



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

La gestión por procesos y la productividad laboral en el Programa  
Fondo de Cooperación y Desarrollo Social, Lima.2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Aroni Gonzales, Mary Candelaria ([orcid.org/0009-0001-4719-3749](https://orcid.org/0009-0001-4719-3749))

**ASESORES:**

Dr. Horna Rubio, Abraham Josue ([orcid.org/0002-7846-3377](https://orcid.org/0002-7846-3377))

Dr. Valdez Asto, Jose Luis ([orcid.org/0000-0002-9987-2671](https://orcid.org/0000-0002-9987-2671))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Esta tesis se los dedico a mis padres Gregorio Aroni Medina, Rosa Gonzales Chávez, en el cielo, por brindarme todo su amor.

En especial a mi familia, a mi esposo José, mis hijas Carolina, Emily, mi hijo Gustavo, mis nietas Daniela, Sofía a mi hermana Consuelo que

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por brindarme la capacidad y herramientas para cumplir mis metas. A los funcionarios y compañeros de trabajo del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - FONCODES, por las facilidades y colaboración en la aplicación de la encuesta para el desarrollo de esta investigación. A los asesores Dr. Abraham Horna Rubio, Dr. José Luis Valdez Asto por su acompañamiento y exigencias en el estudio, a la Universidad Cesar Vallejo por ser fuente importante de oportunidades y de generar profesionales con altos estándares de calidad.

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA RUBIO ABRAHAM JOSUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión por procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación y Desarrollo Social, Lima.2023", cuyo autor es ARONI GONZALES MARY CANDELARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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 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.

LIMA, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RUBIO ABRAHAM JOSUE DNI: 06117267 ORCID: 0000-0002-7846-3377	Firmado electrónicamente por: AJHORNAR el 25-07- 2023 08:58:28

Código documento Trilce: TRI - 0613860

## Declaratoria de Originalidad de la Autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARONI GONZALES MARY CANDELARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión por procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación y Desarrollo Social, Lima.2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARY CANDELARIA ARONI GONZALES DNI: 06196612 ORCID: 0009-0001-4719-3749	Firmado electrónicamente por: MARONIG el 24-07- 2023 08:21:01

Código documento Trilce: TRI - 0613861

## Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÒRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Los procedimientos de análisis.....	20
Análisis Descriptivos.....	21
Tabla 2 Gestión por procesos (Agrupada).....	21
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
VIII, REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Confiabilidad de las variables estudiadas .....	19
<b>Tabla 2</b> Gestión por procesos (Agrupada) .....	21
<b>Tabla 3</b> Determinación de procesos (Agrupada) .....	21
<b>Tabla 4</b> Seguimiento y medición de procesos (Agrupada) .....	22
<b>Tabla 5</b> Mejora de procesos (Agrupada) .....	22
<b>Tabla 6</b> Productividad laboral (Agrupada) .....	22
<b>Tabla 7</b> Gestión de organización (Agrupada) .....	23
<b>Tabla 8</b> Gestión del empleo (Agrupada) .....	23
<b>Tabla 9</b> Gestión de rendimiento (Agrupada) .....	23
<b>Tabla 10</b> Gestión de compensación (Agrupada) .....	24
<b>Tabla 11</b> Gestión de desarrollo y capacitación (Agrupada) .....	24
<b>Tabla 12</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	25
<b>Tabla 13</b> Regla de decisión – Criterio Hipótesis .....	26
<b>Tabla 14</b> Correlación de la Suposición General .....	26
<b>Tabla 15</b> Correlación de la Suposición Especifica 1 .....	27
<b>Tabla 16</b> Correlación de la Suposición Especifica 2 .....	28
<b>Tabla 17</b> Correlación de la Suposición Especifica 3 .....	29

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> <i>Fases del Ciclo Deming PHVA</i> .....	8
<b>Figura 2</b> <i>Estructuración operativa del problema público al 2030</i> .....	8
<b>Figura 3</b> <i>Causas indirectas de la limitada capacidad de gestión interna (CD3)</i> ....	9
<b>Figura 4</b> <i>Dimensiones de Gestión de Procesos</i> .....	10
<b>Figura 5</b> <i>Subsistemas del SAGRH</i> .....	12
<b>Figura 6</b> <i>Dimensiones de la variable Productividad Laboral</i> .....	13
<b>Figura 7</b> <i>Esquema del diseño correlacional</i> .....	15



## Resumen

La presente investigación titulada la gestión por procesos y la productividad laboral en el programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social ,Lima., tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión por procesos y la productividad laboral del programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en la provincia de Lima.2023, con la finalidad de aplicar la gestión por procesos en los subsistemas de la gestión de recursos humanos para mejorar la productividad laboral en la entidad; la hipótesis general planteada fue la gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral del Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023, teniendo un muestreo por conveniencia de 59 servidores de la sede central de la institución, para el cual se adaptó dos instrumentos de recolección de datos, donde el primer cuestionario fue para la variable independiente, gestión por procesos, constituido por 22 ítems; para la variable dependiente, productividad laboral, se formuló el segundo cuestionario, constituido por 50 ítems; gestión organizacional constituido por 10 ítems, gestión del empleo constituido por 10 ítems, gestión del rendimiento constituido por 10 ítems, gestión de la compensación constituido por 10 ítems y la gestión del desarrollo y capacitación constituido por 10 ítems, cabe resaltar que tales instrumentos fueron formulados teniendo en cuenta las dimensiones de las variables estudiadas en el marco de la Modernización de la Gestión Pública, el 3er pilar gestión por procesos , simplificación administrativa y organización institucional y el 4to pilar servicio civil meritocrático para la productividad laboral, donde los datos recolectados fueron posteriormente ordenados en el SPSS versión 26, Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión por procesos y la productividad laboral en el programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social ,Lima.2023.

Palabras clave: Gestión por procesos, mejora continua, productividad laboral, motivación, eficiencia, eficacia.

## **Abstract**

The present investigation entitled process management and labor productivity in the Cooperation Fund for Social Development program, Lima, had the general objective of determining the relationship between process management and labor productivity of the Cooperation Fund program for the Social Development in the province of Lima.2023, with the purpose of applying process management in the subsystems of human resources management to improve labor productivity in the entity; The general hypothesis raised was that process management is significantly related to the labor productivity of the Social Development Cooperation Fund Program, Lima.2023, having a convenience sample of 59 servers from the institution's headquarters, for which adapted two data collection instruments, where the first questionnaire was for the independent variable, process management, consisting of 22 items; for the dependent variable, labor productivity, the second questionnaire was formulated, consisting of 50 items; organizational management made up of 10 items, employment management made up of 10 items, performance management made up of 10 items, compensation management made up of 10 items and development and training management made up of 10 items, it should be noted that such instruments were formulated taking into account the dimensions of the variables studied in the framework of the Modernization of Public Management, the 3rd pillar management by processes, administrative simplification and institutional organization and the 4th pillar meritocratic civil service for labor productivity, where the data collected was subsequently ordered in the SPSS version 26, concluding that there is a significant relationship between process management and labor productivity in the Social Development Cooperation Fund program, Lima.2023.

Keywords Process management, continuous improvement, labor productivity, motivation, efficiency, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

En el campo global, en la década de 1980, han aparecido estándares de calidad internacionales como los sistemas de producción de Toyota y los estándares de calidad internacional que promueven el uso de enfoques basados en procesos. La "gestión orientada al proceso" está asociada con el ciclo de optimización continua: planificación, implementación, medición y acción conocido como el ciclo PDCA. Las instituciones modernas están explorando firmemente cómo optimizar, cómo ser parte de la "cadena de valor", formalizar y automatizar cada proceso interno. (PCM & SGP)

En Latinoamérica, con la suscripción de los "Tratados de la Paz" se prioriza los asuntos de equidad, transparencia y necesidad de instituir modelo orientada a resultados de la administración pública. (CEPAL, 2000). Por otro lado, la baja productividad laboral en las entidades del estado reflejado en quejas, denuncias, parcialización, favoritismo, corrupción de malos funcionarios y trabajadores en las entidades públicas son aspectos que la nueva gestión pública considera prioritario revertir que solo se logrará con la participación y compromiso de los mismos trabajadores a través de una política laboral que motive y satisfaga a los servidores del estado.

En este contexto el gobierno peruano emite las políticas públicas y normas de la modernización del estado como leyes, reglamento basado en el enfoque de una entidad pública. (PCM/SGP, 2018),

La productividad permite el trabajo definido en todos los sistemas de gestión para entregar bienes, servicios y estándares de calidad; incluyendo el proceso en las estratégicas y de apoyo, así como operativa que se implementan las decisiones tomadas en el componente de orden público. (SGP, 2022).

El Sector MIDIS instituido por la Ley No. 29792 en octubre del 2011, como órgano rector de la política estatal para la promoción social, dispuso la adscripción del programa FONCODES a partir 01 de enero 2012.

La organización pública FONCODES se rige por su MOP autorizado según

RM N° 228.2017-MIDIS del año 2017, en el cual se establecen sus procesos. (MIDIS, Manual de Operaciones de FONCODES, 2017). Gestión de recursos humanos tiene siete sub procesos o subsistemas según lo establece el SAGRH Ley del Servicio Civil. (SERVIR.PE, 2014).

