



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral en la
Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la
Producción, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Guevara Yanac, Victor Alexander (orcid.org/0000-0002-7927-851X)

ASESOR:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestro creador por permitirme disfrutar de mis logros, a mi esposa (mi pedacito de cielo) por el amor, la paciencia y la comprensión, a mi hija (mi angelito) por entender este sacrificio, a mi madre por siempre darme su apoyo en todo y a mi padre por inculcarme ese deseo de superación.

Agradecimiento

A la Universidad cesar Vallejo por el compromiso con los alumnos, al Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón por el apoyo incondicional.

Al Director General Victor Manuel Acevedo Gonzales, a la Directora Rosa Ramirez Ontaneda, a los supervisores, coordinadores y fiscalizadores de la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Sector Pesca y Acuicultura del Ministerio de la Producción.

A mis compañeros de trabajo Roeberto Salazar y Hiran Barrera por el apoyo y los consejos desinteresados a lo largo de mi investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	9
III. Método	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	19
2.6 Método de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
IV. Resultados y Discusión	20
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31

Índice de tablas

Operacionalización de la Variable 1. Gestión de la fiscalización.	15
Operacionalización de la variable 2. Desempeño laboral.	16
Distribución de la población y muestra por zonas y regiones año 2020.	17
Confiabilidad de la gestión de la fiscalización y el desempeño laboral	19
Descripción de los niveles de la Gestión de la fiscalización en el Ministerio de la Producción del año 2020.	20
Descripción de los niveles de las dimensiones de la gestión de la Fiscalización del Ministerio de la Producción del año 2020.	21
Descripción de los niveles del desempeño laboral en el Ministerio de la Producción del año 2020.	22
Coeficiente de correlación Rho Spearman de la gestión de la fiscalización.	23
Coeficiente de correlación Rho Spearman entre el desempeño laboral y las dimensiones de la Gestión de la fiscalización	24

Índice de figuras

Abordaje teórico del estudio.	9
Niveles de gestión de la fiscalización del Ministerio de la Producción del año 2020.	20
Niveles de las dimensiones de la gestión de la fiscalización del Ministerio de la Producción del año 2020	21
Niveles del desempeño laboral de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción del año 2020	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión de la fiscalización y el desempeño laboral de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del sector Pesca y Acuicultura (DSF-PA) del Ministerio de la Producción del año 2020.

En la Investigación se desarrolló un enfoque cuantitativo y un diseño tipo no experimental, transversal y correlacional estudiando así el grado de relación entre la gestión de la fiscalización y el desempeño laboral, para ello se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos con una escala tipo Likert, siendo aplicada a una muestra de 128 participantes de una población de 191 fiscalizadores repartidos en 13 regiones del Perú.

El cuestionario consto de 51 preguntas, 24 fueron de gestión de la fiscalización y 27 del desempeño laboral, las cuales fueron sometidos a un índice de fiabilidad Alfa de cronbach, los datos obtenidos del instrumento fueron procesados en el software estadístico Spss V. 26.

Se concluyó como resultado final que, existe relación significativa, positiva y moderada entre la gestión de la fiscalización y el desempeño laboral obteniendo una prueba Rho Spearman de 0.622 con un p-valor igual a 0.000.

Palabras Clave: gestión de la fiscalización, planificación, organización, dirección, control y desempeño laboral.

Abstract

The purpose of this research work is to determine the degree of relationship between the management of the inspection and the work performance of the Directorate of Supervision and Inspection of the Fisheries and Aquaculture sector of the Ministry of Production of the year 2020.

In the research, a quantitative approach and a typical non-experimental, cross-sectional and correlational design were developed, thus studying the degree of relationship between control management and job performance, for which the survey was used as a data collection technique with a scale Likert type, being applied to a sample of 128 participants from a population of 191 inspectors distributed in 13 regions of Peru.

The questionnaire consisted of 51 questions, 24 were for audit management and 27 for job performance, which were subjected to a Cronbach Alpha reliability index, the data obtained from the instrument were processed in the statistical software Spss V. 26.

It was concluded as a final result that there is a significant, positive and moderate relationship between the management of the audit and the job performance, obtaining a Rho Spearman test of 0.622 with a p-value equal to 0.000.

Keywords: audit management, planning, organization, direction, control and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la pesquería es considerada una de las profesiones más antiguas donde millones de personas miran los recursos marinos como un medio de subsistencia siendo esta una fuente de empleo y alimentación el cual es auto sostenible en el tiempo, lamentablemente la sobrepoblación, la explotación irracional y el pensar que los recursos pesqueros son ilimitados, llevaron a la pesquería mundial a un estado insostenible. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (FAO, 2018) señaló que en 1945 la captura de especies marinas era de aproximadamente de 20 millones de toneladas, alcanzando su pico más alto de captura el año 1996 con 86.4 millones de toneladas capturadas, cuadruplicando el registro más antiguo obtenido, desde ese año la captura ha ido disminuyendo teniendo como último dato el del año 2016 el cual fue de 79.3 millones de toneladas capturadas.

En señal clara de la sobre explotación mundial la FAO codificó en 1995 las conductas para la pesca responsable, aprobándose en el año de 1999 en la sesión 28 de la conferencia de la FAO estableciendo principios y normas con el objetivo de consolidar la protección, así como su gestión y desarrollo de todos los recursos marinos. (FAO, 1999). De tal código, en el artículo 8.1 se señala que los estados deben de cooperar para constituir un sistema tripartito de seguimiento, control y vigilancia (FAO, 1995).

El mencionado código de la FAO incluyó en el 2001 la aprobación del Plan de Acción Internacional con la finalidad de fomentar la prevención, mitigar y erradicar la pesca ilegal no declarada y no reglamentada (INDNR) dotando de instrumentos para los estados y a todos los pescadores (FAO 2001).

En el vecino país de Chile se llevó a cabo un plan de acción nacional con la finalidad de prevenir y reglamentar la pesca INDNR, el cual ordena y reúne en un solo documento las medidas vigentes del país, maximizando el uso razonable de los recursos pesqueros con la aplicación de políticas de monitoreo, control y vigilancia, acorde a los lineamientos establecidos en el código de conducta de la FAO, permitiéndoles monitorear a las embarcaciones pesqueras desde el zarpe hasta la comercialización de los recursos capturados y derivados (Servicio Nacional de Pesca, 2004).

En este enfoque de ordenamiento pesquero mundial el Perú no podía estar de espaldas a la realidad es así que mediante la RM N° 646-97-PE el entonces Ministerio de Pesquería aprueba un Lineamiento de políticas pesqueras para el crecimiento sustentable de la Pesquería y Acuicultura, el cual en el articulado 14 indica: velar por la ejecución de las normativas pesqueras y acuícolas que regulan sus actividades (EL PERUANO 1997).

Años después exactamente el 10 de julio del 2002 se creó el Ministerio de la Producción mediante la Ley 27779 el cual absorbió al Ministerio de Pesquería e Industria, (PRODUCE 2011). Es así que en base al ordenamiento legal Ley N° 25977 – Ley General de pesca, nace un nuevo reglamento para su ejercicio aprobado por D.S. N° 012-2001-PE que establecen los lineamientos y actuaciones políticas en las materias de control y de fiscalización de las actividades propias de la pesca.

Actualmente, el Viceministerio del sector Pesquería y acuicultura reorganizado según el Decreto Supremo 002-2017-PRODUCE, tiene entre sus 6 Direcciones a la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanción (DGSFS), el cual es el encargado de la Supervisión, Fiscalización y controlar del cumplimiento de la Normativa Pesquera, esta dirección general esta subdividido en 3 subdirecciones y una de ellas es la Dirección de Supervisión y Fiscalización de Pesca y Acuicultura (DSF-PA) el cual es la encargada del cumplimiento de la supervisión y fiscalización (PRODUCE 2020).

El cumplimiento del Ordenamiento pesquero es velado por los fiscalizadores los cuales hacen visitas inopinadas a las micro, pequeña y mediana empresa, Industrias, comercio, entre otros. Los fiscalizadores realizan un conjunto de actividades antes, durante y después de cada intervención teniendo cada una de ellas diferente grado de dificultad (PRODUCE 2020).

En ese sentido las instituciones del estado requieren llevar una gestión adecuada con objetivos coherentes, reales y transparentes tanto en el corto, el mediano y el largo plazo que ayude a involucrar y motivar al grupo de personas que laboran y lo realicen con eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones (Coronado 2010).

La gestión de la fiscalización (GF), absolutamente es esencial para las intervenciones. Es así que una buena gestión conlleva a una buena conducción

estratégica de estas actividades las cuales dan como resultado la eficiencia, la eficacia, toma de decisiones acertadas, resolución de conflictos e innovación (Robbins y Coulter 2010) Los fiscalizadores por la naturaleza del trabajo deben de tener un desempeño laboral que cumpla con las expectativas de la Dirección, el cual comprende dentro de sus características individuales las habilidades y cualidades necesarias para la realidad del trabajo y de la institución.

El desempeño laboral (DL) es indispensable ya que ayuda a los objetivos fijados por la DSF-PA, en ese sentido el DL depende del comportamiento, de los resultados y de las características de cada trabajador que interactúan entre los diversos niveles Jerárquicos (Chiavenato 2009).

Es así que en el presente trabajo se desarrolla la relación de la GF y DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, 2020, con el objetivo de analizar y proponer mejoras que sirvan como herramientas a la Dirección para fomentar una óptima gestión de la fiscalización y un ambiente de seguridad y motivación, y así poder incrementar el DL.

Según lo referido anteriormente se han formado las siguientes preguntas de investigación en los términos siguientes; ¿Cuál es la relación que existe entre la GF y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020? Además, frente a la necesidad de conocer cuál es la relación de la gestión de la fiscalización en cada una de sus dimensiones, por eso es conveniente preguntar sus problemas específicos (a) ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020?, (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020? y (d) ¿Cuál es la relación que existe entre el control de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020?.

Existen estudios que son considerados como antecedentes, tal es el caso que en el ámbito internacional entre los más relevantes tenemos los aportes de Guevara (2016) quien menciona que, es importante evaluar el desempeño laboral cosa que las empresas no toman en cuenta y si lo toman es solo por una necesidad de rentabilidad de las organizaciones con fines de lucro pensando solo en los recursos materiales y tecnológicos, dejando de lado el significado de talento

humano que en la actualidad es lo más importante de una organización sin dejar de lado la tecnología. En su conclusión menciona que el trato de los jefes a los empleados, seguir los procesos de trabajo establecidos e innovar en el servicio son los factores que repercuten en la empresa. En sus recomendaciones precisa que los jefes deben enfocar el trato que dan a los trabajadores, realizar capacitaciones sobre la importancia de trabajo en equipo y fomentar incentivos para mejorar el desempeño laboral.

Asimismo, Alvarez e Indacochea (2018) en cuya investigación precisaron que, la evaluación del DL debe de ser un proceso periódico y sistemático que sirva para apreciar el potencial y desenvolvimiento del personal administrativo, ya que actualmente se necesita la eficiencia del talento humano en las instituciones educativas, teniendo como objeto el trabajo de identificar las debilidades del DL. Llegando a la conclusión que un organismo no debe tomar cualquier sistema de estimación de DL debiendo ser un sistema validado y confiable, precisa que el talento humano requiere de conocimiento y habilidades para el DL y así motivar el mejoramiento continuo de la organización.

