talento Humano para fortalecer el rendimiento Laboral en la Estación Experimental Agrarias Vista Florida Lambayeque, 2019. Aplicó un tipo de investigación no experimental, la muestra fue de 83 trabajadores públicos. Lo resultados fueron que el 73.5% de los trabajadores califican a la Gestión de talento humano como regular, y por otro lado el restante dice que el rendimiento laboral es bueno, concluyendo en que ambas partes están fallando según la opinión de los encuestados, por un lado la entidad al tener un bajo grado de compromiso con sus trabajadores y por otro

lado los trabajadores que consideran cometen errores en el trabajo, teniendo un bajo desempeño laboral.

En Chiclayo, Lluncor (2020), indicó que el propósito de este estudio fue implementar un programa de capacitación empresarial que incrementará la capacidad de los participantes en este programa. La metodología fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, considerando un diseño no experimental predictivo. La muestra fue de 50 colaboradores de Mibanco agencia Motupe, donde obtuvo como resultados que todas las dimensiones establecidas son influyentes, destacando el enfoque de solución ($B= 0.711$) y establecimiento de metas ($B=0.638$). Por lo tanto concluyó que la implementación de la propuesta de coaching empresarial fortalece el funcionamiento de los procesos de gestión, la alianza en el trabajo, procurando fortalecer las estrategias de aprendizaje y expresión oral para fortalecer el trabajo en conjunto. Con base en lo anterior, el autor recomendó que aquellas personas que dieron niveles más bajos para mejorar su desempeño, sigan la propuesta, recomendando fortalecer el trabajo del proyecto y tratar de guiar al empleado para alentar sus esfuerzos.

Finalmente, Mego (2018), tuvo como objetivo plantear una propuesta de liderazgo transformacional para enriquecer el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Jaén. Aplicó un tipo de investigación descriptivo propositivo y diseño no experimental, donde tuvo una muestra de 79 trabajadores, a los cuales se les realizó una encuesta, obteniendo como resultados que un 75.9% califica el desempeño laboral como regular, el 1.3% lo califica como malo y el 22.8% como bueno. De acuerdo con lo anterior, el autor plantea una propuesta de liderazgo transformacional para fortalecer el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Jaén.

Como siguiente punto, se revisaron las siguientes teorías para analizar las variables, estrategias de gestión y desempeño laboral. Con relación a la primera variable, se analizó la Teoría basada en los capacidades y recursos de la empresa, la cual inicia con el reconocimiento de que los recursos y las capacidades internas de la empresa son fundamentalmente heterogéneos, lo cual ha sido durante mucho tiempo la base de la estrategia comercial y el enfoque clásico para el desarrollo de la estrategia comienza con una evaluación de los recursos y capacidades de la organización (Suárez e Ibarra, 2002).

Por otro lado Selznick (2011) indicó que la teoría es única o superior a otras teorías que, si se aplica correctamente a las oportunidades del entorno, puede beneficiar la base de la ventaja competitiva de la institución. Sin embargo, expertos en el estudio de la estrategia consideran que el trabajo de Penrose (1959) es el más importante con su Teoría del Crecimiento de la Firma, donde consideró que el núcleo reside implícitamente en la función comercial de organizar al personal y encontrar diferentes recursos para entregar servicios y bienes a un mercado específico, y de esta tarea deriva la definición relevante de negocio, que lo define como un conjunto de recursos organizados juntos dentro de un marco administrativo y define sus límites mediante coordinación administrativa y comunicación autorizada.

Con el propósito de definir la variable estrategias de gestión, Islam et al. (2020) indicaron que las estrategias de gestión posibilitan a los gestores del Estado y funcionarios, encontrar la dirección en la que se deben dirigir las acciones y otras medidas tomadas por las entidades públicas. Las estrategias de gestión exigen la aceptación de los recursos y una importante retribución a medio y largo plazo, porque las acciones estratégicas se basan en la introducción, adquisición y creación de nuevos recursos.

Por consiguiente, se optó por aplicar la teoría de competitividad de Porter (1990) la cual crece fundamentalmente a través del valor que una empresa puede crear. Por su parte Daft (2011) demostró que este es un ejemplo efectivo de creación de una estrategia y le permite ver el Estado de la empresa en relación a sus competidor, menciona también que Porter sugiere que al estudiar varias organizaciones comerciales y comprender el modelo teórico, los gerentes pueden desarrollar estrategias que aumenten la rentabilidad organizacional, reduciendo así la vulnerabilidad.

De la Cruz (2017), definió el concepto y tipo de estrategia como todas las medidas defensivas y ofensivas tomadas por una empresa con el objetivo de lograr una posición defendible en una industria en particular. Esta variable se compone en cuatro dimensiones, las fuerzas competitivas de la industria, cadena de valor, estrategias genéricas y diamante de la competitividad.

Dimensión fuerzas competitivas de la industria: son aquellas que permiten a la dirección de la empresa diseñar estrategias contra factores externos que afectarían su posición exitosa a largo plazo dentro de su industria y superar a sus competidores (Donawa y Morales, 2018). Así mismo, Buitrago (2009) menciona que tiene un impacto en la estrategia competitiva de la empresa, que determina la rentabilidad a largo plazo del mercado o de su segmento, estas competencias son: el poder de negociación de los clientes, la amenaza de nuevos entrantes, el poder de negociación de los proveedores, la amenaza de productos sustitutos y la fuerza de la competencia de los entrantes.

Dimensión cadena de valor: Donawa y Morales (2018) indicaron que es una herramienta de análisis de negocios que descompone la empresa para identificar fuentes de ventaja competitiva en actividades de valor agregado. La definición de cadena de valor se puede utilizar para identificar formas de crear valor agregado para los consumidores y así conseguir una ventaja competitiva. Por otro lado la idea es hacer todo lo posible para dominar la fluidez en los procesos centrales de la empresa, lo que significa una relación de trabajo fundamentada en la colaboración.

Dimensión estrategias genéricas: buscan lograr una ventaja competitiva para la entidad mediante la gestión de costos, la diferenciación y el enfoque. Estas estrategias incluyen diversas normas organizativas, procedimientos administrativos y sistemas de incentivos (Buitrago, 2009).

Dimensión diamante de la competitividad: utilizada para analizar el panorama competitivo externo de una empresa a través de rivales, innovaciones y proveedores, permitiendo a las organizaciones determinar sus fortalezas relativas mediante el análisis de lo que hace que ciertas industrias en su entorno sean tan competitivas y ventajosas sobre sus pared (Cedeño y Benavides, 2019). Destaca cuatro aspectos fundamentales del entorno empresarial que determinan la ventaja competitiva de una empresa. Actúan simultáneamente en el espacio y tiempo, creando condiciones para el desarrollo y formación de grupos en determinados lugares (Buitrago, 2009).

En cuanto a la segunda variable, desempeño laboral, se analizó la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL), teóricamente, las distintas

características y ambientes de trabajo se dividen en dos categorías, las cuales son: recursos laborales y demandas. Por ello, esta teoría es aplicable a todos los entornos laborales y ocupaciones. Dicho esto, se refieren al aspecto físico, organizacional, social o psicológico que requieren esfuerzo continuo y está asociado con costos mentales y físicos. (Demerouti, et al., 2001).

Así mismo, los recursos laborales son aquellos que reducen las demandas del trabajo y los costos fisiológicos y psicológicos asociados, ayudan a alcanzar las metas laborales y también permiten el crecimiento y aprendizaje personas; es decir, se refiere a los aspectos sociales, organizacionales, físicos y psicológicos del trabajo que pueden ser estimulados y desarrollados (Bakker, 2011).

Con la finalidad de definir el desempeño laboral, se establece que la base del desempeño laboral es la valoración del personal con base en las habilidades que muestran en el puesto de trabajo, por lo que es una evaluación sistemática del desarrollo del empleado en un área determinada y sus oportunidades de desarrollo en esta área sobre la institución.

Por otro lado, Robbins y Judge (2014), argumentaron que es un desempeño o comportamiento observable en los empleados el cual es importante para la organización, y a su vez, puede medirse por la capacidad o el nivel de habilidad de cada empleado y su contribución a la empresa.

En la presente investigación, se optó por aplicar la Teoría del desempeño laboral Campbell (1999) el cual surge de la necesidad de medir el rendimiento laboral de manera holística, considerándolo uno de los fundamentos teóricos de la evaluación del desempeño laboral, ya que es un constructo multidimensional diseñado para incluir componentes claves para medir los resultados del trabajo y formular estrategias específicas. Estos factores representan la estructura latente del desempeño en todas las ocupaciones cuando se trata de lograr objetivos.

Así mismo, Borman y Motowildo (1993) mencionan que al ser una estructura multidimensional que pretende tener los elementos clave para determinar el desempeño y ayudar a desarrollar estrategias encaminadas a

mejorar lo establecido por la organización, es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral.

Cabe mencionar también que para Aguinis y Edwards (2014) es un modelo integrado que produce beneficios prácticos para evaluar adecuadamente el desempeño laboral. Bautista et al. (2020) menciona que el desempeño laboral es visto como un sistema integrado que tiene como objetivo desarrollar la eficiencia y el éxito organizacional, que son actividades que crean valor para la empresa en todas sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes.

Dimensión desempeño de la tarea: es la frecuencia y calidad con la que los trabajadores realizan las funciones previamente asignadas a sus puestos de trabajo. Así mismo, Schmidt y Hunter (1998) mencionan que es un concepto de implementación clásico, la que se refiere al comportamiento que produce un producto o servicio que cumple con los compromisos asumidos por la organización, por lo que el predictor más importante del desempeño de la tarea es la capacidad cognitiva.

Rotundo y Sackett (2002) indicaron que se encuentra relacionado de manera directa con el núcleo técnico, estas funciones dependen de los conocimientos, habilidades y capacidades de la persona y también se incluyen en las descripciones de cada tarea. De hecho, implica un comportamiento dirigido a la producción de servicios o bienes. Conceptualmente, el rendimiento en la tarea significa lograr las tareas específicas del puesto y la descripción del mismo (Murphy, 1990). Por lo tanto, el rendimiento de la tarea es el grado en que los empleados demuestran competencias en actividades formalmente reconocidas que directa o indirectamente contribuyen al núcleo técnico de la empresa. (Koopmans et al., 2011).

Dimensión desempeño contextual: la cual para Díaz et al. (2014) incluye actividades que no son parte de un rol formal, pero que contribuyen a la efectividad organizacional y ayudan a mantener y crear un ambiente de trabajo apropiado a nivel psicológico y formal. Gorriti (2007) aborda las variables moderadoras que se relacionan con los contextos organizacionales, sociales y

psicológicos de la implementación que actúan como catalizadores que dificultan, facilitan o incluso impiden la implementación.

Bautista et al. (2020) mencionan que estos son comportamientos individuales y espontáneos que superan las expectativas establecidas para su puesto, son fundamentales para lograr los resultados deseados en las organizaciones. Para Beverly et al. (2012) el desempeño contextual, como el comportamiento espontáneo y personal de los empleados, supera las expectativas de su lugar de trabajo, por lo que estos comportamientos contribuyen a un mejor movimiento de la unidad.

Dimensión comportamientos contraproducentes: Robinson y Bennett (1995), afirman que son aquellos comportamientos antisociales que exhiben los empleados en el trabajo que es beneficioso para el empleado pero dañino para la organización. Así mismo, Mudd et al. (2012), indican que son comportamientos desviados, es decir, un comportamiento intencional por parte de un miembro de la organización, la cual considera contrario a sus legítimos intereses.