En ese sentido, se plantea el siguiente problema general: ¿Qué vinculación resulta entre la GP y la PL en el Programa FONCODES, Lima 2023? y los inconvenientes específicos: ¿Qué vinculación resulta entre la GP y la PP y GO ?; ¿Qué vinculación resulta entre la GP y la GE?, ¿Qué vinculación resulta entre la GP y la GR?, ¿Qué vinculación resulta entre la GP y la GC? y ¿Qué vinculación resulta entre la GP y la GDC y RRHHYS?

Además, este estudio consideró una perspectiva teórica proporcionar conocimientos sobre las variantes a partir de la adquisición de información relevante, precisa y oportuna que es la base de las disposiciones. Desde una perspectiva práctica, el propósito de desarrollar este trabajo es proporcionar a las instituciones pensamientos e ideas sobre las posibles relaciones entre las dimensiones que componen las variedades en estudio a tener en cuenta. Para decidir o solucionar un problema en la institución. La perspectiva metodológica utilizando métodos de investigación aplicables en el nivel correspondiente, cuestionarios como herramientas de evaluación y consideraciones de evaluación basadas en escalas de Likert, la metodología para lograr los objetivos de la investigación fue pensada regular y sistemáticamente: Se evalúa para poder determinar los coeficientes de varianza.

El OG fue: Establecer la vinculación entre la GP y la PL en FONCODES, Lima.2023, los OE son establecer la vinculación entre la GP y la PPP y GO; establecer la vinculación entre la GP y la GE, establecer la vinculación entre la GP y la GR, establecer la vinculación entre la GP y la GC, establecer la vinculación entre la GP y la GDC y RRHHYS de los servidores de FONCODES, Lima.

Con respecto a la HG, La GP se vincula considerablemente con la PL en FONCODES, Lima. Las HE son la GP se vincula considerablemente con la PPP, GO en FONCODES, Lima.2023, la GP se vincula considerablemente con la GE en FONCODES, Lima.; GP se vincula considerablemente con la GR en FONCODES,

Lima; la GP se vincula considerablemente con la GC en FONCODES, Lima. y la GP se vincula considerablemente con la GDC y RRHHYS en FONCODES, Lima.

## II. MARCO TEÒRICO

Se revisaron una serie de investigaciones relacionadas a las variantes estudiadas. Se consideraron los antecedentes internacionales y nacionales siguientes:

Gaibor, (2022), tesis “La GP y Productividad en la institución – Ecuador”, propósito fue identificar en qué medida influyen las variantes. El método empleado fue descriptivo y correlación. Muestra y población 23. Se concluye que la productividad es mejor y más productiva en la compañía, es muy eficaz en el desarrollo la gestión de procesos, los empleados en sus competencias laborales deben mejorar en los temas importantes de la organización por procesos.

Parrales León et al., (2022) Con su artículo titulado “Propuesta de mejora a proceso de selección a través de incorporación de prácticas éticas - Ecuador” con su propósito de mejorar la selección de los colaboradores mejorando los procesos de ética en las instituciones públicas de Ecuador. La encuesta, un cuestionario con una muestra de 385 colaboradores. El resultado fue que el sector público el 66.77% tiene un nivel bajo y un 59.7 nivel alto con respecto al proceso de selección con la perspectiva de la ética. Concluyendo que las practicas éticas influyen en un proceso de selección de los colaboradores.

Ortiz-Campillo et al., (2019) El artículo de Colombia tuvo como propósito, diagnosticar la relación de las variantes en base a las estrategias de optimización constante. El método empleado fue correlacional, no experimental, transversal, encuesta y un cuestionario, la población 351 trabajadores, la muestra 187. Por resultado mostró que el entorno laboral tiene mayor impacto en la eficiencia laboral de la organización, con un coeficiente de valor absoluto superior al ambiente social y físico. Se concluye que la variante 1 en la obtención de una variante 2 eficientemente y muy eficaz en la identificación y comprensión de las variantes.

Garcia Rodríguez et al., (2019) Con el artículo titulado “La Innovación y la Productividad Laboral – México”, con el propósito de explicar lo primordial de las particularidades de innovación de los indicadores. La metodología fue descriptiva correlacional. La población 573,249 empresas de la industria manufacturera Con un resultado que la innovación en productividad laboral es relevante pero no

determinante, la inversión en activos fijos contribuye más significativamente. La disminución de la productividad laboral se reflejó por problemas estructurales y obsolescencia en los sistemas de producción. Concluyó que la innovación influye relativamente, pero no determinante, en la productividad laboral, que contribuye más significativamente a dicha productividad.

Flores et al., (2020) en su tesis “GP para aumentar La Productividad” Tuvo como finalidad aplicar el modelo para aumentar la productividad de la institución. Los métodos descriptivos aplicados utilizan un diseño no experimental con métodos cuantitativos, poblaciones y muestras de todos los procesos y 21 empleados. El programa de mejora tiene como objetivo automatizar la codificación, el empaquetado y el sellado para disminuir costos y fortalecer la productividad de las piezas.

En relación a los antecedentes nacionales, tenemos la investigación de:

Altamirano Patiño & Camacho Romero, (2022) “GP y PL de Trujillo”, cuyo propósito fue determinar la vinculación entre las variantes en una institución pública. La metodología fue correlacional y no experimental, la población y modelo de 35 trabajadores. Los resultados se correlacionaron moderadamente, gestión de proceso no facilitó procesos y actividades que mejorarían la gestión, mientras que en estas áreas fue difícil mejorar el flujo de documentos, reflejando el bajo grado de control planificado. Concluyendo la aceptación de la hipótesis alterna permitiendo que un nivel alto de las variantes.

Aroni Villavicencio, (2021) “GP y PL de servidores de Huancavelica”, cuyo propósito fue determinar la relación de ambas variantes, la metodología fue aplicada correlacional y no experimental, con una encuesta a través de cuestionario a una muestra de 70 colaboradores. Los resultados para medir la correlación fueron el Rho de Spearman los cuales no provienen de una data normal, Concluyendo que las variantes se relacionan significativamente en los colaboradores de la municipalidad.

Calvo Gastañaduy et al., (2022) en su apartado “Gestión de riesgos y PL - lca”, su objetivo propuesto fue la relación entre las variantes en las instituciones públicas. El método fue correlacional no experimental. El resultado fue que se

demonstró un p valor mayor a 0.05. Concluyendo que no existe relación en las variantes según la muestra de estudio.

Alccamari Jaita & Cuba Condori, (2019) Con su tesis titulada "El vínculo entre la gerencia y su productividad en las heladerías de Arequipa". Los estudios cuantitativos son este método relacionado con la población y la población 60 empleados, la tecnología de entrevistas y 30 cuestionarios de proyectos. La correlación resultante es 0,775 y la significación es inferior a 0,05. De esto se puede concluir que existe una alta correlación entre variantes en este sector.

Perez Pereyra & Quispe Cieza (2018), El estudio tuvo como objetivo vincular la GP y PL de los colaboradores - Cajamarca 2018. El método de investigación es no experimental y relacional y una prueba de interpretación, se puede observar la Productividad laboral en los empleados del sector.

### **La base teórica de gestión por procesos**

Teoría General de los Sistemas, la cual según Hernandez Palma et al., (2016) "representa la empresa como un todo, constituido por partes interrelacionadas que forman un todo que se desarrolla en un marco sistémico (p. 15)", así la teoría abre la forma en que la interacción entre las partes del sistema formadas por trabajadores es crucial para que se entienda como "comunicación productiva entre expertos y profesiones".

El enfoque de procesos es sistémico que consta de varios elementos interrelacionados, que son la clave para la armonía del sistema, de modo que, si un proceso falla, se refleja en todo el sistema. Según Ferran (2005) citado por (Hernandez Palma et al., 2016) un sistema tiene varias entradas, salidas y reversiones, pero estas y actividades que las producen (p.234. En un enfoque de proceso, el tiempo es esencial porque los sistemas nunca deben ser estáticos, sino que deben cambiar para adaptarse a los cambios de los procesos es que lleva a las instituciones a la eficacia continua, les permite adaptarse a los cambios internos y externos, permitiéndoles así asegurar parcialmente su continuidad (p1). Este enfoque proporciona un pronóstico y desempeño eficiente de la empresa (Hernandez Palma et al., 2016).



Tenemos tres modelos teóricos de Calidad Total.

Modelo Deming en Japón (1951), El objetivo es que la organización realice una autoevaluación para determinar sus recursos, metas y cómo alcanzarlas. "El objetivo original han realizado una contribución significativa al desarrollo y muchas empresas ven el premio como una excelente oportunidad de aprendizaje".

El Modelo Malcolm Baldrige en Estados Unidos (1987) y el Modelo de Excelencia EFQM en Europa (1991) que "establecen que los líderes organizacionales deben ser estratégicos y orientados al cliente. El espíritu del modelo se compone de estándares y subestándares" (27) Citado por (Martinez, 2021).

Ahora el marco conceptual de Gestión por procesos

Gutiérrez (2010) afirma que PDCA, se evalúa para ver si se logró el resultado deseado y luego se actúa en consecuencia. Si el plan funciona, se toman medidas preventivas para asegurar que los mejores resultados no se reviertan. Si los resultados no son satisfactorios, es necesario reorganizar y comenzar de nuevo el ciclo (p. 91) Citado por (Martinez, 2021).

Para Escalante (2006), El primer paso define el problema y describe el proceso, el segundo paso analiza los métodos de medición, de igual forma evalúa y optimiza el proceso, el tercer paso confirma la mejora, y finalmente el último paso monitorea y controla el proceso (p. 115). Citado por (Martinez, 2021).