De la misma forma Sarmiento (2017) en cuya investigación precisaron que, las instituciones burocráticas que no se aplican en su gestión del talento humano, pueden ser fuente de problemas, con resistencia al cambio, trato inflexible y rutinario, produciéndose un retraso en todos los tramites con exceso de formalismo y papeleo. Cuando los trabajadores tienen poco desarrollo y crecimiento en el trabajo en equipo, el nivel del desempeño laboral es pobre, por lo que la cadena productiva es ineficiente que da como consecuencia que no se cumplan los objetivos y metas trazadas. Como conclusión menciona que existe un alto índice de insatisfacción en la calificación del desempeño, no sintiéndose identificados como un elemento de calificación, pues los trabajadores no lo ven como un elemento de mejora sino de sanción. Como recomendación precisa que es necesario tener una valoración del DL periódica para corregir rápidamente las debilidades que se encuentren, esta evaluación debe de contar con una base legal y objetivos claros que vincule el talento humano y la institución.

Del mismo modo Alvarez, Indacochea, Alvarez, Yoza y Figueroa (2017) en su trabajo de investigación precisó que la responsabilidad social del Docente y su DL debe de ser medido ya que recae en el docente la responsabilidad de atender

las necesidades que demande la sociedad, en este sentido la responsabilidad social es fundamental, encaminando la afectividad educativa en ayudar a comprender y ordenar las ideas de los niños llevándolos a la afectividad educativa del plantel. Como resultado de la investigación se menciona que existe de parte de los docentes una enseñanza cerrada sin tomar en cuenta la formación del estudiante reduciendo la enseñanza a una simple y sencilla trasmisión de conocimientos.

También, Hidalgo y Palma (2018) mencionaron en su investigación que el desinterés de las autoridades, la inexistencia de perfiles y la falta de políticas claras son las principales causas del deficiente DL de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Precisan también que cuentan con un proceso de selección tradicionales y de evaluaciones empericas no siendo herramientas adecuadas para la selección y evaluación. Los investigadores llegan a la conclusión que existe carencias de procesos administrativos ideales para el personal y una deficiente conducción del talento humano lo que resulta en una ineficiente gestión y por ende en un bajo desempeño laboral.

En el ámbito nacional tenemos aportes como Carpio (2019) que en su tesis precisó que, a nivel mundial se está dando mucha importancia al capital humano y por consiguiente al desempeño laboral asumiendo que no existe organización sino recurso humano, esta condición da una aproximación global a la gestión de la fuerza de trabajo, indica también que es vital analizar el DL en la beneficencia pública la cual depende del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, cuyo fin es mejorar las condiciones de las personas en situación de riesgo. Se determinaron que, en el DL, la eficiencia y la gestión organizacional tienen un porcentaje de 40%, 56.7% y 53.3% respectivamente, y que el desempeño laboral y la gestión organizacional están relacionados a un nivel de confianza de un 95%.

Asimismo, Sedano (2018) investigó las deficiencias de la gestión administrativa (GA) en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su influencia con el DL. El estudio tiene un enfoque cuantitativo y utilizo el cuestionario como herramienta, este último se aplicó a 196 servidores para conocer la relación de las variables GA y DL. concluyendo que existe una relación significativa con Rho de 0.920, de la misma forma se desarrolló la relación de las dimensiones de la GA con el DL, teniendo como resultado un Rho de 0.962 con la planificación, un Rho

de 0.933 con la organización, un Rho de 0.901 con la dirección y un Rho de 0.840 con el control. Su principal recomendación es dinamizar y optimizar los procesos que nacen de la GA, basándose en objetivos realistas los cuales deben ser elaborados conjuntamente con el personal.

De igual modo, Ostos (2018) en su tesis mencionó que la eficiencia, eficacia, manejo de conflictos, desarrollo de la creatividad, innovación, toma de decisiones oportunas y flexibilidad para la conducción de situaciones son los componentes conducentes de una gestión institucional que un organismo educativo debe seguir involucrando a todo el personal para realizar un DL con eficiencia y eficacia. Siendo que la gestión institucional y el DL se relacionan directamente dado que su correlación de Spearman arroja 0.866 siendo una relación muy fuerte y positiva. Las recomendaciones que realiza el especialista es que los trabajadores se deben sentir como parte fundamental y necesaria de la institución haciendo que las metas sean comunes para que se sientan identificados y comprometidos con su entorno laboral, este proceso es trabajo de los directores que son los llamados a motivar a los colaboradores.

De la misma manera, Soto (2018) en la investigación que realizó menciona que la GA incide en el proceso laboral de una organización, dependiendo para el éxito, un personal motivado, preparado y dispuesto a asumir retos, El personal es el eje principal por lo que el desempeño laboral es una variable importante dentro de la organización y esta se logra obteniendo condiciones adecuadas y gratificantes para el trabajador, llegando a concluir que la GA y DL si tiene relación, teniendo un coeficiente de correlación de 0.702 siendo la asociación alta y directa. Recomendando al alcalde de la municipalidad de Poroy talleres de GA, capacitaciones y incentivos a labores destacadas.

Del mismo modo tenemos a Moreno (2017) quien en su tesis mencionó que el manejo del personal es ineficiente, carente de documentos formales, duplicidad de funciones y desorden del manejo del personal repercutiendo en la falta de cumplimiento de metas de la compañía y el bajo DL, por ello se debería implementar la gestión del recurso humano y así promover el crecimiento profesional, brindando líneas de carrera, cursos y capacitaciones lo que fomentará un buen desempeño laboral. Se determinó como conclusión que la falta de capacitación, la deficiente

comunicación y la falta de organización de la empresa son los factores que afectan la gestión del talento humano reflejados en las evaluaciones del DL. Se recomienda a la administración mantener informado a la gerencia sobre las causas que puedan incidir en el desempeño laboral, identificando las debilidades e implementando medidas correctivas.

Asimismo, Salazar (2017) quien en su tesis menciona que hay una deficiencia durante el control en la distribución decomisada de los recursos hidrobiológicos, los cuales tienen como fin ser repartido a las poblaciones más necesitadas, sin embargo, los inspectores (ahora llamados fiscalizadores) no cuentan con la logística suficiente para decomisar los recursos por lo que se deja de decomisar o entregarlo a las municipalidades los cuales muchas veces no cuentan con la logística para la distribución del recurso. Entre sus principales conclusiones es que los niveles son regulares teniendo un porcentaje en la planificación del 57.7%, de la organización del 48.3%, de la ejecución del 71.7% y del control del 51.7% de los recursos hidrobiológicos decomisados del año 2016, arrojando como principal recomendación que dentro del plan de distribución de los recursos decomisados se consideren las dimensiones de la gestión que permitirán adecuar la distribución.

Asimismo, Ramírez (2017) quien realizó una investigación en la DGSE en el cual mencionan una deficiencia en las instituciones públicas al cambio organizacional generando presiones al sistema administrativo y a los trabajadores, teniendo como resultado una reducción en el desempeño laboral, su trabajo tuvo por finalidad la descripción de las variables y el análisis de su incidencia en el Ministerio de la Producción, para ello se utilizó el cuestionario como herramienta la cual fue aplicada a 60 trabajadores para medir las dos variables y hallar su relación. Obteniendo en sus resultados que la relación de sus variables era negativa y el P-valor con un rango fuera de lo permitido, en tanto en el nivel de la gestión del cambio organizacional es eficiente con un porcentaje de 61.7% y el nivel del desempeño laboral eficiente con un 95%. Como conclusión demostró ausencia positiva en la relación de sus dos variables en estudio.

Del mismo modo, Ayala (2018) considero que las políticas públicas de capacitación en el establecimiento de salud Atalaya de la Región Ucayali no han respondido a las exigencias dado que no se pudo medir el desempeño laboral, esto

quiere decir que los trabajadores no conocen su nivel de formación y desempeño, originando la siguiente pregunta; si existe relación entre los componentes: gestión de la capacitación y DL. Donde el autor concluye una relación directa, alta y significativa entre los componentes estudiados, habiendo obtenido una correlación Rho de 0.712. concluyendo que es imprescindible reforzar la gestión de la capacitación generando un mejor desempeño.

Es preciso indicar que el trabajo de investigación tiene como fin determinar la relación que existe entre la GF y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020, así como también realizar los objetivos específicos con cada una de sus dimensiones que es (a) Determinar la relación que existente entre la planificación de la fiscalización y el DL en la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, año 2020, (b) Determinar la relación que existe entre la organización de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020, (c) Determinar la relación que existe entre la dirección de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020, y (d) Determinar la relación que existe entre el control fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Figura N° 1

Abordaje teórico del estudio



Nota. Fuente: elaboración propia

La fiscalización, es la actividad de controlar, hacer seguimiento y verificación en función al cumplimiento de las normativas vigentes determinados en el sector pesquero aplicable a la sostenibilidad de los productos hidrobiológicos comprendidos en nuestro territorio. (Pérez y Gardey, 2011) “La fiscalización consiste en observar una tarea para constatar si cumple con las normativas establecidas”

Etimológicamente la Gestión proviene del latín “gestus” cuyo significado es la actitud, el gesto o el movimiento corporal; pero a su vez “gestus” deviene de la palabra “gererer” el cual tiene varios significados como: librar una guerra, llevar a cabo, conducir una acción, entre otros (UNMS 2009).

Pues la gestión de la fiscalización es seguir una serie de procesos definidos con el propósito de desarrollar una fiscalización asertiva cumpliendo una serie de procedimientos que conlleva a un levantamiento de acta(s) o un inicio de proceso sancionador. El resultado de la intervención es producto de los patrones de la gestión las cuales dan como resultado una intervención exitosa. Es así que la gestión tiene como fin la organización de las actividades mediante la comunicación de todos los niveles, dando una dirección clara y precisa a la organización y atrayendo unión y armonía a los trabajadores, siendo la coordinación esencia de la gestión.

La gestión según Santos (2013) lo define como, Implica una gran entrega de sus actores con la institución y desde luego con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones realizadas, para el progreso de sus acciones y la repercusión de sus objetivos.

Es así que una de las Características de la gestión según (Bernard 2011) es la coordinación mediante la comunicación de todos los niveles dando una dirección clara a toda la organización, los trabajadores necesitan la orientación y dirección adecuada para el aumento de su eficiencia ya que en ausencia de una adecuada orientación la gente trabajará según su deseo y el trabajo ordenado no será posible.

Es así que Robbins y Coulter (2014) precisaron que “En las organizaciones modernas del siglo XXI se busca analizar cómo se desarrolla la GA, la cual se da a través de 4 dimensiones y estas son: planificación, organización, dirección, y control”

Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012) señalan que la planificación:

Es a todo nivel, e integra al personal y los recursos para que puedan cumplirse según las necesidades de la institución y de los usuarios. La planificación debe ser estratégica y entre sus objetivos debe tener la calidad en el servicio que se le brinda al usuario (p.30).

Para Reyes (2007) la organización es la estructura que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social. Con el fin de obtener su máxima eficacia dentro de los planes y objetivos señalados.

Asimismo, Reyes (2007) precisa que la dirección es aquel componente de la administración en el que se desarrolla todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de resoluciones, ya sea elegidas directamente o encargando dicha autoridad.

Para Veiga y Perez (2013) precisan que el control es:

Aquella función que pretende asegurar la consecución de los objetivos y planes prefijados en la fase de planificación. Como última etapa formal del proceso de gestión, el control se centra en actuar para que los resultados generados en las fases que le preceden sean los deseados (p.21).

La gestión pública según INTERNATIONAL IDEA (2009) precisa que, una sociedad humana establecida cuenta con un órgano de gobierno y un sistema de gestión, esta relación de poderes y funciones marca la naturaleza de la administración pública tanto local, regional y nacional. Es así que la gestión pública está configurada por los organismos del estado e implementa políticas las cuales suministrando bienes y servicios y aplicando regulaciones cumpliendo las funciones del estado.