Sackett (2002) precisa que significan cualquier comportamiento voluntario que viole normas importantes de la organización y amenace el bienestar de la organización o de sus miembros. Según Buitrón & Navarrete (2008) es la capacidad de percibir, reconocer, evaluar emociones, y de expresar y regular el punto de vista de cada persona.

Además, se confirma que son capaces de identificar no solo sus propios sentimientos, sino también los de los demás, para poder motivarse a sí mismos y a los demás, para mejorar activamente sus sentimientos internos y las relaciones con el entorno laboral, para mostrar intereses e inquietudes. Por otro lado, son las acciones voluntarias de los miembros de la organización, que a su vez se observan en conflicto con sus legítimas aspiraciones (Clegg & Cooper, 2009).

Como último punto, se definirán algunos términos básicos, estrategias de gestión, para Park et al. (2018) representan un conjunto de programas o actividades que se implementan para que una empresa pueda desarrollar las tareas necesarias que la ayudarán a lograr sus objetivos.

Desempeño laboral, está determinado por los comportamientos y acciones de los colaboradores que se relacionan con las metas de la organización y según ello pueden evaluarse y medirse de acuerdo a su contribución al logro de esas metas (Campbell, 2019).

Liderazgo en costos, esta es la estrategia con mayor intuición y una oportunidad cuando una organización ofrezca un producto a un precio más bajo que otros en el mercado. Este tipo de estrategia debe centrar principalmente en reducir los costos de producción, lo que se puede lograr de varias maneras (Porter, 1985).

Diferenciación, es una oportunidad atractiva para empresas que quieran crear su nicho de mercado y que no necesariamente apuesten por un gran consenso en general, sino para compradores que busquen cualidades diferentes en un producto de empresas competidores (Porter, 1985).

Enfoque, que consiste en especializarse en un segmento de mercado específico y ofrecer el mejor producto especialmente diseñado para las demandas reales de nuestro segmento (Porter, 1985).

Recursos laborales, se refieren a un aspecto físico, psicológico, organizacional o social del trabajo que (a) reduce demandas laborales y costos físicos y psicológicos asociados, (b) promueve el logro de las metas laborales, o (c) estimula el aprendizaje, desarrollo personal y crecimiento (Bakker, 2011).

Competitividad, para Koontz y O'Donnel (2013), es la capacidad de una organización para conseguir beneficios en el mercado por delante de sus competidores. Esta competitividad depende del valor y cantidad del producto ofrecido y de la relación entre el insumo requerido para alcanzarlo y la productividad de otros proveedores en el mercado.

Motivación, es el interés de una en una meta lo que conduce a la realización del trabajo, aceptando el esfuerzo necesario para lograr esa meta; la motivación consta de varios factores como necesidades, tensiones y deseos, que forman el paso hacia el aprendizaje y la razón para ello.

Desarrollo de potencial humano, es una oportunidad de crecimiento personal y profesional, que favorece el desarrollo de sus capacidades naturales,

mejora la comunicación interpersonal y asegura un buen clima laboral (Peralta, 2015).

Ambiente organizacional, es el ambiente interno entre las personas lo que constituye la sociedad que acompaña el avance profesional. Las personas tienen diferentes deseos y estímulos dependiendo de su entorno de trabajo. Cuando los profesionales están motivados, crean un ambiente cómodo y fomentan relaciones cómodas de compromiso, atención, consistencia y confianza con colegas, supervisores y en general

Productividad, la característica humana es trabajar, y el factor humano relacionado con la productividad es un factor importante para lograr las metas corporativas, el desarrollo económico y la durabilidad, pero no siempre mejora la calidad de los recursos humanos., es por ello que siempre existe un desequilibrio y otra paradoja de la humanidad es el por qué hay demasiada indigencia en el mundo.

Trabajo en equipo, Stoner et al (2003) definen al trabajo en equipo como la aplicación integrada de características y conocimientos de las personas en el trabajo conjunto para lograr las metas organizacionales. Los autores también señalan que el trabajo en equipo tiene un impacto importante en la buena gestión y la satisfacción del cliente.

Compromiso institucional, Stoner et al (2003) mencionaron que se refiere a las emociones que muestra un individuo en el trabajo disciplinado que refleja su identificación con las metas de la organización. Al mismo tiempo, también muestra la importancia de la comunicación del gerente.

III. METODOLOGÍA

La metodología es un conjunto de procedimientos diseñados para analizar y describir el contenido de un problema causado por problemas específicos, incluyendo técnicas de recolección de datos y observación, definiendo cómo se llevará a cabo el estudio.

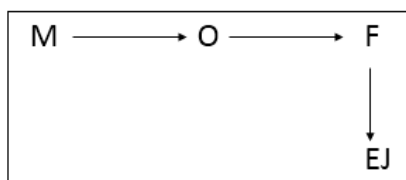
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El tipo de investigación utilizado fue básica, debido a que se basó en un enfoque teórico conceptual de las variables involucradas en este estudio, especificando que la teoría muchas veces se mantuvo hasta el final del estudio (Santisteban, 2022). Así mismo, se optó por el enfoque cuantitativo, dado que se trata de una investigación que muestra una valoración objetiva, porque su conocimiento se basa en la medición y control numérico de la realidad estudiada (Moisés et al., 2019).

3.1.2 Diseño de investigación: Fue de diseño no experimental – transversal, dado que tal diseño no permite manipular la variable, pero sí observarla en su ámbito natural, así mismo, los datos son recopilados durante un periodo fijo de tiempo. Asimismo, fue de tipo descriptiva – propositiva, ya que estudia las características, propiedades y forma de los objetos, individuos, procesos, grupos u otro problema que necesite ser analizado (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama de diseño descriptivo propositivo



Nota: M= muestra de estudio, O= Observación de la realidad, F= Propuesta de estrategias de gestión, Ej= Ejecución Presupuestal

3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización de variables fue determinada por el funcionamiento de las variables, cuyo paso metodológico divide las variables desde las más

generales hasta las más específicas. Además, la operacionalización se logra cuando las variables se dividen en dimensiones que se convierten en indicadores permitiendo la observación y medición directa (Espinoza, 2019).

Primera variable – Estrategias de gestión

- **Definición conceptual:** Según Betancourt (2007), la define como el arte de la prevención y el compromiso con el cambio, con el objetivo de crear constantemente estrategias que garanticen el futuro de la organización.
- **Definición operacional:** La variable independiente fue definida a través de sus dimensiones como; fuerzas competitivas de la industria, cadena de valor, estrategias genéricas y diamante de la competitividad.
- **Indicadores:** Negociación de los proveedores y clientes, amenazas de nuevos competidores, rivalidad entre empresas del mismo sector, actitudes primarias, actitudes de soporte, margen, liderazgo de costos, diferenciación, enfoque condiciones de la demanda, condiciones de los factores, sectores auxiliares y conexos.

Segunda variable – desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Según Bautista et al. (2020) mencionan que el desempeño laboral es el cumplimiento de las tareas asignadas que se adecuan a sus necesidades y a las de la organización de tal manera que ayude a cumplir con eficacia, eficiencia y eficacia las responsabilidades asignadas para alcanzar las metas establecidas de acuerdo al éxito de las empresas.
- **Definición operacional:** La variable de esta investigación fue definida a través de sus dimensiones como; desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes.
- **Indicadores:** Se midió mediante los siguientes indicadores: compromiso organizacional, motivación y transparencia; capacitación, crecimiento profesional y esfuerzo; apoyo, socialización y liderazgo; productividad, calidad de trabajo y efectividad.
- **Escala de medición:** La escala de medida es de tipo Likert (casi siempre, siempre, a veces, casi nunca, nunca), aplicada a través de la técnica, encuesta, mediante el instrumento, cuestionario.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Según Ventura (2017), indica que la población es un grupo de elementos similares que se tuvieron en cuenta a la hora de controlar el objeto de investigación. Esta población englobó a 70 trabajadores de la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. Así mismo, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión a la muestra.

- **Criterio de inclusión:** La investigación incluyó 40 trabajadores, entre los 25 a 45 años, dado que, según estudios, la edad está relacionada con el rendimiento y la productividad laboral.
- **Criterio de exclusión:** Se excluyó a 30 trabajadores, debido a que este grupo estuvo conformado por personas de confianza y puestos gerenciales.

3.3.2. Muestra: Entendida como un subconjunto del universo del que se recolectará datos relevantes que deben representar a la población para poder generalizar los resultados (Hernández y Mendoza, 2018). Se consideraron 40 trabajadores como muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas conforman un grupo de instrumentos que esclarecen el camino a seguir en la investigación, por lo que la encuesta es considerada como una técnica de recopilación de datos para obtener información sobre el problema de investigación formado a través del uso de preguntas.

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Maldonado (2018) indica que es un documento en el que las preguntas están interrelacionadas y cuyo propósito es recopilar información sobre un tema de interés. La validez generalmente se trata del grado en el que el instrumento mide la variable que desea medir. La validez de los instrumentos fue evaluada por expertos que deciden si el cuestionario diseñado es adecuado o no. Por otro lado para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS v.22.0

3.5 Procedimientos

En cuanto a la recopilación de datos para esta tesis, se solicitó a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, donde se

requiere el permiso para desarrollar la investigación. Posteriormente, se envía una solicitud al gerente de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque para obtener su aprobación. Al obtener la aprobación respectiva, se procederá a la aplicación de los instrumentos a 40 trabajadores y según los datos recolectados, se plasmarán en el programa Microsoft Excel para luego ser procesado en el programa estadístico SPSS v.22.0, con la finalidad de argumentar la hipótesis planteada.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS v.22.0, a través del método descriptivo, donde se recopilarán los datos obtenidos a través de figuras y tablas para su respectiva interpretación. Por otro lado, para medir el instrumento se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, esta es una fórmula general para evaluar la confiabilidad de un instrumento cuando la respuesta a los ítems tiene más de dos valores (Rodríguez y Reguant, 2020), así como también indica que el coeficiente Alfa de Cronbach indica que la coherencia interna se basa en la covarianza entre los elementos de un cuestionario o prueba, por lo que cuanto mayor sea la covarianza, mayor será la puntuación alfa. Según Caycho (2017), indica se podrá llegar a la conclusión si es que las interrogantes expuestas en el cuestionario fueron sencillas y relacionados con el problema de la investigación de manera que el encuestado no tenga dificultad para responderlo.

3.7 Aspectos Éticos

La presente investigación cumplió con los criterios, aspectos éticos y requisitos definidos por la Universidad César Vallejo, según el Código Ética en Investigación – 2022, mediante Consejo Universitario RCU N° 0470-2022/UCV. En cuanto a los derechos de autor, estos se encuentran citados y detallados en las referencias bibliográfica, según lo establecido en las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

Este capítulo demostró los resultados obtenidos utilizando el instrumento de recolección de datos y describió los resultados de los análisis correspondientes que están relacionados directamente con los objetivos planteados del origen de la investigación. En cuanto al primer objetivo específico, que diagnosticó el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, 2022; se evaluó:

Tabla 1

Situación actual del desempeño laboral

Situación actual	Frecuencia	%
BAJO	0	0 %
REGULAR	25	62.5 %
BUENO	15	37.5 %
TOTAL	40	100 %

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

En la tabla 1, se muestra la percepción actual con respecto a las tres dimensiones, donde el 0% de los trabajadores mencionó que el desempeño laboral es bajo, mientras tanto el 62.5% lo consideró como regular y un 37.5% lo posiciona como bueno. De acuerdo con la tabla 1 el mayor porcentaje de encuestados consideró que el desempeño laboral es regular debido a diferentes factores como son, clima laboral, estrés, falta de capacitaciones, comportamiento antisociales, presión, etc., por lo que se deben plantear estrategias de gestión que ayudarán a tener un buen rendimiento en sus trabajadores.