También Cuatrecasas (2010, 65-67) mencionó que el ciclo Deming es una guía que puede mejorar y estructurar sistemáticamente para resolver el problema de la organización. Esencialmente, consta de cuatro pasos: planificar, ejecutar, probar y actuar, creando un ciclo que permite una iteración constante. También conocido como ciclo PDCA. El acrónimo es "planificar, hacer, controlar, actuar" Citado por (Jara, 2018).

## Figura 1

### Fases del Ciclo Deming PHVA

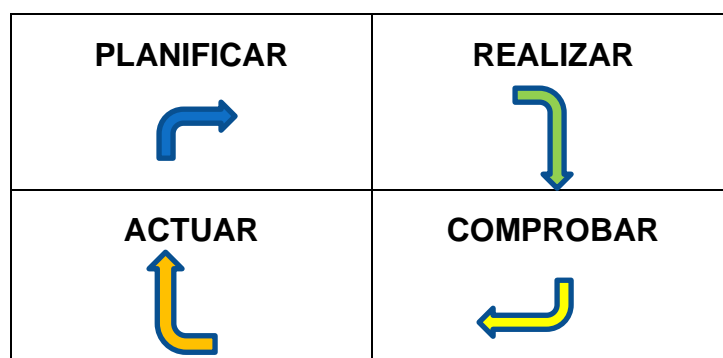


Figura 1: Fases del Ciclo Deming  
Fuente: Cuatrecasas (2010, pp.65-67).

A través del D.S. N° 103-2023-PCM del 21 de agosto del 2022, Se aprobó la Política de Innovación de la Administración del Estado, la cual define el siguiente futuro previsible: “Al 2030 tendremos Por ello, el PNMGP es un cambio que define los servicios más allá de las organizaciones prestadoras El impacto del enfoque es que el gobierno cree que puede prestar el servicio, mientras que el enfoque de demanda considera los servicios que la sociedad considera necesarios (Pasco, 2015).

## Figura 2

### Estructuración operativa del problema público al 2030



Fuente: PNMGP al 2030 PCM/SGP

**Figura 3**

*Causas indirectas de la limitada capacidad de gestión interna (CD3)*

*Causas indirectas de la limitada capacidad de gestión interna (CD3)*

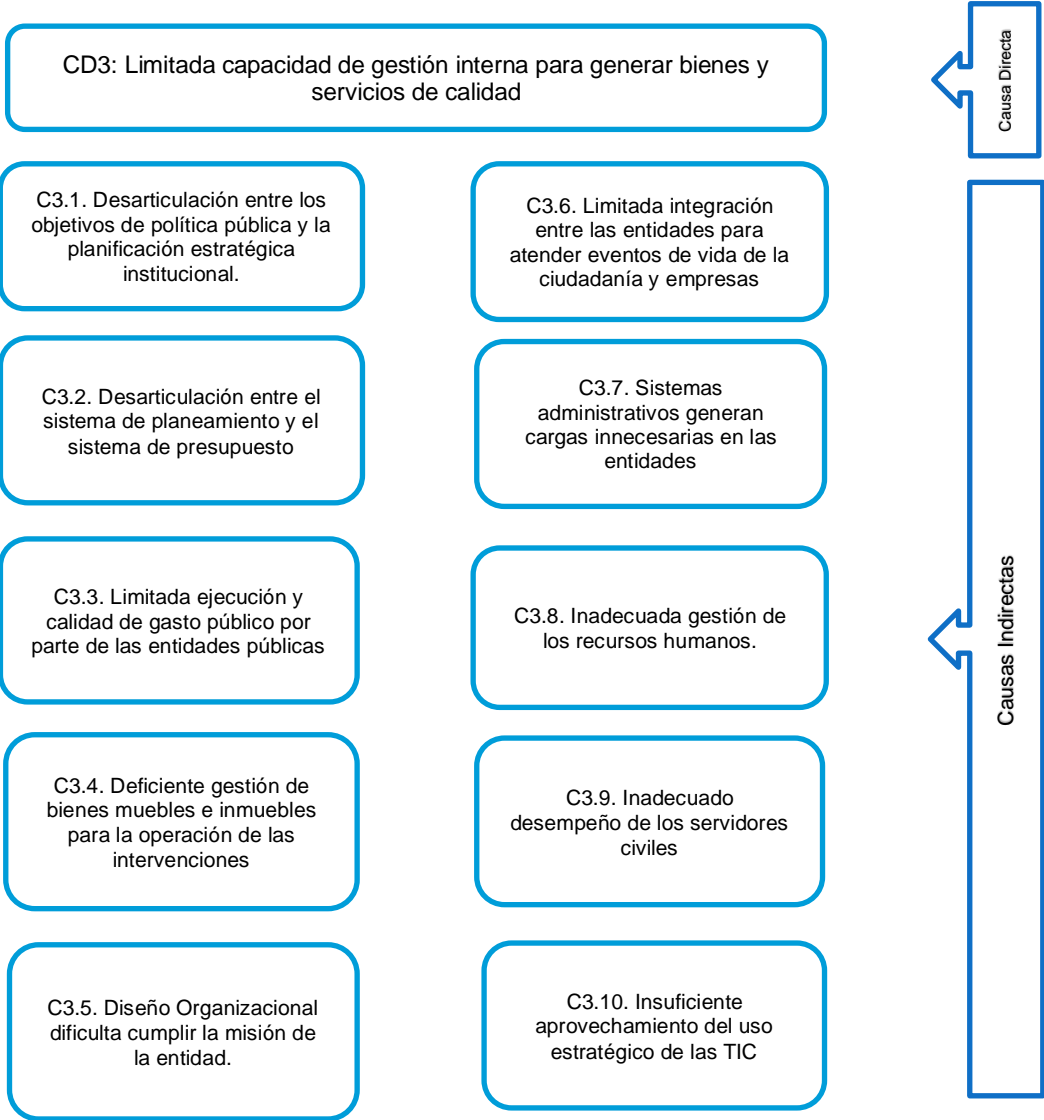


Figura 3

Nota: La variable productividad laboral está asociada a las causas indirectas C.3.8 y C.3.9

El estudio consideró la metodología de la Norma Técnica N.º 001-2018-PCM/SGP en la variable Gestión por Procesos (GP), en ese sentido se consideró tres (3) dimensiones:

## Figura 4

### *Dimensiones de Gestión de Procesos*

1. Determinación de proceso
2. Seguimiento, medición y análisis de procesos
3. Mejora de procesos

Fuente: Elaboración propia según normas vigentes SGP y MIDIS

Primera dimensión, identificación del proceso, implica la identificación del proceso físico y la caracterización de sus componentes. MIDIS (2023).

Segunda dimensión, esta etapa se trata de examinar su logro de desempeño y proporciona un marco para comprender qué está logrando el proceso, si está logrando el resultado deseado y dónde buscar mejoras MIDIS (2023).

Tercera dimensión: Se refiere a la optimización del rendimiento del proceso como parte de la priorización de la unidad, que consiste en la selección del problema del proceso, el análisis de la causa raíz, la selección de mejoras y la implementación de mejoras. MIDIS (2023).

Al desarrollar las tres fases se obtiene información para el desarrollo e implementación de documentos de otras áreas, tales como planificación, elaboración de presupuestos, organización, calidad de la legislación, transición a servicios públicos, simplificación de actividades administrativas, riesgos. administración, control interno, etc.

### **Teorías de la segunda variante**

Encontramos diversas teorías que fundamentan la productividad laboral como la teoría del capital humano sustentada por autores como Smith (1776); Schultz (1960); Eichel (1988); Becker (1964); Lewis (1980); quienes argumentan que el conocimiento (educación) y la salud determinan el crecimiento de la

productividad individual, la cantidad de conocimiento disponible para el capital humano, y quienes concluyen que una inversión en aumentar el conocimiento del capital humano es una inversión en la disponibilidad de RRHH de capital (Perez Granda, 2016).

Algunos autores sostienen que los trabajadores ejercen influencia en la Productividad Laboral (PL) y el Diseño Organizacional (DO); Robbins & Judge (2009); Jones & Chung (2006); Quijano (2006); Parra (1998) citado por Cequea et.al. (2011, s. p.). La PL habilidades e identidad, compromiso y participación) y factores grupales (cohesión, participación, conflicto). Para quienes deciden convertirse en líderes organizacionales, es importante comprender qué factores motivan el trabajo persistente y entusiasta, para satisfacer que forman un equipo y para alcanzar las metas organizacionales (Marvel Cequea et al., 2011).

Definición conceptual de algunos factores humanos y grupales que influyen en la productividad laboral.

Fisher, (2000) sugiere que la **satisfacción laboral** es la cultura del trabajo y (Gutiérrez Fierro, 2013), porque la ventaja competitiva se logra a través de la cultura organizacional dominante.

Delamare Le Deist & Winterton, (2005), **La competencia** es una característica humana asociada con la productividad laboral efectiva y puede ser común en otros contextos.

Para Hart, (1993), **la participación** es la capacidad de formular soluciones que se perciben como un contexto social y en las que viven.

(Castillo-Castillo et al., 2019) Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

Por otro lado, la aplicación de la TS en las instituciones, se presenta una forma dinámica para la administración de procesos propios de la entidad en cuanto al personal se refiere. Según (Munar Casas et al., 2020) [...] la tipificación de todos sus módulos, variantes y las formas de dependencia, interconexión y acción recíproca en la organización permite analizarla integralmente y cada uno de sus

macro componentes, posibilitando el estudio de su estructura organizacional y función.