Para Chiavenato (2000) el DL determina las actividades o conductas relevantes de los trabajadores en la organización, afirmando que un desempeño laboral virtuoso es más apreciado por la organización. Asimismo (Bittel 2000) señala que el desempeño del trabajador se influencia por las expectativas del empleador, por lo que las acciones del trabajador está apoyado en las habilidades y conocimientos del trabajador.

Por otro lado, Pedraza, Amaya y Conde (2010) refieren que el desempeño laboral es considerado como la columna para la eficiencia y como camino al éxito de una institución, por esta razón los jefes de las organizaciones consideran no solo valorarlo si no también aumentarlo, en ese sentido el desempeño laboral viene siendo observado por los empleados ya que es relevante para los objetivos de la organización.

Según Chiavenato (2009) las empresas muestran interés por el desempeño laboral pues este será el reflejo de las metas trazadas, es así que las organizaciones cuentan con diferentes sistemas de medición de desempeño la cual son elaborados según su puesto de trabajo y de los parámetros de productividad que maneja cada organización relacionados con las metas y resultados a alcanzar. Esta medición del desempeño permite obtener también las competencias y actitudes del trabajador permitiendo conocer al trabajador sus debilidades y fortalezas.

Para determinar el DL de los fiscalizadores de la DGSF del PRODUCE se utilizarán las dimensiones ya aplicadas en esta institución por la magister Ramirez 2017 la cual es una adaptación de un trabajo previo de Valqui (2014), estas dimensiones son: Productividad laboral, Trabajo en equipo, Trabajo bajo presión y Valores personales (Ramirez, 2017).

Para Sladogna (2017) la productividad laboral, menciona que la productividad laboral se resalta esencialmente la relación entre el producto generado y el trabajo utilizado en el proceso productivo, sin hacer caso directamente las cantidades del capital.

Para Katzenbach y Smith (1993) el trabajo en equipo “representa la manera más probada de convertir visiones y valores en esquemas de acciones coherentes, porque confían en gente que trabaja junta. También son la forma más práctica para desarrollar un sentido compartido de dirección entre el personal” (p. 13)

Trabajo bajo presión, para ser identificado, claramente debemos primero definir dos habilidades (a) Tolerancia a la presión: “Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad” (Alles, 2003, p. 209) y (b) Tolerancia al estrés: “Seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad” (Ansorena, 1996, p. 192). En la práctica podríamos entenderlo como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas manteniendo la eficiencia.

Según lo mencionado anteriormente se pretende demostrar la hipótesis general la cual precisa que existe relación directa y significativa entre la GF y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020, como también las hipótesis específicas las cuales son; (a) Existe relación directa y significativa entre la planificación de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020, (b) Existe relación directa y significativa entre la organización de la fiscalización y DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020, (c) Existe relación directa y significativa entre la dirección de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020 y (d) Existe relación directa y significativa entre el control de la fiscalización y el DL en la DSF-PA del Ministerio de la Producción, año 2020.

La investigación se justifica teóricamente, porque tiene como objetivo aportar sobre el conocimiento ya existente entre la GF y el DL de los fiscalizadores, con la finalidad de facilitar la comprensión y manejo de nuestra realidad.

La investigación se justifica de manera práctica, porque existe la necesidad de mejorar la GF y el DL de los fiscalizadores para tomar conciencia del estado real de las deficiencias y así poder buscar alternativas de solución acordes a los

resultados.

Asimismo, se justifica metodológicamente, porque se empleó el enfoque cuantitativo de diseño experimental - trasaccional y se ha recogido información relevante, toda vez que los instrumentos utilizados han pasado de manera exitosa por los procesos de validación y confiabilidad, los cuales podrán ser utilizados en investigaciones similares.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

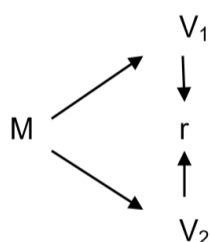
Se definió el tipo de investigación Básica, porque se busca ampliar los conocimientos ya existentes y entender mejor la GF y el DL de los fiscalizadores de la cartera de la producción (Carrasco 2009).

El diseño es de tipo no experimental, transeccional y correlacional-causal porque permite examinar y estudiar el grado de relación entre la GF y DL, para conocer su nivel de influencia o ausencia de las dos variables. (Hernandez, Fernandez y Baptista 2014)

Se basó en el enfoque cuantitativo porque se trabaja con aspectos observables, los cuales darán un valor porcentual a los datos obtenidos de la prueba empírica (Hernandez et al., 2014).

El nivel de investigación es relacional porque posee análisis estadístico y permite cuantificar la relación entre dos variables las cuales son GF y DL de los fiscalizadores del área cartera de la producción (Sánchez et al. 1992).

El método corresponde al hipotético - deductivo porque se plantea unas hipótesis y se resuelve mediante una recolección de datos los cuales son evaluados para refutar o corroborar dicha hipótesis (Bernal 2006)



M = Población

V1 = GF

V2 = DL

r = Relación

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización V1

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión de la fiscalización	Planificación	Realización de la planificación	1, 2	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [24:55] Regular [56:87] Bueno [88:120]
		Criterios y toma de decisiones de la intervención	3, 4,		
		Materiales de distribución y procedimientos	5, 6		
	Organización	Objetivos del personal	7, 8		
		Capacidad de organización	9, 10		
		Coordinación	11, 12		
	Dirección	Eficiencia y aceptación en la intervención	13, 14		
		Acciones de ejecución	15,16		
		Seguridad y apoyo	17, 18		
		Cumplimiento sanitarias y legales	19, 20		
Control	Control posterior a la fiscalización	21, 22			
	Control y corrección de actas	23, 24			

Tabla 2

Operacionalización V2

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño laboral	Productividad Laboral	Eficiencia en el cargo	1, 2		
		Eficacia en el cargo	3, 4		
		Economía	5, 6, 7		
	Trabajo en equipo	Apoyo entre compañeros	8, 9, 10		
		Iniciativa	11, 12	Nunca (1)	Baja [27:62]
		Relaciones	13, 14, 15	Casi Nunca (2) A veces (3)	Media [63:98]
		Exceso de trabajo	16, 17	Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta [99:135]
	Trabajo bajo presión	Dinámica del trabajo	18, 19, 20		
		Responsabilidad	21, 22		
	Valores personales	Respeto	23, 24, 25		
Asistencia y puntualidad		26, 27			

3.3. Población, muestra y muestreo

Se considera como población a los fiscalizadores activos que laboren en el DSF-PA del Ministerio de la Producción el cual alcanza un total de 191 trabajadores desconcentrados en 7 zonas según tabla 3.

Se aplicó la fórmula establecida por Cochran (1963) para el calcular del tamaño de muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Remplazando:

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 191 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 \times 0.05 \times 190 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n =$	128
-------	-----

El resultado de la muestra es de 128 fiscalizadores de la Dirección de supervisión y fiscalización distribuidos en 13 regiones y estas repartidas en 7 zonas.

Tabla 3

Distribución de la población y muestra por zonas y regiones año 2020

Zonas	Regiones	Población	Muestra
1	Tumbes	9	6
	Piura	32	21
2	Lambayeque	9	6
	La libertad	12	8
3	Chimbote	55	37
4	Lima	24	16
	Callao	9	6
5	Ica	19	13
	Arequipa	10	7
6	Moquegua	5	3
	Tacna	4	3
7	Loreto	2	1
	Puno	1	1
Total		191	128

Nota: La Información fue proporcionada por el Ministerio de la Producción

El muestreo ha sido probabilístico, y en diferentes fechas debido a la lejanía de las regiones ya que todos los Fiscalizadores de la Dirección tienen el perfil para participar en la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad

En esata investigación se utilizó como técnica la encuesta para la recolección de datos Rodríguez (2008), es preciso indicar que cada variable generará una encuesta y estas tendrán alternativas de escala tipo Likert.

El instrumento para recolectar y registrar la información es el cuestionario, relacionando las percepciones de los fiscalizadores en el tema de la fiscalización y el DL del ministerio de la Producción.

Ficha técnica uno

Nombre: Gestión de la fiscalización

Autor: Salazar Rojas Roberto William. (2016)

El instrumento fue adaptado por Victor Alexander Guevara Yanac. (2020)

Descripción. Comprende 24 afirmaciones

Aplicación: Individual

Tiempo: Aproximado 15 minutos.

Ficha técnica dos

Nombre: Desempeño laboral

Autor: Rosa Ramirez Ontaneda. (2017)

El instrumento fue adaptado por Victor Alexander Guevara Yanac. (2020)

Descripción. Comprende 27 afirmaciones

Aplicación: Individual

Tiempo: Aproximado 15 minutos.

El índice de fiabilidad ha sido calculado atreves de Alfa de Cronbach realizando una prueba piloto a 22 fiscalizadores produciendo resultados consistentes y coherentes.

Tabla 4*Confiabilidad*

Instrumentos	Preguntas	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Gestión de la fiscalización	24	0.913	Altamente confiable
Desempeño laboral	27	0.825	Confiable

3.5. Procedimiento

En primer lugar, se detectó el problema entre la GF y el DL ya que no existe ningún estudio entre estas dos variables que midan la relación de implicancia en el Ministerio de la Producción. Para sustentar el presente trabajo se recolecto información internacional y nacional para reforzar la presencia de una posible relación significativa en los componentes de la gestión y el DL una vez realizado el sustento teórico se realizó la recolección de datos con el uso de encuestas, aplicando dicho instrumento a 128 fiscalizadores desconcentrados en 7 zonas (ver tabla 3), para posteriormente hacer un trabajo de gabinete con el fin de plasmar los resultados en tablas y figuras estadísticas.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recopilación de datos se realizará el proceso de la información, para esto se empleará el software estadístico SPSS en su V. 26.0, con el fin de hallar la correlación de mis hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El estudio de investigación cumple con todos los criterios éticos establecidos por la universidad cesar vallejo para ello se había considerado la autorización de la DGSF accediendo a realizar las encuestas en sus trabajadores y también el consentimiento informado de los trabajadores asegurándoles el anonimato.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 Descripción de los resultados según los niveles de la gestión de la fiscalización del Ministerio de la Producción del año 2020.

Tabla 5

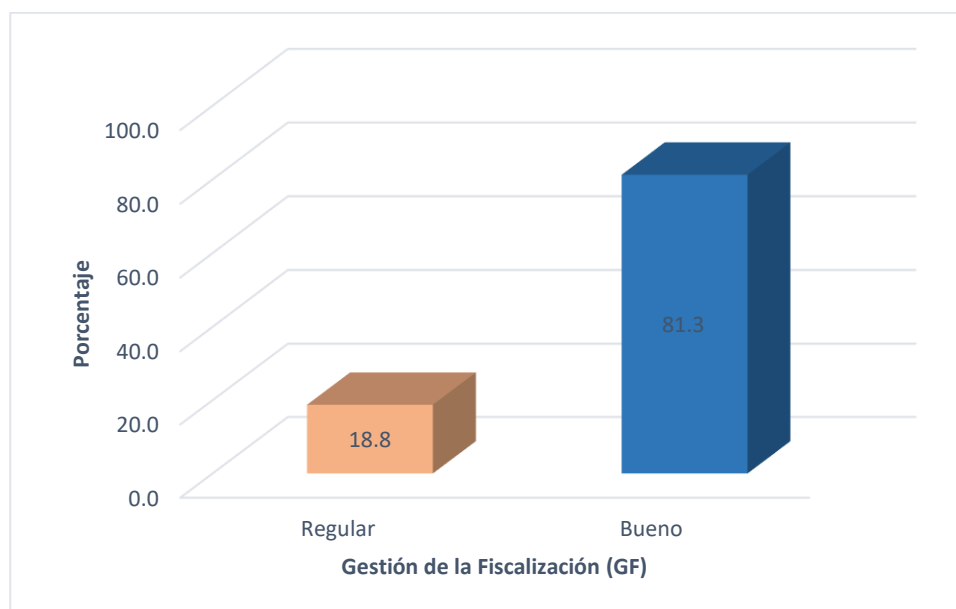
Descripción de los niveles de la Gestión de la fiscalización en el Ministerio de la Producción del año 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	18.8	18.8	18.8
	Bueno	104	81.3	81.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos (ver apéndice...)

