



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de
infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin (orcid.org/0000-0002-6668-8800)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, quienes con su amor y apoyo han logrado guiarme por el buen camino y haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

Sheyla Jhosellin

Agradecimiento

Al Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo, mi asesor metodológico, por todo el aporte y la paciencia tenida.

A los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura de una entidad pública de Ancash por su colaboración en la presente investigación.

La autora

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Prueba de correlación entre efectividad organizacional y productividad	18
Tabla 2	Nivel de la efectividad organizacional	19
Tabla 3	Nivel de la productividad	20
Tabla 4	Correlación entre la efectividad organizacional y la dimensión disposición en el trabajo	21
Tabla 5	Correlación entre la efectividad organizacional y la dimensión equipos de trabajo	22
Tabla 6	Correlación entre la efectividad organizacional y la dimensión optimización de procedimiento	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema correlacional	13

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la efectividad organizacional y la productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública, Ancash-2022. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo-correlacional. Contó con una población de 253 sujetos y con una muestra de 50 trabajadores. Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y mediante la aplicación de dos cuestionarios: Cuestionario sobre la Efectividad Organizacional y Cuestionario sobre Productividad. En los resultados, existe una relación positiva y significativa entre efectividad organizacional y productividad ($r=.796$; $p\text{-valor}=.000<.05$) en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública, Ancash-2022; además, la efectividad organizacional se relaciona de forma positiva y significativa entre las dimensiones disposición en el trabajo, equipos de trabajo, y optimización de procedimientos ($r=.659$; 648 ; 788 ; $p\text{-valor}=.000<.05$): por otro lado, los encuestados indican con mayor frecuencia que la efectividad organizacional (46%) y la productividad (40%) son regulares. Se concluye que, ante una adecuada efectividad organizacional, mejor es la productividad en los trabajadores de la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública, Ancash-2022.

Palabras clave: Efectividad organizacional, productividad, entidad pública

Abstract

The study aimed to determine the relationship between organizational effectiveness and productivity in regional infrastructure management in a public entity, Ancash-2022. The methodological approach used was basic, non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational. It had a population of 253 subjects and a sample of 50 workers. For the collection of data, the survey technique was used, and through the application of two questionnaires: Questionnaire on Organizational Effectiveness and Questionnaire on Productivity. In the results, there is a positive and significant relationship between organizational effectiveness and productivity ($r=.796$; $p\text{-value}=.000<.05$) in the regional management of infrastructure in a public entity, Ancash-2022; In addition, organizational effectiveness is positively and significantly related between the dimensions work disposition, work teams, and optimization of procedures ($r=.659$; 648 ; 788 ; $p\text{-value}=.000<.05$): for On the other hand, respondents indicate more frequently that organizational effectiveness (46%) and productivity (40%) are regular. It is concluded that in the face of adequate organizational effectiveness, the productivity of the workers of the regional infrastructure management in a public entity, Ancash-2022, is better.

Keywords: Organizational effectiveness, productivity, public entity

I. INTRODUCCIÓN

La efectividad organizacional ha sido discutida por especialistas de desarrollo organizacional por los últimos 10 años (Serralde, 2014). Llega a estar impulsada por el aumento de los beneficios de una empresa, por la reducción de los costes tanto en tiempo y dinero (Jordan, 2020). Para ello, se necesitan sólidas habilidades políticas para la efectividad organizacional y el éxito profesional (Irwin, 2021). Pues hoy en día, un entorno laboral que cambia rápidamente pone a prueba constantemente la capacidad de una organización (Wei, 2021). A nivel internacional, las empresas estatales en Sudáfrica están bajo una enorme presión y poseen problemas en la gestión, liderazgo y prestación de servicios, teniendo repercusiones sobre la efectividad organizacional (Titus & Hoole, 2021). Por ende, la intensidad del trabajo y la comunicación organizacional, son los problemas más importantes a nivel competitivo en los sectores empresariales ya que afectan a la eficacia organizacional (Adigüzel & Küçükoğlu, 2020). Sin embargo, el Gobierno de Corea del Sur, abordó las condiciones de trabajo inseguro del empleo atípico, se centra hoy en día en el impacto de las prácticas de empleo en la eficacia organizacional (Sun & Jin, 2021).

En consecuencia, para aumentar la eficacia organizativa en términos de satisfacción laboral y compromiso organizativo, es necesario gestionar el estrés de los empleados, su participación y formación en la educación (Boine & Myeong, 2021). Además, el logro de la efectividad organizacional se atribuye a las variables personales (Mara, et al., 2021) a los ambientes sanos y seguros, a la aplicación de leyes de premios y castigos que motiven a los trabajadores a realizar el esfuerzo (Eun et al., 2022), en mayor medida, proveyendo todos los requisitos materiales y morales de trabajo, y otorgando derechos a sus dueños para crear un nivel de trabajo satisfacción, ya que lo mencionado permite que se genere un alto grado de efectividad organizacional (Mervat & Hassan, 2020). Y, por ende, mejoras en la productividad (Armoa & Da Silva, 2020).

Por otro lado, en el entorno de las organizaciones, la productividad está relacionada al crecimiento del país (Simancas et al., 2018). Pues se afirma que, la calidad de vida de la nación depende de su habilidad en sus empresas para lograr

grandes niveles de productividad (Porter, 2009, citado en Jaimes et al., 2018). Siendo un aspecto fundamental para todos los países y sus economías (Franco-López et al., 2021). Sin embargo, actualmente, los directivos y gerentes de las organizaciones no son conscientes de la motivación laboral que necesitan sus trabajadores, no detectan las necesidades e intereses y generan mayor frustración y estrés a causa de la presión laboral (Rodríguez et al., 2020). Es así que, España, Grecia, Italia, y Portugal, son menos productivos y son inflexibles en el horario (Vallejo-Peña & Giachi, 2020). En México, el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE), en relación a las horas trabajadas, disminuyó 5.28 por ciento anual con cifras originales, y acumuló cuatro trimestres consecutivos con resultados desfavorables (Sarabia, 2022).

En el Perú, a causa de la Covid-19, los cambios en las empresas y entidades públicas, se empezaron a hacer interrogantes con respecto a su funcionamiento y a sus prácticas internas (Comunicación Corporativa, 2022). Además, se empezó a visualizar problemas de gestión pública debido a elementos limitantes que dificultan la efectividad gubernamental como las débiles coordinaciones institucionales, dificultades de diseño y cumplimiento de las políticas públicas, y débiles marcos legales e institucionales para la prevención de la corrupción (Díaz-Cassou et al., 2020). Es así que se reporta que, en la provincia de San Martín, las municipalidades se ubicaron en un nivel de desarrollo frecuente del 50% respecto a la efectividad organizacional (Santa et al., 2021). En Moquegua, respecto a una entidad pública, la mayoría de los trabajadores se distribuye en el nivel medianamente eficaz en relación a la organización (72.7%); y con cifras bastante lejanas aparecen el nivel eficaz con un 22.7%; y el nivel ineficaz con un solo caso (Huamán, 2018).

Por otro lado, la productividad es fundamental para mejorar el desarrollo y el bienestar de los peruanos, debido a los bajos salarios y la baja producción en Perú, ya que se muestra que la disparidad de productividad negativa que presenta está esencialmente relacionada con las diferencias institucionales y de capital humano que existen actualmente (Céspedes et al., 2016). Asimismo, se afirma que si bien es cierto se percibe un progreso económico en los 25 últimos años, también el país está muy lento en los factores estructurales de la productividad (Banco Central de

Reserva del Perú, 2016). Por ende, es necesario dar razón a la pregunta de estudio: ¿Qué relación existe entre la efectividad organizacional y la productividad en la gerencia regional de infraestructura (GRI) en una entidad pública, Ancash-2022?

El actual estudio se justifica desde la perspectiva teórica, porque buscó conocer, por parte de los trabajadores, la percepción sobre la efectividad organizacional y la productividad; esto permitió ampliar los conocimientos sobre las variables, llenando así un vacío de información. Desde la importancia práctica, benefició a la entidad porque mostró un panorama amplio sobre la efectividad organizacional y la productividad por parte de los trabajadores pudiéndose plantear propuestas de mejora en sus diferentes ámbitos de acción con impacto sobre todo en las gestiones institucionales. Desde la perspectiva social, buscó que se mejore las gestiones sobre la efectividad organizacional para que se logren implementar propuestas que garanticen la solución de las dificultades que adolecen en el área de la GRI de una entidad pública.

El OG del actual estudio es: Determinar la relación existente entre la efectividad organizacional y la productividad; como OE son: Describir el nivel de la efectividad organizacional. Describir el nivel de la productividad. Determinar la relación entre la efectividad organizacional y la dimensión disposición en el trabajo. Determinar la relación entre la efectividad organizacional y la dimensión equipos de trabajo de la institución. Determinar la relación entre la efectividad organizacional y la dimensión optimización de los procedimientos laborales. Por ende, se desprende la siguiente hipótesis de estudio: Existe una relación directa y significativa entre la efectividad organizacional y la productividad. Todos los objetivos e hipótesis, están enfocados en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, la presente investigación versa diversos estudios en el plano internacional, nacional y regional; por ende, en cuanto a las revisiones de estudio internacionales se tiene la investigación de Santiago (2022) quien tuvo el objetivo de estudiar la conexión y los efectos de la pandemia en el rendimiento de una organización, en una población de 113 personas en Colombia, mediante la metodología, no experimental, transversal, correlacional/causal. Por intermedio de la encuesta se usó el cuestionario tipo web. El resultado obtenido es la relación existente de .627 en las variables alteración laboral pandemia de covid-19 y productividad. Igualmente, se constata un 92.3% de modo fuerte o muy fuerte de la percepción organizacional en adaptación a las nuevas condiciones laborales, mientras el 75.22% de la apreciación personal de productividad consideran que ha aumentado el tiempo de labor desde que lo hacen a distancia.

Asimismo, Agudelo & Escobar (2022) tuvieron el objetivo de analizar el grado de productividad laboral en 25 empresas de Colombia, en una población de 25 entre gerentes y administradores, y 155 empleados. La metodología de esta investigación es cuantitativo y correlacional para precisar las dimensiones integradas en la productividad laboral. A través de la encuesta se aplicaron dos cuestionarios estructurados. En los resultados se establece la participación del empleado, el liderazgo y el trabajo en conjunto/congruencia en las entidades, deseando el aumento de la productividad. Concluyendo, que el estudio aporte a la productividad laboral para su mejoramiento, como instrumento de diagnóstico e insumo.