Ahora que se conoce el nivel actual de la variable de investigación, es necesario analizar a nivel de sus dimensiones para examinar su impacto que tiene en el desempeño laboral. De acuerdo a la Teoría del desempeño laboral

Campbell (1999), el desempeño laboral está conformada por tres dimensiones, entre las cuales menciona: dimensión desempeño de la tarea, dimensión desempeño contextual y dimensión comportamientos contraproducentes.

Se desarrollaron ocho preguntas que abarcaron la primera dimensión, las cuales fueron: ¿Termino mi trabajo oportunamente? ¿Me preocupo por alcanzar las metas? ¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos? ¿Mi comportamiento es muy profesional? ¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades? ¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas? ¿Se concentra al realizar sus actividades encomendadas por la institución? y ¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución? Por lo tanto, en relación con la primera dimensión, desempeño de la tarea, se evidenciaron los siguientes resultados.

Tabla 2

Dimensión Desempeño de la tarea

Dimensión 1	Frecuencia	%
BAJO	0	0 %
REGULAR	28	70 %
BUENO	12	30 %
TOTAL	40	100 %

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario dimensión desempeño de la tarea.

Interpretación: En la tabla 2 denominada dimensión desempeño de la tarea, se apreció que un considerable porcentaje del 70% de los 40 trabajadores, manifestaron que la situación actual con referencia a: productividad, calidad de trabajo y efectividad es regular, mientras que el otro 30% lo considera bueno y un 0% lo calificaron de bajo.

Este análisis mostró que el 70% de los encuestados, manifestaron que se preocupan en un nivel medio por su trabajo, dado que no existen motivaciones

para ellos, y según lo que indicaron solo cumplen con el trabajo encomendado, según lo descrito en sus términos de referencias. Por otro lado, indicaron que algunas veces pueden concentrarse, mientras que en otras oportunidades no, todo depende del clima laboral y la presión que sienten en el momento.

En conclusión, al momento de plantear la propuesta se enfatizó en los problemas para aportar ideas innovadoras para solucionar conflictos, cumplimiento de plazos de ejecución de actividades y la concentración para realizar las actividades encomendadas por la entidad.

Se desarrollaron siete preguntas que abarcan la segunda dimensión, las cuales son: ¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?, ¿Evito conflictos dentro del equipo?, ¿Los resultados que obtengo durante la jornada laboral son de mi agrado?, ¿Se encuentra conforme con las condiciones de trabajo?, ¿Recibes capacitación permanente para el desarrollo de las actividades laborales?, ¿La institución propicia la creatividad y reflexión en la realización de sus funciones? Y ¿Me preocupo por seguir estudiando y continuar obteniendo más conocimientos? Por otro lado, en relación con la segunda dimensión desempeño contextual, se evidenciaron los siguientes resultados:

Tabla 3

Dimensión Desempeño contextual

Dimensión 2	Frecuencia	%
BAJO	1	2.5%
REGULAR	25	62.5 %
BUENO	14	35 %
TOTAL	40	100 %

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario dimensión desempeño contextual

Interpretación: la tabla 3, correspondiente a la dimensión desempeño contextual, donde el 62.5% afirmaron que la situación actual con respecto a: apoyo a los compañeros, logro de resultados y crecimiento personal es regular, mientras que el 35% manifestaron que es bueno y un 2.5% indica que es bajo. Este análisis mostró que la gran parte de los encuestados afirman que a veces los resultados obtenidos durante su jornada laboral no son como ellos quisieran, debido a que no se sienten cómodos en su centro de trabajos, o tienen muchas distracciones.

Así mismo, mencionaron que las capacitaciones son de suma importancia para incrementar sus conocimientos y así poder aportar mejores ideas y soluciones en su trabajo. En conclusión, al momento de plantear la propuesta se enfatizó en los problemas con respecto a las condiciones de trabajo, falta de capacitación para el desarrollo de las actividades laborales y por parte de la entidad, propiciar la creatividad y reflexión en la realización de sus funciones.

Se desarrollaron siete preguntas que abarcan la tercera dimensión, las cuales son: ¿En su ámbito laboral fluye el respeto entre compañeros?, ¿Es fluida la comunicación entre trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos?, ¿Participo en la toma de decisiones?, ¿Llego a tiempo a mi jornada laboral?, ¿Cumpló con las normas de la institución?, ¿Cuándo no estoy de acuerdo con ideas referentes a la organización, actúo negativamente? Y ¿Divulgo información confidencial de la institución? Finalmente, se observó la dimensión 3 Comportamientos contraproducentes, donde los resultados se ven reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 4*Dimensión comportamientos contraproducentes*

Dimensión 3	Frecuencia	%
BAJO	0	0%
REGULAR	37	92.5%
BUENO	3	7.5 %
TOTAL	40	100 %

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario comportamientos contraproducentes

Interpretación: a tabla 3 correspondiente a la dimensión comportamientos contraproducentes, donde el 92.5% consideró que la situación actual con respecto a: comportamiento antisocial, comportamiento intencional y falta de respeto a la organización es regular, el 7.5% es bueno, mientras que el 0% es bajo. El análisis realizado, resaltó que esta es la dimensión con la mayor valoración regular, dado que los trabajadores manifestaron que les hace falta el sentido de pertenencia a la entidad, sumándole a ello, expresaron que el estrés es un factor presente en su jornada laboral, lo cual hace que no exista un clima laboral favorable, por lo tanto es necesario definir estrategias y aplicarlas, ya que al tener trabajadores concentrados y con un mejor ambiente laboral, se lograrán mejores resultados para la entidad y por ende al lugar al que pertenece.

En conclusión, al momento de plantear la propuesta se debe enfatizar en los problemas de puntualidad, comportamientos negativos y la divulgación de información confidencial de la entidad.

V. DISCUSIÓN

Este capítulo brindó una revisión crítica y autocrítica de la investigación, el mismo que buscó identificar el diagnóstico de los principales problemas que se presentan en el desempeño laboral de los trabajadores, partiendo del objetivo general, el cual fue diseñar una propuesta de estrategias de gestión que fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, 2022. Así mismo se analizó el segundo objetivo específico que fue determinar las características de una propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, y finalmente se analizó el tercer objetivo específico que fue validar la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque. Cabe señalar que también se desarrolló un contraste con las teorías y antecedentes que sustentan esta investigación y se evalúa la importancia de estas conexiones para la ciencia.

Respecto al primer objetivo específico diagnosticar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, se evidenció que los trabajadores valoran su desempeño en un nivel regular con un 63.75%, esto debido a la falta de capacitaciones, tienen un clima laboral regular en el cual tienen ciertas incomodidades que perjudican su trabajo, coincidiendo con lo evaluado por Vizcarra (2018), donde el 72% de los encuestados opinan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo es decir, se ubica en el nivel regular, esto debido a la carencia de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, Mego (2018) evidencia como resultados que un 75.9% de los encuestados valoran su desempeño como regular, lo cual es preocupante por lo que el autor recomienda la propuesta de liderazgo transformacional, que permite conseguir el logros de los objetivos de manera eficaz y eficiente. Ambos autores, plantean propuestas, las cuales son parte de las estrategias para lograr un mismo objetivo, por lo que coinciden según sus resultados con los obtenidos con la presente investigación. En esta misma perspectiva, es importante utilizar estrategias de gestión en concordancia con lo expuesto por Islam et al. (2020) donde afirma que las estrategias de gestión brindan a los gerentes, es decir a

las funcionarios públicos la oportunidad de encontrar una dirección en la que dirigir las actividades de las entidades públicas, en conclusión una guía para lograr mejores resultados, dado que los trabajadores se sentirán más comprometidos con sus funciones mejorando el desempeño laboral en la entidad.

En cuanto a la evaluación de la situación actual combinada con el primer objetivo, de acuerdo a los resultados obtenidos, se halló en la dimensión desempeño de la tarea que existe un nivel regular con un 70%, reflejando de esta manera algunas deficiencias en su productividad, calidad de trabajo y efectividad, esto sucede porque se debería dar mayor importancia al sentir del trabajador, al clima laboral y sobretodo tener mayor conciencia en las metas y tareas designadas al trabajador, las cuales deben ser reales y acorde a la situación en la que se lleva a cabo, estos factores influyen en el rendimiento del trabajador, según lo analizado, coincide con lo hallado por Lluncor (2020), donde obtiene un resultado bajo, lo cual se refiere a la falta de planificación de las propias tareas y al hecho de que la planificación del tiempo y la eficiencia prevista resultando no se logran de manera consistente.

Con respecto a la dimensión desempeño contextual, según los resultados expuestos, se obtiene un 62.5% regular, esto es debido a que son actividades que no se encuentran dentro de las que fueron estipuladas al momento del contrato o TDR, los trabajadores no toman importancia en realizarlas, así como también presentan deficiencias en factores como apoyo a los compañeros, compartiendo conocimientos lo que será de gran aporte para la organización, teniendo trabajadores óptimos.

Otro punto deficiente es el logro de los resultados, esto debido a que los trabajadores no se encuentran en un lugar cómodo por lo que no están conformes con sus resultados, al igual que la deficiencia en cuanto a su crecimiento profesional, donde hacen mayor hincapié es la necesidad de capacitaciones por parte de la entidad para que puedan adquirir nuevos conocimientos que serán un gran aporte para ellos y para la entidad, estos puntos coinciden con lo analizado por Lluncor (2020), donde se obtiene una baja calificación, ya que los trabajadores muestran una pobre iniciativa y actualización en conocimientos relacionados con su labor, y que no busca retarse en su puesto laboral. Así mismo según lo analizado de la Teoría del desempeño laboral de

Campbell, Díaz et al. (2014), explica que el desempeño contextual incluye actividades que no forman parte del contrato, pero que contribuyen a la entidad como también al trabajador manteniendo un buen clima y ambiente laboral.

Sin embargo, esta dimensión no coincide con la analizada por Saavedra (2019) dado que en sus resultados obtuvo un 66.3% de colaboradores que valoran al desempeño contextual como muy bueno, cabe señalar que en la institución donde trabajan estos empleados entrevistados, la mayoría son personas que, según su entendimiento, solo obedecen órdenes e instrucciones, por lo que es según el autor es necesario cambiar el entendimiento con la ayuda de profesionales, ya que hoy en día es importante dar mayor importancia y participación a todos los trabajadores cooperando juntos por un mismo objetivo

Según la dimensión comportamientos contraproducentes, el resultado arrojó que el 92.5% en su nivel regular, esta dimensión es la que mayores deficiencias presenta en cuanto a comportamientos antisociales comportamientos intencionales y la falta de respeto a la organización, esto debido a que existe una notable falta de comunicación entre los jefes y los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, por lo tanto esto trae consigo ausencia del respeto, falta de participación.

Así mismo estos comportamientos generan en el trabajador, estrés lo cual es una afección severa que compromete el desempeño del trabajador, al igual que la impuntualidad ya que según los trabajadores no muestran mucho interés ni respeto por la entidad, es decir ven la negatividad en cada actividad que realiza, estos resultados coinciden con la investigación de Lluncor (2020), donde se obtiene como resultados que tienen un alto valor lo que indica que el personal asume que en algunas situaciones ven más los aspectos negativos en su trabajo.