Figura 2.

Niveles de la GF en el Ministerio de la Producción del año 2020.



En la tabla 5 y Figura 2, se puede observar que el 81.3% de los participantes perciben que la GF del Ministerio de la Producción tiene un nivel bueno, en tanto que el 18.8% restante percibieron que el nivel es regular.

Descripción de los resultados según las dimensiones de la Gestión de la fiscalización

Tabla 6

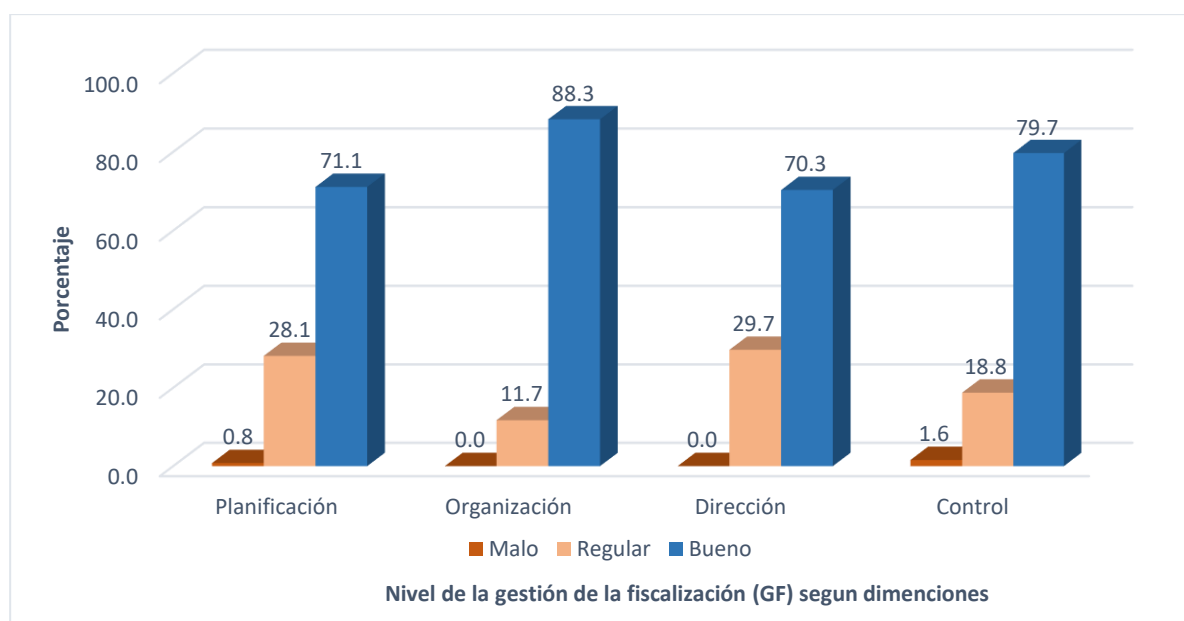
Descripción de los niveles de las dimensiones de la gestión de la fiscalización del Ministerio de la Producción del año 2020

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2	1.6
Regular	36	28.1	15	11.7	38	29.7	24	18.8
Bueno	91	71.1	113	88.3	90	70.3	102	79.7
Total	128	100.0	128	100.0	128	100.0	128	100.0

Fuente: Base de datos (ver apéndice...)

Figura 3.

Niveles de las dimensiones de la GF del Ministerio de la Producción del año 2020.



En la tabla 6 y Figura 3, se puede observar que, la recurrencia de los datos de las dimensiones de GF se encuentra en el nivel bueno, siendo el porcentaje menor equivalente al 70.3% en la dimensión dirección, y el porcentaje mayor equivalente al 88.3% en la dimensión organización.

También se puede observar que la segunda recurrencia de las dimensiones de GF se encuentra en el Nivel regular, siendo el menor porcentaje el 11.7% en la

dimensión organización y el mayor porcentaje 29.7% en la dimensión dirección.

Por último, se puede observar que la tercera recurrencia de las dimensiones de la GF se encuentra en el nivel malo, no teniendo porcentaje alguno las dimensiones organización y dirección y el mayor porcentaje 1.6% en la dimensión control.

4.2 Descripción de los resultados según los niveles del desempeño laboral del Ministerio de la Producción del año 2020.

Tabla 7

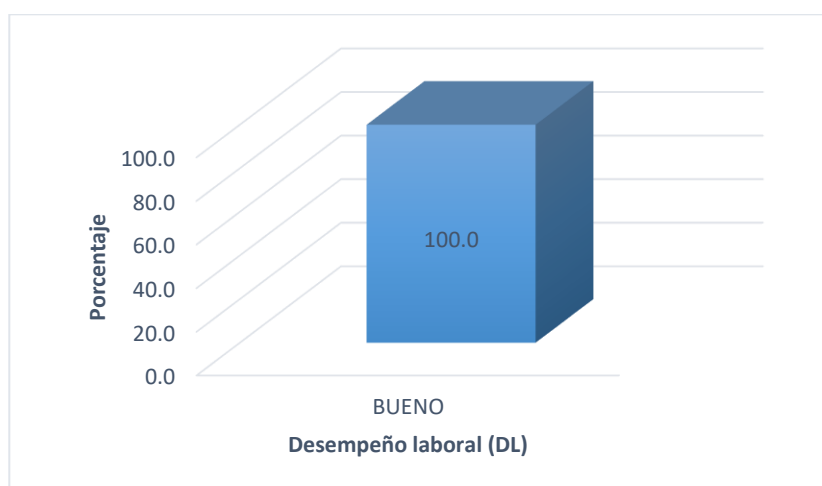
Descripción de los niveles del desempeño laboral del Ministerio de la Producción del año 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	128	100.0	100.0	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos (ver apéndice...)

Figura 4.

Niveles del DL de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción del año 2020.



De la tabla 7 y Figura 4, se observó que el 100% de los participantes perciben que el DL que desarrollan los fiscalizadores en la DSF del Ministerio de la Producción es de nivel Alta.

4.3 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre la GF y el DL en la DSF-PA del PRODUCE, año 2020

H₁: Existe relación directa y significativa entre la GF y el DL en la DSF-PA del PRODUCE e, año 2020.

Tabla 8

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre el desempeño laboral y las dimensiones de la g¿Gestión de la fiscalización.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión de la fiscalización	Coefficiente de correlación	,622**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	128

Fuente: Resultados de correlación de variables (ver apéndice...)

Del resultado que se observa en la tabla 8, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .622 y el p-valor calculado es menor 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la GF y el DL, con lo cual se puede interpretar que, a una mejor GF, será mejor el nivel del DL de los fiscalizadores. De este modo, el resultado estadístico nos permite rechazar la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica

Tabla 9

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de las dimensiones con el DL.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	,527**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	128
Organización	Organización	Coeficiente de correlación	,533**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	128
Dirección	Dirección	Coeficiente de correlación	,506**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	128
Control	Control	Coeficiente de correlación	,583**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	128

Fuente: Resultados de correlación de variables (ver apéndice...)

Respecto a la primera hipótesis específica, se pueden observar en la tabla 9, que la relación que existe es significativa, positiva y moderada (Rho de Spearman = .527), con lo cual se puede interpretar que, a una mejor planificación de la gestión de la fiscalización, será mejor resultado el DL de los fiscalizadores.

Respecto a la primera hipótesis específica, se pueden observar en la tabla 5, que la relación que existe es significativa, positiva y moderada (Rho de Spearman = .533), con lo cual se puede interpretar que, a una mejor organización de la gestión de la fiscalización, será mejor resultado el DL de los fiscalizadores.

Respecto a la primera hipótesis específica, se pueden observar en la tabla 5, que la relación que existe es significativa, positiva y moderada (Rho de Spearman = .506), con lo cual se puede interpretar que, a una mejor dirección de la gestión de la fiscalización, será mejor resultado el DL de los fiscalizadores.

Respecto a la primera hipótesis específica, se pueden observar en la tabla 5, que la relación que existe es significativa, positiva y moderada (Rho de Spearman = .583), con lo cual se puede interpretar que, a un mejor control de la gestión de la fiscalización, será mejor resultado el DL de los fiscalizadores.

Sobre la base de los resultados del capítulo III y considerando el objetivo e hipótesis general del estudio tenemos que, según la percepción del 81.3% de los encuestados señalan que la gestión de la fiscalización se desarrolla de manera eficiente mientras que el 18.7% de los encuestados persiben que el nivel del DL de los fiscalizadores es bueno. Con respecto al DL de la DSF-PA se obtuvo como resultado una percepción del 100% de un nivel Eficiente, Además, el coeficiente Rho de Spearman de estas dos variables es = .622 y un p-valor calculado menor a 0.05, por lo tanto, se acepta que la GF se relaciona significativamente, positivamente y moderadamente con el DL en el Ministerio de la Producción del año 2020. El cual tiene semejanza con el estudio realizado por Ayala (20018) la cual pudo concluir que la gestión de la capacitación tiene una relación directa, alta y significativa con el DL del establecimiento de salud Atalaya, habiéndose obtenido un coeficiente Rho de Spearman= 0,712 y un p-valor igual a 0,000. En la investigación de Ramirez (2017) recoge un resultado de la percepción del desempeño laboral en un 90% de un nivel eficiente y un 10% de un nivel regular de los servidores del Ministerio de la Producción del año 2017. La conclusión más importante es que la GF tiene un impacto significativo y moderado con el DL generando una relación inversa entre las variables como lo demuestran los antecedentes.

Este resultado es similar a lo planteado por Koontz, Wihrich y Cannice (2012) quien preciso que la gestión es un conjunto de actividades que ayudan a levantar la eficiencia de una administración puesto que gestionar requiere de planificar, organizar, dirigir y controlar. Es decir que una gestión exitosa conlleva a resaltar un DL eficiente ya que el recurso humano es un pilar fundamental de la gestión. En resumen, al realizar una buena gestión de la fiscalización aumenta el DL.

Sobre la base de los resultados del capítulo III y considerando el primer objetivo e hipótesis específica del estudio tenemos que, según la percepción del 71.1% de los participantes señalan que la planificación cuenta con un nivel bueno

mientras que el 28.1% señalan que el nivel es Regular y el 0.8% señalan que el nivel es Malo. Además, el coeficiente Rho Spearman entre la planificación y el DL es = .527 y un p-valor calculado menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la planificación de la fiscalización y el DL del Ministerio de la Producción, año 2020. Este resultado se asemeja a la investigación de Sedano (2018) quien obtuvo una relación significativa con un resultado Rho Spearman de 0.962 y p-valor = 0.00, demostrando que la planificación tiene una relación inversa con el desempeño laboral, esto tiene como resultado que al mejorar la planificación mejora el DL. Asimismo, Salazar (2017) tiene como resultado un nivel “regular” en la gestión de la planificación de los recursos decomisados de la DSF-PA con un porcentaje de 57.7% y no tan lejos el nivel bueno con un 30.0%, recomendando que se debe considerar el proceso de planificación para poder elevar el nivel de gestión de los recursos decomisados. Cabe indicar que actualmente el nivel de planificación de la fiscalización es bueno, pero sin embargo la planificación que destaca el magister Salazar tiene un nivel regular, esto quiere decir que debemos de mejorar en todos los aspectos relacionados y derivados de la planificación de la fiscalización

El resultado hallado concuerda con Reyes (2007) quien preciso que dentro de la planificación rige el principio de participación de los trabajadores ya que el trabajo en equipo asegura un resultado más eficiente debido a que más de uno colabora en formar la planificación con puntos de vista distintos y/o complementarios, es ese sentido la participación de los fiscalizadores resulta una de las mayores motivaciones sintiendo un compromiso en la realización del plan, en este punto al sentirse comprometidos los fiscalizadores se incentiva un mejor DL. Esto quiere decir que al mejorar la planificación mejora el DL.