De acuerdo a lo anterior, se deduce que la productividad laboral obedece a múltiples factores por lo que la investigación considera a la Teoría General de Sistemas como base teórica para aplicarlos en los sistemas y subsistemas (SERVIR.PE, 2014).

**Figura 5**

*Subsistemas del SAGRH*



Fuente: Servir.pe, 2014

## Figura 6

### Dimensiones de la variable Productividad Laboral

1. Planificación, política, y organización del trabajo	2. Gestión del empleo	3. Gestión del rendimiento	4. Gestión de la compensación	5. Gestión de desarrollo, capacitación y RR.HH/Sociales
--	-----------------------	----------------------------	-------------------------------	---

Fuente: Adaptación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos (SERVIR.PE, 2014)

La primera dimensión planificación, política y organización del trabajo, brinda la oportunidad de Organizar la gestión interna de los RRHH con lo indicado en los objetivos estratégicos. También brinda la oportunidad de definir políticas y lineamientos con una visión integral institucional en materia de RRHH. También define las descripciones del desempeño de las tareas (Servir, 2014).

En términos generales Longo (2004) citado por (Cencia Quispe, 2018) detalla que La organización del trabajo es parte integrante del conjunto de políticas y prácticas de la gestión de los recursos humanos, que tiene como objetivo determinar las características y condiciones del desempeño del trabajo, así como los requisitos para los talentos de quienes lo realizan. Cada uno de ellos. Los problemas específicos incluyen el diseño y la gestión de la construcción.

La segunda dimensión gestión del empleo, incluye un conjunto de políticas y prácticas de personal diseñadas para gestionar el flujo de funcionarios públicos desde el ingreso hasta la terminación del empleo dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos (Servir, 2014).

La tercera dimensión gestión del rendimiento, reconoce y fomenta la contribución de los servidores públicos al logro de las metas y objetivos institucionales. Asimismo, a través de este subsistema, se identifican las necesidades de los servidores públicos para mejorar la eficiencia del trabajo en sus cargos y, en consecuencia, la materia (Servir, 2014).

La cuarta dimensión gestión de la compensación, consiste en administrar el conjunto de ingresos y beneficios que la organización proporciona a los funcionarios como recompensa por su contribución a las metas de la organización en función de

su posición (Servir, 2014). Según Longo (2004) citado por (Angulo), “La remuneración es la suma de los salarios, primas y no indemnizaciones que las empresas pagan a los empleados a cambio de su contribución al fin de la empresa, que también se refleja en el trabajo que realizan”. Martínez (2009) afirma: Antes de analizar el contenido del puesto, emociones o riesgos que enfrentan los empleados al momento de crear categorías de negocio y categorías salariales.

La quinta dimensión, incluye políticas de promoción de carrera y desarrollo de habilidades diseñadas para proporcionar y promover su desarrollo profesional (Servir, 2014) así como los beneficios laborales, seguridad en el trabajo, bienestar del servidor público, buen clima y cultura organizacional y una comunicación asertiva.

Asimismo, Foncodes ha identificado y viene implementando sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo que se han documentado en el Manual de Operaciones aprobado con Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS (MIDIS)



### III. METODOLOGÍA

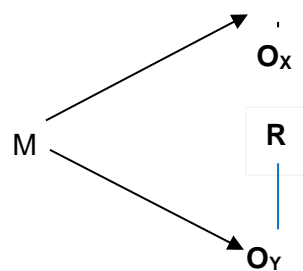
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que involucra el desarrollo de métodos científicos para lograr resultados basados en objetivos establecidos. En este sentido, se establecieron varios procedimientos metodológicos para orientar las respuestas a las preguntas planteadas. (Muntané, 2010). El método utilizado en este estudio es cuantitativo ya que involucra una serie de pasos para medir variables mediante cuestionarios y formular suposiciones con respecto al procesamiento estadístico de datos.

El diseño elegido en este estudio fue no experimental y no permitió la manipulación de variables, ya que el diseño se basó básicamente en observar el desarrollo de los fenómenos en condiciones naturales para su posterior análisis. Los estudios correlacionales buscan comprender la relación entre más de dos variantes. (Hernández Sampieri et al., 2014). En tal sentido, este estudio aplicará una correlación entre sus variables.

#### Figura 7

*Esquema del diseño correlacional*



Dónde:

M: Muestra

O<sub>x</sub>: Gestión por procesos

O<sub>y</sub>: Productividad laboral

R: Correlación entre las variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1. Gestión por procesos**

Cuatrecasas (2010, 65-67) mencionó que el ciclo Deming es una guía que puede mejorar y estructurar sistemáticamente para resolver el problema de la organización. Esencialmente, consta de cuatro pasos: planificar, ejecutar, probar y actuar, creando un ciclo que permite una iteración constante. También conocido como ciclo PDCA. El acrónimo es "planificar, hacer, controlar, actuar" Citado por (Jara, 2018).

#### **Definición operacional**

La operacionalización de Gestión por procesos se desarrolla en tres fases o dimensiones; 1) Determinación de Procesos; 2) Seguimiento, medición y análisis y 3) Mejora de procesos.

El estudio abarca el marco metodológico de la Norma Técnica N.º 001-2018-PCM/SGP, en ese sentido se consideró tres (3) dimensiones: Determinación de procesos; Seguimiento, medición y análisis de procesos; y Mejora de procesos. (PCM/SGP, 2018)

#### **Escala de medición:**

La escala de medición que se optará será la ordinal.

### **Variable 2. Productividad laboral**

Algunos autores sostienen que el factor humano ejerce influencia en la productividad laboral y el desempeño de las organizaciones; Por otro lado, la aplicación de la teoría de los sistemas en las instituciones, se presenta una forma dinámica para la administración de procesos propios de la organización en cuanto a personas se refiere. De acuerdo con (Munar Casas et al., 2020) [...] “la identificación de todos sus componentes, variables y mecanismos de dependencia, interrelación y acción recíproca en una organización, permite su análisis en forma integral y la de cada uno de sus macro componentes, facilitando así el estudio de su estructuración y función organizacional.”

### **Definición operacional:**

La definición operacional de la variable productividad laboral se asocia a los procesos de soporte identificados por Foncodes para la gestión de los recursos humanos orientado a la mejora continua y está conformada por las dimensiones siguientes: PPRH, Gestión Organización Trabajo, Gestión del empleo, Gestión del rendimiento, Gestión de la compensación, Gestión del desarrollo y capacitación, GRRHHYS. (SERVIR.PE, 2014). La productividad laboral obedece a múltiples factores por lo que la investigación considera a la Teoría General de Sistemas como base teórica para aplicarlos en los sistemas y subsistemas de la gestión de recursos humanos en el marco de la Ley Servir.

### **Escala de medición:**

La escala de medición que se optará será la ordinal.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Es todo conjunto de objetos, situaciones o sujetos con un rasgo común (Fathalla & Fathalla, 2008). Así mismo, (Hernández Sampieri et al., 2010), Esto significa que la población es el conjunto de todos los elementos que coinciden con la lista canónica. Por lo tanto, el estudio se centró en 220 empleados que participaron del programa en la sede de Lima.

**Criterios de inclusión:** Colaboradores del programa, Colaboradores con pleno conocimiento de las actividades ejecutivas.

**Criterios de exclusión:** El personal que no está trabajando al momento de realizar el cuestionario o en instituciones tiene menos de seis meses.

### **Muestra**

Una muestra es un subconjunto del universo del cual se recogen datos. En las muestras no probabilísticas, el procedimiento de selección está orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y

cualitativas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

## **Muestreo**

En la indagación cuantitativa existen dos tipologías tácticas de muestreo: probabilístico y no probabilístico. En el probabilístico, todas las unidades tienen la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra y en la no probabilística que también se denominan muestras intencionales, requieren un proceso de selección basado en las características del estudio y los criterios establecidos por el investigador en lugar de criterios estadísticos aplicables. Por lo tanto, las pruebas estadísticas de muestras no probabilísticas tienen un valor limitado para la muestra en sí, pero no para toda la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Con el muestreo no probabilístico, la selección de casos no depende de si todos tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados, sino de la decisión del investigador o grupo de personas que recolectan los datos. Desde una perspectiva cuantitativa, la ventaja del muestreo no probabilístico es su aplicabilidad a diseños de investigación donde partes de la población son menos "representativas" de lo que es importante la selección cuidadosa y controlada de casos de alguna característica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

## **Unidad de análisis**

Constituida por los servidores que trabajan en el programa. FONCODES

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

La Encuesta es una técnica de las ciencias sociales que se ha expandido al ámbito de la investigación científica. Considerada como una actividad en la que toda persona al menos alguna vez en su vida ha participado o participará (López-Roldán y Fachelli, 2015). La encuesta se aplica mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones.

La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra

en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. Mayormente se obtienen datos numéricos. (Arias Gonzales, 2020)

### **Instrumento de recolección de datos**

(Arias Gonzáles & Covinos Gallardo, 2021) En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario para recolectar datos en base a los indicadores de medición, el mismo consta de una serie de preguntas bien ordenadas que pueden ser de diferente tipo y se relacionan con los hechos y fenómenos a estudiar o evaluar. De varias maneras, como organizar grupos, como enviar correo (Useche et al., 2020).