Por otro lado, Wei (2021) analizó la ventaja competitiva sostenible de una organización y el modelo de habilidades de liderazgo de sabiduría-inteligencia-creatividad-sintetizada (WICS) de los líderes en una población de 40 empresas en Taiwán. Los resultados muestran que la ventaja competitiva sostenible mediaba completamente la relación positiva entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la eficacia organizacional, incluido el desempeño organizacional subjetivo y la rentabilidad financiera objetiva. Sin embargo, ni el efecto moderador de las habilidades de liderazgo basadas en WICS de los líderes ni el resultado del análisis del modelo de mediación moderada fueron significativos. Un análisis adicional

encontró que las habilidades de liderazgo de WICS influyen en el desempeño organizacional subjetivo y la rentabilidad objetiva a través de la mediación completa de la ventaja competitiva sostenible. En general, los resultados arrojados de la investigación indican que la RSE y las habilidades de liderazgo de WICS desempeñan un lugar fundamental del redesarrollo y la restauración de la capacidad empresarial y, por lo tanto, benefician la eficacia organizacional.

También, Kareem y Hussein (2019) tuvieron el objetivo de evaluar el impacto de las experiencias en el desarrollo de recursos humanos por desempeño de los trabajadores y la eficacia organizacional en una muestra de universidades públicas en Irak. Para el análisis de los datos se empleó un método descriptivo-analítico basado en un modelo de regresión. El resultado indica que las prácticas del impacto del desarrollo de los recursos están significativamente relacionadas con el trabajo de los empleados es la mejora de la eficacia organizacional. Además, los resultados muestran una relación significativa entre el trabajo de los empleados y la eficacia organizacional. Además, este estudio recomienda que las personas que toman decisiones en las instituciones, se esfuercen por desarrollar estrategias de impacto del desarrollo de los recursos que les permitan mejorar la competencia de los empleados y progresar la habilidad de los trabajadores para lograr las metas y objetivos deseados de la organización.

Por su parte, Iftikhar et al. (2019) tuvo el objetivo de estudiar el predominio de la justicia organizacional en Pakistán. Su metodología fue transversal. La información se recopiló de 460 empleados de 4 organizaciones. La información se desglosó utilizando el examen de correlación y regresión, mientras que la moderación se registró utilizando las cuatro etapas de Barron y Kenny y la prueba de Sobel. Los resultados han afirmado coherencia positiva y notable en la efectividad y la justicia organizacional; además, se afirmó la parte intercesora de la confianza organizacional.

A nivel nacional, Vigo y Suárez (2021) tuvieron entre sus objetivos analizar la productividad laboral en una muestra de 131 colaboradores de una municipalidad en San Martín. Su metodología es no experimental, aplicada, y descriptiva, por

intermedio de la encuesta, se aplicaron los cuestionarios. En los resultados, el 56% de los trabajadores se ubicaron en el nivel regular de productividad laboral y el 44% manifestó bueno. Concluyendo que la dimensión eficiencia, es la más resaltante por cumplir con los trabajos asignados y no asignados, siendo terminados y entregados en el tiempo acordado, asimismo, la dimensión deficiente es la efectividad por no cumplir con las órdenes de trabajos encomendados, sus retrasos son constantes, y algunos errores no son corregidos a tiempo.

González (2020) determino la coherencia entre el compromiso organizacional y la productividad laboral de una Dirección Regional de Salud, en una población de 64 empleados. Su metodología es cuantitativo, básica, no experimental, correlacional, transversal. Por intermedio de la encuesta se aplicaron los cuestionarios. Los resultados adquiridos indican correlación alta entre las variables ($Rho=,712$; $p=,000$).

Ibárcena (2020) en su objetivo determina la coherencia de productividad laboral y clima organizacional en una red de salud en Arequipa, en una población de 99 personal administrativos. Su metodología es cuantitativa, no experimental, correlacional, diseño transversal y explicativo. Por intermedio de la encuesta como instrumento se aplicó el formulario de preguntas. En los resultados, se observa un nivel regular o indiferente con un 75.80% en productividad laboral, un nivel bueno o alto con el 16.20%, seguido de un nivel bajo con un 8.10%. Se concluye la existencia de correlación directa de clima organizacional y productividad laboral en el personal administrativo.

Reyes (2018), entre los objetivos planteados, se enfocó en determinar el nivel de efectividad organizacional en una entidad de Lima. Su metodología es no experimental, descriptivo y cuantitativo. Con muestra de 140 trabajadores. Para la recopilación de información por intermedio de la encuesta se usó el cuestionario. Los resultados en efectividad organizacional fueron, en nivel bueno el 59%, en nivel regular el 27% y en nivel malo el 14%. Se concluye que predomina el nivel bueno.

Zapata (2018) tuvo como objetivo relacionar la productividad y compromiso organizacional del trabajador en un establecimiento de Salud público en Lima, con población de 25 trabajadores. Su metodología es descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, cuantitativo. En su recopilación de información por intermedio de la encuesta, se aplicó el cuestionario. Como resultados, un 44% manifiestan ser altamente productivos en su trabajo, el 8% está en un nivel de productividad media, y otro 8% en productividad muy baja. Llegando a concluir la existencia de coherencia significativa de productividad y compromiso organizacional del trabajador ($\rho = .844$; $p < .,05$). De tal manera, se afirma que para mayor productividad mayor compromiso organizacional.

A nivel local; Paucar (2021) presenta la coherencia de productividad y gestión administrativa del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz. El estudio es no experimental, cuantitativo, aplicada, correlacional y transeccional. Con población de 352 trabajadores. Para recopilar datos por intermedio de la encuesta se aplicó un cuestionario, para cada variable. En los resultados, el 54% señalan la productividad laboral como nivel bajo, seguido del 44% que se ubica en nivel medio, y un 2% nivel alto. En conclusión, se halla coherencia directa entre las variables ($\rho = .881$).

Asimismo, Gonzáles (2017), planteó determinar el grado de productividad laboral de una institución educativa de Huaraz con población de 24 maestros. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional, transversal y cuantitativo. Para recopilar información por intermedio de la encuesta se usó el cuestionario. En efecto los trabajadores están en un nivel alto de productividad con el 83.3%, mientras el 16.7% están en nivel medio. En conclusión, el nivel que sobresale es el alto.

A continuación, se contextualizan los enfoques conceptuales, características y teorías de las variables de estudio. Se empieza por la definición y caracterización de Efectividad organizacional. Empezando por definir a la eficacia, como la acción que desarrolla el grupo para lograr los objetivos. Mientras, la organización se define por el grupo de individuos con un mismo interés para conseguir su objetivo; por

tanto, efectividad organizacional es definido por obtener grandes ganancias por menos costos (Jordan, 2020).

Efectividad organizacional, es la capacidad de los objetivos organizacionales y las ejecuciones de dichos objetivos (Hui, 2018). Es básico en su desarrollo de condición y destreza de los recursos humanos, para el bien de las aptitudes del trabajador (Kareem & Hussein, 2019). Por ende, la Efectividad organizacional está relacionado por su creatividad laboral; se concluye que la efectividad varía por su misión, contexto del medio, ambiente laboral, empeño del usuario y rendimiento o servicio que origina y los reclamos del cliente (Psicólogos en línea, 2020).

La efectividad organizacional es un grado alto de colaboración y acuerdos de cada miembro de la corporación; ocasionando compromiso y contribución (Álvarez, 2017). A su vez es imprescindible complacer a los integrantes de la compañía cuando desarrollan su trabajo, al sentirse complacidos logran un grado de empeño máximo que es notificado al servicio de la corporación (Plancarte, 2019). Por otro lado, la efectividad organizacional es el nivel de conexión entre la empresa y sus consecuencias obtenidas. Organización efectiva lleva a cabo los objetivos establecidos (Becerra, 2020). Es así que esta investigación se inclina por el concepto de Espinoza et al. (2021), ya que hace alusión que la efectividad organizacional es la habilidad de conocimiento que se emplea como consecuencia del liderazgo y conservación de la aptitud procedente del personal idóneo para administrar y brindar asistencia.

En conclusión, Garay (2016) y Daft (2007), describen sus dimensiones de la efectividad organizacional: La primera dimensión, menciona a metas organizacionales; concierne al progreso inmejorable de competencia y eficacia de establecimientos, llevando a cabo el desarrollo de los objetivos acordados por el establecimiento. En su segunda dimensión, procesos internos, nos dice el grado inmejorable del progreso de la competencia del establecimiento, esto es, asistir al desarrollo y eficacia en el interior del establecimiento que se lleve a cabo inmejorablemente, consiguiendo un grado de utilidad, que motiva a los empleados en su labor. En la tercera y última dimensión llamada recursos organizacionales,

entiende la ejecución de labores del establecimiento, obteniendo que se lleve a cabo inmejorablemente y no despilfarrar por conseguir medios progresistas en la institución y que esté en la aptitud de adquirir en su labor de producción.

En el tipo de organización saludable y resiliente o HERO de Salanova et al. (2014) es un tipo de ejecución de requerimiento y procedimiento organizacional conveniente para aliviar el entorno laboral, en especial en épocas de confusión con el objetivo de progresar la salud de los trabajadores y la inversión de la organización. Propone estructura HERO cuando se presenta un acto organizado, programado y desarrollado para aliviar el transcurso y efecto del trabajador como de la entidad. Asimismo, las entidades son asertivas en situaciones provocadas, refuerza momentos opuestos y su baja tensión perdura su desempeño y consecuencias. Así progresará la salud de los trabajadores e inversión de la entidad.

También, Reig-Botella y Rico (2019) señala que el ambiente laboral saludable, es donde los empleados y los individuos contribuyen la atención transcurrida para seguir respaldando y promoviendo la confianza y confort de los empleados y viabilidad del área laboral, con la admisión de intervenir en la sociedad por su calidad de vida del empleado, la familia y nuevos integrantes a la sociedad. En definitiva, las aplicaciones teóricas de la efectividad organizacional se enfocan en la adaptación, la inercia, la selección y las restricciones, así como también en el costo y la ganancia. La adaptación implica que una organización se adaptará a sus limitaciones para superarlas. Las organizaciones efectivas pueden adaptarse y prosperar dentro de estas limitaciones, mientras que los grupos menos efectivos no pueden. El resultado es que los grupos que no pueden adaptarse a las limitaciones que se les imponen no tendrán éxito y, a menudo, no obtendrán beneficios. La inercia implica la disposición de un grupo a adaptarse. Inherentes a la inercia están las motivaciones y tradiciones de un grupo. Un grupo con tradiciones fuertes, inmóviles e inmutables será menos efectivo que un grupo maleable y dispuesto a cambiar su entorno (Jordan, 2020).

Con respecto a la segunda variable del estudio llamada Productividad, es la conexión de resultado de producción de un método y los medios usados para obtenerlo lo determina como recursos efectivos en utilidad de distintas finanzas y trabajos; el nivel de utilidad a conseguir de la entidad requerirá de la validez en su habilidad humana y aprovechar (Simancas et al., 2018). Es decir, la productividad es en consecuencia a la coyuntura acorde a la tecnología, planificación y capacidad humana, variado de manera inmejorable o asentada por los medios para conseguir el propósito (Jaimes et al., 2018).