Sobre la base de los resultados del capítulo III y considerando el segundo objetivo e hipótesis específica del estudio tenemos que, según la percepción del 88.3% de los participantes señalan que la organización de la fiscalización tiene un nivel bueno y que el 11.7% señalan que el nivel es Regular. Además, el coeficiente Rho de Spearman entre la organización de la fiscalización y el DL es = .533 y un p-valor calculado menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la organización de la fiscalización y el DL del Ministerio de la Producción, año 2020. El presente resultado es similar a los hallados en la

investigación de Sedano (2018) quien obtuvo una relación significativa con un resultado Rho Spearman de 0.933 y p -valo = 0.00, demostrando que la organización tiene una relación inversa con el DL, esto tiene como resultado que al mejorar la organización de la fiscalización mejora el desempeño laboral. Asimismo, Salazar (2017) tiene como resultado un nivel regular de la gestión de la organización de los recursos decomisados de la DSF-PA con un porcentaje de 48.3% y muy cerca el nivel bueno con un 40.0% recomendando que se debe considerar el proceso de organización para poder elevar el nivel de gestión de los recursos decomisados. Cabe indicar que actualmente el nivel de Organización de la fiscalización es bueno, pero sin embargo la planificación que destaca el magister Salazar tiene un nivel entre regular y bueno, esto quiere decir que debemos de mejorar en todos los aspectos relacionados y organización de la fiscalización

El resultado hallado concuerda con lo que menciona Reyes (2007) que la organización es la división de trabajo de forma coordinada, jerarquizando la estructura de la organización para que las actividades se puedan desempeñar eficientemente y que puedan fluir en una línea ininterrumpida. Este ordenamiento hace que se eleve el rendimiento de la organización y propicie un DL eficiente, esto quiere decir que a una mejor organización orientada hacia los objetivos de la DGSF propicia un mejor DL de los fiscalizadores.

Sobre la base de los resultados del capítulo III y considerando el tercer objetivo e hipótesis específica del estudio tenemos que, según la percepción del 70.3% de los participantes señalan que la dirección tiene un nivel bueno y que el 29.7% señalan que el nivel es Regular. Además, el coeficiente Rho de Spearman entre la dirección de la fiscalización y el DL es = .506 y un p -valor calculado menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la dirección de la fiscalización y el DL del Ministerio de la Producción, año 2020. El presente resultado es similar a los hallados en la investigación de Sedano (2018) quien obtuvo una relación significativa con un resultado Rho Spearman de 0.901 y p -valo = 0.00, demostrando que la dirección tiene una relación inversa con el DL, esto tiene como resultado que al mejorar la dirección de la fiscalización mejora el desempeño laboral. Asimismo, Salazar (2017) tiene como resultado un nivel regular de la gestión de la ejecución de los recursos decomisados de la DSF-PA con un porcentaje de 71.7% recomendando que se debe considerar el proceso de

ejecución para poder elevar el nivel de gestión de los recursos decomisados. Cabe indicar que actualmente el nivel de la dirección de la fiscalización es bueno, pero sin embargo la ejecución que destaca el magister Salazar tiene un nivel regular, esto quiere decir que debemos de mejorar en todos los aspectos relacionados y derivados de la dirección de la fiscalización. Es preciso Indicar que la Dirección y ejecución son procesos de una misma etapa y pueden ser llamados de la misma forma, aunque la ejecución es un término usado por autores como Luthans en 1995 o Locke 1999 y la dirección es un término más actual utilizado por Reyes en el año 2007.

En este sentido Reyes (2007) precisa que la dirección existe un responsable jerárquico el cual es el líder y tiene como finalidad resolver conflictos y tomar decisiones los cuales buscan un mayor dinamismo en la intervención, por otro lado, se encarga de coordinar e incentivar a los fiscalizadores con el fin de buscar mejores resultados, obteniendo así un máximo DL de los trabajadores y así cumplir con los objetivos planteados en la organización. Esto quiere decir que el DL aumenta a medida que el responsable consiga una adecuada dirección.

Sobre la base de los resultados del capítulo III y considerando el cuarto objetivo e hipótesis específica del estudio tenemos que, según la percepción del 79.7% de los participantes señalan que, el control tiene un nivel bueno mientras que el 18.8% señalan que el nivel es regular y el 1.6% señalan que el nivel es Malo. Además, el coeficiente Rho Spearman entre el control de la fiscalización y el DL es = .583 y un p-valor calculado menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre el control de la fiscalización y el DL del Ministerio de la Producción, año 2020. Este resultado es semejante a la investigación de Sedano (2018) quien obtuvo una relación significativa con un resultado Rho Spearman de 0.840 y p-valor = 0.00, demostrando que el control tiene una relación inversa con el DL, esto tiene como resultado que al mejorar el control mejora el desempeño laboral. Asimismo, Salazar (2017) tiene como resultado un nivel regular de la gestión del control de los recursos decomisados de la DSF-PA con un porcentaje de 51.7% y muy cerca el nivel malo con un 31.7% siendo esta dimensión la más deficiente, el autor recomendando que se debe considerar el proceso del control para poder elevar el nivel de gestión de los recursos decomisados. Cabe indicar que actualmente el nivel del control de la fiscalización

es bueno, pero sin embargo el control que destaca el magister Salazar tiene un nivel de regular a malo, esto quiere decir que debemos de mejorar en todos los aspectos relacionados y derivados del control de la fiscalización.

Este resultado es acorde a lo que precisa Koontz, Weihrich y Cannice (2012) el cual menciona que controlar es medir el desempeño laboral de cada trabajador para que lo planificado se convierta en hechos, esto quiere decir que el DL es medido por las metas y los planes, así pues, quiere decir que controlar es localizar a los fiscalizadores responsables de resultados que difieren de lo planificado para corregir y mejorar el desempeño de estos. Podemos llegar a la conclusión que al realizar un mejor control se mejora el DL de los fiscalizadores.

V. CONCLUSIÓN

Primero: Correspondiente a la hipótesis general se concluyó que existe relación significativa, positiva y moderada entre la GF y el DL de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción en el año 2020 (Rho Spearman 0.622, p-valor = 0.000).

Segundo: Correspondiente a la primera hipótesis específica se concluyó que existe relación significativa, positiva y moderada entre la planificación de la fiscalización y el DL de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción en el año 2020 (Rho Spearman 0.527, p-valor = 0.000).

Tercero: Correspondiente a la segunda hipótesis específica se concluyó que existe relación significativa, positiva y moderada entre la organización de la fiscalización y el DL de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción en el año 2020 (Rho Spearman 0.533, p-valor = 0.000).

Cuarta: Correspondiente a la tercera hipótesis específica se concluyó que existe relación significativa, positiva y moderada entre la dirección de la fiscalización y el DL de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción en el año 2020 (Rho Spearman 0.506, p-valor = 0.000).

Quinta: Correspondiente a la cuarta hipótesis específica se concluyó que existe relación significativa, positiva y moderada entre el control de la fiscalización y el DL de los fiscalizadores del Ministerio de la Producción en el año 2020 (Rho Spearman 0.583, p-valor = 0.000).

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la DSF-PA del Ministerio de la Producción establecer mecanismos de capacitación, de incentivos y evaluación que permitan mejorar el desempeño laboral, la calidad y la eficacia de la gestión de la fiscalización, favoreciendo a la productividad del sector.

Segundo: Se recomienda a la DSF-PA del Ministerio de la Producción elaborar talleres con el fin de hallar una serie de parámetros básicos que serán nuestro punto de partida para realizar una intervención más adecuada.

Tercero: Se recomienda a la DSF-PA del Ministerio de la Producción elaborar talleres con el fin de organizar lo planificado, como también definir tareas, roles y actividades propias de una intervención.

Cuarta: Se recomienda a la DSF-PA del Ministerio de la Producción elaborar capacitaciones de liderazgo con el fin de dirigir las intervenciones de forma abierta y coordinada con los fiscalizadores.

Quinta: Se recomienda a la DSF-PA del Ministerio de la Producción realizar un control adecuado verificando si se realizó lo planeado y así llevar un adecuado control antes, durante y después de las intervenciones.

Referencias

- Alles M. Gestión por competencias. El diccionario. 2003 Argentina P. 209
- Alvarez, B., Indacochea B., Alvarez A., Yoza N. y Figueroa M. «La evaluación del desempeño laboral en la educación Superior.» Editado por Revista científica dominio de las ciencias. 05 de enero de 2018. Recuperado de file:///C:/Users/HP/Desktop/tesis%20maestria/internacional/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralEnLaEducacionSuperi-6313254.pdf.
- Alvarez, O. y Maria R. Responsabilidad Social en el Desempeño Laboral del Docente en el Contexto de la educación Basica del Nivel Medio General. *Revista Scientific*. 2017.
- Ansorena A. 15 pasos para la selección de personal con éxito, 1996 España, Barcelona (p 192) recuperado de <https://n9.cl/lu5j7>
- Ayala J. *Gestión de la capacitación y desempeño laboral en el establecimiento de Salud de Atalaya, Región Ucayali, 2018*. 2018.
- Barnard C. the functions of the executive, cambridge. MA: *Harvard University Press*. 1938.
- Bernard, C. Las funciones del Ejecutivo. 2011. Estados Unidos
- Bernal, C. *Metodología de la investigación*. 2006. México. segunda edición.
- Bernal, C. *Metodología de la investigación*. 2010. México. tercera edición.
- Bittel, L. Administración de personal. 2000. Colombia
- Carpio, R. Desempeño laboral y gestión organizacional en la sociedad de Beneficencia publica de Tacna, año 2015. Tacna, 2019.
- Carrasco, S. Metodología de la investigación. 2009. Perú

- Chiavenato. Gestión del talento humano. 2009: Mexico.
- Chiavenato,. Administración de recursos humanos. 2000. Mexico
- Cochran, W.G. (1963) Sampling Techniques, Wiley, New York.
- Coronado, G. La gerencia administrativa en los centros escolares. 2010.
- EL PERUANO. RM N°646-97-PE. 25 de 10 de 1997: Recuperado de <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/per11251.pdf>.
- EL PERUANO. DS 002-2017-PRODUCE. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/138355/82661_1.pdf
- FAO. Codigo de conducta para la pesca responsable. Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación. 1995.
- FAO. El estado mundial de la pesca y la acuicultura. 2018. Recuperado de <http://www.fao.org/3/i9540es/i9540es.pdf> (último acceso: 11 de 05 de 2020).
- FAO. Orientaciones Tecnicas para la Pesca Responsable. 1999. Recuperado de <http://www.fao.org/3/w4230s/w4230s00.htm#Contents> (último acceso: 12 de 05 de 2020).
- FAO. Plan de Accón internacional para Prevenir , Desalentar y Eliminar la Pesca Ilegal No Declarada y No Reglamentada. Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura Y la Alimentación. 2001.
- Guevara, Paúl. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. 2016.
- Hernandez, Fernandez y Baptista. «Metodologia de la Investigación.» 2010, 191.
- Hidalgo, Ruth, y Eliana Palma. Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Tecnica de Cotopaxi. Revista científica de