Como segundo objetivo específico corresponde determinar las características de la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, que se encuentra sustentada con la metodología ProMES de Prichthart (2000) y el modelo propuesto por la Universidad virtual de PEMEX (2012), quienes aplicaron las etapas, de las cuales para la presente propuesta se realizó una fusión de ambas metodologías.

La metodología ProMES, diseñada como un sistema desarrollado desde la dirección para aumentar la productividad de los empleados a través del trabajo

en equipo, comprometidos con la mejora del rendimiento aumentando su motivación. Esta metodología cuenta con las siguientes etapas: (1) la gerencia debe comprometerse y participar activamente en la definición del producto esperado del trabajo en equipo y no imponer metas, sino permitir que el equipo defina su propio producto (2) análisis de preparación, donde los miembros del equipo analizan regularmente el progreso del equipo deben recibir una formación adecuada a las actividades que realizan, (3) establece medidas para determinar que la gerencia debe apreciar cualquier desempeño del equipo y reforzarlo lo suficiente para mantener una buena motivación, (4) El trabajo del equipo en la definición del producto deseado debe involucrar activamente a la gerencia, quien no debe imponer metas, sino permitir que el equipo defina sus productos en relación con ciertas áreas estratégicas y roles definidos por la gerencia, ya que la competitividad de la empresa necesita ser transformada. Es el mejor indicador de impacto medible (meta) 5) Análisis de preparación donde los miembros del equipo analizan regularmente el progreso de las actividades realizadas y deben estar debidamente capacitados. Una contingencia es un gráfico que muestra la relación entre el nivel de un indicador de desempeño y la eficiencia lograda en ese nivel. (6) la gerencia evaluará el desempeño de cada equipo y lo reforzará lo suficiente para mantener una buena motivación, esta retroalimentación debe ser precisa. El tiempo entre el desempeño y la retroalimentación debe ser preferiblemente corto, para que este último pueda aumentar la poderosa herramienta de motivación. También es más fácil identificar causas o eventos aleatorios que producen resultados; finalmente, la retroalimentación debe ser neutral, basada en datos y la información subjetiva debe eliminarse; 7) Debe reconocerse el trabajo eficaz; si una organización quiere un sistema para medir y mejorar el desempeño, debe existir un sistema que lo premie, lo reconozca o lo agradezca, las organizaciones pueden motivar el comportamiento a través de recompensas internas y externas; 8) Productividad de las reuniones de trabajo; en cada sesión de trabajo se debe prestar especial atención a la obtención de resultados satisfactorios. Para asegurar la productividad de cada sesión, se recomienda organizar el equipo de tal manera que el facilitador dirija la reunión, mantenga la discusión enfocada en los objetivos específicos de la reunión, reúna diferentes puntos de vista y fomente el diálogo y la discusión.

Así mismo el modelo propuesto por la Universidad virtual de PEMEX (2012), introduce un modelo de efectividad de liderazgo y un proceso de gestión del desempeño que muestra situaciones que permiten a los líderes interactuar con sus equipos para lograr mejores resultados, este estudio aplicó las siguientes etapas (1) planeación, acordar metas y tareas alcanzables de acuerdo con la estrategia de la organización y el apoyo que la gerencia brindará a sus socios. Esta etapa se caracteriza por: Documentar el acuerdo sobre responsabilidades, metas, tareas y tareas realizables; permite monitorear el desempeño y proporciona una herramienta para enfocar el desarrollo individual. (2) Tutoría, esta es la etapa crítica de la efectividad del proceso porque permite monitorear el proceso de gestión para lograr las metas, incentiva a los asociados a tomar decisiones, facilita los medios para alcanzar las metas, fortalece la relación entre el superior y el asociado, y crea un proceso continuo, el proceso se desarrolla a través de reuniones formales e informales basadas en las situaciones en las que se encuentre. (3) Revisión, es un momento para la evaluación formal del logro de los objetivos acordados, así como para desarrollar la capacidad de los gestores y revisar con los socios en qué proyectos o actividades han sido efectivos o ineficaces. (4) Reconocimiento, en esta etapa surgen resultados sobresalientes que resaltan la actitud adecuada de los asociados y permiten a los asociados verificar que los resultados de su aporte a la organización son valorados; este reconocimiento debe tener en cuenta varias iniciativas que van más allá de la dimensión económica. Este proceso rige un elemento integral de las primeras cuatro etapas, llamado diálogo, donde un clima organizacional flexible y responsable permite el intercambio de nuevas ideas y empodera a los colaboradores para lograr resultados.

El tercer objetivo fue validar la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, la cual fue evaluada por (03) expertos en campo de gestión pública, que cumplen con las características presentadas para su aprobación considerándola viable para una futura aplicación, discrepando con el estudio realizado por Saavedra (2019), que siendo su investigación de tipo propositivo, no valida su propuesta con ningún experto, dándole poca importancia a la aprobación de dicha propuesta.

Ante los resultados alcanzados, se debe exponer y presentar la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, con la finalidad de garantizar la efectividad, eficacia y eficiencia de la mejora del desempeño laboral, reafirmado por lo publicado por Vizcarra (2018), quien menciona que a través de la gestión por competencias, se busca implementar un modelo que permita mejorar el desempeño laboral basado en las habilidades y destrezas del asesor comercial, para obtener mejores resultados a través de premios y recompensas para lograr una mejor rentabilidad empresarial y referencias de clientes por la atención, servicios y calidad brindada a las familias

Este enfoque genera compromiso y confianza para lograr resultados óptimos en un marco de tiempo determinado y se evalúa continuamente para buscar mejoras y desarrollo. El autor quiere mencionar que las organizaciones que tratan de evaluar a su personal identifican las necesidades de la empresa, porque toman en cuenta la capacidad de los socios cooperantes para afrontar los retos y metas que la organización debe alcanzar en relación a las metas estratégicas.

El modelo de desarrollo de competencias divide el capital humano en tres partes; la selección determinará qué empleados serán contratados en función de sus habilidades y desempeño, lo que permitirá a las empresas medir las habilidades, el compromiso y el desempeño; y comprender cómo lograr el desarrollo de objetivos fundamentales con una selección eficaz y un desempeño adecuado en la empresa.

La aplicación de esta propuesta en una municipalidad provincial de Lambayeque aún no ha sido implementada por lo que seguirá siendo una tarea abierta. Se espera que esta investigación sea utilizada para comprender el impacto de la aplicación, ya que dichos resultados se podrá utilizar en estudios futuros para mejorar el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El diagnóstico de la situación actual del desempeño laboral de la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, se determinó que el nivel es regular, siendo los componentes que influyen en esta evaluación, las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes, cuya certificación es consecuencia del valor obtenido de confiabilidad de 0.94 de alfa de Cronbach.
2. Las teorías del modelo propuesto por la Universidad virtual de PEMEX y metodología ProMES, implementan los procesos medulares de la propuesta utilizando las matrices de planificación, capacitación, fiscalización, evaluación y ajuste y reconocimiento contenidas en la misma y por lo tanto son consistentes con las metas y objetivos de la unidad.
3. Se ha validado el modelo de “Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque”, a través de la valoración y opinión de tres expertos conocedores del tema de gestión pública, lo que demuestra que tiene validez metodológica, precisión científica, es muy pertinente y eficaz, por lo que se debe considerar su implementación en otros municipios, que presenten una realidad problemática similar.
4. Se diseñó un modelo de “Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque”, cuyo propósito es mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, para ello se tuvo en cuenta los puntos con mayor problemática.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, implementar las estrategias de gestión las cuales deben ser estructuradas en base a los principios de la gestión pública que miden calidad y mejora de la situación actual del desempeño laboral, logrando pasar de un nivel regular a un nivel bueno.
2. Al gerente de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, dar a conocer e implementar el plan titulado “Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque” que tiene como objetivos diseñar el procedimiento y ejecución del plan de estrategias de gestión, así como también diseñar el proceso de evaluación de dicho plan.
3. Al gerente de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque y sub gerentes de las distintas áreas que conforman dicha gerencia., tomar el plan de estrategias de gestión, el cual está validado por tres expertos en Gestión Pública, como un medio para fortalecer y mejorar el desempeño laboral, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos planteados, ejecutando al 100% el presupuesto asignado.
4. A los empleados involucrados, que el diseño de esta propuesta servirá de modelo para proyectos futuros que tengan como objetivo solucionar diversos problemas que se presenten en la entidad.

VIII.PROPUESTA

El propósito de este capítulo es presentar la propuesta debido a que la entidad de estudio presenta un deficiente desempeño laboral, es por ello que se expone la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral, planteando actividades que permitan cumplir los logros u objetivos institucionales.

Justificación

La denominada “Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral”, es una alternativa de solución frente a la carencia de planificación para lograr sus metas institucionales, deficiente calidad de ambiente laboral y necesidad de capacitación al personal. La propuesta a presentar, se ha diseñado bajo la posición de proponer estrategias de gestión, contando con cinco etapas las cuales son el resultado de la combinación de la metodología Productivity measurement and enhancement system (ProMES) de Cadwell (2000) y el modelo propuesto por la Universidad virtual de PEMEX (2012). La implementación de esta propuesta permitirá a la entidad contar con lineamientos y estrategias definidas las cuales serán de guía para los trabajadores mejorar su desempeño, la misma que fue evaluada por juicio de tres expertos en la materia.

Objetivo general

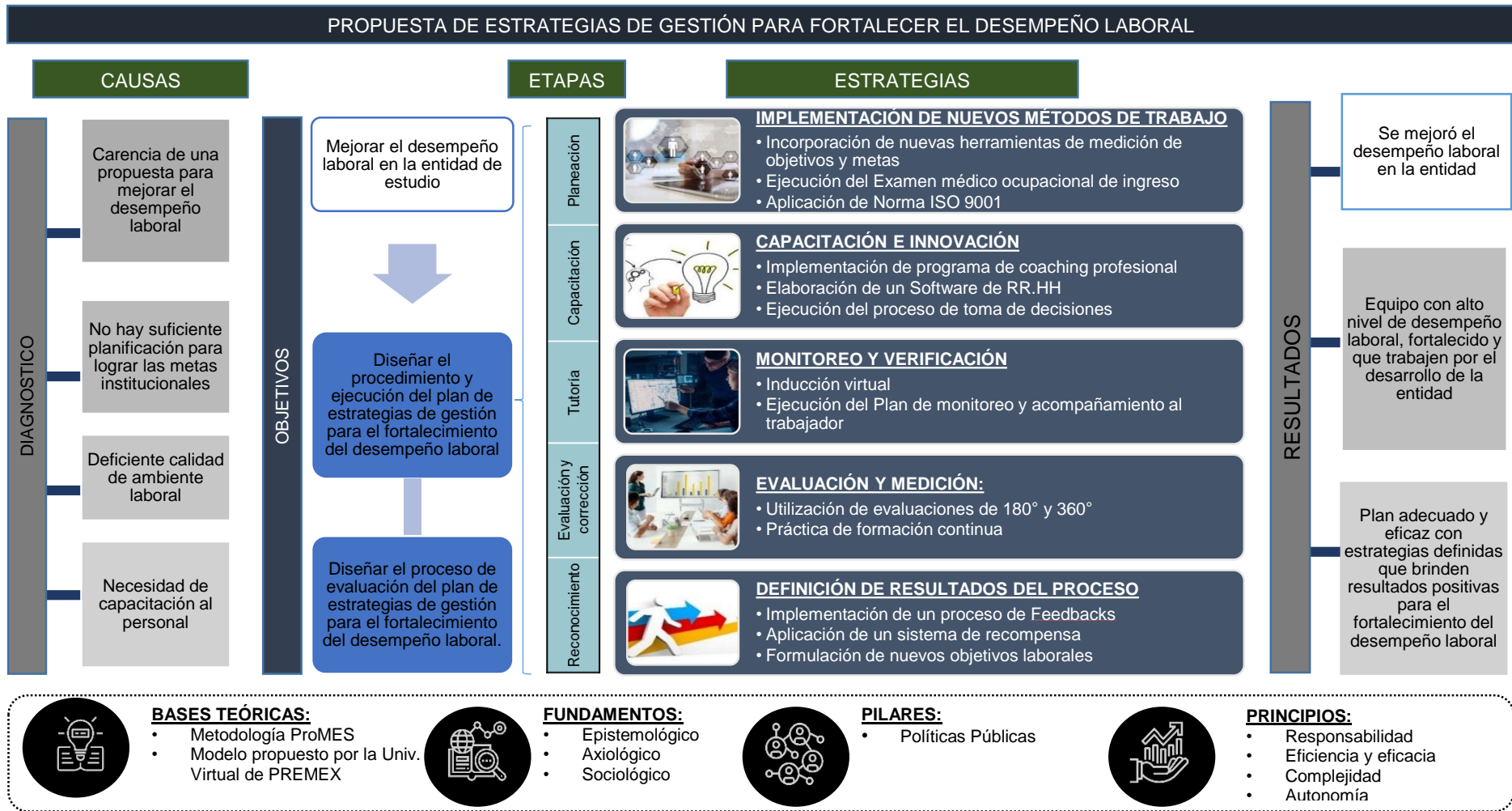
Mejorar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, 2022.