Hinojo et al. (2020), define la productividad como el logro de sus objetivos, usando pequeños bienes para realizarlos en el tiempo determinado y no extenderse en ello. Por otro lado, Cadavid et al. (2021), lo define como relación a los hechos de asistencia operativa y efectos permanentes, por eso tiene que ser percibido de forma contextual desde el litigante hasta la técnica de regulación en sustento con apoyo en su intelecto de habilidades. Hoyos-Restrepo et al. (2021), define la productividad como coherencia en grado de rendimiento alcanzado y los suministros usados para conseguirlos. Entonces, a partir de lo mencionado, se considera principalmente la definición de Franco-López et al. (2021), puesto que lo conceptualiza como un paso inicial para lograr crecimientos económicos y calidad de vida desde la eficiencia y eficacia, puesto que estos elementos adecuados para los recursos.

Por tanto, esta investigación estima a las dimensiones mencionadas por Bain (1985): primera dimensión es la disposición en el trabajo, retribuye la medida de utilidad y objetivos, con respuesta de trabajo y colaboración de los trabajadores, esta dimensión consigue que el procedimiento localice su acción; es decir, la aptitud corresponde al progreso de tareas laborales. La segunda dimensión hace referencia a los equipos de trabajo en la institución, se trata de la capacidad de los integrantes, herramientas y maquinarias, desarrollando de manera determinada y veraz, asegurando la condición laboral; al no cumplirse las disposiciones exactas y credibilidad, las consecuencias serán inevitables, con presupuestos altos, incremento de nivel de desecho y costosa financiación en operaciones reprocesadas. Por último, la tercera dimensión refiere a la optimización de los

procedimientos laborales, es decir hace alusión a la calidad de la productividad, la variación de técnicas, y a los tratamientos que conducen a los efectos.

También se encuentran notas como la eficacia, eficiencia y efectividad, agentes asociados a la productividad, los elementos mencionados valoran el grado de producción lograda y si domina lo determinado por la entidad; hay tres tipos de actos vinculados con la persona para el aumento de productividad: capacidad, estímulo, justificación laboral, caracterización, acuerdo y fortalecer; la intervención, la congruencia y diligencia de dificultad; reconfortar el apoyo, haciendo hincapié en su ilustración organizacional, estado y gestión (Simancas et al., 2018).

Consecuentemente se procede en mencionar las teorías, en primera instancia se hace mención del modelo teórico las jerarquías de las necesidades de Maslow (1943), quién explica la obligación humana concedida en la pirámide, someten el valor e incidir que estén en la conducta humana. En apoyo de la pirámide donde se encuentran las obligaciones más repetitivas, ubicándose en la cima las obligaciones secundarias; teniendo la obligación fisiológicas y biológicas; la obligación de seguridad es quién defiende del riesgo real o imaginario, físico o inconcreto; la obligación social, está vinculada con la vida de la persona unido a otros individuos; la obligación de autoestima, refiere a la conexión de como se ve y se aprecia el individuo; la obligación de aprobación e indagación social, causando afecto de deficiencia, agotamiento, sumisión y abandono; la obligación de autorrealización es la manifestación de realizarse y conseguir la capacidad de cada individuo (McGraw-Hill, 2019).

Mientras tanto, la teoría X y la teoría Y de McGregor (1960) describen cómo pueden observar a los jefes de dos maneras, cada aspecto tiene agrupación de suposición (Sager 2015). La teoría X observa que a los empleados no les gusta trabajar y lo evaden. Los empleados evaden sus compromisos laborales, son apáticos a su carencia organizacional y oposición al cambio. Por eso, tienen que ser cautelosos y guiados, son ilusos y no hay decisión. Por otro lado, la teoría Y, aquí ocasiona el contexto adecuado para impulsar al trabajador, provocando el interés y motivación para laborar. Los jefes creen que los trabajadores usan la

autodirección y autocontrol de los objetivos con los que están involucrados, es así que los empleados consideran su labor tan gratificante que admiten compromiso, competencias, motivación, e imaginación (McGregor, 1960).

Desde otra perspectiva, la teoría de crecimiento económico describe la productividad como el método principal para lograr tasas y grados de desarrollo significativo, siendo de variable necesaria para su incremento económico y citada en el desarrollo de las naciones. Es así que la productividad depende económicamente de principios que aturden la conducta. Localiza la cualidad de bienes humanos, el progreso científico-técnico, la generalización, asociaciones, competencia establecida, novedad, normas políticas, establecimientos, y demás (Travieso, 2022).

Finalmente, se menciona que la efectividad organizacional es aquella capacidad de liderazgo orientada a las gestiones con el fin de que esta sea más viable, a través de las metas organizacionales, los procesos internos, y los recursos organizacionales. Mientras tanto, la productividad es aquella condición para conseguir crecimiento económico y buena calidad de vida, partiendo de la eficiencia y eficacia, donde engloba la disposición en el trabajo, los equipos de trabajo, y la optimización de procedimientos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Se usó el tipo de investigación básica, porque el mencionado tipo de estudio permite iniciar el estudio en base a un marco teórico previamente planteado, ello con propósito de aumentar el conocimiento científico de forma ordenada (Nicomedes, 2018). Por otro lado, el enfoque que se usó es cuantitativo puesto que se centrará en cuantificar y realizar un análisis estadístico de los datos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación: Respondió al diseño no experimental, de alcance temporal transversal y de nivel descriptivo-correlacional; porque no se manipuló las variables, la información se obtuvo en un momento único, y se centró en la caracterización e identificación del sentido de relación entre las variables (Sánchez et al., 2018). El diseño correspondiente es:

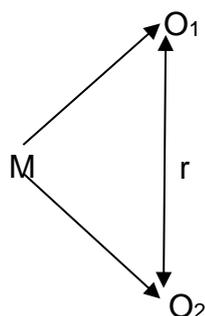


Figura 1

Esquema correlacional

Donde:

M = Muestra (M=50)

O₁ = Efectividad organizacional

r = Relación de las variables.

O₂ = Productividad

3.2. Variables y operacionalización

La efectividad organizacional es definida conceptualmente por Espinoza et al. (2021) como la habilidad de hacer más viable las gestiones mediante los

conocimientos para la utilización razonable de los recursos, esto como consecuencia de un adecuado liderazgo, apropiada capacidad técnica por parte de la autoridad para ofrecer y conducir los servicios. Operacionalmente, se mide la variable a través del Cuestionario sobre Efectividad Organizacional que contiene tres dimensiones: metas organizacionales, procesos internos, y recursos organizacionales. Incluye los siguientes indicadores: visión y misión institucional, objetivos estratégicos institucionales, satisfacción de los usuarios, cultura organizacional, atención de calidad, trabajo en equipo, desempeño, desarrollo profesional, conseguir recursos materiales, capacidad para interpretar la situación del entorno, uso de los recursos tangibles, talento humano, e innovaciones. El tipo de escala es ordinal.

Por otro lado, la productividad es definida conceptualmente por Franco-López et al. (2021) como un paso inicial para lograr crecimientos económicos y calidad de vida desde la eficiencia y eficacia, puesto que estos elementos adecuados para los recursos. Operacionalmente, se mide la variable a través del Cuestionario sobre Productividad que está conformado por tres dimensiones: disposición en el trabajo, equipos de trabajo, optimización de procedimientos. Además, posee los siguientes indicadores: conocimiento de las herramientas y materiales, simplificación de procesos, seguimiento del proceso, responsabilidad e iniciativa, aprovechamiento de materiales, predisposición, uso y manejo de equipos, valoración del trabajo, planificación de actividades, cuidado de herramientas y equipos. El tipo de escala es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Conformada por 253 trabajadores de una entidad pública de la región; donde según el sexo, el 53.4% (135) son mujeres, 46.6% (118) son hombres; y según el régimen laboral, el 78,7% (199) tienen un contrato CAS, el 6,3% (16) son funcionarios CAS, y el 15% (38) son nombrados. Por ende, la población se define como el grupo de sujetos que de forma accesible poseen las mismas características (Arias-Gómez et al., 2016).

Criterios de inclusión: Trabajadores de la GRI en Ancash, 2022, y que voluntariamente desearon participar en la evaluación.

Criterios de exclusión: Trabajadores que tuvieron ciertos inconvenientes para terminar de responder a los cuestionarios, y trabajadores que negaron su participación en la evaluación.

3.3.2. Muestra

En el actual estudio se trabajó con una muestra de 50 trabajadores de la GRI en una entidad pública de Ancash, 2022; donde 52% (26) son mujeres, el 58% (24) son hombres; y respecto al régimen laboral, el 74% tienen un contrato CAS, el 2%(1) es un CAS funcionario y el 24% (12) son nombrados. En consecuencia, el estudio se trata de un estudio censal porque permitió recopilar la información en toda la población; es decir, se evaluó a todos los trabajadores del área señalada (Hayes, 1999).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Fue utilizada la encuesta, porque consintió conseguir información de forma rápida y de manera eficaz, esto debido a que se cuenta con preguntas previamente establecidas en base a las variables que fueron investigadas (Ñaupas et al., 2018)

Instrumentos: Los instrumentos, son herramientas, que permiten lograr obtener información útil para ser usado en los estudios y así se proceda a ser analizado (Sánchez et al., 2018). Por ende, se usaron dos instrumentos: Cuestionario sobre Efectividad Organizacional y el Cuestionario sobre Productividad (anexo 2).

Validez: La validez de contenido, es el grado de instrumento con respecto a la medición de la variable estudiada en base al juicio de expertos calificados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En consecuencia, los instrumentos de medidas fueron analizados por dos expertos con el grado de Magíster en Gestión Pública, ambos valoraron los cuestionarios teniendo en cuenta los siguientes

criterios de evaluación en relación a la: variable y dimensión, dimensión e indicador, indicador e ítems, y opción de respuesta e ítem. Por lo cual, por unanimidad valoraron los cuestionarios como muy buenos (anexo 03).

Confiabilidad: La consistencia interna de los cuestionarios se define como la posibilidad de reproducir los resultados en repetidas ocasiones con el mismo instrumento, es decir, se trata de la estabilidad de la medición (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este sentido, la fiabilidad de los cuestionarios fue medida con el coeficiente alfa de Cronbach donde se obtuvo un $\alpha=.953$ para el Cuestionario sobre Efectividad Organizacional, y un $\alpha=.922$ para el Cuestionario sobre Productividad (anexo 04). En consecuencia, los valores de consistencia interna reportados son óptimos, puesto que son mayores al punto de corte $\alpha= .70$ (Frías-Navarro, 2020).

3.5. Procedimientos

Para obtener la información por parte de los encuestados, se elaboró un formulario virtual en Google (anexo 06) donde se plasmó los instrumentos de medida que estuvieron dirigidos a los trabajadores del área de infraestructura en Ancash, 2022. Durante la aplicación de los cuestionarios, se explicó el objetivo y los aspectos éticos que enmarca la investigación; y al finalizar, se agradeció a los participantes. Luego, se procedió a extraer la base de datos del formulario online, se continuó en el análisis de la información, posteriormente en la discusión, conclusiones y recomendaciones en base a la realidad detectada.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información descriptiva, se emplearon tablas de frecuencia y porcentaje para dar a conocer el resultado y así identificar el nivel en cada variable. Continuamente, para el análisis de la estadística inferencial (anexo 10), se realizó el análisis de distribución normal, empleando el estadístico de Kolmogórov-Smirnov (tamaño de muestra mayor que 30). En consecuencia, la prueba estadística de correlación usada en el actual estudio fue el estadístico r de Pearson puesto que los valores del p -valor fueron mayores a $.05$ (p -valor $> .05$)

indicando una distribución normal (Mondragón, 2014). Se indica que, se usó el programa estadístico informático SPSS V 28 para analizar los datos.