- investigación actualización del mundo de las ciencias - reciamuc. 2018.
Guayaquil
- INTERNATIONAL IDEA. Gestión Pública. 2009. Recuperado de <https://n9.cl/bnf5j>
- Katzenbach, J. y Douglas S. Sabiduría de los equipos. 1993. España
- Koontz, H. Weihrich, H. Cannice, M. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. México: Editorial McGraw-Hill
- Montuschi, L. Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento típico de las empresas. 2008.
- Moreno, L. Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Divino, Chiclayo 2016. 2017.
- Ostos, A. Gestión institucional y desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa local, ambo-2018. 2018. Perú
- Pedraza, E, Glenys A. y Mayrene C. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 2010: 495.
- Pérez, J. y Gardey A. Definición.de. 2011. <https://definicion.de/fiscalizacion/>.
- PRODUCE. Dirección de Supervisión y Fiscalización. 12 de 05 de 2020.
Recuperado de <https://n9.cl/xmfd>
- PRODUCE. «Memoria anual 2011.» 2011. Recuperado de <https://n9.cl/r54m>
- Ramirez, R. «Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017.» 2017.
- Reyes, A. Administración Moderna. 2007. P.277 México
- Robbins, S., y Coulter M. Administración. Umn empresario Competitivo. 2010.
México

Rodriguez P. Metodo de investigación. Universidad Autonoma de Sinaloa 2010 p.10.

Tephen R. y Coulter M. Administración. 2014. México

Salazar, R. Gestión de la Distribución de los recursos hidrobiológicos decomisados en el ministerio de la producción del año 2016. 2017. Perú

Sánchez, C. y Meza R. Metodología y diseño de la Investigación Científica. Lima, 1992.

Santos, P. Gestión Institucional. 2013.

Sarmiento, J. Relación entre la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. 2017. Ecuador

Sedano, M. La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017. 2018. Perú

Servicio Nacional de Pesca. Plan de Acción Nacional para Prevenir y Reglamentar la Pesca Ilegal No Reglamentada y No Declarada. 2004. Chile

Sladogna, M. Productividad - definiciones y prespectivas para la negociación colectiva. 2017. Argentina

Soto, J. Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018. Trujillo, 2018.

Stoner, J., Freeman E. , y Gilbert D. Administración. 1996. 6010. Mexico

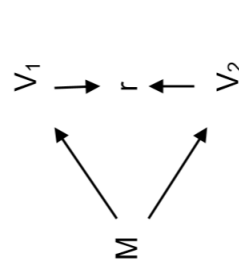
UNMS. Gestión en el tercer Milenio. 2009. Perú

Veiga, C. y Perez J. Control de la gestión empresarial. 2013. p.29 México.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia				
Título: Gestión de la Fiscalización y el Desempeño Laboral en la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2020				
Autor: Víctor Alexander Guevara Yanac				
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables e Indicadores	
			Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>existe relación directa y significativa entre la gestión de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Variable 1 : Gestión de la fiscalización</p>	
			<p>Planificación</p>	<p>Realización de la planificación</p> <p>1, 2</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Organización</p>	
			<p>Dirección</p>	<p>Objetivos del personal</p> <p>7, 8</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Coordinación</p>	
			<p>Coordinación</p>	<p>Coordinación</p> <p>11, 12</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Eficiencia y aceptación en la intervención</p>	
			<p>Acciones de ejecución</p>	<p>Eficiencia y aceptación en la intervención</p> <p>13, 14</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la planificación de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Seguridad y apoyo</p>	
			<p>Seguridad y apoyo</p>	<p>Seguridad y apoyo</p> <p>17, 18</p> <p>19, 20</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la organización de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la organización de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Control</p>	<p>Cumplimiento sanitarias y legales</p> <p>Control posterior a la fiscalización</p> <p>Control y corrección de actas</p>	<p>21, 22</p> <p>23, 24</p>	<p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Bueno (15:20) Regular (09:14) Malo (04:08)</p>
<p>Variable 2 : Desempeño laboral</p>						
<p>Dimensiones</p>						
<p>Indicadores</p>						
<p>Ítems</p>						
<p>Escala de medición</p>						
<p>Niveles y rangos</p>						
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dirección de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la dirección de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Productividad Laboral</p>	<p>Eficiencia en el cargo</p> <p>Eficacia en el cargo</p> <p>Economía</p> <p>Apoyo entre compañeros</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6, 7</p> <p>8, 9, 10</p>	<p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Baja (07:15) Media (16:25) Alta (26:35)</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el control de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el control de la fiscalización y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción en el año 2020</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Iniciativa</p> <p>Relaciones</p>	<p>11, 12</p> <p>13, 14, 15</p>	<p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Baja (08:18) Media (19:29) Alta (30:40)</p>

<p>Nivel - diseño de investigación</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental, trasversal y correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>  <p>M: Población V1: Gestión de la fiscalización V2: Desempeño laboral r: Relación entre variables</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población: La población está constituida por 191 fiscalizadores la cual es la totalidad de los fiscalizadores desconcentrados en 7 zonas del Perú</p> <p>Tipo de muestreo: se utilizara una técnica probabilística aplicado en diferentes fechas debido a las lejanías de la región</p> <p>Tamaño de muestra: Aplicando la fórmula de Cochran (1963) el tamaño de muestra es de 128 fiscalizadores.</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Trabajo bajo presión</p> <p>Exceso de trabajo</p> <p>Dinámica del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Respeto</p> <p>Asistencia y puntualidad</p> <p>Valores personales</p>	<p>16, 17</p> <p>18, 19, 20</p> <p>21, 22</p> <p>23, 24, 25</p> <p>26, 27</p>	<p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Baja (05:11) Media (12:18) Alta (19:25)</p> <p>Baja (07:17) Media (18:28) Alta (29:40)</p>	<p>Estadística a utilizar</p> <p>Descriptiva: El análisis descriptivo se utilizó para organizar y ayudar a observar el conocimiento de la muestra en el estudio a través de tablas, cuadros y figuras</p> <p>Inferencial: El análisis inferencial nos permite realizar generalizaciones sobre la gestión de la fiscalización y el desempeño laboral a partir de la muestra, intentando extraer conclusiones sobre los fiscalizadores.</p>	<p>Variable 1: Gestión de la fiscalización</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Salazar Rojas Roberto William</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Responsabilidad del investigador</p> <p>Ámbito de Aplicación: Dirección de supervisión y fiscalización del sector pesca y acuicultura del Ministerio de la Producción</p> <p>Forma de Administración: Aplicación de encuesta a fiscalizadores.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p>
--	---	--	---	---	---	--	---	---

		<p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Ramirez Ontaneda Rosa Año: 2017 Monitoreo: Responsabilidad del investigador Ámbito de Aplicación: Dirección de supervisión y fiscalización del sector pesca y acuicultura del Ministerio de la Producción Forma de Administración: Aplicación de encuesta a fiscalizadores.</p>	
--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

MODELO DE INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LA FISCALIZACIÓN

Estimados servidores, Las siguientes encuestas tienen como finalidad conocer vuestras percepciones respecto a la Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Supervisión y fiscalización del Sector Pesca del Ministerio de la Producción correspondiente al año 2020. Para lo cual tu opinión es de vital importancia.

Lea detenidamente las encuestas formuladas y proceda a elegir la que más se acerca a su apreciación, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas son válidas para el desarrollo del presente estudio.

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

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	7
	DIMENSIONES 1: Planificación					
1	Ha participado en la planificación de una fiscalización					
2	Considera que la toma de decisiones es óptima durante la fiscalización					
3	Considera que los criterios establecidos para la intervención son los más adecuados					
4	Cree que los protocolos establecidos para la realización de la fiscalización son los más adecuados					
5	Considera que los materiales y logística establecidos para la realización de la fiscalización son los más adecuados					
6	Cree que los procedimientos establecidos para la fiscalización son los más adecuados					
	DIMENSIONES 1: Organización					
7	Considera que los objetivos establecidos son adecuados para la organización de la fiscalización					
8	Considera que es eficiente la organización del personal encargado de la fiscalización					
9	Considero adecuado la capacidad de organización durante la fiscalización					
10	Considera adecuado la organización con las entidades como: la Policía, Fiscalía, SUNAT, entre otros.					
11	Se realizan las coordinaciones de acciones puntuales durante la intervención de la fiscalización					
12	Los fiscalizadores forman parte de la realización de los procesos de fiscalización					

DIMENSIONES1: Dirección					
13	Considera eficiente la fiscalización				
14	La intervención es aceptada por los administrados				
15	Considera que realizan acciones de fiscalización adecuadamente				
16	Se realizan coordinaciones con los diversos actores involucrados en las acciones de fiscalización				
17	Considera que las acciones d fiscalización cuentan con protocolos frente a situaciones de riesgo por actos violentos				
18	Las acciones de la fiscalización cuentan con la colaboración permanente de efectivos de la PNP.				
19	La fiscalización se realiza en condiciones sanitaria optimas cuidándola cadena de frío				
20	La fiscalización es realizada cumpliendo las normas pesqueras vigentes				
DIMENSIONES 1: Control					
21	Considera adecuados los controles posteriores a la fiscalización				
22	Considera adecuado el control anticipado a los problemas durante las intervenciones				
23	Es idóneo el sistema de control para corregir los problemas después de la fiscalización				
24	Es idóneo el control de las actas y formatos utilizadas durante las fiscalizaciones				

MODELO DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimados servidores, Las siguientes encuestas tienen como finalidad conocer vuestras percepciones respecto a la Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Supervisión y fiscalización del Sector Pesca del Ministerio de la Producción correspondiente al año 2020. Para lo cual tu opinión es de vital importancia.

Lea detenidamente las encuestas formuladas y proceda a elegir la que más se acerca a su apreciación, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas son válidas para el desarrollo del presente estudio.

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

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Productividad laboral					
1	Cumplo con eficiencia las intervenciones realizadas en mi turno.					
2	Demuestro ser eficiente en las comisiones de servicio programadas por la Dirección.					
3	Cumplo con eficacia todas las intervenciones realizadas en mi turno de trabajo.					
4	Realizo mis actas e informes con eficacia en los tiempos oportunos.					
5	La competencia entre los fiscalizadores permite que mi zona sea más eficiente.					
6	En la Dirección hay buena productividad por las facilidades al acceso a los materiales y equipos de trabajo.					
7	Mi productividad laboral se incrementa por la satisfacción salarial					
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo					
8	La participación y aporte de mis compañeros me permite realizar mejor mis labores					
9	Antepongo el beneficio de grupo al individual en la Dirección.					
10	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores habituales					
11	Me intereso en mejorar constantemente mi trabajo en la organización					
12	Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo.					
13	Existen buenas relaciones interpersonales con el equipo de trabajo					
14	Comparto y enseño mis habilidades al equipo de trabajo					
15	Comparto mis conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes.					