Objetivos específicos

- Diseñar el procedimiento y ejecución del plan de estrategias de gestión para el fortalecimiento del desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.
- Diseñar el proceso de evaluación del plan de estrategias de gestión para el fortalecimiento del desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.

Figura 2

Diagrama de propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral



Nota. Construida a partir de la revisión de la literatura

REFERENCIAS

- Aguinis, H., & Edwards, J. (2014). *Journal of Management Studies*. Methodological Wishes for the Next Decade and How to Make Wishes Come True: <https://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/aguinisedwards2014.pdf>
- Bakker, A. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. Current Directions in Psychological Science: <https://home.ubalt.edu/tmitch/641/bakker%20evidence%20based%20model%20engagement.pdf>
- Bautista, C., Cienfuegos, R., & Auilar, J. (2020). *Revista De Investigación Valor Agregado*. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bautista, J. (2021). *PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD*. Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56293/Bautista_FJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancourt, J. (2007). *GESTION ESTRATEGICA: NAVEGANDO HACIA EL CUARTO PARADIGMA*: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-03/Unidad1/Gesti%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica,%20Navegando%20Hacia%20el%20Cuarto%20Paradigma.pdf>
- Beverly, D., Williams, J. A., & Kitterlin, M. (2012). *Open Journal of Leadership*. Leaders Exhibiting High Emotional Intelligence Are More Dedicated to Their Job Performance: <https://doi.org/10.4236/ojl.2012.14006>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Personnel selection in organizations*. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance: <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210158>
- Buitrago, M. (2009). *Teoría de la estrategia y la competitividad: estado del arte desde la perspectiva de Michael E. Porter y su aplicación en Colombia*. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1993&context=administracion_de_empresas
- Buitrón, S., & Navarrete, P. (2008). *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. EL DOCENTE EN EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: REFLEXIONES Y ESTRATEGIAS: DOI: <https://doi.org/10.19083/ridu.4.8>
- Caldwell, E. (2000). *Revista Acta Académica, Universidad Autónoma de Centro América*. Metodología ProMES: una herramienta para incrementar el

- desempeño de los equipos de trabajo:
http://preval.org/files/METODOLOG_A_PROMES_UNA_HERR.pdf
- Campbell, J. (1999). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*:
urn:lcp:changingnatureof0000ilge:lcpdf:1f0e71ea-a45d-4120-935f-e053d5615db3
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. pp. 184-203. Redalyc:
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/html/>
- Caycho, T. (2017). *Intérvalos de Confianza para el coeficiente alfa de cronbach: aportes a la investigación pediátrica*. Redalyc:
<https://www.redalyc.org/journal/4236/423659205011/>
- Cedeño, J., & Benavides, A. (2019). *Estudio de caso Diamante de la Competitividad de Porter y la ventaja competitiva del sector hotelero del Cantón Santa Elena – provincia de Santa Elena*. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación:
<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/276/314>
- Clegg, S., & Cooper, C. (2009). *Volume II - Macro Approaches*. SAGE Publications. The SAGE Handbook of Organizational Behavior:
<https://doi.org/10.4135/9781849200455>
- Cornejo, M. (2020). *Escuela Posgrado UCV*. Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47573/Cornejo_MML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daft, R. (2011). *Cengage Learning Editores*. Teoría y diseño organizacional:
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Teor%C3%ADa-y-Dise%C3%B1o-Organizacional.-Richard-Daft.pdf>
- De la Cruz, A. (2017). *Estrategias competitivas en la exportación de la mandarina w. murcott en el caso del Consorcio de productores de fruta S.A. de Huaral 2012 - 2016*. Repositorio UCV :
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42485/DE%20LA%20CRUZ%20_HA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). *The job demands - resources model of burnout*. Journal of Applied Psychology No. 86: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, D., Delgado, N., Díaz, L., & Rosales, C. (2014). *Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral*. Papeles del Psicólogo:
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2362.pdf>

- Donawa, Z., & Morales, E. (2018). *Fuerzas competitivas que moldean la estrategia en la gerencia del sector MiPyME del distrito de Santa Marta - Magdalena, Colombia*. Revista EAN No. 84: : <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1919>
- Gorriti, M. (2007). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Hernández, R., & Medoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Islam, T., Ahmad, N., Ali, G., & Sadiq, M. (2014). *The Learning Organization*. Organizational learning culture and customer satisfaction: The mediating role of normative commitment: <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2014-0040>
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2013). *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. Litográfica Ingramex S.A.: https://www.academia.edu/41644016/Administracion_harold_koontz_14_ed
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hilderbrandt, V., & Schaufeli, W. (Agosto de 2011). *Journal of occupational and environmental medicine*. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: DOI:10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Lluncor, A. (2020). *Escuela Posgrado UCV*. Coaching Empresarial Para El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Mibanco, Motupe: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52020/Lluncor_VAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social. Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U: https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mego, M. (2018). *Escuela Posgrado UCV*. Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaen - Cajamarca, 2016: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19353/mego_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhd, O., Bakar, A., & Mat, A. (2012). *Journal of the Social Sciences*. Employability Skill Acquisition among Malaysian Community College Students: https://www.researchgate.net/publication/301677549_Employability_Skill_Acquisition_among_Malaysian_Community_College_Students

- Murphy, K. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Job performance and productivity: <https://archive.org/details/psychologyinorga0000unse/page/n1/mode/2up>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Oficina internacional del trabajo*. Guía de diagnóstico empresarial: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf
- Park, J., Park, S., & Maher, C. (2018). *The Effects of Tax and Expenditure Limitations (TEs) on Municipal Fiscal Outcomes During a Period of Fiscal Distress*. Public Finance and Management: https://www.researchgate.net/profile/SunghoPark/publication/308204266_The_Effects_of_Tax_and_Expenditure_Limitations_TEs_on_Municipal_Fiscal_Outcomes_During_a_Period_of_Fiscal_Distress.pdf
- Penrose, E. (1959). The Theory of the Growth of the Firm: https://www.researchgate.net/publication/275339460_The_Theory_of_the_Growth_of_the_Firm_Edith_Penrose_1959
- Porter, M. (1985). *La Ventaja Competitiva según Michael Porter*. Web y Empresas, Administración, Ingeniería, Gestión y mucho más.: http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1423/1423_u3_act3.pdf
- Reporte desempeño del mercado laboral peruano. (2022). *ComexPeru. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL PERUANO?:* <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano>
- Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Comportamiento organizacional*. 15va Edición: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robinson, S., & Bennet, R. (1995). *Academy of Management Journal*. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study: <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rodriguez, J., & Reguant, M. (2020). *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alda de Cronbach*. Revista d'Innovacio: <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). *Journal of Applied Psychology*. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach.: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Ruiz K., R. P. (2021). *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. Occupational commitment and Labor satisfaction of the operating staff of a peruvian agroindustry [Engagement ocupacional y satisfacción laboral del personal operativo de

- una agroindustria peruan:
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85122017127&doi=10.18687%2fLACCEI2021.1.1.446a&partnerID=40&md5=fd05063c40fb697c988a992a02770537>
- Saavedra, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Lambayeque, 2019*. Repositorio UCV - Escuela de Posgrado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36790/Saavedra_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sackett, P. (2003). *International Journal of Selection and Assessment*. The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Santisteban, D. (2022). *Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021*. Repositorio Posgrado UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92410/Santisteban_BA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Selznick, P. (2011). *Revista INNOVAR Journal*. Leadership in Administration. A Sociological Interpretation: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81822453017.pdf>
- Stoner, J. F., & Gilbert, J. (2003). *New Delhi: Prentice-Hall*. Management: https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr
- Suárez, J., & Ibarra, S. (2002). *LA TEORÍA DE LOS RECURSOS Y LAS CAPACIDADES. UN ENFOQUE ACTUAL EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793552>
- Universidad virtual de Pemex. (2012). Guía de aprendizaje: Reforzamiento de administración del desempeño individual: <http://ebookbrowse.com/gdoc.php?id=323870725&url=108d15d83cd12b3bb310c7a7f20a0777>
- Ventura, J. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. Revista Cubana de Salud Pública, vol. 43: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>
- Vizcarra, A. (2018). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el*. Repositorio UCV - Escuela de Posgrado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28431/Vizcarra_DAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

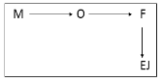
ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Variable Independiente: Estrategias de gestión	Según Betancourt (2007), la define como el arte de anticipar y gerenciar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro de la organización	Esta variable independiente está conformada por (4) dimensiones: fuerzas competitivas de la industria, calidad de valor, estrategias genéricas y diamante de la competitividad; las cuales son valoradas con (12) indicadores.	Fuerzas competitivas de la industria	Negociación de los proveedores y clientes Amenazas de nuevos competidores Rivalidad entre empresas del mismo sector	Escala de Likert : (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Calidad de valor	Actitudes primarias Actitudes de soporte Margen	
			Estrategias genéricas	Liderazgo de costos Diferenciación Enfoque	
			Diamante de la competitividad	Condiciones de los factores Condiciones de la demanda Sectoros conexos y auxiliares	
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Según Bautista et al. (2020) mencionan que el desempeño laboral es el cumplimiento de las labores asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudará al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuesto acorde al éxito de las empresas.	Esta variable dependiente está conformada por (3) dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes; las cuales son valoradas con (9) indicadores y 22 preguntas a través de una encuesta con la escala de Likert	Desempeño de la tarea	Productividad Calidad de trabajo Efectividad	
			Desempeño contextual	Apoyo a los compañeros Logro de resultados Crecimiento profesional	
			Comportamientos contraproducentes	Comportamientos antisociales Comportamiento intencional Falta de respeto a la organización	

Nota: Información configurada a partir de la revisión de la literatura

Anexo 02. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/ NIVEL/ DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis				
¿De qué manera las estrategias de gestión fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque?	<p>Diseñar una propuesta de estrategias de gestión que fortalecerán el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Diagnosticar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.</p> <p>b) Determinar las características de la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.</p> <p>c) Validar la propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.</p>	<p>H1: La propuesta de estrategias de gestión sí fortalecerá el desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque</p> <p>H0: La propuesta de estrategias de gestión no fortalecerá el desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque.</p>	<p>V1. Estrategias de gestión</p> <p>V2. Desempeño laboral</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Una municipalidad provincial de Lambayeque</p> <p>Muestra 40 trabajadores</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental descriptivo propositivo</p>  <p>Donde: M: Muestra O: Observación de la realidad F: Propuesta de estrategia de gestión EJ: Ejecución Presupuestal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de Análisis de Investigación: Hipotético deductivo</p> <p>La hipótesis formulada se intenta validar Por lo que se empleará el Microsoft SPSS V22</p>

Nota: Información configurada a partir de la revisión de la literatura

Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para analizar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

Autor: Br. Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

El presente instrumento, tiene como objetivo recabar información y analizar la variable desempeño laboral, para lograr obtener su apreciación respondiendo las preguntas en base a la escala de medición de Likert. Agradeciendo de antemano su tiempo y comprensión, se le comunica a usted que este cuestionario es totalmente anónimo, por lo que se solicita responder con sinceridad.