3.7. Aspectos éticos

En la ejecución del estudio, se respetó las ideas de los autores mediante la citación y el uso adecuado de las referencias en concordancia a las normas APA - 7ma edición; además, se aplicó la política de antiplagio que promueve la originalidad de las investigaciones al no excederse del 24% de similitud y para ello se usó el programa del Turnitin, manifestando la legitimidad estipulada por la Universidad César Vallejo (2017). También, se brindó a los usuarios el consentimiento informado, tal como lo señala la Asociación Médica Mundial (2017). Asimismo, dentro de las consideraciones éticas, se consideró el principio de no maleficencia, puesto que durante la evaluación se apoyó activamente a los encuestados respetándose su integridad física y psicológica; también se respetó la autonomía puesto que se respetó las decisiones del evaluado (López & Zuleta, 2020). Finalmente, mediante la beneficencia, se garantizó el bienestar de los sujetos (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 1

Correlación entre efectividad organizacional y productividad

	r de Pearson	Productividad
Efectividad	Coefficiente de correlación	,796
organizacional	p-valor	.000
	N	50

En la tabla 1, la relación entre efectividad organizacional y la productividad es positiva (.796) en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022, donde el resultado del p-valor (.000) es menor que .05 siendo una relación significativa. Esto significa que las variables están relacionadas y cuando mejor es una variable, mejor es la otra. En tanto, se acepta la hipótesis del estudio.

Objetivos específicos

Tabla 2

Nivel de la efectividad organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	34,0
Regular	23	46,0
Bueno	10	20,0
Total	50	100,0

En la tabla 2, se aprecia que el nivel de la efectividad organizacional es regular con el 46% (23) en los evaluados, continuado del nivel malo con el 34% (17) de los encuestados y por último está el nivel bueno con el 20% (10) de los encuestados.

Tabla 3

Nivel de la productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	32,0
Regular	20	40,0
Bueno	14	28,0
Total	50	100,0

En la tabla 3, se aprecia que el nivel de la productividad es regular con el 40% (20) en los evaluados, continuado del nivel malo con el 32% (16) de los encuestados y por último está el nivel bueno con el 28% (14) de los encuestados.

Tabla 4

Correlación entre la efectividad organizacional y la dimensión disposición en el trabajo

	r de Pearson	Disposición en el trabajo
Efectividad	Coeficiente de correlación	,659
organizacional	p-valor	.000
	N	50

En la tabla 4, la relación entre efectividad organizacional y la dimensión disposición en el trabajo es positiva (.659) en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022, donde el resultado del p-valor (.000) es menor que .05 siendo una relación significativa. Esto significa que las variables están relacionadas y cuando mejor es una variable, mejor es la otra.

Tabla 5

Correlación entre la efectividad organizacional y la dimensión equipos de trabajo

	r de Pearson	Equipos de trabajo
Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación	,648
	p-valor	.000
	N	50

En la tabla 5, la relación entre efectividad organizacional y la dimensión equipos de trabajo es positiva (.648) en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022, donde el resultado del p-valor (.000) es menor que .05 siendo una relación significativa. Esto significa que las variables están relacionadas y cuando mejor es una variable, mejor es la otra.

Tabla 6

Correlación entre la efectividad organizacional y la dimensión optimización de procedimientos

	r de Pearson	Optimización de procedimientos
Efectividad organizacional	Coficiente de correlación	,788
	p-valor	.000
	N	50

En la tabla 6, la relación entre efectividad organizacional y la dimensión optimización de procedimientos es positiva (.788) en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022, donde el resultado del p-valor (.000) es menor que .05 siendo una relación significativa. Esto significa que las variables están relacionadas y cuando mejor es una variable, mejor es la otra.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se efectuó con el objetivo determinar la relación existente entre la efectividad organizacional y la productividad en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022. Por ende, se discute los principales hallazgos, lográndose comparar con los antecedentes plasmados e interpretándose en base a las teorías que dan sustento a la investigación. En consecuencia, según el primer objetivo principal de investigación, existe una correlación significativa y directa entre efectividad organizacional y productividad ($r=.796$; $p\text{-valor}=.000<.05$) en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022. Cabe precisar, que no se han hallado investigaciones donde se haya estudiado la relación de las variables consignadas en el actual estudio, ya que se ha identificado investigaciones correlacionales entre la productividad y el compromiso organizacional (González, 2020; Zapata, 2018), clima organizacional (Ibárcena, 2020), gestión administrativa (Paucar, 2021), entre otros. Dando a conocer que las variables mencionadas se correlacionan en sentido positivo siendo significativa.

Sin embargo, este hallazgo se explica bajo la perspectiva del modelo conceptual de Espinoza et al. (2021) quien considera que la efectividad organizacional como la habilidad de hacer más viable las gestiones mediante los conocimientos para la utilización razonable de los recursos, esto como consecuencia de un adecuado liderazgo, apropiada capacidad técnica por parte de la autoridad para ofrecer y conducir los servicios. También se explica bajo el enfoque conceptual de Franco-López et al. (2021) quien caracteriza la productividad como una condición inicial para obtener crecimiento económico y mejores condiciones de vida a partir de la eficiencia y eficacia, siendo esta la combinación óptima de los recursos.

Por ende, Simancas et al. (2018) afirma que el nivel de la productividad que se obtiene de una organización depende en gran parte de la efectividad sobre la conducción y la forma del talento humano. En consecuencia, según el resultado del actual estudio, se afirma que, a mayor efectividad organizacional, mejor es la productividad en la GRI en una entidad pública; esto significa que, a mayor cumplimiento de las metas organizacionales en base a la cumplimiento de

actividades y funciones de la institución de manera óptima, logrando todos los objetivos establecidos, aunado a los procesos internos referidos al nivel óptimo de desarrollo de las funciones, más el uso de recursos organizacionales basados en el progreso de las actividades institucionales logrado mediante el empleo de los mismos de carácter óptimo sin la presentación de derroches excesivos, mejor será la disposición en el trabajo, el uso de los equipos de trabajo, y la optimización de procedimientos en la institución pública.

Este resultado, también se puede explicar bajo el modelo sobre la organización saludable y resiliente o HERO de Salanova et al. (2014) que manifiesta que las implementaciones de prácticas y recursos organizacionales sanos que examinan perfeccionar los ambientes laborales, mejorar la salud integral de los colaboradores y financiera de la organización, especialmente en tiempos de turbulencia, tiene implicaciones en las operaciones planificadas, sistemáticas, y proactivas para el mejoramiento de cada proceso y resultado que pueden brindar el trabajador como la entidad organizacional; por ende, las denomina como organizaciones resilientes porque mantienen un ajuste positivo en circunstancias difíciles, prosperan frente a contextos adversos y mantienen su desempeño y resultados bajo presión.

Por otro lado, según el OE1, el nivel de efectividad organizacional es regular, porque se observa mayor frecuencia de los encuestados (46%) en el nivel regular de efectividad organizacional en la GRI en una entidad pública. Este resultado, difiere con el estudio de Reyes (2018), puesto que, al identificar los niveles de efectividad organizacional en una población de 140 trabajadores en el servicio de administración de una entidad de Lima, mostró que el 59% presenta una adecuada efectividad organizacional, seguido del nivel regular con el 27%, y del malo con el 14%. Por ende, es importante mencionar que una empresa es eficaz a medida que alcanza cumplir en base a los objetivos que se proponen (Becerra, 2020).

En consecuencia, esta discrepancia se debe porque se podría estar evidenciado en la GRI en una entidad pública, dificultades concernientes a la promoción de la visión y misión por parte de la entidad y a las dificultades con

respecto a la actuación de la misión y visión por parte de los trabajadores, además cabe la posibilidad que no se logre ejecutar cabalmente los objetivos estratégicos planteados, también se pueda presentar dificultades para que los usuarios no se sientan totalmente satisfechos ante las atenciones dadas en la entidad, con dificultades en la cultura organizacional, en el trabajo en equipo, en el desempeño, desarrollo profesional, además de que los trabajadores posean dificultades para obtener desde el ambiente los recursos y materiales imprescindibles para desenvolverse en su trabajo, mostrando ciertas dificultades para hacer un uso adecuado de los recursos tangibles, dificultades para fortalecer el talento humano, y concerniente a las capacidades para innovar.

Entonces, desde el modelo teórico de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943), se estaría afectando diversas necesidades en los trabajadores de la entidad, como la necesidad de reconocimiento social y sobre todo las necesidades de autorrealización ya que éste involucra la autonomía, el autocontrol, la competitividad y plena realización del talento y potencial de cada individuo (McGraw-Hill, 2019). Viéndose todo ello limitado en los trabajadores de la entidad puesto que aún existen falencias o aspectos que es necesario optimizar para que se logre alcanzar niveles altos y óptimos respecto a la efectividad organizacional.

Desde otra perspectiva, según el OE2, el nivel de productividad es regular, porque se observa mayor frecuencia de los encuestados (40%) en el nivel regular de productividad en la GRI en una entidad pública. El hallazgo, es en parte semejante con los resultados reportados por Vigo y Suárez (2021), puesto que tuvieron el objetivo de analizar la productividad laboral en una muestra de 131 colaboradores de una municipalidad en San Martín, donde el 56% de los trabajadores se ubicaron en el nivel regular de productividad laboral dando a conocer que la efectividad es deficiente debido al incumplimiento de las indicaciones que son consignadas en el trabajo, mostrando aplazamientos, retrasos, demoras constantes, y si llegan a cometer ciertos errores no tienen la capacidad o no logran corregirlo en el tiempo pertinente. Asimismo, Ibárcena (2020), al plantearse entre sus objetivos determinar el nivel de productividad laboral en 99 colaboradores en Arequipa, observa un nivel regular o indiferente con un

75.80% en productividad laboral, concluyendo que, si los gerentes logran crear un buen y adecuado ambiente laboral, recibirán un aumento en términos de productividad de su entidad, ya que existe una correlación en sentido directo entre el ambiente de la organización y la productividad laboral entre el personal administrativo.