DIMENSIÓN 3: Trabajo bajo presión					
16	Estoy dispuesto a trabajar fuera de los horarios establecidos para reducir el exceso de trabajo				
17	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo.				
18	Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con los trabajos encomendados				
19	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área				
20	Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones				
DIMENSIÓN 4: Valores personales					
21	Realizo mis trabajos sin necesidad de supervisión constante				
22	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiando				
23	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales				
24	Cumplo con las políticas internas y código de ética de la organización				
25	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros				
26	Asisto a mi lugar de trabajo de manera puntual				
27	Me presento de manera puntual a las reuniones de trabajo programadas				

ANEXO 3: VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión de la fiscalización

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES 1: Planificación							
1	Ha participado en la planificación de una fiscalización	✓		✓		✓		
2	Considera que la toma de decisiones es óptima durante la fiscalización	✓		✓		✓		
3	Considera que los criterios establecidos para la intervención son los más adecuados	✓		✓		✓		
4	Cree que los protocolos establecidos para la realización de la fiscalización son los más adecuados	✓		✓		✓		
5	Considera que los materiales y logística establecidos para la realización de la fiscalización son los más adecuados	✓		✓		✓		
6	Cree que los procedimientos establecidos para la fiscalización son los más adecuados	✓		✓		✓		
	DIMENSIONES 1: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que los objetivos establecidos son adecuados para la organización de la fiscalización	✓		✓		✓		
8	Considera que es eficiente la organización del personal encargado de la fiscalización	✓		✓		✓		
9	Considero adecuado la capacidad de organización durante la fiscalización	✓		✓		✓		
10	Considera adecuado la organización con las entidades como: la Policía, Fiscalía, SUNAT, entre otros.	✓		✓		✓		
11	Se realizan las coordinaciones de acciones puntuales durante la intervención de la fiscalización	✓		✓		✓		
12	Los fiscalizadores forman parte de la realización de los procesos de fiscalización	✓		✓		✓		
	DIMENSIONES1: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera eficiente la fiscalización	✓		✓		✓		
14	La intervención es aceptada por los administrados	✓		✓		✓		
15	Considera que realizan acciones de fiscalización adecuadamente	✓		✓		✓		
16	Se realizan coordinaciones con los diversos actores involucrados en las acciones de fiscalización	✓		✓		✓		
17	Considera que las acciones d fiscalización cuentan con protocolos frente a situaciones de riesgo por actos violentos	✓		✓		✓		
18	Las acciones de la fiscalización cuentan con la colaboración permanente de efectivos de la PNP.	✓		✓		✓		
19	La fiscalización se realiza en condiciones sanitaria óptimas cuidándola cadena de frío	✓		✓		✓		
20	La fiscalización es realizada cumpliendo las normas pesqueras vigentes	✓		✓		✓		

DIMENSIONES I: Control		Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera adecuados los controles posteriores a la fiscalización	✓		✓			
22	Considera adecuado el control anticipado a los problemas durante las intervenciones	✓		✓			
23	Es idóneo el sistema de control para corregir los problemas después de la fiscalización	✓		✓			
24	Es idóneo el control de las actas y formatos utilizadas durante las fiscalizaciones	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

11 de junio del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Walter Mondragón Walter Manuel* DNI: *40769191*

Especialidad del evaluador: *Letrado Mayor*


Firma del Experto
Dr. Walter M. Vargas Mondragón
DNI 40769191

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad laboral							
1	Cumplo con eficiencia las intervenciones realizadas en mi turno.	✓		✓		✓		
2	Demuestro ser eficiente en las comisiones de servicio programadas por la Dirección.	✓		✓		✓		
3	Cumplo con eficacia todas las intervenciones realizadas en mi turno de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Realizo mis actas e informes con eficacia en los tiempos oportunos.	✓		✓		✓		
5	La competencia entre los fiscalizadores permite que mi zona sea más eficiente.	✓		✓		✓		
6	En la Dirección hay buena productividad por las facilidades al acceso a los materiales y equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Mi productividad laboral se incrementa por la satisfacción salarial	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La participación y aporte de mis compañeros me permite realizar mejor mis labores	✓		✓		✓		
9	Antepongo el beneficio de grupo al individual en la Dirección.	✓		✓		✓		
10	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores habituales	✓		✓		✓		
11	Me intereso en mejorar constantemente mi trabajo en la organización	✓		✓		✓		
12	Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Existen buenas relaciones interpersonales con el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
14	Comparto y enseño mis habilidades al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comparto mis conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo bajo presión	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Estoy dispuesto a trabajar fuera de los horarios establecidos para reducir el exceso de trabajo	✓		✓		✓		
17	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo.	✓		✓		✓		
18	Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con los trabajos encomendados	✓		✓		✓		
19	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área	✓		✓		✓		

20	Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones								
DIMENSIÓN 4: Valores personales									
21	Realizo mis trabajos sin necesidad de supervisión constante	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiando	✓		✓		✓		✓	
23	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales	✓		✓		✓		✓	
24	Cumplo con las políticas internas y código de ética de la organización	✓		✓		✓		✓	
25	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros	✓		✓		✓		✓	
26	Asisto a mi lugar de trabajo de manera puntual	✓		✓		✓		✓	
27	Me presento de manera puntual a las reuniones de trabajo programadas	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Se existe abstracción*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
...h...de...del 20...20...

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *López Mondragón Walter Manuel* DNI: *40769191*

Especialidad del evaluador: *Psicólogo*

[Firma]
 Firma del Experto
Dr. Walter M. López Mondragón
 DNI: 40769191

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4: Confiabilidad – Alfa de cronbach
GESTIÓN DE LA FISCALIZACIÓN

N°	Planificación						Organización						Dirección								Control			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4
2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	2	4	4	2	3	3	5	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5
5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5
7	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
10	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5	5	3	5
11	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	2	2	5	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	3	5	3	4	3	3
16	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4
17	4	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4
19	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
21	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5
22	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,913	22

DESEMPEÑO LABORAL

N°	Productividad laboral							Trabajo en equipo								Trabajo bajo presión					Valores personales						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
9	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	4	4	5	1	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
12	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4
15	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,825	22

Anexo 2: Instrumentos

MODELO DE INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LA FISCALIZACIÓN

Estimados servidores, Las siguientes encuestas tienen como finalidad conocer vuestras percepciones respecto a la Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Supervisión y fiscalización del Sector Pesca del Ministerio de la Producción correspondiente al año 2020. Para lo cual tu opinión es de vital importancia.

Lea detenidamente las encuestas formuladas y proceda a elegir la que más se acerca a su apreciación, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas son válidas para el desarrollo del presente estudio.

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

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	7
DIMENSIONES 1: Planificación						
1	Ha participado en la planificación de una fiscalización					
2	Considera que la toma de decisiones es óptima durante la fiscalización					
3	Considera que los criterios establecidos para la intervención son los más adecuados					
4	Cree que los protocolos establecidos para la realización de la fiscalización son los más adecuados					
5	Considera que los materiales y logística establecidos para la realización de la fiscalización son los más adecuados					
6	Cree que los procedimientos establecidos para la fiscalización son los más adecuados					
DIMENSIONES 1: Organización						
7	Considera que los objetivos establecidos son adecuados para la organización de la fiscalización					
8	Considera que es eficiente la organización del personal encargado de la fiscalización					
9	Considero adecuado la capacidad de organización durante la fiscalización					

10	Considera adecuado la organización con las entidades como: la Policía, Fiscalía, SUNAT, entre otros.					
11	Se realizan las coordinaciones de acciones puntuales durante la intervención de la fiscalización					
12	Los fiscalizadores forman parte de la realización de los procesos de fiscalización					
DIMENSIONES1: Dirección						
13	Considera eficiente la fiscalización					
14	La intervención es aceptada por los administrados					
15	Considera que realizan acciones de fiscalización adecuadamente					
16	Se realizan coordinaciones con los diversos actores involucrados en las acciones de fiscalización					
17	Considera que las acciones d fiscalización cuentan con protocolos frente a situaciones de riesgo por actos violentos					
18	Las acciones de la fiscalización cuentan con la colaboración permanente de efectivos de la PNP.					
19	La fiscalización se realiza en condiciones sanitaria optimas cuidándola cadena de frío					
20	La fiscalización es realizada cumpliendo las normas pesqueras vigentes					
DIMENSIONES 1: Control						
21	Considera adecuados los controles posteriores a la fiscalización					
22	Considera adecuado el control anticipado a los problemas durante las intervenciones					
23	Es idóneo el sistema de control para corregir los problemas después de la fiscalización					
24	Es idóneo el control de las actas y formatos utilizadas durante las fiscalizaciones					

MODELO DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimados servidores, Las siguientes encuestas tienen como finalidad conocer vuestras percepciones respecto a la Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Supervisión y fiscalización del Sector Pesca del Ministerio de la Producción correspondiente al año 2020. Para lo cual tu opinión es de vital importancia.

Lea detenidamente las encuestas formuladas y proceda a elegir la que más se acerca a su apreciación, recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas son válidas para el desarrollo del presente estudio.

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

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Productividad laboral					
1	Cumplo con eficiencia las intervenciones realizadas en mi turno.					
2	Demuestro ser eficiente en las comisiones de servicio programadas por la Dirección.					
3	Cumplo con eficacia todas las intervenciones realizadas en mi turno de trabajo.					
4	Realizo mis actas e informes con eficacia en los tiempos oportunos.					
5	La competencia entre los fiscalizadores permite que mi zona sea más eficiente.					
6	En la Dirección hay buena productividad por las facilidades al acceso a los materiales y equipos de trabajo.					
7	Mi productividad laboral se incrementa por la satisfacción salarial					
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo					
8	La participación y aporte de mis compañeros me permite realizar mejor mis labores					
9	Antepongo el beneficio de grupo al individual en la Dirección.					
10	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores habituales					
11	Me intereso en mejorar constantemente mi trabajo en la organización					

12	Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo.					
13	Existen buenas relaciones interpersonales con el equipo de trabajo					
14	Comparto y enseño mis habilidades al equipo de trabajo					
15	Comparto mis conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes.					
DIMENSIÓN 3: Trabajo bajo presión						
16	Estoy dispuesto a trabajar fuera de los horarios establecidos para reducir el exceso de trabajo					
17	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo.					
18	Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con los trabajos encomendados					
19	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área					
20	Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones					
DIMENSIÓN 4: Valores personales						
21	Realizo mis trabajos sin necesidad de supervisión constante					
22	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiando					
23	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales					
24	Cumplo con las políticas internas y código de ética de la organización					
25	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros					
26	Asisto a mi lugar de trabajo de manera puntual					
27	Me presento de manera puntual a las reuniones de trabajo programadas					