#### **Tabla 1**

##### *Confiabilidad de las variables estudiadas*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión de procesos y Productividad laboral	0,972	71
Gestión de procesos	0,961	21
Productividad laboral	0,955	50

Interpretación Tabla 1: Las variables son confiables por tener un alfa de Cronbach mayor de 0,7 de las dos variables.

### **3.5. Procedimientos**

Las variables de estudio, se realizaron los pasos correspondientes, tales como envío de la carta de presentación al Director Ejecutivo y atendido por el jefe de Recursos Humanos, cuya respuesta ha sido compartida con los empleados de los departamentos involucrados sobre los objetivos de la investigación. Después de completar la recopilación de información, los datos se procesan utilizando la organización de la versión SPSS. 27.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Las variables se analizaron con asistencia de cuestionarios, y los datos se ingresaron en Excel de manera organizada y calificada de acuerdo con las variables propuestas.

### **3.7. Los procedimientos de análisis**

Para la estadística inferencial, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de correlación de Spearman sobre las variantes en escala ordinal.

Aspectos éticos.

También se tuvo en cuenta el orden sistemático de la información recolectada, así como los estudios y autores citados según los criterios APA 7. En cuanto a la recolección de la información, en esta muestra de investigación se respetaron las declaraciones de los miembros del público y no se realizó manipulación de la información para obtener resultados esperados puesto que las opiniones y percepciones merecen respeto.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis Descriptivos

**Tabla 2**

*Gestión por procesos (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	3	5,1%
Aceptable	31	52,5%
Eficiente	25	42,4%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 2: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 5,1% tienen la apreciación de la gestión por procesos es deficiente; así mismo el 52,5% tienen la apreciación de la gestión por procesos es aceptable y por último el 42,4% tienen la apreciación eficiente.

**Tabla 3**

*Determinación de procesos (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	3	5,1%
Aceptable	28	47,5%
Eficiente	28	47,5%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 3: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 5,1% tienen la apreciación que la determinación de procesos es deficiente; así mismo el 47,5% tienen la apreciación que la determinación de procesos es aceptable y por último el 47,4% tienen la apreciación que la determinación de procesos es eficiente.

**Tabla 4***Seguimiento y medición de procesos (SyMP) (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	6	10,1%
Aceptable	24	40,7%
Eficiente	29	49,2%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 4: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 10,1% tienen la apreciación que el SyMP es deficiente; así mismo el 40,7% tienen la apreciación que el SyMP es aceptable y por último el 49,2% tienen la apreciación que el SyMP es eficiente.

**Tabla 5***Mejora de procesos (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	9	15,3%
Aceptable	28	47,5%
Eficiente	22	37,3%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 5: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 15,3% tienen la apreciación que la mejora de procesos es deficiente; así mismo el 47,5% tienen la apreciación que la mejora de procesos es aceptable y por último el 37,3% tienen la apreciación que la mejora de procesos es eficiente.

**Tabla 6***Productividad laboral (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	0	0,0%
Aceptable	33	55,9%
Eficiente	26	44,1%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 6: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 0,0% tienen la apreciación que la productividad laboral es deficiente; así mismo el 55,9% tienen la apreciación que la productividad laboral es aceptable y por último el 44,1% tienen la apreciación que la productividad laboral es eficiente.



aceptable y por último el 44,1% tienen la apreciación que la productividad laboral es eficiente.

**Tabla 7**

*Planificación, política y la organización del trabajo (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	0	0,0%
Aceptable	26	44,1%
Eficiente	33	55,9%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 7: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 0,0% tienen la apreciación que la gestión de organización es deficiente; así mismo el 44,1% tienen la apreciación que la planificación, política y la organización del trabajo es aceptable y por último el 55,9% tienen la apreciación que la gestión de organización es eficiente.

**Tabla 8**

*Gestión del empleo (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	7	11,9%
Aceptable	32	54,2%
Eficiente	20	33,9%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 8: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 11,9% tienen la apreciación que la gestión del empleo es deficiente; así mismo el 54,2% tienen la apreciación que la gestión del empleo es aceptable y por último el 33,9% tienen la apreciación que la gestión del empleo es eficiente.

**Tabla 9**

*Gestión de rendimiento (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	3	5,1%
Aceptable	36	61,0%
Eficiente	20	33,9%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 9: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 5,1% tienen la apreciación que la gestión de rendimiento es deficiente; así mismo el 61,0% tienen la apreciación que la gestión de rendimiento es aceptable y por último el 33,9% tienen la apreciación que la gestión de rendimiento es eficiente.

### **Tabla 10**

#### *Gestión de compensación (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	0	0,0%
Aceptable	39	66,1%
Eficiente	20	33,9%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 10: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 0,0% tienen la apreciación que la gestión de compensación es deficiente; así mismo el 66,1% tienen la apreciación que la gestión de compensación es aceptable y por último el 33,9% tienen la apreciación que la gestión de compensación es eficiente.

### **Tabla 11**

#### *Gestión de desarrollo, capacitación, relaciones humanas y sociales (Agrupada)*

	N	%
Deficiente	0	0,0%
Aceptable	27	45,8%

Eficiente	32	54,2%
Total	59	100,0%

Interpretación Tabla 11: El sondeo del análisis descriptivo de los 59 colaboradores del 100%; donde 0,0% tienen la apreciación que la gestión de desarrollo y capacitación es deficiente; así mismo el 45,8% tienen la apreciación es aceptable y el 54,2% tienen la apreciación que la gestión de desarrollo, capacitación, relaciones humanas y sociales es eficiente.

## PRUEBA DE LA NORMALIDAD

### Tabla 12

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

I	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión por procesos (Agrupadas)	,315	59	,000
Determinación de procesos (Agrupadas)	,309	59	,000
Seguimiento y medición de procesos (Agrupadas)	,310	59	,000
Mejora de procesos (Agrupadas)	,251	59	,000
Productividad laboral (Agrupadas)	,370	59	,000
Planificación, política y organización del trabajo (Agrupadas)	,370	59	,000
Gestión del empleo (Agrupadas)	,295	59	,000
Gestión de rendimiento (Agrupadas)	,358	59	,000
Gestión de compensación (Agrupadas)	,422	59	,000
Gestión de desarrollo, capacitación, relaciones humanas y sociales (Agrupadas)	,361	59	,000

Interpretación Tabla 12: En consecuencia, nos evidencia que los datos no tienen una distribución normal por el p valor es igual a 0,00 menos a 0,05; se empleará la prueba de Spearman.

### Contrastación de Hipótesis

Se empleará la regla de decisión para hallar si existe relación entre las variables y dimensiones de la indagación presente.

**Tabla 13***Regla de decisión – Criterio Hipótesis*

Criterio – Regla de decisión	
P valor > 0,05	Se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1)
P valor < 0,05	Se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0)

*Nota.* Nos muestra si existe o no existe relación en la presente indagación.

**Hipótesis General**

(H0): La gestión por procesos no se vincula considerablemente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.

(H1): La gestión por procesos se vincula considerablemente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.

**Tabla 14***Correlación de la Suposición General*

			Gestión por procesos (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión por procesos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	59	59
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación Tabla 14: nos evidencia un Sig = 0,000 < 0.05 por lo consecuente admite H1; existe vinculación entre ambas variantes. El factor de correlación de 0,686, indica una correlación positiva considerable.

### Hipótesis Específica 1

(H0): La determinación de procesos no se vincula considerablemente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.

(H1): La determinación de procesos se vincula considerablemente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.

**Tabla 15**

*Correlación de la Suposición Especifica 1*

			Determinación de procesos (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Determinación de procesos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	59	59
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación Tabla 15: nos evidencia un Sig = 0,000 < 0.05 por lo consecuente admite H1; existe vinculación entre la extensión y la variante. El factor correlación de 0,658, indicando correlación positiva considerable.

### Hipótesis Específica 2

(H0): Seguimiento y medición de procesos no se vincula considerablemente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.

(H1): Seguimiento y medición de procesos se vincula considerablemente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.

**Tabla 16***Correlación de la Suposición Especifica 2*

			Seguimiento y medición de procesos (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Seguimiento y medición de procesos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	59	59
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación Tabla 16: nos evidencia un Sig = 0,000 < 0.05 por lo consecuente admite H1; existe relación entre la extensión y la variante. El factor de correlación de 0,690, indicando correlación positiva considerable.

**Hipótesis Especifica 3**

(H0): La mejora de procesos no se vincula considerablemente con el seguimiento y la productividad laboral en FONCODES, Lima.

(H1): La mejora de procesos se vincula considerablemente con el seguimiento y la productividad laboral en FONCODES, Lima.