El presente instrumento está estructurado en base a 22 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

1. DATOS GENERALES:

Edad () Sexo: () Tiempo de servicio () años/meses

N°	ITEMS	ESCALA DE LIKERT				
		NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Desempeño de la tarea						
1	¿Termino mi trabajo oportunamente?					
2	¿Me preocupo por alcanzar las metas?					
3	¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?					
4	¿Mi comportamiento es muy profesional?					
5	¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?					
6	¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?					
7	¿Se concentra al realizar sus actividades encomendadas por la institución?					
8	¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?					
Desempeño contextual						
9	¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?					
10	¿Evito conflictos dentro del equipo?					
11	¿Los resultados que obtengo durante la jornada laboral son de mi agrado?					
12	¿Se encuentra conforme con las condiciones de trabajo?					
13	¿Recibes capacitación permanente para el desarrollo de las actividades laborales?					
14	¿La institución propicia la creatividad y reflexión en la realización de sus funciones?					
15	¿Me preocupo por seguir estudiando y continuar obteniendo más conocimientos?					
Comportamientos contraproducentes						
16	¿En su ámbito laboral fluye el respeto entre compañeros?					
17	¿Es fluida la comunicación entre trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos?					
18	¿Participo en la toma de decisiones?					
19	¿Llego a tiempo a mi jornada laboral?					
20	¿Cumplo con las normas de la institución?					
21	¿Cuándo no estoy de acuerdo con ideas referentes a la organización, actúo negativamente?					
22	¿Divulgo información confidencial de la institución?					

Anexo 04. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para analizar desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. Autor original:

Br. Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

Br. Alfonso Rubén Rosado Naupa (Adaptación)

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 22 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 40 trabajadores donde se desarrollará la investigación.



5. Estructura detallada según ENFOQUE:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	1. Desempeño de la tarea	1. Productividad	1, 2, 3
		2. Calidad de trabajo	4, 5, 6
		3. Efectividad	7, 8
	2. Desempeño contextual	4. Apoyo a los compañeros	9, 10
		5. Logro de resultados	11, 12
		6. Crecimiento profesional	13, 14, 15
	3. Comportamientos contraproducentes	7. Comportamientos antisociales	16, 17, 18
		8. Comportamiento intencional	19, 20
		9. Falta de respeto a la organización	21, 22



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para analizar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

3. TESISISTA:

Br. : Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 29 de octubre de 2022

 44660092 Firma/DNI EXPERTO	 HUELLA
---	---



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Productividad	¿Termino mi trabajo oportunamente?	X		X		X		X		
			¿Me preocupo por alcanzar las metas?	X		X		X		X		
			¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?	X		X		X		X		
		Calidad de trabajo	¿Mi comportamiento es muy profesional?	X		X		X		X		
			¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?	X		X		X		X		
			¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?	X		X		X		X		
	Efectividad	¿Se concentra al realizar sus actividades encomendadas por la institución?	X		X		X		X			
		¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?	X		X		X		X			
		¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?	X		X		X		X			
	Desempeño contextual	Apoyo a los compañeros	¿Evito conflictos dentro del equipo?	X		X		X		X		
			¿Los resultados que obtengo durante la jornada laboral son de mi agrado?	X		X		X		X		
		Logro de resultados	¿Se encuentra conforme con las condiciones de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Recibes capacitación permanente para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		X		
			¿La institución propicia la creatividad y reflexión en la realización de sus funciones?	X		X		X		X		
			¿Me preocupo por seguir estudiando y continuar obteniendo más conocimientos?	X		X		X		X		
	Comportamientos contrarrendizcentes	Comportamiento antisocial	¿En su ámbito laboral fluye el respeto entre compañeros?	X		X		X		X		
			¿Es fluida la comunicación entre trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos?	X		X		X		X		
		Comportamiento intencional	¿Participo en la toma de decisiones?	X		X		X		X		
¿Llego a tiempo a mi jornada laboral?			X		X		X		X			
¿Cumplo con las normas de la institución?			X		X		X		X			
Falta de respeto a la organización			¿Cuándo no estoy de acuerdo con ideas referentes a la organización, actúo negativamente?	X		X		X		X		
	¿Divulgo información confidencial de la institución?	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Juan Carlos Lama Morales

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

- Docente metodólogo (6 años exp.)
- Docente Superior Gestión pública (6 años exp.)
- " " " Empresarial (8 años exp.)
- Especialista proyectos públicos de enfoque social, identidad cultural, promotor y difusor, entre otros.
- Doctor en ciencias de la Educación (EPUS)
- Maestro Gestión de Emp. P. y Hot. (EPUS)
- Lic Turismo y Negocios (USS)
- Bach. Ciencias Sociales (UNPRG)



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LAMA MORALES**
Nombres **JUAN CARLOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44660092**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**
Rector **MEDINA HOYOS DEDICACION VALDEMAR**
Secretario General **OCAMPO MORENO ROSA LILIANA**
Director **TUESTA TORRES EDGAR ROLAND**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS**
Fecha de Expedición **08/03/18**
Resolución/Acta **RRN°0059-2018/USS**
Diploma **USS04394**
Fecha Matrícula **24/06/2015**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001000188

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/11/2022 22:58:20-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para analizar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

3. TESISISTA:

Br. : Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

4. DECISIÓN:

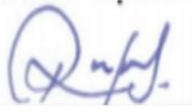

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 06 de junio de 2022.

 <hr/> <p><i>Firma/DNI</i> Mg. Ruperto Arroyo Coico</p>	 <p><i>HUELLA</i></p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Productividad	¿Termino mi trabajo oportunamente?	X		X		X		X			
			¿Me preocupo por alcanzar las metas?	X		X		X		X			
			¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?	X		X		X		X			
		Calidad de trabajo	¿Mi comportamiento es muy profesional?	X		X		X		X			
			¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?	X		X		X		X			
			¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?	X		X		X		X			
	Efectividad	¿Se concentra al realizar sus actividades encomendadas por la institución?	X		X		X		X				
		¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?	X		X		X		X				
		Apoyo a los compañeros	¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?	X		X		X		X			
			¿Evito conflictos dentro del equipo?	X		X		X		X			
		Logro de resultados	¿Los resultados que obtengo durante la jornada laboral son de mi agrado?	X		X		X		X			
			¿Se encuentra conforme con las condiciones de trabajo?	X		X		X		X			
Desempeño contextual	Crecimiento profesional	¿Recibes capacitación permanente para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		X				
		¿La institución propicia la creatividad y reflexión en la realización de sus funciones?	X		X		X		X				
	¿Me preocupo por seguir estudiando y continuar obteniendo más conocimientos?	X		X		X		X					
	Comportamientos contrarrazonables	Comportamiento antisocial	¿En su ámbito laboral fluye el respeto entre compañeros?	X		X		X		X			
¿Es fluida la comunicación entre trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos?			X		X		X		X				
Comportamiento intencional		¿Participo en la toma de decisiones?	X		X		X		X				
		¿Llego a tiempo a mi jornada laboral?	X		X		X		X				
Falta de respeto a la organización	¿Cumplo con las normas de la institución?	X		X		X		X					
	¿Cuándo no estoy de acuerdo con ideas referentes a la organización, actúo negativamente?	X		X		X		X					
		¿Divulgo información confidencial de la institución?	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ruperto Arroyo Coico
Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARROYO COICO**
Nombres **RUPERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42366595**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **01/08/16**
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**
Diploma **UCV35718**
Fecha Matrícula **22/04/2014**
Fecha Egreso **30/04/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765488

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 05/06/2022 11:03:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para analizar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

3. TESISISTA:

Br. : Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

4. DECISIÓN:




Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 29 de octubre de 2022

<p> MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO</p> <p></p> <p>Abog. José German Flores Cabanillas GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA</p> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	<p></p> <p>HUELLA</p>
--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Productividad	¿Termino mi trabajo oportunamente?	X		X		X		X		X				
			¿Me preocupo por alcanzar las metas?	X		X		X		X		X				
			¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?	X		X		X		X		X				
			¿Mi comportamiento es muy profesional?	X		X		X		X		X				
	Calidad de trabajo		¿Cumplimiento con los plazos de ejecución de actividades?	X		X		X		X		X				
			¿Cumplimiento con responsabilidad las tareas encomendadas?	X		X		X		X		X				
	Efectividad		¿Se concentra al realizar sus actividades encomendadas por la institución?	X		X		X		X		X				
			¿Asumo con compromiso los objetivos de la institución?	X		X		X		X		X				
	Desempeño contextual	Apoyo a los compañeros		¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?	X		X		X		X		X			
				¿Evito conflictos dentro del equipo?	X		X		X		X		X			
Logro de resultados			¿Los resultados que obtengo durante la jornada laboral son de mi agrado?	X		X		X		X		X				
			¿Se encuentra conforme con las condiciones de trabajo?	X		X		X		X		X				
Crecimiento profesional			¿Recibes capacitación permanente para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		X		X				
			¿La institución promueve la creatividad y reflexión en la realización de sus funciones?	X		X		X		X		X				
Comportamiento antisocial			¿Me preocupo por seguir estudiando y continuar obteniendo más conocimientos?	X		X		X		X		X				
			¿En su ámbito laboral fluye el respeto entre compañeros?	X		X		X		X		X				
Comportamiento intencional			¿Es fluida la comunicación entre trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos?	X		X		X		X		X				
			¿Participo en la toma de decisiones?	X		X		X		X		X				
Falta de respeto a la organización		¿Llego a tiempo a mi jornada laboral?	X		X		X		X		X					
		¿Cumplimiento con las normas de la institución?	X		X		X		X		X					
			¿Cuando no estoy de acuerdo con ideas referentes a la organización, actúo negativamente?	X		X		X		X		X				
			¿Divulgo información confidencial de la institución?	X		X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Abg. Mg. José Flores Cabanillas

Firma del experto

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Abog. José German Flores Cabanillas
GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FLORES CABANILLAS**
Nombres **JOSE GERMAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **19248093**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **05/12/2014**
Resolución/Acta **1171-2014-UCV**
Diploma **A1863282**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001019832

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/12/2022 19:12:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 5. Cuadro resumen para validación de contenidos por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del Instrumento.