Anexo 5: Base de datos

Item	Variable 1: Gestión de la Fiscalización																								V1				
	Planificación						Organización						Dirección						Control										
	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	19	20	D3	21		22	23	24	D4
1	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	5	3	25	4	3	4	5	4	4	3	4	5	32	5	4	4	17	100
2	3	5	4	4	4	4	24	5	5	5	5	3	5	28	5	2	4	4	2	3	3	3	5	28	4	3	4	15	95
3	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	26	4	3	4	3	3	3	3	4	5	29	4	4	4	17	96
4	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	5	20	4	2	4	4	3	4	3	4	4	28	4	3	3	15	83
5	3	4	4	4	2	4	21	4	4	4	3	3	3	22	4	2	3	4	2	3	2	5	25	4	4	3	15	83	
6	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	28	5	3	4	4	4	3	4	5	32	4	5	5	19	103	
7	4	5	4	4	3	4	24	4	4	5	4	5	4	26	4	3	5	4	3	3	4	5	31	4	4	4	16	97	
8	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	5	4	4	24	4	3	4	5	3	3	4	5	31	4	4	4	17	97	
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	5	1	5	5	1	3	5	5	30	5	5	5	20	108	
10	1	5	5	5	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	1	5	3	5	5	33	5	5	3	18	106	
11	3	5	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	3	3	4	5	31	4	4	3	16	99	
12	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	3	19	3	2	3	3	2	3	3	4	23	3	3	4	14	74	
13	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	3	4	5	24	4	4	5	4	3	3	4	5	32	4	4	4	16	97	
14	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	4	5	23	4	3	4	4	2	2	2	5	26	4	4	4	17	89	
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	2	3	3	5	28	3	4	3	13	90	
16	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	5	3	3	4	5	32	5	4	4	17	100	
17	4	5	4	4	2	4	23	4	5	4	3	4	4	24	4	3	5	4	5	4	5	5	35	4	5	4	17	99	
18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	3	3	5	30	4	4	4	16	94	
19	5	5	5	4	5	3	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	3	3	5	5	36	5	4	5	19	111	
20	5	5	5	5	4	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	4	5	5	37	5	4	5	19	115	
21	3	5	4	3	3	3	21	4	4	5	4	4	3	24	4	3	4	4	3	3	3	5	29	3	4	4	16	90	
22	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	3	3	5	5	35	5	5	5	20	112	
23	1	5	3	3	3	3	18	4	4	4	5	2	5	24	4	4	3	4	1	2	1	5	24	2	3	4	12	78	
24	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	3	4	4	5	35	5	4	5	18	108	
25	5	3	4	3	2	4	21	3	3	4	5	4	3	22	3	3	4	5	1	3	2	5	26	4	3	4	13	82	
26	4	5	3	3	3	4	22	4	4	4	3	4	5	24	5	3	4	4	3	2	4	5	30	4	4	2	15	91	
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	20	117	
28	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	5	3	24	5	3	5	4	3	3	4	5	32	4	5	4	17	96	
29	5	5	4	4	3	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	3	3	1	2	3	3	5	25	3	5	5	18	98	
30	3	4	3	2	3	3	17	3	3	3	5	3	4	21	3	3	4	3	2	3	3	4	25	3	2	3	11	74	
31	3	4	3	3	3	3	19	5	4	4	5	3	5	26	4	3	4	3	1	3	2	5	25	4	4	2	13	83	
32	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	5	28	4	3	4	5	2	4	4	5	31	5	5	3	17	100	
33	3	3	3	2	3	3	17	3	4	4	4	4	4	21	5	2	5	4	2	2	3	3	26	4	3	3	13	77	
34	1	4	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	4	18	4	3	4	3	2	3	3	5	27	2	3	3	10	71	
35	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	16	96	
36	5	5	5	5	3	4	27	4	4	4	4	5	5	27	5	4	5	5	3	3	5	5	35	3	3	4	14	103	
37	3	5	5	4	4	3	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	3	3	5	5	35	5	5	3	18	105	
38	5	5	5	4	3	4	26	5	5	4	3	5	4	26	5	3	5	4	4	3	4	5	33	5	5	4	19	104	
39	5	5	4	4	3	4	25	5	4	5	4	4	4	25	5	4	5	3	3	3	4	5	32	4	5	4	18	100	

85	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	5	20	108	
86	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	26	5	3	5	5	26	5	3	4	3	4	3	5	33	3	5	33	3	4	4	5	16	99
87	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	24	5	4	3	4	24	5	4	1	3	5	3	5	30	5	3	30	5	3	4	4	16	93
88	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	23	3	3	4	23	3	3	4	2	4	2	5	26	4	4	2	4	2	5	15	79	
89	1	3	3	3	2	3	15	3	3	3	4	5	23	3	3	4	23	3	3	4	2	4	2	5	26	4	4	2	4	2	5	15	79	
90	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	30	5	3	5	30	5	3	3	3	5	5	5	5	33	5	5	33	5	5	5	20	113	
91	3	5	4	4	3	4	23	4	5	5	5	3	27	5	4	27	5	4	2	3	4	5	5	33	5	4	33	5	4	3	5	17	100	
92	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	30	5	3	5	30	5	3	4	4	5	5	5	36	5	5	36	5	5	4	5	19	107	
93	2	4	5	3	3	3	20	5	4	4	5	28	5	2	5	28	5	2	3	3	3	5	3	5	30	3	4	30	3	4	5	15	93	
94	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	3	21	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	5	31	3	4	31	3	4	4	15	89		
95	1	3	4	4	2	3	17	3	5	3	5	25	5	3	5	25	5	3	2	3	5	5	5	32	3	3	32	3	3	3	5	14	88	
96	4	3	2	3	2	4	18	3	3	4	2	4	20	4	3	4	20	4	3	3	4	3	4	5	29	5	2	29	5	2	3	5	15	82
97	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	3	5	22	4	4	22	4	4	3	3	4	4	5	31	4	4	31	4	4	4	5	17	95	
98	3	5	4	4	4	4	24	4	4	5	5	26	4	3	4	26	4	3	2	3	3	4	4	25	4	4	25	4	4	4	4	16	91	
99	5	4	5	3	4	5	26	4	4	4	3	5	24	5	3	24	5	3	4	2	3	4	5	33	3	5	33	3	5	3	4	15	98	
100	1	5	1	2	2	2	13	3	3	5	2	20	5	2	3	20	5	2	1	1	5	5	5	25	3	1	25	3	1	1	2	7	65	
101	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	23	4	3	23	4	3	2	2	4	5	28	3	3	28	3	3	4	4	14	88		
102	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	3	21	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	5	31	3	4	31	3	4	4	4	15	89	
103	3	4	3	2	2	3	17	3	3	3	4	21	4	3	3	21	4	3	2	3	3	3	4	25	3	2	25	3	2	3	3	11	74	
104	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	24	4	3	4	24	4	3	4	4	4	5	33	5	3	33	5	3	4	5	17	98		
105	5	5	4	4	3	4	25	3	5	5	4	4	25	5	4	25	5	4	3	3	3	4	5	32	4	5	32	4	5	4	5	18	100	
106	4	4	4	5	3	5	25	4	5	4	5	28	5	3	5	28	5	3	2	3	3	5	31	5	3	31	5	3	4	4	16	100		
107	3	4	4	4	2	4	21	4	4	4	3	22	4	2	3	22	4	2	3	2	3	2	5	25	4	4	25	4	4	3	4	15	83	
108	3	5	4	4	4	4	24	5	4	4	5	28	4	4	4	28	4	4	3	3	4	5	31	4	4	31	4	4	3	5	16	99		
109	2	5	3	3	3	3	19	4	4	4	5	24	4	4	4	24	4	4	1	2	1	5	24	2	3	24	2	3	4	3	12	79		
110	4	4	4	5	3	5	25	4	5	4	5	24	5	3	5	24	5	3	3	3	3	5	31	5	3	31	5	3	4	4	16	100		
111	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	4	23	5	3	4	23	5	3	3	3	4	5	31	3	4	31	3	4	3	5	15	88		
112	2	4	5	3	3	3	20	5	4	4	5	28	5	2	5	28	5	2	2	3	3	5	30	3	3	30	3	3	4	5	15	93		
113	2	5	4	4	4	4	23	4	5	4	5	28	5	5	4	28	5	5	3	4	3	5	36	4	4	36	4	4	4	4	16	103		
114	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	3	27	5	4	5	27	5	4	3	3	5	5	35	4	4	35	4	4	5	4	17	103		
115	5	4	5	3	4	5	26	4	4	4	3	24	5	3	4	24	5	3	4	3	4	5	33	3	5	33	3	5	3	4	15	98		
116	2	5	4	4	4	4	23	4	5	4	5	28	5	5	4	28	5	5	3	4	3	5	36	4	4	36	4	4	4	4	16	103		
117	2	4	5	3	3	3	20	5	4	4	5	28	5	2	5	28	5	2	3	2	3	3	5	30	3	3	30	3	3	4	5	15	93	
118	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	5	29	5	4	5	29	5	4	2	3	4	5	33	4	4	33	4	4	5	5	18	107		
119	3	5	4	4	4	4	24	5	5	5	3	28	5	2	4	28	5	2	3	3	3	5	28	4	3	28	4	3	4	4	15	95		
120	3	5	4	4	4	4	24	5	4	4	5	28	4	4	4	28	4	4	3	3	4	5	31	4	4	31	4	4	3	5	16	99		
121	2	5	1	2	2	2	14	3	3	5	2	20	5	2	3	20	5	2	1	1	5	5	25	3	1	25	3	1	1	2	7	66		
122	2	4	4	4	5	3	22	5	4	4	4	27	5	3	5	27	5	3	2	3	4	5	31	3	5	31	3	5	5	5	18	98		
123	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	30	4	4	4	30	4	4	4	4	5	5	33	5	5	33	5	5	4	5	19	110		
124	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	5	24	4	3	4	24	4	3	3	3	4	5	31	4	4	31	4	4	4	5	17	97		
125	3	5	4	5	3	4	24	5	4	4	4	26	5	3	5	26	5	3	4	3	4	3	5	33	3	4	33	3	4	4	5	16	99	
126	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	3	24	4	3	4	24	4	3	3	3	3	5	30	3	4	30	3	4	4	5	3	15	93	
127	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	25	4	4	4	25	4	4	3	3	3	5	30	4	4	30	4	4	4	4	16	93		
128	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	30	5	3	5	30	5	3	5	5	5	5	37	5	4	37	5	4	5	5	19	114		

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 6 de julio de 2020
Carta P. 355-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Abg.
Victor Maulel Acevedo Gonzales
Director de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanción (s)
MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GUEVARA YANAC, VICTOR ALEXANDER; identificado con DNI N° 43458146 y con código de matrícula N° 7002273335; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral en la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GUEVARA YANAC, VICTOR ALEXANDER asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



PERÚ

Ministerio
de la Producción

DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN - PA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 25 de enero de 2023

CARTA N° 00000045-2023-PRODUCE/DSF-PA

Señor:

Dr CARLOS VENTUO ORBEGOSO

JEFE ESCUELA DE POSGRADO UCV FILIAL LIMA CAMPUS LIMA NORTE

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Lima. -

Asunto : Solicitud de permiso para la obtención de información.

Referencia : Carta P. 355-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT (Reg.00048543-2020)

Tengo el agrado dirigirme a Usted, en atención al documento de la referencia, el cual solicita el consentimiento para la obtención de información de esta dirección, con el fin de permitir desarrollar el trabajo de investigación al Maestrando Victor Alexander Guevara Yánac identificado con DNI 43458146.

Sobre el particular, la Dirección General de supervisión y Fiscalización y sanciones – PA mediante la Dirección de Supervisión y Fiscalización precisa que, en atención al requerimiento, se otorgó el permiso solicitado por el investigador, a fin que realice el trabajo de investigación titulado "Gestión de la Fiscalización y el Desempeño Laboral en la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2020"

Muy cordialmente,



Firmado digitalmente por POLO BORDONABE
Lincol Roller FAU 20504794637 hard
Entidad: Ministerio de la Producción
Motivo: Autor del documento
Fecha: 2023/01/25 18:43:34-0500

LINCOL ROLLER POLO BORDONABE

DIRECTOR (s)

DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN

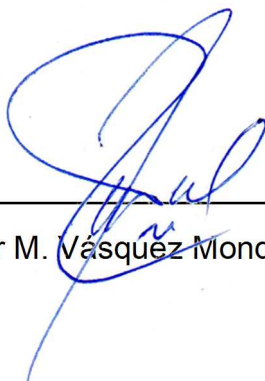
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Walter Manuel Vásquez Mondragón, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Gestión de la fiscalización y el desempeño laboral en la Dirección de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2020” del estudiante **Víctor Alexander Guevara Yanac**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 07 de agosto del 2020



Walter M. Vásquez Mondragón