Por ende, la productividad en entornos laborales se caracteriza como el efecto de una combinación armoniosa entre la tecnología, el talento humano y las organizaciones, en combinación con los recursos utilizados de manera óptima o estar en equilibrio para el logro de las metas (Jaimes et al., 2018). En consecuencia, este hallazgo donde se resalta el nivel regular, podría evidenciar que los trabajadores de la GRI en una entidad pública, podría existir ciertas dificultades con respecto al conocimiento de herramientas y materiales de la entidad, problemas relacionados a seguir procedimientos determinados por la entidad con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales, inadecuado aprovechamiento de materiales, poca predisposición por parte de los trabajadores, escasa capacitación sobre la utilización y el adecuado manejo de los equipos que posee la institución, dificultades para planificar estratégicamente las actividades laborales, aunado a un correcto cuidado de herramientas, dificultades con respecto a la simplificación de procesos, problemas referentes a la responsabilidad, iniciativa, y valoración de los trabajadores en la institución pública. Entonces, el resultado se podría explicar a partir del punto de vista del modelo teórico del crecimiento económico, ya que muestra que la productividad es fundamental para alcanzar tasas y niveles de desarrollo significativas puesto que es una variable esencial para el incremento de la economía, y fundamentalmente en lo que concierne al desarrollo de los países. Según este enfoque, la productividad no obedece únicamente de los factores capital y trabajo, sino que depende de una gran cantidad de componentes que alteran el comportamiento.

Según el OR3, la efectividad organizacional y la dimensión disposición en el trabajo presentan una correlación significativa y directa ($r = .659$; $p\text{-valor} = .000 < .05$) en la GRI en una entidad pública. Cabe precisar, que no se han hallado investigaciones donde se haya estudiado la relación de los temas consignados en

el presente apartado. Sin embargo, esta relación identificada significa que, una adecuada disposición en el trabajo, que implique ir más allá del ambiente laboral, en donde se evidencie las recompensas en base a la productividad y metas con sentido cumplidos, con retroalimentación sobre el desempeño y con una participación de los empleados bien establecidos, evidenciará un total funcionamiento en la entidad, donde se desarrolle actividades en el tiempo necesario para realizar las actividades laborales (Bain, 1985). Y, por ende, se evidenciará una adecuada efectividad organizacional donde se asegurará un adecuado grado de compromiso y participación de las personas que son parte de una entidad organizacional; donde ante niveles elevados de compromiso y participación, puede establecer un sentido adecuado de responsabilidad (Álvarez, 2017). Y también puede haber satisfacción entre los integrantes que forman parte de la entidad organizacional puesto que cuando efectúan un trabajo con esmero y se sienten motivados, el nivel de compromiso puede llegar a alcanzar niveles óptimos, que luego son trasladados a los servicios que ofrecen (Plancarte, 2019).

Por ende, la Teoría X y la Teoría Y de McGregor (1960) explicaría que los superiores podrían ver a sus subordinados bajo una adecuada perspectiva (Sager 2015). Donde a través de la perspectiva Y, se podría evidenciar que la entidad organizacional posee ambientes apropiados para liberar el potencial de los empleados, donde los trabajadores pueden tener la habilidad para auto orientarse y auto controlarse en los servicios que están comprometidos, además proporciona ambientes adecuados a fin de que los colaboradores desarrollen sus habilidades y capacidades en el trabajo (McGregor, 1960).

Según el OE4, la efectividad organizacional y la dimensión equipos de trabajo presentan una correlación significativa y directa ($r = .648$; $p\text{-valor} = .000 < .05$) en la GRI en una entidad pública. Cabe precisar, que no se han hallado investigaciones donde se haya estudiado la relación de los temas consignados en el presente apartado. Sin embargo, este resultado significa que, un adecuado empleo de los equipos de trabajo en la institución, donde los trabajadores posean una adecuada aptitud del uso de los equipos, maquinaria y herramientas con la que cuenta la entidad produzcan de forma precisa y confiable las labores realizadas,

garantizando la calidad laboral y el desarrollo óptimo de sus diligencias, favoreciendo en el perfeccionamiento de la productividad y procesos de los trabajadores (Bain, 1985), todo ello permitirá que se evidencie mejor efectividad organizacional, porque se podrá lograr conseguir, mediante estas acciones, la idoneidad de las metas organizacionales (Hui, 2018).

Según el OE5, la efectividad organizacional y la dimensión optimización de procedimientos presentan una correlación significativa y directa ($r = .788$; $p\text{-valor} = .000 < .05$) en la GRI en una entidad pública. Cabe precisar, que no se han hallado investigaciones donde se haya estudiado la relación de los temas consignados en el presente apartado. Sin embargo, este resultado significa que, al evidenciarse una adecuada optimización de los procedimientos laborales, se evidenciará una buena productividad mediante la realización de cambios constructivos de los procedimientos con los cuales se llevan a cabo los resultados (Bain, 1985); esto mediante la simplificación de procesos, responsabilidad e iniciativa y valoración del trabajo; por ende, al presentarse todo ello, se evidenciará también resultados favorables con respecto a la efectividad organizacional ya que ésta obedece en gran medida a la creatividad, contexto ambiental, y servicio de demandas (Psicólogos en línea, 2020).

Finalmente, con respecto a las limitaciones presentados, los resultados no pueden ser generalizado en toda la organización estudiada, ello debido a que se encuestó específicamente a los trabajadores de un área en específica como lo es el área de la GRI de una entidad pública de Ancash, a su vez que los datos provienen de una población seleccionada sin criterio de probabilidad estadística; a nivel teórico, se menciona la escasez de antecedentes enfocados en la relación entre la efectividad organizacional y la productividad así como entre la efectividad organizacional y las dimensiones de la productividad. Desde otra perspectiva, se señala como fortaleza, la semejanza de algunos antecedentes de investigación con los objetivos específicos descriptivos; además, se destaca que los resultados pudieron ser interpretados desde los modelos teóricos y conceptuales que han sido considerados; por ende, el principal aporte que se tiene es la correlación de las variables siendo conveniente seguir con la línea de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el OG, la efectividad organizacional y la productividad presentan una correlación significativa y directa ($r = .796$; $p\text{-valor} = .000 < .05$). Es decir, a mayor puntaje en efectividad organizacional, también habrá mayor puntaje en la productividad; o menor puntaje en efectividad organizacional, también menor puntaje en productividad en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.
2. De acuerdo al OE1, el nivel de efectividad organizacional es regular, porque se observa mayor frecuencia de los encuestados (46%) en el nivel regular de efectividad organizacional en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.
3. De acuerdo al OE2, el nivel de productividad es regular, porque se observa mayor frecuencia de los encuestados (40%) en el nivel regular de productividad en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.
4. De acuerdo al OE3, la efectividad organizacional y la dimensión disposición en el trabajo presentan una correlación significativa y directa ($r=.659$; $p\text{-valor}=.000<.05$). Es decir, a mayor puntaje en efectividad organizacional, también habrá mayor puntaje en la disposición en el trabajo; o menor puntaje en efectividad organizacional, también menor puntaje en la disposición en el trabajo en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.
5. De acuerdo al OE4, la efectividad organizacional y la dimensión equipos de trabajo presentan una correlación significativa y directa ($r=.648$; $p\text{-valor}=.000<.05$). Es decir, a mayor puntaje en efectividad organizacional, también habrá mayor puntaje en equipos de trabajo; o menor puntaje en efectividad organizacional, también menor puntaje en equipos de trabajo en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.
6. De acuerdo al OE5, la efectividad organizacional y la dimensión optimización de procedimientos presentan una correlación significativa y directa ($r=.788$;

p-valor=.000<.05). Es decir, a mayor puntaje en efectividad organizacional, también habrá mayor puntaje en optimización de procedimientos; o menor puntaje en efectividad organizacional, también menor puntaje en optimización de procedimientos en la GRI en una entidad pública, Ancash-2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash 2022, promover y regular actividades en materia de la productividad y efectividad organizacional en los colaboradores con la intención de optimizar las gestionar los sistemas administrativos con eficiencia y eficacia para potencializar las capacidades y por ende las oportunidades de los colaboradores para aplicar su máximo potencial en base a procedimientos laborales dignos y permanentes.
2. Al gerente regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash 2022, ejecutar acciones que permita fortalecer la efectividad organizacional en lo trabajadores con la intención de suscitar el acatamiento de las metas organizacionales, los procesos internos, y los recursos organizacionales, esto en concordancia con la normatividad, ya que son elementos necesarios para perfeccionar las gestiones en la entidad.
3. Al gerente regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash 2022, proponer acciones y procedimientos como capacitaciones para perfeccionar las gestiones y así se pueda fortalecer la productividad en los trabajadores con el propósito de mejorar aspectos relacionados a la disposición, uso y manejo de los equipos, y la optimización de procedimientos en el trabajo, para ser aplicados en la gerencia regional.
4. Al gerente regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash 2022, impulsar la ejecución de actividades enfocadas en la promoción del uso de los recursos necesarios en la entidad, esto con el fin de fortalecer aspectos relacionados a la disposición en el trabajo que engloba temas relacionado al conocimiento de herramientas y materiales, seguimiento de los procesos para lograr los objetivos institucionales, aprovechamiento de materiales, y la predisposición en el trabajo, puesto que son elementos que permiten fortalecer la eficiencia en la organización.

5. Al gerente regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash 2022, proponer acciones que permitan brindar asesoramiento especializado a los trabajadores con respecto al uso y manejo de los equipos de trabajo, planificación de actividades laborales, y cuidado de herramientas, con el objeto de optimizar la efectividad organizacional y así fortalecer las aptitudes de los colaboradores y así se logre percibir la coherencia con los objetivos y los resultados en la entidad pública.

6. Al gerente regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash 2022, proponer y organizar procedimientos enfocados a la optimización de procedimientos, específicamente en la simplificación de procesos para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades con eficiencia y eficacia, con la finalidad alcanzar la efectividad organizacional mediante el alivio de cargas y obligaciones burocráticas para ser aplicados en la gerencia regional a su cargo.