**Tabla 17***Correlación de la Suposición Específica 3*

			Mejora de procesos (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Mejora de procesos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	59	59
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación Tabla 17 nos evidencia un Sig = 0,000 < 0.05 por lo consecuente admite H1; existe vinculación, relación entre la extensión y la variante. El factor de correlación de 0,615, correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

- 5.1. En correspondencia al objetivo general Existe vinculación entre las variantes con una correlación positiva considerable, el cual concuerda con los autores de los trabajos precedentes como Gaibor, (2022), también indica que la productividad es mejor y más productiva en la compañía, la gestión por procesos es muy eficaz en el desarrollo, los empleados en sus competencias laborales deben mejorar en los temas importantes de la organización por procesos.
- 5.2. En correspondencia al objetivo específico 1. Existe vinculación entre la extensión y la variante con una correlación positiva considerable, el cual concuerda con los autores de los trabajos precedentes como Alccamari & Cuba, (2019); así mismo concluyeron que existe una relación de 0,775 y una significancia menor a 0,05; lo que nos indica que la determinación de procesos se vincula con la productividad laboral de los empleados en las instituciones investigadas.
- 5.3. En correspondencia al objetivo específico 2 Existe vinculación entre la extensión y la variante con una correlación positiva, el cual concuerda con los autores de los trabajos precedentes como Aroni, (2021), también manifiesta que sus variantes de estudio se relacionan entre sí por tener un RHO de Spearman menor a 0,05
- 5.4. En correspondencia al objetivo específico 3 Existe vinculación entre la extensión y la variante con una correlación positiva, el cual concuerda con los autores de los trabajos precedentes como Altamirano Patiño & Camacho Romero, (2022) también concluyeron que la gestión por procesos se vincula con la gestión del rendimiento por tener un nivel alto.



## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha establecido la relación de la gestión por procesos y la productividad laboral en los servidores del Foncodes, Lima, 2023. Según el objetivo general finiquita que las variantes se vinculan, según los resultados del Rho de Spearman que la  $Sig = 0.000 < 0.05$  por consiguiente se acepta H1; nos señala la vinculación en ambas variantes. Con un factor de correlación de 0,686, positiva considerable. La conclusión que los servidores piensan que no solo es implementar la gestión por procesos sino diseñar una gestión organizacional que permita mejorar la productividad laboral.

Segunda: Se ha establecido la relación de la determinación de procesos y la productividad laboral en los servidores del Foncodes, Lima, 2023. Según el objetivo específico 1 finiquita que la extensión y la variante se vinculan, según los resultados que la  $Sig = 0.000 < 0.05$  por consiguiente acepta H1; nos señala la vinculación en ambas variantes. Con un factor de correlación de 0,658, correlación positiva considerable. Se concluye que la adecuada determinación de procesos de los subsistemas del SGARH en el marco de La Ley Servir permite el diseño las políticas de personal, la organización del trabajo, la buena gestión del empleo e inducción para un servidor que se incorpore a laborar.

Tercera: Se ha establecido la relación del seguimiento y medición de procesos de la productividad laboral. Según el objetivo específico 2 finiquita que la extensión y la variante se vinculan, según los resultados que la  $Sig = 0.000 < 0.05$  por consiguiente acepta H1; nos señala la vinculación entre ambas variantes. Con un factor de correlación de 0,690, indicando una correlación positiva considerable. Se concluye que el seguimiento y medición de los subsistemas del SGARH se relaciona con la gestión del rendimiento, la capacitación, desarrollo, relaciones humanas y sociales para mejorar la productividad laboral en los servicios que provee Foncodes.

Cuarta: Se ha establecido la relación de la mejora continua de los procesos de la productividad laboral. Según el objetivo específico 3 finiquita que la extensión

y la variante se vinculan, según los resultados que la  $Sig = 0.000 < 0.05$  por consecuente se acepta la hipótesis alterna; nos señala la vinculación en ambas variantes. Con un factor de correlación de 0,615, positiva considerable. Se concluye que la mejora de los procesos en los subsistemas del SGARH de Foncodes promueve la eficiencia y efectividad de la productividad laboral del talento humano en el marco de la Ley SERVIR.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda que Foncodes haga un mapeo situacional de sus procesos de recursos humanos a fin de documentar los procedimientos y establecer los indicadores de medición, evaluación y gestión de los riesgos de aspectos individuales, colectivo e institucional que permita la satisfacción y el compromiso de los servidores de Foncodes.

Segunda: Se recomienda que Foncodes implemente la política de personal de desarrollo progresivo que le permita hacer la carrera pública de calidad relacionada con los objetivos para mejorar la cultura organizacional y clima laboral, reubicación de los servidores en los puestos de trabajo según el perfil profesional técnico que haya alcanzado.

Tercera: Se recomienda que Foncodes haga énfasis en el desarrollo, capacitación, gestión del rendimiento, la evaluación del personal y fomentar las relaciones humanas y sociales a fin de integrar a los servidores en el trabajo en equipo.

Cuarta: Se recomienda que Foncodes cumpla con la compensación económica de los servidores en forma equitativa.

## REFERENCIAS

- Alccamari Jaita, I. L., & Cuba Condori, P. C. (2019). La gestión de procesos y su relación con la productividad laboral en el sector de heladerías del Cercado, Arequipa 2018. *Universidad Tecnológica del Perú*.  
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2332>
- Altamirano Patiño, M. C., & Camacho Romero, L. S. (2022). Gestión por procesos y productividad laboral del área de central de notificaciones en una institución pública de Trujillo, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112309>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aroni Villavicencio, A. M. (2021). *LA GESTIÓN POR PROCESOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA - AÑO 2019*.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4134>
- Calvo Gastañaduy, D. C., Aguirre Bazán, L. A., & Calvo Gastañaduy, C. C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *REVISTA CIENTÍFICA SEARCHING DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES*, 3(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.46363/searching.v3i2.3>
- Castillo-Castillo, D. C., Reyes-Reinoso, J. R., & Vasquez-Hugo, E. S. (2019). Satisfacción Laboral en las Microempresas Productoras de Derivados

- Lácteos del Cantón Cañar. *Killkana Social*, 3(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v3i1.283>
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.  
<https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Fathalla, M. F., & Fathalla, M. M. F. (2008). Guía práctica de investigación en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(3), 1-2.  
<https://doi.org/10.1590/S0864-34662008000300019>
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202.  
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- Gaibor, A. (2022). *La Gestión por Procesos y la Productividad en la empresa SEGUVID Ambato – Ecuador*.  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8861/1/Gaibor%20Esp%c3%a dn%2c%20A.%282022%29.%20La%20gesti%c3%b3n%20por%20procesos%20y%20la%20productividad%20en%20la%20empresa%20SEGUVID%20Ambato%20-%20Ecuador..pdf>
- García Rodríguez, J. F., Armenia Ramírez, A., Martínez Pérez, L., Rebollo Meza, J., Rafael, R. R., Martínez, L., Pineda, N., Rebollo Meza, J. R., Rentería, R., & Ramos, A. (2019). RELACION ENTRE LA INNOVACION Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE MEXICO. *Investigación Operacional*, 40(2), 249-255.
- Gutiérrez Fierro, M. (2013). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL, VARIABLE*

*IMPORTANTE PARA OBTENER VENTAJA COMPETITIVA.*

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=100DE699552CD319D5C97EE1A8223E25?sequence=1>

Hart, R. A. (1993). *Children's Participation: From tokenism to citizenship*. UNICEF-IRC. <https://www.unicef-irc.org/publications/100-childrens-participation-from-tokenism-to-citizenship.html>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (6a ed). McGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Marvel Cequea, M., Rodruiguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.

Munar Casas, L. G., Martinez Lobo, A. D. P., & Rodríguez Gallego, L. M. (2020). Aplicación del enfoque sistémico para el posicionamiento estratégico de la Gestión del Talento Humano en la FAC. *CITAS*. <https://doi.org/10.15332/24224529.6364>

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

- Ortiz-Campillo, L., Orozco-Acosta, E., & Ortiz-Ospino, L. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): A correlational study. *Revista Latinoamericana de Hipertension*, 14, 187-193.
- Parrales León, A. G., Viejo León, J. M., Morante Galarza, M. S., & Luján Johnson, G. L. (2022). Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público ecuatoriano a través de incorporación de prácticas éticas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 5478-5509.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.3029](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3029)
- Perez Granda, E. M. (2016). *PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE PRODUCTIVIDAD PARA UNA EMPRESA INSTALADORA DE TELEVISIÓN SATELITAL*.  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10980/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n%20de%20Grado-Mois%C3%A9s%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1>
- Servir. (2014). *RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 238-2014-SERVIR-PE*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3584196/Resoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20238-2014-SERVIR-PE.pdf?v=1662146204>
- Useche, M., Artigas, W., Beatriz, Q., & Perozo, E. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualit-Cuantitativos*.

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>		
¿Qué relación existe entre la gestión por procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación y Desarrollo Social, Lima?2023?	Determinar la relación entre la gestión por procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023	La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023		Identificación de productos Identificación de procesos  Características de procesos Determinación de la secuencia e interacción de los productos
<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis Especifico</b>		
¿Qué relación existe entre la determinación de los procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023?	Determinar la relación entre la determinación de los procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023	La determinación de los procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023	GESTIÓN POR PROCESOS	Aprobación y discusión de los documentos generados Seguimiento y medición de procesos Análisis de procesos Selección de problemas en los procesos  Análisis de causa - efecto
¿Qué relación existe entre el seguimiento y medición de procesos con la productividad	Determinar la relación entre el seguimiento y medición de procesos	El seguimiento y medición de procesos se relaciona significativamente con la	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Selección de mejoras implementación de mejoras Idoneidad Administración de puestos



laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023?

con la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023

productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023

¿Qué relación existe entre la mejora continua de procesos con la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023.?