Ítem	Expertos			Total	Suma de acuerdos (S)	V Aiken n=3 c=2	Validez
	1	2	3			$V=S/n[(c-1)]$	
1	1	1	1	3	3	1.00	Sí
2	1	1	1		3	1.00	Sí
3	1	1	1		3	1.00	Sí
4	1	1	1		3	1.00	Sí
5	1	1	1		3	1.00	Sí
6	1	1	1		3	1.00	Sí
7	1	1	1		3	1.00	Sí
8	1	1	1		3	1.00	Sí
9	1	1	1		3	1.00	Sí
10	1	1	1		3	1.00	Sí
11	1	1	1		3	1.00	Sí
12	1	1	1		3	1.00	Sí
13	1	1	1		3	1.00	Sí
14	1	1	1		3	1.00	Sí
15	1	1	1		3	1.00	Sí
16	1	1	1		3	1.00	Sí
17	1	1	1		3	1.00	Sí
18	1	1	1		3	1.00	Sí
19	1	1	1		3	1.00	Sí
20	1	1	1		3	1.00	Sí
21	1	1	1		3	1.00	Sí
22	1	1	1		3	1.00	Sí
Total	22	22	22				

Nota: Cada validador valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos.

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos.

Validez

Experto	Situación
Mg. Juan Carlos Lama Morales	Aprobado
Mg. Ruperto Arroyo Coico	
Mg. Jose German Flores Cabanillas	

Anexo 6. Resultados de confiabilidad del instrumento

Validez y confiabilidad del Instrumento de recolección de datos

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	1	79
E2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	1	1	89
E3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	1	1	87
E4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	2	2	87
E5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	86
E6	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	5	4	1	1	67
E7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	60
E8	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	1	2	86
E9	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	1	75
E10	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	2	2	91
VARIANZA	0.690	0.290	0.610	0.440	0.800	0.600	0.560	0.290	0.490	0.640	0.240	0.240	0.490	0.560	0.640	0.290	0.440	0.360	0.450	0.600	0.210	0.240	
SUMATORIA DE VARIANZAS	10.170																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	96.210																						

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.94
k:	Número de ítems del instrumento	22
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	10.170
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	96.210

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Anexo 7. Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el cuestionario completo

Base de datos de los resultados del cuestionario

ENCUESTADOS	ITEMS																										
	Dimensión 1: Desempeño de la tarea									Dimensión 2: Desempeño contextual								Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes								SUMA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣD1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	ΣD2	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	ΣD3		
E1	4	4	3	3	3	4	3	4	28	4	3	3	3	3	3	4	23	3	3	3	3	3	3	2	20		71
E2	3	3	4	4	4	4	4	3	29	5	3	4	3	4	4	4	27	5	3	4	2	3	3	1	21	77	
E3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	4	4	5	31	5	4	4	4	3	2	2	24	88	
E4	3	3	3	4	3	2	2	4	24	3	3	4	4	3	3	4	24	4	4	3	4	2	2	2	21	69	
E5	5	5	4	3	3	3	4	3	30	5	5	4	5	3	5	4	31	5	5	4	4	4	3	1	26	87	
E6	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	5	5	4	2	2	26	82	
E7	3	3	2	4	4	4	2	3	25	2	3	3	2	2	2	3	17	3	2	5	4	4	3	2	23	65	
E8	4	4	5	3	3	3	3	4	29	5	3	3	3	4	4	5	27	5	5	5	5	3	2	2	27	83	
E9	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4	5	4	3	3	5	4	28	4	5	5	5	4	3	2	28	93	
E10	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	4	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	1	2	18	70	
E11	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	5	5	5	1	3	28	93	
E12	4	3	4	3	4	4	3	3	28	5	4	4	3	1	2	3	22	3	4	4	4	4	1	3	23	73	
E13	3	5	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	2	4	3	24	3	4	4	3	4	2	2	22	76	
E14	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	3	2	3	3	3	5	22	3	3	5	5	3	2	2	23	69	
E15	3	3	3	4	4	4	2	4	27	3	4	3	3	1	3	3	20	5	4	5	3	4	2	3	26	73	
E16	4	4	3	5	3	4	4	3	30	4	3	4	3	3	3	4	24	5	5	4	4	5	2	3	28	82	
E17	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	3	3	4	26	4	5	4	4	3	1	1	22	78	
E18	3	3	2	4	3	5	4	3	27	4	3	5	3	2	4	4	25	4	4	3	4	3	2	1	21	73	

E19	4	5	5	3	4	4	5	4	34	5	5	5	4	3	4	5	31	5	5	3	4	4	3	1	25	90
E20	3	4	3	4	4	3	3	3	27	4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	3	1	23	74
E21	5	5	4	3	4	5	4	5	35	5	4	5	3	5	3	4	29	4	5	4	4	4	3	2	26	90
E22	3	4	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	3	3	4	4	26	4	3	4	3	4	1	1	20	75
E23	4	4	4	5	4	5	4	5	35	5	5	4	4	4	5	5	32	3	4	4	3	5	1	1	21	88
E24	5	5	4	3	3	3	3	4	30	4	5	4	3	1	4	5	26	4	4	5	4	5	3	2	27	83
E25	4	5	4	5	4	5	4	4	35	4	5	3	3	4	4	5	28	4	4	3	3	5	2	2	23	86
E26	5	4	4	4	4	5	3	4	33	4	4	4	4	3	4	5	28	4	3	4	4	4	2	2	23	84
E27	4	4	3	4	2	3	3	4	27	3	3	3	3	2	2	3	19	4	3	3	4	4	1	1	20	66
E28	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	4	21	4	5	5	3	3	2	1	23	67
E29	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	4	4	3	4	5	30	5	3	4	3	4	1	2	22	86
E30	5	4	3	5	4	5	4	4	34	4	4	3	3	3	4	4	25	4	5	4	4	3	3	1	24	83
E31	5	4	4	5	5	4	3	4	34	5	4	4	4	3	4	5	29	4	5	4	4	5	2	1	25	88
E32	5	4	4	4	4	5	3	3	32	5	5	4	5	4	5	4	32	5	4	4	4	5	3	2	27	91
E33	4	4	4	4	3	4	4	3	30	5	4	4	5	3	3	5	29	4	4	3	3	4	3	1	22	81
E34	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	5	4	3	2	3	5	26	4	5	3	3	4	2	1	22	78
E35	3	3	3	4	4	3	2	4	26	3	3	3	3	4	2	4	22	3	2	4	2	4	3	1	19	67
E36	3	3	2	3	3	4	4	3	25	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	3	2	23	72
E37	3	4	2	4	4	4	3	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	3	3	3	1	20	75
E38	3	3	2	4	3	4	2	3	24	3	4	4	4	2	2	4	23	3	4	3	4	4	2	1	21	68
E39	3	3	3	4	3	3	2	4	25	4	3	4	3	1	4	2	21	4	2	3	4	4	2	2	21	67
E40	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	5	3	3	5	4	28	5	4	3	4	4	2	1	23	81

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2022.

OFICIO N° 779 -2022-MPCH-GRR.HH.

Señor Mg.
YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo.

Presente.-

REF. : Carta S/N° - Reg. N° 538739-2022-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que **Doña JACKELIN FRANCESCA CORTEZ ARAMBULO**, pueda ejecutar su Trabajo de Investigación denominado **"Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de una Municipalidad Provincial de Lambayeque"**; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia sólo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación .

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

Cc.
Archivo


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

1197791
538739

Anexo 9. Desarrollo de la propuesta

I DENOMINACIÓN

Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.

II. INTRODUCCIÓN.

El propósito de plantear una propuesta es capturar la idea, conocimiento y la solución para su implementación, garantizando que las opciones y respuestas identificadas ante los problemas se logren realizar.

La presente se centra en diseñar una Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura de una municipalidad provincial de Lambayeque, debido a las necesidades encontradas como resultado del diagnóstico aplicado a los trabajadores de la entidad de estudio.

La propuesta consta de actividades que han sido escogidas específicamente de acuerdo a lo objetivos propuestos, y los temas están sustentados en fundamentos teóricos y bibliografía investigada, en cuyo caso también se prefieren resultados de diagnóstico dentro de la comunidad.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque, 2022.

3.2 Objetivos específicos

- Diseñar el procedimiento y ejecución del plan de estrategias de gestión para el fortalecimiento del desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.
- Diseñar el proceso de evaluación del plan de estrategias de gestión para el fortalecimiento del desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque.

IV. FINES

El propósito de la propuesta es lograr metas y objetivos institucionales a través de estrategias de gestión, mejorando características del desempeño laboral con respecto a la eficiencia, eficacia, capacidad laboral, desenvolvimiento, así como también integración de los trabajadores que deben involucrarse en el desarrollo de la entidad, para ello se implementarán capacitaciones y retroalimentaciones que les proporcione las herramientas necesarias para una gestión óptima, eficaz y eficiente del trabajo.

V. PLANTEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIA 1: Implementación de nuevos métodos de trabajo

- Incorporación de nuevas herramientas de medición de objetivos y metas.
- Ejecución del examen médico ocupacional de ingreso.
- Aplicación de Norma ISO 9001.

ESTRATEGIA 2: Capacitación e innovación

- Implementación de programa de coaching profesional
- Elaboración de un Software de RR.HH
- Ejecución del proceso de toma de decisiones

ESTRATEGIA 3: Monitoreo y verificación

- Inducción virtual
- Ejecución del Plan de monitoreo y acompañamiento del trabajador

ESTRATEGIA 4: Evaluación y medición

- Utilización de evaluaciones de 180° y 360°
- Práctica de formación continua

VI. METODOLOGÍA DEL PLAN DE ACCIÓN

La propuesta está basada en la fusión de la metodología de “Productivity measurement and enhancement system” (ProMES), la cual se basa en aumentar la motivación estableciendo metas como punto de partida, que son los factores motivadores más inmediatos y directos para completar la tarea. Por lo tanto, ProMES se desarrolló de acuerdo con varios principios, que deben adaptarse de manera flexible a las necesidades de la entidad y su cultura organizacional.

Esta metodología cuenta con ocho pasos necesarios para mejorar el desempeño laboral. Iniciando con la formación de equipos de trabajo, definición del tamaño de la unidad donde se desarrollará la propuesta, luego de ello se lleva a cabo la fase de selección de las personas para participar en el desarrollo del equipo, de cinco a diez voluntarios, incluyendo líderes informales y formales, de uno a dos facilitadores del equipo, y uno de un área diferente pero relacionado. La siguiente fase es establecer metas, es decir indicadores medibles, entre la dirección y el grupo de trabajo. El análisis de contingencias, donde se ve el progreso de las actividades implementadas en un gráfico que muestra la relación entre el nivel del indicador de desempeño y la eficiencia lograda en ese nivel. Cada indicador tiene su propia aleatoriedad y el equipo puede definir los siguientes aspectos: a) ¿Cuál es el puntaje máximo que se puede lograr con este indicador? b) ¿Cuál es el mínimo y cuál es el promedio? Seguidamente, la gerencia debe evaluar y reforzar el desempeño de cada equipo para mantener un buen nivel de

motivación, la retroalimentación debe ser precisa, neutral y el periodo entre acción y sugerencia corto, porque es más fácil identificar las causas o coincidencias que llevaron al resultado. Reconocimiento necesario al trabajo efectivo, se necesita un sistema para recompensarlo, agradecerlo o reconocerlo. El comportamiento puede ser estimulado por recompensas intrínsecas y extrínsecas.