REFERENCIAS

- Adigüzel, Z., & Küçükoğlu, İ. (2020). Examining of Loneliness and Organizational Effectiveness Based on Work Density and Organizational Communication in Organizations. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 23(43), 159–179. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.684240>
- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37928>
- Álvarez, L. (2017). *Cultura, Gestión del Cambio y Adaptabilidad en la Gestión de Organizaciones - Una propuesta de intervención* [Tesis de maestría, Instituto Superior de Educación y Ciencias]. Repositorio Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/21814>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda-Navales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armoa, A., & Da Silva, D. (2020). A eficiência da comunicação no ambiente de trabalho e a eficácia organizacional. *Revista de Tecnologia Aplicada*, 9(3), 45–61. <https://doi.org/10.48005/2237-3713rta2020v9n3p4561>
- Asociación Médica Mundial. (21 de marzo de 2017). *Declaración de Helsinki de la Amm – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bain, D. (1985). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill.
- Banco Central de Reserva del Perú. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y en el Mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31, 9-28. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Becerra, D. (2020). *Indicadores de Gestión: Herramientas para lograr la competitividad* [Tesis de licenciatura, Universidad de Panamá]. https://www.researchgate.net/publication/346483605_Indicadores_de_Gestion_Herramientas_para_lograr_la_competitividad

- Boine, K., & Myeong, H. (2021). Analysis of Organizational Effectiveness Antecedents: Focus on Human Resource Management Practice and Moderating Effect of Firms' the Status Quo. *East Asian Journal of Business Economics*, 9(4), 1–15.
- Cadavid, T., Gómez, H., & Hernández, H. (2021). Methodology for measuring productivity in health services providers institutions. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.6670>
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Perú: Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>
- Comunicación Corporativa. (26 de abril de 2022). Adecco Perú: 4 de cada 10 empresas buscan un diagnóstico empresarial enfocado en el bienestar. *Amchamwes*. <https://amcham.org.pe/news/adecco-peru-4-de-cada-10-empresas-buscan-un-diagnostico-empresarial-enfocado-en-el-bienestar/>
- Daft, R. (2007). *Estrategia, diseño organizacional y efectividad (9 ed.)*. Teoría y Diseño Organizacional. México: Cengage Learning. https://www.academia.edu/38561120/Teor%C3%ADa_y_dise%C3%B1o_organizacional_Teor%C3%ADa_y_dise%C3%B1o_organizacional
- Diaz-Cassou, J., Deza, M., & Moreno, K. (2020). Perú: Desafíos del desarrollo en el post COVID-19. *Banco interamericano de Desarrollo*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>
- Espinoza, D., Jiménez, G., Páez, J., Evangelista, D., Salas, M., Ramos, M., Carrera, H., & Natividad, M. (2021). Dimensiones estratégicas para evaluar la efectividad de la Evaluación del Impacto Ambiental, bajo la legislación ambiental peruana. *Revista Kawsaypacha: Sociedad Y Medio Ambiente*, (8), 37-60. <https://doi.org/10.18800/kawsaypacha.202102.002>
- Eun, M., Jung, E., & Young-Myon, L. (2022). The Impact of High Performance Work System on Organizational Effectiveness: *Moderating Effects of Generation* MZ., 35(3), 403–429.

- Franco-López, J., Uribe-Gómez, J., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. doi: <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Frías-Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40417/>
- González, M. (2017). *Cultura alimentaria y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la I.E. 86045 César Vallejo de Olleros-Huaraz, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11984>
- González, F. (2020). *Compromiso organizacional y la productividad laboral de los servidores públicos de una Dirección Regional de Salud, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53616>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hinojo, L., Francisco, J., Aznar, I., & Romero, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *INNOVAR*, 30, 52-63. doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de Producción, Moquegua, Perú. *Magister Science Journal*, 1(1). <https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/27>
- Hui, H. (2018). *La aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICS) y el desempeño de los trabajadores de la empresa tai loy S.A del distrito de cercado de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Inca

- Garcilaso De La Vega]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3563>
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de Tesis. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10164>
- Iftikhar, U., Shams, M., & Raja, A. (2019). The Influence of Organizational Justice on Organizational Effectiveness: Mediating Role of Trust. *Journal of Managerial Sciences*, 13(1), 15–25.
- Irwin, K. (2021). Characteristics Influencing Academic Librarians' Political Skills: Keys to Organizational Effectiveness and Career Success. *Journal of Library Administration*, 61(2), 207–230.
<https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1853471>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29, 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jordan, D. (2020). Organizational Effectiveness. Salem Press Encyclopedia.
- Kareem, M., & Hussein, I. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322.
<https://doi.org/10.25019/MDKE/7.3.02>
- López, L., & Zuleta, G. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum*, 174(62), 1-30. <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>
- Mara, C., Govender, C., & Makka, A. (2021). Contribution of Human Capital Development (Hcd) to Organisational Effectiveness in the Southern African Hospitality Industry. *African Journal of Business & Economic Research*, 16(3), 195-214. doi:10.31920/1750-4562/2021/v16n3a10
- Maslow, A. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5, 85–92. <https://doi.org/10.1097/00006842-194301000-00012>

- McGraw-Hill. (2019). *La pirámide de Maslow*. <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mervat, M., & Hassan, H. (2020). Impact of Factors of Impairment at Work on Achieving Organizational Effectiveness at the Palestine Technical College in Deir Al-Balah. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 13(46),55-80. doi:10.20428/AJQAHE.13.46.3
- Mohd, N., & Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. <https://www.nrc.gov/docs/ML1714/ML17143A100.pdf>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta. ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Paucar, M. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral en el gobierno regional de Ancash, Huaraz, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85234>
- Plancarte, F. (2019). La motivación laboral como estrategia de la productividad. *Gestiópolis*. <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-laboral-como-estrategia-de-la-productividad/>
- Psicólogos en línea. (8 de julio de 2020). *Creatividad*. <https://psicologosenlinea.net/7395-creatividad.html>
- Reig-Botella, A., & Rico, N. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 15, 21-44. https://www.redalyc.org/journal/5819/581961489006/html/#redalyc_581961489006_ref31

- Reyes, F. (2018). *Empowerment y efectividad organizacional en el Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40888>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnosis of the impact of work motivation as a means of increasing productivity. Case study: TSR company of Saltillo, Coahuila, Mexico. *Revista Espacios*, 41(43). doi: 10.48082/espaciosa20v41n43p05
- Sager, K. (2015). Looking down from above: Measuring downward maintenance communication and exploring Theory X/Y assumptions as determinants of its expression. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 41-50. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231337099005.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santa, A., Córdova, N., Cruz, J., & Almestar, C. (2021). Knowledge management and organizational effectiveness in municipalities of the province of San Martín, Peru. *Gobierno y Gestión Pública*, 9(1). Doi: 10.24265/igpp.2022v9n1.02
- Santiago, C. (2022). Efectos de la pandemia de covid-19: productividad laboral en una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 4(1), 8–33. <https://doi.org/10.52948/rcca.v4i1.556>
- Sarabia, E. (2022, June 9). *Retrocede 5.28% productividad laboral. Reforma*. México DF. <https://vlex.com.mx/vid/retrocede-5-28-productividad-906045314>
- Serralde, A. (2014). *Qué Es La Teoría de Efectividad Organizacional*. <https://es.scribd.com/document/210199862/Que-es-la-Teoria-de-Efectividad-Organizacional>

- Simancas, R., Silvera, A., & Garcés, L. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (82), 377-388. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>
- Sun, M., & Jin, W. (2021). Nonstandard Employment and Organizational Effectiveness: The Transition from Nonstandard to Standard Employment in South Korea. *Korea Observer*, 52(2), 261–283.
- Titus, S., & Hoole, C. (2021). The development of an organisational effectiveness model. *South African Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1–17. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1509>
- Travieso, C. (2022). La productividad y las teorías de crecimiento económico. *Cofin Habana*, 16(1), e04. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612022000100004&lng=es&tlng=es
- Universidad César Vallejo. (2017). *Código de Ética en Investigación de la universidad César Vallejo. Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV.* <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Vallejo-Peña, A., & Giachi, S. (2020). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de europa. *International Journal of Organizations / Revista Internacional de Organizaciones*, 25/26, 151–177. <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>
- Vigo, E., & Suárez, V. (2021). *Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto]. Repositorio de Tesis - UNSM – T. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3933?show=full>
- Wei, Q. (2021). The Influence of Corporate Social Responsibility on Sustainable Competitive Advantage and Organizational Effectiveness in Listed Companies: The Moderating Effect of the WICS Leadership Skill Model. *Journal of Management & Business Research*, 37(4), 589-612. [https://doi.org/10.6504/JMBR.202112_38\(4\).0007](https://doi.org/10.6504/JMBR.202112_38(4).0007)

Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14475>

ANEXOS

Anexo 01. Tabla de operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Efectividad organizacional	Es la capacidad de facilitar la gestión del conocimiento para el uso sostenible de recursos como resultado del liderazgo y del mantenimiento de capacidad técnica de la autoridad competente para conducir y ofrecer los servicios (Espinoza et al., 2020).	Se mide la variable a través del Cuestionario sobre Efectividad Organizacional que contiene tres dimensiones: metas organizacionales, procesos internos, y recursos organizacionales	Metas organizacionales	Visión y misión	Ordinal
				Objetivos estratégicos	
				Satisfacción de los usuarios	
			Procesos internos	Cultura organizacional	
				Atención de calidad	
				Trabajo en equipo	
				Desempeño	
				Desarrollo profesional	
			Recursos organizacionales	Conseguir recursos materiales	
				Capacidad de interpretación	
				Uso de los recursos tangibles	
				Talento humano	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2. Productividad	Es condición inicial para obtener crecimiento económico y mejores condiciones de vida a partir de la eficiencia y eficacia, siendo esta la combinación óptima de los recursos (Franco-López et al., 2021)	Se mide la variable a través del Cuestionario sobre Productividad que está conformado por tres dimensiones: disposición en el trabajo, equipos de trabajo, optimización de procedimientos.	Disposición en el trabajo	Conocimiento de herramientas y materiales Seguimiento del proceso Aprovechamiento de materiales Predisposición	Ordinal
			Equipos de trabajo	Uso y manejo de equipos Planificación de actividades Cuidado de herramientas	
			Optimización de procedimientos	Simplificación de procesos Responsabilidad e iniciativa Valoración del trabajo	

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1:

Questionario sobre Efectividad Organizacional

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, la que corresponda a su respuesta. Debe marcar con un aspa la alternativa elegida. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Metas organizacionales					
1. La institución promueve que los trabajadores reconozcan la visión y misión institucional					
2. Los trabajadores actúan en base a la visión y misión institucional					
3. Se desarrollan los objetivo estratégicos planteados en las gestiones institucionales					
4. Se percibe que los usuarios expresan satisfacción por la atención dada por los trabajadores					
5. Se percibe que los usuarios tienen un buen nivel de satisfacción con los servicios que reciben en la institución					
Dimensión 2: Procesos internos					
6. En la institución, existe una adecuada cultura organizacional que permite a los trabajadores se identifique con la institución					
7. El clima institucional promueve una atención de calidad					

8. En los trabajos en equipos, los trabajadores muestran una actitud proactiva					
9. La institución promueve el reconocimiento de la labor sobresaliente de los trabajadores					
10. La institución promueve el desarrollo de las capacidades en los trabajadores					
Dimensión 3: Recursos organizacionales					
11. Consideras que los trabajadores tienen la capacidad para rescatar o conseguir desde el entorno los recursos y materiales necesarios para desarrollar su labor					
12. Consideras que los trabajadores tienen la capacidad para interpretar las dificultades del entorno en el que desarrolla su labor					
13. Consideras que los trabajadores pueden usar los recursos tangibles en pro de alcanzar los fines organizacionales					
14. Consideras que la institución tiene la capacidad para utilizar el talento humano en pro de alcanzar los fines organizacionales					
15. Consideras que la institución tiene la capacidad para realizar innovaciones					

¡Muchas gracias!