Determinar la relación entre la mejora continua de procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023

La mejora continua de procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima.2023

Políticas del personal

Relaciones laborales progresiva de la carrera

Capacitación e incorporación

Evaluación del desempeño

Progresión de la carrera

Desarrollo de capacidades

---

**ESCALA DE VALORES**

**NIVELES O RANGOS**

**METODOLOGÍA**

Tipo: Aplicada

		Deficiente	Aceptable	Eficiente	
(1) Nunca					
(2) Casi nunca	Gestión por procesos	21 - 49	50 - 77	78 - 105	Nivel: Descriptivo y
(3) A veces	Determinación de procesos	10 - 23	24 - 37	38 - 50	correlacional
(4) Casi siempre	Seguimiento y medición de procesos	3 - 7	8 - 11	12 - 15	
(5) Siempre	Mejora de procesos	8 - 19	20 - 29	30 - 40	Diseño: No experimental con corte transversal
		Deficiente	Aceptable	Eficiente	
	Productividad laboral	50 - 117	118 -183	184 -250	Población y muestra:
	Gestión de organización	10 - 23	24 - 37	38 - 50	Población 220
	Gestión del empleo	10 - 23	24 - 37	38 - 50	Muestra 59
	Gestión del rendimiento	10 - 23	24 - 37	38 - 50	No Probabilística
	Gestión de compensación	10 - 23	24 - 37	38 - 50	
	Gestión de desarrollo y capacitación	10 - 23	24 - 37	38 - 50	Técnica e Instrumento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Likert

## Anexo 2. Cuadro de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE LOS INDICADORES	
GESTIÓN DE PROCESOS	Cuatrecasas (2010, 65-67) mencionó que el ciclo Deming es una guía que puede mejorar y estructurar sistemáticamente para resolver el problema de la organización. Esencialmente, consta de cuatro pasos: planificar, ejecutar, probar y actuar, creando un ciclo que permite una iteración constante. También conocido como ciclo PDCA. El acrónimo es "planificar, hacer, controlar, actuar" Citado por (Jara, 2018).	La operacionalización de Gestión por procesos se desarrolla en tres fases o dimensiones; 1) Determinación de Procesos; 2) Seguimiento, medición y análisis y 3) Mejora de procesos.	Determinación de procesos	Identificación de productos	1 - 2	Ordinal	
				Identificación de procesos	3 - 4		
				Características de procesos	5 - 6		
				Determinación de la secuencia e interacción de los productos	7 - 8		
			Seguimiento, medición y análisis	Aprobación y discusión de los documentos generados	9 - 10		
				Seguimiento y medición de procesos	11 - 12		
				Análisis de procesos	13		
				Selección de problemas en los procesos	14 - 15		
				Mejora de procesos	Análisis de causa - efecto		16 - 17
					Selección de mejoras implementación de mejoras		18 - 19 20 - 21

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE LOS INDICADORES
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Algunos autores sostienen que el factor humano ejerce influencia en la productividad	La definición operacional de la variable productividad laboral se	Planificación de políticas y Gestión de organización	Idoneidad Administración de puestos	1 - 5 6 - 10	Ordinal

<p>laboral y el desempeño de las organizaciones; dicha influencia implica procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar Robbins &amp; Judge (2009); Jones &amp; Chung (2006); Quijano (2006); Parra (1998) citado por Cequea et.al. (2011, s. p.). Por otro lado, la aplicación de la teoría de los sistemas en las instituciones, se presenta una forma dinámica para la administración de procesos propios de la organización en cuanto a personas se refiere. De acuerdo con Triviño (1987): [...] “la identificación de todos sus componentes, variables y mecanismos de dependencia, interrelación y acción recíproca en una organización, permite su análisis en forma integral y la de cada uno de sus macro componentes, facilitando así el estudio de su estructuración y función organizacional.” (p. 11)</p>	<p>asocia a los procesos de soporte identificados por Foncodes para la gestión de los recursos humanos orientado a la mejora continua y está conformada por las dimensiones siguientes: Gestión de Organización, Gestión del empleo, Gestión del rendimiento, Gestión de la compensación, Gestión del desarrollo y capacitación. (SERVIR.PE, 2014). La productividad laboral obedece a múltiples factores por lo que la investigación considera a la Teoría General de Sistemas como base teórica para aplicarlos en los sistemas y subsistemas de la gestión de recursos humanos en el marco de la Ley Servir.</p>	Gestión del empleo	Políticas del personal	11 - 15
			Capacitación e incorporación	16 - 20
		Gestión del Rendimiento	Evaluación del desempeño	21 - 30
		Gestión de compensación	Compensación a los trabajadores	31 - 35
			Relaciones laborales progresiva de la carrera	36 - 40
		Gestión de desarrollo, capacitación. RRHH y sociales	Progresión de la carrera Desarrollo de capacidades	41 - 45
			Socializa con sus compañeros Cumple con el reglamento SST Participa actividades vacunación contra enfermedades	46 - 50

---

### Anexo 3. Cuestionarios

#### Cuestionario de Gestión por procesos

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las opiniones y percepciones de los colaboradores del Programa Fondo de Cooperación y Desarrollo Social, Lima. Con respecto a la Variable Gestión por procesos. La información que usted vierta en este Estudio será de uso exclusivamente académico dentro de la tesis titulada: La gestión por procesos y la productividad laboral en el Programa Fondo de Cooperación y Desarrollo Social, Lima. Elaborada con el fin de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo.

A continuación, se le pide responder a cada una de Las preguntas eligiendo una sola opción de respuesta y marcando con una "X" el valor de la opción que se ajuste más a su percepción y opinión. de acuerdo al cuadro de valoración siguiente:

Escala de valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

VARIABLE - Gestión de Procesos					
Determinación de procesos	1	2	3	4	5
1. Los productos de la entidad son identificados en marco de sus competencias.					
2. Las personas que identifican los productos toman en cuenta las normas actuales, como las políticas.					
3. Se tienen en cuenta todos los procesos: estratégicos, misionales y operativos en la identificación de los procesos productos.					
4. Los procesos identificados corresponden a los productos.					
5. Cumplen con la identificación de las características de los procesos.					
6. La ficha técnica y el diagrama del proceso están de acuerdo a las normas técnicas presentes.					
7. Determinan la secuencia de todos los procesos de la entidad, considerando los productos.					
8. Utilizan diagramas de bloques para obtener la interacción de todos los procesos de la entidad.					
9. Para la aprobación y discusión de los documentos generados utilizan las características de los procesos.					

10. Para la aprobación y discusión de los documentos generados utilizan la determinación de la secuencia e interacción de los procesos.					
Seguimiento y medición de procesos					
11. Verifica la satisfacción de las personas que reciben los productos de la entidad.					
12. Verifica el cumplimiento de los plazos de entrega de los productos.					
13. Evalúa los progresos de la entidad en el logro de sus objetivos.					
Mejora de procesos					
14. Se identifican los problemas de todos los procesos de la institución.					
15. Se identifican los problemas que afectan a los objetivos estratégicos institucionales.					
16. Analiza e identifica las causas que dan origen al problema.					
17. Los problemas se verifican de manera objetiva correspondiente entre causas y efectos.					
18. La alta dirección es la encargada de la selección de las mejoras de los procesos del producto.					
19. Los encargados de los productos realizan la selección de las mejoras de los procesos.					
20. La implementación de las mejoras se incorpora en la planificación organizacional.					
21. La implementación de las mejoras utiliza el análisis de causa – efecto.					

## INSTRUMENTO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

<b>Escala de valoración</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
0	1	2	3	4

<b>VARIABLE - Productividad laboral</b>				
<b>Planificación de las políticas y Gestión de organización</b>				
1. Cuenta con disposición para realizar actividades de capacitación.				
2. Muestra conocimientos idóneos con respecto al puesto que desempeña.				
3. Cumple sus funciones con idoneidad y transparencia.				
4. Se rige del manual de organizaciones y funciones de su institución para consultar sus deberes.				
5. Cuenta con las condiciones óptimas para cumplir los trabajos encomendados en la institución de acuerdo a su gerencia.				
6. Conoce sobre la jerarquía de los puestos.				
7. Conoce sobre la cadena de mando de la institución.				
8. La institución le informo sobre el organigrama de la institución.				
9. La institución informa a todos los trabajadores sobre sus funciones antes de iniciar correctamente en el puesto.				
10. La institución da a conocer la jerarquización de la institución a los trabajadores.				
<b>Gestión del empleo</b>				
11. La institución les informa sobre el manual de organizaciones y funciones.				

12. Verifica las políticas de trabajo para supervisar al personal de la institución.					
13. La institución entrega personalmente el manual de organizaciones y funciones y el reglamento de organización y funciones a los trabajadores nuevos.					
14. La institución muestra disposición en el cumplimiento de todas las políticas de trabajo.					
15. La institución da a conocer sobre las nuevas políticas de trabajo que se modifican anualmente.					
16. La institución incorpora asesoría en nuevas actividades de área.					
17. La institución cuenta con adaptación a nuevos puestos de trabajo en la institución.					
18. La institución muestra la disposición de participar en capacitaciones e inducción.					
19. La institución es participe en enseñar a sus nuevos compañeros sobre las reglas de trabajo.					
20. Al incorporarse a su nuevo puesto de trabajo la institución realiza una evaluación de sus herramientas de trabajo.					
<b>Gestión de rendimiento</b>					
21. Cuenta con un desempeño aceptable en el puesto correspondiente en la institución.					
22. Muestra disposición en cuento a desempeñarse correctamente en la institución.					
23. Muestra conciencia en la autoevaluación y autocrítica con respecto a su trabajo.					
24. Es evaluado trimestralmente sobre su desempeño en sus actividades.					
25. Solicita ascenso en puestos de trabajo en la institución.					
<b>Gestión de la compensación</b>					
26. Muestra satisfacción por las compensaciones y sueldo recibido					
27. Da a conocer las quejas sobre la compensación que recibe.					