Otra teoría que complementa la propuesta, es el modelo propuesta por la Universidad virtual de Pemex (2012), donde explica la necesidad de alinear las metas individuales con los resultados organizacionales esperados, identificar brechas de desempeño, gestionirlas y entregarlas a través del desarrollo del capital humano y el acompañamiento que se le da a los empleados para lograr sus metas, además de alguna retroalimentación que se debe proporcionar. Finalmente se espera que las sesiones de trabajo ser productivas.

Esta metodología detalla cinco fases que se debe realizar para mejorar el desempeño laboral. La planeación, en esta fase se acuerda las metas y objetivos a alcanzar de acuerdo a la estrategia de la organización. La tutoría, este es un paso crítico para la efectividad del proceso, porque permite monitorear el logro de las metas durante el proceso de gestión, incentiva al socio en la toma de decisiones, facilita el logro de las metas, fortalece la relación entre el jefe y el socio y construye un proceso continuo que desarrolla tanto en sesiones formales como informales dependiente del lugar donde se encuentre. Revisión, en esta fase se evalúa formalmente la implementación de los objetivos acordados, así como el desarrollo de la competencia de la administración, y los socios evalúan en qué proyectos o actividades fueron o no eficaces. Reconocimiento, en esta fase se destaca el desempeño sobresaliente, que refuerza la actitud adecuada de los trabajadores, permitiendo que dicho trabajador asegure que los resultados que ha aportado a la entidad son valorados, este reconocimiento debe contemplar diferentes sistemas más allá del factor económico.

Finalmente, la flexibilidad y capacidad de respuesta del clima organizacional conduce al elemento integral de las cuatro etapas anteriores

llamado diálogo, el cual permite el intercambio de nuevas ideas y ayuda a los socios a lograr resultados. Se tomaron ciertas partes de cada modelo propuesto por diferentes autores y se complementaron con factores que influyen en el rendimiento, dando como resultado una nueva propuesta.

VII SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN

Seguimiento, control, análisis y evaluación de los resultados obtenidos, asegurando la viabilidad y correcta ejecución de la propuesta, para que posteriormente se corrijan las desviaciones importantes en caso existieran.

VIII. FUNDAMENTACIÓN

Epistemológico: Se argumenta gracias a la metodología ProMES de Prichthart y el modelo propuesto por la Universidad Virtual de PEMEX, los cuales permitieron plantear las estrategias de gestión, fortaleciendo el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública en una municipalidad provincial de Lambayeque.

Axiológica: La propuesta se basa en la aplicación de valores como la amabilidad y honestidad, con la práctica añadida: responsabilidad, humildad, honestidad, sensibilidad, gratitud y prudencia

Sociológica: Permite visualizar el involucramiento de los funcionarios públicos, considerando los intereses de los ciudadanos con exclusión de los intereses privados.

IX. Pilares

Políticas Públicas: Brindan una oportunidad para fortalecer la gobernabilidad de las entidades públicas a través de leyes, normas e instrumentos normativos, las cuales deben aplicarse a esta propuesta.

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorios.

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29332, Ley que crea el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM “Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025”, decreto legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

X. Principio

Responsabilidad: Las decisiones y la ejecución de tareas son compatibles desde el punto de vista de la seguridad de la sociedad, el público y el medio ambiente y se llevan a cabo de acuerdo con las tareas.

Eficiencia: Se refiere a la plena consecución de los resultados obtenidos a través de la ejecución en relación con el logro de los objetivos establecidos en la propuesta de ejecución presupuestaria.

Eficacia: Es la consecución de resultados que satisfagan las necesidades de los ciudadanos, considerando los objetivos fijados por el conjunto.

Complejidad: Reconocer la objetividad de la realidad utilizando el método de la interpretación científica y ética.

Autonomía: Según el campo de la investigación, especialmente en la toma de decisiones, juicios de valor, criterios y preferencias.

XII PRESUPUESTO

Código	Descripción	Cantidad	Precio unitario	Total
2.3. Bienes y servicios				
2.3.27.3	Servicio de capacitación y perfeccionamiento	4	600.00	2400.00
2.3.27.4	Servicio de procesamiento de datos e informática	2	1500.00	3000.00
Materiales e insumos				
11.3	Discos duros	2	300.00	600.00
11.4	Útiles de escritorio	5	500.00	2500.00
Total				8500.00

Anexo 9. Cuadro resumen para validación de contenidos por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken de la propuesta

Ítem	Expertos			Total	Suma de acuerdos (S)	V Aiken n=3 c=2	Validez
	1	2	3			$V=S/n[(c-1)]$	
1	1	1	1	3	3	1.00	Sí
2	1	1	1		3	1.00	Sí
3	1	1	1		3	1.00	Sí
4	1	1	1		3	1.00	Sí
5	1	1	1		3	1.00	Sí
6	1	1	1		3	1.00	Sí
7	1	1	1		3	1.00	Sí
8	1	1	1		3	1.00	Sí
9	1	1	1		3	1.00	Sí
10	1	1	1		3	1.00	Sí
11	1	1	1		3	1.00	Sí
12	1	1	1		3	1.00	Sí
13	1	1	1		3	1.00	Sí
14	1	1	1		3	1.00	Sí
15	1	1	1		3	1.00	Sí
16	1	1	1		3	1.00	Sí
17	1	1	1		3	1.00	Sí
18	1	1	1		3	1.00	Sí
19	1	1	1		3	1.00	Sí
20	1	1	1		3	1.00	Sí
21	1	1	1		3	1.00	Sí
22	1	1	1		3	1.00	Sí
Total	22	22	22				

Nota: Cada validador valoró el ítem con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 en desacuerdo.

Validación por expertos.

La validez de la propuesta se realizó mediante el juicio de tres expertos.

Validez

Experto	Situación
Mg. Flores Cabanillas Jose German	Aprobado
Mg. Juan Carlos Lama Morales	
Mg. Purihuamán Castro Joel	

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Validado por:

Nombres y Apellidos: JOSE GERMAN FLORES CABANILLAS.....

Cargo actual: GERENTE DE ASESORIA JURIDICA

Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque”**

Realizada por: Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

Para alcanzar este objetivo me dirijo a usted en su calidad de experto en la materia, solicitando su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	NA	PA	A	BA	MA
I.	Redacción de Investigación					
1.1	La redacción empleada en la investigación es clara, precisa, concisa y debidamente organizada					X
1.2	Los términos utilizados en la propuesta, son propios de la especialidad.					X
II.	Estructura de la Investigación					
2.1	Las áreas con las que se integra la Investigación son las adecuadas.					X
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2.3	Las actividades propuestas son de interés para los stakeholders.					X
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos.					X
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática existente.					X
III.	Fundamentación Teórica Científica.					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.					X
3.2	La propuesta tiene fundamento en sólidas bases teóricas científicas.					X
IV.	Coherencia y Aplicabilidad en la Propuesta					
4.1.	La fundamentación Teórica de la propuesta guarda relación con el fin que se persigue					X
4.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.					X
4.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras instituciones.					X

Observaciones:

Fecha: 10/12/2022



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Abog. José German Flores Cabanillas
GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA

FIRMA

ABG. MAG. JOSE FERMAN FLORES CABANILLAS

DNI 19248093



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FLORES CABANILLAS**
Nombres **JOSE GERMAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **19248093**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **05/12/2014**
Resolución/Acta **1171-2014-UCV**
Diploma **A1863282**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001019832

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/12/2022 19:12:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Validado por:

Nombres y Apellidos M.Soc. Joel Purihuamán Castro

Cargo actual: Especialista en Sociología para la DDC Amazonas

Institución: Dirección Desconcentrada de Cultura Amazonas – DDCA - MINCUL

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque”**

Realizada por: Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

Para alcanzar este objetivo me dirijo a usted en su calidad de experto en la materia, solicitando su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	NA	PA	A	BA	MA
I.	Redacción de Investigación					
1.1	La redacción empleada en la investigación es clara, precisa, concisa y debidamente organizada					X
1.2	Los términos utilizados en la propuesta, son propios de la especialidad.			X		
II.	Estructura de la Investigación					
2.1	Las áreas con las que se integra la Investigación son las adecuadas.					X
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.					X



2.3	Las actividades propuestas son de interés para los stakeholders.			X		
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos.					X
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática existente.					X
III.	Fundamentación Teórica Científica.					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.					X
3.2	La propuesta tiene fundamento en sólidas bases teóricas científicas.					X
IV.	Coherencia y Aplicabilidad en la Propuesta					
4.1.	La fundamentación Teórica de la propuesta guarda relación con el fin que se persigue					X
4.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.					X
4.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras instituciones.					X

Observaciones:

El instrumento tiene coherencia lógica, mantiene una adecuada fundamentación científica y por lo tanto es pertinente para su aplicación.

Fecha: 10-12-2022

FIRMA

M. Joel Purihuamán Castro

DNI: 44378099



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PURIHUAMÁN CASTRO
Nombres	JOEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44378099

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	29/12/17
Resolución/Acta	0425-2017-UCV
Diploma	052-023361
Fecha Matrícula	23/04/2016
Fecha Egreso	16/09/2017

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001019964

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/12/2022 22:05:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Validado por:

Nombres y Apellidos Mg. Juan Carlos Lama Morales

Cargo actual: Docente metodólogo

Institución: Universidad Señor de Sipán

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“Propuesta de estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque”**

Realizada por: Jackelin Fransesca Cortez Arámbulo

Para alcanzar este objetivo me dirijo a usted en su calidad de experto en la materia, solicitando su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	NA	PA	A	BA	MA
I.	Redacción de Investigación					
1.1	La redacción empleada en la investigación es clara, precisa, concisa y debidamente organizada					X
1.2	Los términos utilizados en la propuesta, son propios de la especialidad.					X
II.	Estructura de la Investigación					
2.1	Las áreas con las que se integra la Investigación son las adecuadas.					X
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.					X



2.3	Las actividades propuestas son de interés para los stakeholders.					X
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos.					X
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática existente.					X
III.	Fundamentación Teórica Científica.					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.					X
3.2	La propuesta tiene fundamento en sólidas bases teóricas científicas.					X
IV.	Coherencia y Aplicabilidad en la Propuesta					
4.1.	La fundamentación Teórica de la propuesta guarda relación con el fin que se persigue					X
4.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.					X
4.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras instituciones.					X

Observaciones:

Fecha: 10-12-2022


44660092
Firma/DNI

Mg. Juan Carlos Lama Morales

DNI: 44660092



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LAMA MORALES**
Nombres **JUAN CARLOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **44660092**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**
Rector **MEDINA HOYOS DEDICACION VALDEMAR**
Secretario General **OCAMPO MORENO ROSA LILIANA**
Director **TUESTA TORRES EDGAR ROLAND**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS**
Fecha de Expedición **08/03/18**
Resolución/Acta **RRN°0059-2018/USS**
Diploma **USS04394**
Fecha Matrícula **24/06/2015**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001000188

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/11/2022 22:56:20-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CENTURION LARREA ANGEL JOHEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de gestión para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura pública de una municipalidad provincial de Lambayeque", cuyo autor es CORTEZ ARAMBULO JACKELIN FRANSESCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 30 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CENTURION LARREA ANGEL JOHEL : 16789071 ORCID: 0000-0002-7169-7680	Firmado electrónicamente por: ACENTURIONLA el 30-12-2022 20:52:30

Código documento Trilce: INV - 1014479