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Cuestionario sobre Efectividad Organizacional	
Nombre del autor	Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin	
Objetivo	Medir el nivel de percepción sobre la efectividad organizacional que tienen los trabajadores en la GRI en una entidad pública de Ancash	
Unidad de información	Trabajadores	
N° de ítems	15 ítems	
Administración	Individual y colectiva	
Duración	10 minutos	
Calificación	De 1 a 5 puntos por cada ítem	
Estructura	Dimensiones	Ítems que lo conforman
	Metas organizacionales	1 al 5
	Procesos internos	6 al 10
	Recursos organizacionales	11 al 15
Propiedades psicométricas	Confiabilidad: Se determinó el coeficiente de consistencia interna mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad $\alpha=.953$, siendo este valor aceptable.	
	Validez: Se determinó mediante el juicio de dos especialistas en Gestión Pública con el grado de magíster, quienes valoraron al cuestionario como bueno.	
Categorías diagnósticas y Puntuaciones	Niveles	Puntuación de Variable
	Malo	34,65 a 45 puntos
	Regular	45,85 a 60 puntos
	Bueno	60,80 a 75 puntos
Escala de Valoración	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)	

Instrumento 2:

Cuestionario sobre Productividad

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, la que corresponde a su respuesta. Debe marcar con un aspa la alternativa elegida. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

Ítems	Opciones de respuestas				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Disposición en el trabajo					
1. Crees que posees los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución					
2. Sigues los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr los objetivos institucionales					
3. Consideras que los materiales o herramientas de la institución son aprovechados adecuadamente por los trabajadores					
4. Consideras que cada herramienta o material utilizado por el personal es aprovechado para el fin que fue creado					
5. El personal demuestra estar siempre predispuesto para los momentos que lo necesiten					
Dimensión 2: Equipos de trabajo de la institución					
6. La institución realiza actividades de capacitación sobre el uso y manejo adecuado a los equipos de trabajo					
7. Considera que tiene la capacidad para planificar estratégicamente sus actividades laborales					

8. Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de la institución					
9. Se preocupa por el mantenimiento de las herramientas y equipos de la institución					
Dimensión 3: Optimización de los procedimientos laborales					
10. Considera que la institución logra simplificar los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades					
11. Considera que los trabajadores simplifican los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo					
12. Consideras que los trabajadores tienen iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia					
13. Consideras que los trabajadores son responsables en todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo					
14. Consideras que los trabajadores se esfuerzan para realizar eficientemente su trabajo					
15. Considera que los trabajadores se esfuerzan por sobresalir durante el desarrollo sus actividades					

¡Muchas gracias!

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Cuestionario sobre Productividad	
Nombre del autor	Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin	
Objetivo	Medir el nivel de percepción sobre la productividad que tienen los trabajadores en la GRI en una entidad pública de Ancash	
Unidad de información	Trabajadores	
N° de ítems	15 ítems	
Administración	Individual y colectiva	
Duración	10 minutos	
Calificación	De 1 a 5 puntos por cada ítem	
Estructura	Dimensiones	Ítems que lo conforman
	Disposición en el trabajo	1 al 5
	Equipos de trabajo de la institución	6 al 9
	Optimización de los procedimientos laborales	10 al 15
Propiedades psicométricas	Confiabilidad: Se determinó el coeficiente de consistencia interna mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad $\alpha=.922$, siendo este valor aceptable.	
	Validez: Se determinó mediante el juicio de dos especialistas en Gestión Pública con el grado de magíster, quienes valoraron al cuestionario como bueno.	
Categorías diagnósticas y Puntuaciones	Niveles	Puntuación de Variable
	Malo	42,20 a 53 puntos
	Regular	54 a 63 puntos
	Bueno	64 a 75 puntos
Escala de Valoración	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)	

Anexo 03: Ficha de Jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Efectividad organizacional	Metas organizacionales	- Visión y misión	1. La institución promueve que los trabajadores reconozcan la visión y misión institucional						X		X		X		X		
			2. Los trabajadores actúan en base a la visión y misión institucional						X		X		X		X		
		- Objetivos estratégicos	3. Se desarrollan los objetivos estratégicos planteados en las gestiones institucionales						X		X		X		X		
		- Satisfacción de los usuarios	4. Se percibe que los usuarios expresan satisfacción de la atención dada por los trabajadores						X		X		X		X		
			5. Se percibe que los usuarios tienen un buen nivel de satisfacción con los servicios que reciben en la institución						X		X		X		X		
	Procesos internos	- Cultura organizacional	6. En la institución, existe una adecuada cultura organizacional que permite a los trabajadores se identifique con la institución						X		X		X		X		
		- Atención de calidad	7. El clima institucional promueve una atención de calidad						X		X		X		X		
		- Trabajo en equipo	8. En los trabajos en equipos, los trabajadores muestran una actitud proactiva						X		X		X		X		
		- Desempeño	9. La institución promueve el reconocimiento de la labor sobresaliente de los trabajadores						X		X		X		X		
		- Desarrollo profesional	10. La institución promueve el desarrollo de las capacidades en los trabajadores						X		X		X		X		
		- Conseguir recursos materiales	11. Consideras que los trabajadores tienen la capacidad para rescatar o conseguir						X		X		X		X		

			desde el entorno los recursos y materiales necesarios para desarrollar su labor															
		- Capacidad de interpretación	12. Consideras que los trabajadores tienen la capacidad para interpretar las dificultades del entorno en el que desarrolla su labor					X	X	X	X							
		- Uso de los recursos tangibles	13. Consideras que los trabajadores pueden usar los recursos tangibles en pro de alcanzar los fines organizacionales					X	X	X	X							
		- Talento humano	14. Consideras que la institución tiene la capacidad para utilizar el talento humano en pro de alcanzar los fines organizacionales					X	X	X	X							
		- Talento humano	15. Consideras que la institución tiene la capacidad para realizar innovaciones					X	X	X	X							


 Adm. Berny Alvarado Córdova
 Magister en Gestión Pública
 QNT N° 45564172

Firma
 DNI: 45564172

RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

OBJETIVO: Medir el nivel percepción sobre la Efectividad Organizacional

DIRIGIDO A: Trabajadores del área de la gerencia regional de infraestructura, Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Bernuy Alvarado, Cinthia Katherin

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestra En Gestión Pública



Adm. Bernuy Alvarado Cinthia Katherin
Magister en Gestión Pública
DNI-N° 45564172

Firma
DNI: 45564172

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Autor : Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
15	0	-

Validado por : Bernuy Alvarado, Cinthia Katherin

Especializado en : Maestra En Gestión Pública

Cargo actual : Gerente General de la Empresa Dulce Cushuro E.I.R.L

Fecha : 28/06/2022


.....
A.M. Bernuy Alvarado Cinthia Katherin
Magister en Gestión Pública
DNI Nº 45564172

Firma
DNI: 45564172

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Vezes	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: Productividad	Disposición en el trabajo	- Conocimiento de herramientas y materiales	1. Consideras que posees los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución						X		X		X		X		
		- Seguimiento del proceso	2. Sigues los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr los objetivos institucionales						X		X		X		X		
		- Aprovechamiento de materiales	3. Consideras que los materiales o herramientas de la institución son aprovechados adecuadamente por los trabajadores						X		X		X		X		
			4. Consideras que cada herramienta o material utilizado por el personal es aprovechado para el fin que fue creado						X		X		X		X		
		- Predisposición	5. El personal demuestra estar siempre predispuesto para los momentos que lo necesiten						X		X		X		X		
	Equipos de trabajo	- Uso y manejo de equipos	6. La institución realiza actividades de capacitación sobre el uso y manejo adecuado a los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		- Planificación de actividades	7. Considera que tiene la capacidad para planificar estratégicamente sus actividades laborales						X		X		X		X		
		- Cuidado de herramientas	8. Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de la institución						X		X		X		X		
			9. Se preocupa por el mantenimiento de las herramientas y equipos de la institución						X		X		X		X		

Optimización de procedimientos	Simplificación de procesos	10. Considera que la institución logra simplificar los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades							X	X	X	X			
		11. Considera que los trabajadores simplifican los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo								X	X	X	X		
	Responsabilidad e iniciativa	12. Consideras que los trabajadores tienen iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia								X	X	X	X		
		13. Consideras que los trabajadores son responsables en todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo								X	X	X	X		
	Valoración del trabajo	14. Consideras que los trabajadores se esfuerzan para realizar eficientemente su trabajo								X	X	X	X		
15. Considera que los trabajadores se esfuerzan por sobresalir durante el desarrollo sus actividades									X	X	X	X			



 Alm. Berny Alvarado Cinthia Kathern
 Magister en Gestión Pública
 DNI N° 45564172

Firma
 DNI: 45564172

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Autor : Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Productividad

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
15	0	

Validado por : Bernuy Alvarado, Cinthia Katherin

Especializado en : Maestra En Gestión Pública

Cargo actual : Gerente General de la Empresa Dulce Cushuro E.I.R.L

Fecha : 28/06/2022



Alm. Bernuy Alvarado Cinthia Katherin
Magister en Gestión Pública
DNI N° 45564172

Firma

DNI: 45564172

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Productividad
OBJETIVO : Medir el nivel de la productividad
DIRIGIDO A : Trabajadores del área de la gerencia regional de infraestructura, Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Bernuy Alvarado, Cinthia Katherin
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestra En Gestión Pública



Firma Bernuy Alvarado Cinthia Katherin
Magister en Gestion Pública
DNI-N° 45564172

Firma
DNI: 45564172

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Efectividad organizacional	Metas organizacionales	- Visión y misión	1. La institución promueve que los trabajadores reconozcan la visión y misión institucional						X		X		X		X		
			2. Los trabajadores actúan en base a la visión y misión institucional						X		X		X		X		
		- Objetivos estratégicos	3. Se desarrollan los objetivos estratégicos planteados en las gestiones institucionales						X		X		X		X		
			4. Se percibe que los usuarios expresan satisfacción de la atención dada por los trabajadores						X		X		X		X		
			5. Se percibe que los usuarios tienen un buen nivel de satisfacción con los servicios que reciben en la institución						X		X		X		X		
	Procesos internos	- Cultura organizacional	6. En la institución, existe una adecuada cultura organizacional que permite a los trabajadores se identifique con la institución						X		X		X		X		
			7. El clima institucional promueve una atención de calidad						X		X		X		X		
		- Trabajo en equipo	8. En los trabajos en equipos, los trabajadores muestran una actitud proactiva						X		X		X		X		
			9. La institución promueve el reconocimiento de la labor sobresaliente de los trabajadores						X		X		X		X		
		- Desempeño	10. La institución promueve el desarrollo de las capacidades en los trabajadores						X		X		X		X		
		- Conseguir recursos materiales	11. Consideras que los trabajadores tienen la capacidad para rescatar o conseguir						X		X		X		X		

			desde el entorno los recursos y materiales necesarios para desarrollar su labor												
		- Capacidad de interpretación	12. Consideras que los trabajadores tienen la capacidad para interpretar las dificultades del entorno en el que desarrolla su labor					X	X	X	X				
		- Uso de los recursos tangibles	13. Consideras que los trabajadores pueden usar los recursos tangibles en pro de alcanzar los fines organizacionales					X	X	X	X				
		- Talento humano	14. Consideras que la institución tiene la capacidad para utilizar el talento humano en pro de alcanzar los fines organizacionales					X	X	X	X				
		- Talento humano	15. Consideras que la institución tiene la capacidad para realizar innovaciones					X	X	X	X				



 Ing. Rodríguez Alberto José Luis
 Maestro en Gestión Pública
 DNI N° 42361990

Firma
 DNI: 42361990

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

OBJETIVO: Medir el nivel percepción sobre la Efectividad Organizacional

DIRIGIDO A: Trabajadores del área de la gerencia regional de infraestructura, Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Rodríguez Alberto, José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro En Gestión Pública



Ing. Rodríguez Alberto José Luis
Maestro en Gestión Pública
DNI N° 42361990

Firma
DNI: 42361990

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Autor : Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
15	0	-

Validado por : Rodriguez Alberto, José Luis

Especializado en : Maestro En Gestión Pública

Cargo actual : Coordinador de evaluadores de la Gerencia Regional de Infraestructura

Fecha : 28/06/2022


Ing. Rodriguez Alberto Jose Luis
Maestro en Gestion Publica
DNI N° 42361990

Firma

DNI: 42361990

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de Tesis : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: Productividad	Disposición en el trabajo	- Conocimiento de herramientas y materiales	1. Consideras que posees los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales de la institución						X		X		X		X		
		- Seguimiento del proceso	2. Sigues los procesos establecidos por la institución con el fin de lograr los objetivos institucionales						X		X		X		X		
		- Aprovechamiento de materiales	3. Consideras que los materiales o herramientas de la institución son aprovechados adecuadamente por los trabajadores						X		X		X		X		
			4. Consideras que cada herramienta o material utilizado por el personal es aprovechado para el fin que fue creado						X		X		X		X		
		- Predisposición	5. El personal demuestra estar siempre predispuesto para los momentos que lo necesiten						X		X		X		X		
	Equipos de trabajo	- Uso y manejo de equipos	6. La institución realiza actividades de capacitación sobre el uso y manejo adecuado a los equipos de trabajo						X		X		X		X		
		- Planificación de actividades	7. Considera que tiene la capacidad para planificar estratégicamente sus actividades laborales						X		X		X		X		
		- Cuidado de herramientas	8. Toma en cuenta los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de la institución						X		X		X		X		
			9. Se preocupa por el mantenimiento de las herramientas y equipos de la institución						X		X		X		X		

Activar Windows
Ve a Configuración

Optimización de procedimientos	Simplificación de procesos	10. Considera que la institución logra simplificar los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades							X	X	X	X			
		11. Considera que los trabajadores simplifican los procesos de manera que se obtenga los mismos resultados en menor tiempo								X	X	X	X		
	Responsabilidad e iniciativa	12. Consideras que los trabajadores tienen iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia								X	X	X	X		
		13. Consideras que los trabajadores son responsables en todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo								X	X	X	X		
	Valoración del trabajo	14. Consideras que los trabajadores se esfuerzan para realizar eficientemente su trabajo								X	X	X	X		
		15. Considera que los trabajadores se esfuerzan por sobresalir durante el desarrollo sus actividades								X	X	X	X		


 Ing. Rodríguez Alberto José Luis
 Maestro en Gestión Pública
 DNI N° 42361990

Firma
 DNI: 42361990

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Productividad
OBJETIVO : Medir el nivel de la productividad
DIRIGIDO A : Trabajadores del área de la gerencia regional de infraestructura, Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Rodríguez Alberto, José Luis
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro En Gestión Pública



Ing. Rodríguez Alberto José Luis
Maestro en Gestión Pública
DNI N° 42361990

Firma
DNI: 42361990

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación : Efectividad organizacional y productividad en la gerencia regional de infraestructura en una entidad pública de Ancash, 2022

Autor : Zavaleta Guerra, Sheyla Jhosellin

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Productividad

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIONES
15	0	-

Validado por : Rodríguez Alberto, José Luis

Especializado en : Maestro En Gestión Pública

Cargo actual : Coordinador de evaluadores de la Gerencia Regional de Infraestructura

Fecha : 28/06/2022


Ing. Rodríguez Alberto José Luis
Maestro en Gestión Pública
DNI N° 42361990

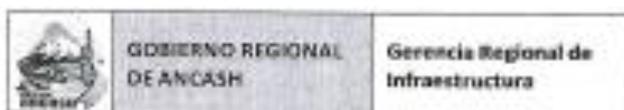
Firma

DNI: 42361990

Anexo 04: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos de medida	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario sobre Efectividad Organizacional	,953	15
Cuestionario sobre Productividad	,922	15

Anexo 05: Autorización



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
REG. DOC. 2060620
REG. EXP. 1251291

MEMORÁNDUM N° 5050 - 2022-GRA-GRI

A : C.P.C. MANUEL ANTONIO GARCÍA MOREY GONZALES
Gerente Regional de Administración

Atención : Sub Gerencia de Recursos Humanos

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE ESTUDIANTE UNIVERSITARIO A EFECTOS DE APLICAR ENCUESTA

Ref. : Informe N° 314-2022-GRA/GRAD/SGRH (2059952/1251791)

FECHA : Huaraz, 28 JUN 2022

Por intermedio de la presente se dirijo a Ud. en atención al documento de la referencia, para comunicar que esta Gerencia **AUTORIZA** al Estudiante Universitario **ZAVALETA GUERRA SHEYLA JHOSELLIN** del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad "Cesar Vallejo" a fin que aplique la encuesta de trabajo titulada "EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE ANCASH 2022" al personal de la Gerencia Regional de Infraestructura y Sub Gerencias.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Ing. José Johnny Lino Méndez
GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

PAGEA: SGRAH
PASA: Sr. Luis
FECHA: 30 de junio

Cc
Archivo
JLMGRI
mlt/sec



"Año del Fortalecimiento de la Gobernación Nacional"

REG.DOC N° 2059952

REG.EXP N° 1251791

INFORME N° 0314 -2022-GRA/GRAD/SGRH

AL : C.P.C. MANUEL ANTONIO GARCÍA MDREY GONZALES
 Gerente Regional de Administración

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE ESTUDIANTE UNIVERSITARIO A EFECTOS DE APLICAR ENCUESTA.

REF : CARTA DE PRESENTACIÓN EXP N° 2038102.

FECHA : Huaraz, 28 de junio de 2022.

Tengo a bien de informar que la estudiante ZVALETA GUERRA SHEYLA JHOSELIN del Programa de maestría en Gestión Pública de la Universidad "Cesar Vallejo", tiene programado desarrollar y/o aplicar la encuesta de trabajo titulada "EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE ANCASH 2022", en mérito al documento de la referencia.

En tal sentido, solicito vuestra autorización a fin que la estudiante pueda aplicar dicha encuesta en la Gerencia Regional de Infraestructura en los plazos previsto por la Universidad.

Atentamente,



 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 Gerente Regional de Administración
 MSc. BEATRIZ ROCAS VIVIANI ALANTA
 Jefe Gerente de Recursos Humanos

OD-E-CMR
 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 GER. REG. DE INFRAESTRUCTURA
 MESA DE PARTES
 28 JUN. 2022
 HORA: 13:44
 FIRMA: [Firma]

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 GER. REG. DE INFRAESTRUCTURA
 MESA DE PARTES
 28 JUN. 2022
 PASE A: G.R.S.
 ASUNTO: Se otorga a la estudiante ZVALETA GUERRA SHEYLA JHOSELIN la autorización para aplicar la encuesta de trabajo titulada "EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE ANCASH 2022".
 FECHA: 28/06/2022
 PASE A: _____
 P.A.S.: _____
 FECHA: 28/06/2022

Anexo 06. Formulario en Google

Cuestionario sobre Efectividad Organizacional

Instrucción: Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, la que corresponde a su respuesta. Debe marcar la alternativa elegida. No existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que viero es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

1. La institución promueve que los trabajadores reconozcan la visión y misión institucional *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2. Los trabajadores actúan en base a la visión y misión institucional *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

3. Se desarrollan los objetivo estratégicos planteados en las gestiones institucionales *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

URL: <https://forms.gle/9i74njYaGUAyzeB69>

Anexo 07: Baremos de los instrumentos de medida

		Cuestionario sobre Efectividad Organizacional	Cuestionario sobre Productividad
Mínimo		30	37
Máximo		75	75
Percentiles	5	34,65	42,20
	10	39,00	46,00
	15	40,65	47,95
	20	42,00	51,00
	25	43,00	52,00
	30	45,00	53,00
	35	45,85	54,00
	40	48,80	55,40
	45	51,00	57,00
	50	54,00	58,00
	55	57,00	59,05
	60	58,20	60,00
	65	59,15	61,15
	70	60,00	63,00
	75	60,00	64,00
	80	60,80	64,80
	85	65,70	66,35
90	68,00	71,60	
95	74,45	75,00	
100	75,00	75,00	

Rangos para Efectividad organizacional	Rangos para Productividad	Nivel
34,65 - 45	42,20 - 53	Malo
45,85 - 60	54 - 63	Regular
60,80 - 75	64 - 75	Bueno

Anexo 08: Base de datos

N°	Cuestionario sobre Efectividad Organizacional															Cuestionario sobre Productividad														
	lt_1	lt_2	lt_3	lt_4	lt_5	lt_6	lt_7	lt_8	lt_9	lt_10	lt_11	lt_12	lt_13	lt_14	lt_15	IT_1	IT_2	IT_3	IT_4	IT_5	IT_6	IT_7	IT_8	IT_9	IT_10	IT_11	IT_12	IT_13	IT_14	IT_15
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5
2	3	2	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	2	1	5	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	5
3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2
4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4
9	3	4	5	3	3	3	3	5	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5
12	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	4	3	2	3	2	2	3	5	5	2	3	3	3	3	3
13	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
15	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	5	3	4	2	4	4	3	3	5	2	4	3	2	2	4	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3

22	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	
23	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	2	5	4	5	3	3	4	5	5	5	
24	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
25	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	
27	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
29	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
30	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5
31	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	5	5	5	2	3	4	4	4	3
33	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
34	4	4	2	2	2	2	3	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
35	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
38	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	4	2	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	
40	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	1	2	2	
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
42	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	
43	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	

Anexo 09. Consentimiento Informado

Por medio del presente manifiesto que se me ha brindado información para la participación de la investigación científica titulada: Efectividad organizacional y productividad en la GRI en una entidad pública de Ancash, 2022

Se me ha explicado que:

- El procedimiento consiste en responder un Cuestionario sobre Efectividad Organizacional y un Cuestionario sobre Productividad
- El tiempo de duración de mi participación es de 15 minutos aproximadamente.
- Puedo recibir respuestas a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione.
- Sólo será revelada la información que yo proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual; es decir, de manera no presencial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación.

¿Deseo participar en el estudio de investigación?

Sí ()

No ()

Anexo 10. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las puntuaciones de efectividad organizacional y productividad

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	p-valor
Efectividad organizacional	,104	50	,200
Productividad	,053	50	,200



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE ANCASH,2022", cuyo autor es ZA VALETA GUERRA SHEYLA JHOSELLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO DNI: 32910680 ORCID: 0000-0003-4035-157X	Firmado electrónicamente por: GROME el 30-07- 2022 19:22:31

Código documento Trilce: TRI - 0381751