28. Se verifica los procesos de compensación o remuneración de los trabajadores de la institución.					
29. Existe un área especializada para verificar el proceso de pagos en la institución.					
30. Cumple con funciones extra laborales para hacerse cargo de compensaciones.					
<b>Gestión del desarrollo, Capacitación, RRHH y Sociales</b>					
31. Asiste a capacitaciones generadas por la institución.					
32. Solicita capacitaciones sobre los nuevos procesos de gestión en las instituciones públicas.					
33. Las capacitaciones son fuera de horarios de trabajo.					
34. Las capacitaciones son evaluadas al finalizar las actividades.					
35. Participa activamente en las capacitaciones iniciadas por la institución.					
36. Cuenta con progresión de carrera para las actividades en la institución.					
37. Genera una línea de carrera en gestión pública para la institución.					
38. Los trabajadores son exigidos en realizar maestrías y diplomados en gestión.					
39. Los trabajadores buscan canales de auto capacitación para mejorar en sus actividades.					
40. Muestra disposición de seguir preparándose profesionalmente.					
41. Cuenta con disposición de compartir y llevarse bien con sus compañeros.					
42. Se cumple con un buen clima laboral de los trabajadores de la institución.					
43. Los colaboradores son evaluados mediante métodos 360 para medir el desempeño entre ellos.					
44. Los colaboradores cumplen con las actividades de prevención de riesgos.					

45. Se lleva bien con los demás compañeros profesionalmente.					
46. Cumple con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo.					
47. Participa de actividades de vacunación de enfermedades.					
48. Cumple con actividades propuestas por fiestas regionales en la institución.					
49. Cumple con medidas de seguridad en caso de incendio o sismo.					
50. La institución le informo sobre la seguridad y salud en el trabajo.					



## Anexo 5. Validación de instrumentos

### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	<b>Marco Antonio Mera Portilla</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Contador	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Aroni Gonzales Mary Candelaria
<b>Procedencia:</b>	Del Autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 9 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de Procesos

Se menciona también a Beltrán Sanz et al., (2009) Con el propósito de optimizar la satisfacción las necesidades y demandas. Cuando se adopta este enfoque, se pone énfasis en varios aspectos clave: a) Comprender y cumplir con los requisitos: se busca comprender y satisfacer las necesidades establecidas. b) Considerar los procesos en términos de valor: se busca analizar los procesos desde una perspectiva de aporte de valor. c) Obtener resultados de desempeño y eficacia del proceso: se busca evaluar y medir los resultados obtenidos en términos de rendimiento y eficacia. d) Mejorar continuamente los procesos mediante mediciones objetivas: se busca realizar mejoras constantes en los procesos utilizando mediciones objetivas como base.

- **Variable 2:** Productividad Laboral

(Castillo-Castillo et al., 2019) La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador puede producir en un período determinado de tiempo. Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Procesos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinación de Procesos</li> <li>2. Seguimiento, medición y análisis</li> <li>3. Mejora de procesos</li> </ol>	Se menciona también a, Beltrán Sanz et al., (2009) Con el propósito de optimizar la satisfacción las necesidades y demandas. Cuando se adopta este enfoque, se pone énfasis en varios aspectos clave: a) Comprender y cumplir con los requisitos: se busca comprender y satisfacer las necesidades establecidas. b) Considerar los procesos desde los términos de valor: se busca analizar los procesos desde una perspectiva de aporte de valor. c) Obtener resultado de desempeño y eficacia del proceso: se busca evaluar y medir los resultados obtenidos en términos de rendimiento y eficacia. d) Mejorar continuamente los procesos mediante mediciones objetivas: se busca realizar mejoras constantes en los procesos utilizando mediciones objetivas como la
Productividad Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de Organización</li> <li>2. Gestión del empleo</li> <li>3. Gestión del rendimiento</li> <li>4. Gestión de la compensación</li> <li>5. Gestión del desarrollo y capacitación</li> </ol>	(Castillo-Castillo et al., 2019) La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador puede producir en un período determinado de tiempo. Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.2023" elaborado por Aroni Gonzales Mary Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: Gestión de Procesos**

- Primera dimensión: Determinación de Procesos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación de productos, identificación de procesos, caracterización de los procesos, determinación de la secuencia e interacción de los procesos, aprobación y discusión de los documentos generados.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seguimiento, medición y análisis

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguimiento y medición de procesos, análisis de procesos.	11,12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejora de procesos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección de problemas en los procesos, análisis de causa – efecto, selección de mejoras, implementación.	14,15,16,17,18,19,20,21	4	4	4	

**Variable del instrumento: Productividad Laboral**

- Primera dimensión: Gestión de organización


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Idoneidad, administración de puestos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión del empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas del personal, capacitación e incorporación	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión del rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones


 Evaluación del desempeño	21,22,23,24, 25,26,27, 28,29,30	4	4	4	
---	---------------------------------------	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Gestión de la compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación a los trabajadores, relaciones laborales progresiva de la carrera	31,32,33,34, 35,36,37, 38,39,40	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Progresión de la carrera, desarrollo de capacidades	41,42,43,44, 45,46,47, 48,49,50	4	4	4	

  
 -----  
 MG. Marco Antonio Mera Portilla  
 DNI N° 18093459

Fd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Wolf (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Cable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCredon et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyman et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Youtsoog & Lukkorp, 1995, citados en Hyman et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en FONCODES, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Elizabeth Haydee Alba Trinidad	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administradora	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD MARIA AUXILIADORA	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Aroni Gonzales Mary Candelaria
Procedencia:	Del Autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 9 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de Procesos

Se menciona también a, Beltrán Sanz et al., (2009) Con el propósito de optimizar la satisfacción las necesidades y demandas. Cuando se adopta este enfoque, se pone énfasis en varios aspectos clave: a) Comprender y cumplir con los requisitos: se busca comprender y satisfacer las necesidades establecidas. b) Considerar los procesos en términos de valor: se busca analizar los procesos desde una perspectiva de aporte de valor. c) Obtener resultados de desempeño y eficacia del proceso: se busca evaluar y medir los resultados obtenidos en términos de rendimiento y eficacia. d) Mejorar continuamente los procesos mediante mediciones objetivas: se busca realizar mejoras constantes en los procesos utilizando mediciones objetivas como base.

- **Variable 2:** Productividad Laboral



(Castillo-Castillo et al., 2019) La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador puede producir en un período determinado de tiempo. Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Procesos	<ol style="list-style-type: none"> <li>Determinación de Procesos</li> <li>Seguimiento, medición y análisis</li> <li>Mejora de procesos</li> </ol>	Se menciona también a, Beltrán Sanz et al., (2009) Con el propósito de optimizar la satisfacción las necesidades y demandas. Cuando se adopta este enfoque, se pone énfasis en varios aspectos clave: a) Comprender y cumplir con los requisitos: se busca comprender y satisfacer las necesidades establecidas. b) Considerar los procesos desde los términos de valor: se busca analizar los procesos desde una perspectiva de aporte de valor. c) Obtener resultado de desempeño y eficacia del proceso: se busca evaluar y medir los resultados obtenidos en términos de rendimiento y eficacia. d) Mejorar continuamente los procesos mediante mediciones objetivas: se busca realizar mejoras constantes en los procesos utilizando mediciones objetivas como la
Productividad Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Organización</li> <li>Gestión del empleo</li> <li>Gestión del rendimiento</li> <li>Gestión de la compensación</li> <li>Gestión del desarrollo y capacitación</li> </ol>	(Castillo-Castillo et al., 2019) La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador puede producir en un período determinado de tiempo. Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario "La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.2023" elaborado por Aroni Gonzales Mary Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: Gestión de Procesos**

- Primera dimensión: Determinación de Procesos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación de productos, identificación de procesos, caracterización de los procesos, determinación de la secuencia e interacción de los procesos, aprobación y discusión de los documentos generados.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seguimiento, medición y análisis

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguimiento y medición de procesos, análisis de procesos.	11,12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejora de procesos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección de problemas en los procesos, análisis de causa – efecto, selección de mejoras, implementación.	14,15,16,17,18,19,20,21	4	4	4	

**Variable del instrumento: Productividad Laboral**

- Primera dimensión: Gestión de organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Idoneidad, administración de puestos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión del empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas del personal, capacitación e incorporación	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión del rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

Evaluación del desempeño	21,22,23,24, 25,26,27, 28,29,30	4	4	4	
--------------------------	---------------------------------------	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Gestión de la compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación a los trabajadores, relaciones laborales progresiva de la carrera	31,32,33,34, 35,36,37, 38,39,40	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Progresión de la carrera, desarrollo de capacidades	41,42,43,44, 45,46,47, 48,49,50	4	4	4	



MG. Elizabeth Haydes Alba Trinidad  
DNI N° 10621954

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Wolf (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McCann et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hayes et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Youtis & Lukken, 1995, citados en Hayes et al. (2003).

Ver: <https://www.revisiaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Humberto Jesus Mendoza Canchasto	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y Finanzas	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Aroni Gonzales Mary Candelaria
Procedencia:	Del Autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Programa Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 9 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

#### • Variable 1: Gestión de Procesos

Se menciona también a, Beltrán Sanz et al., (2009) Con el propósito de optimizar la satisfacción las necesidades y demandas. Cuando se adopta este enfoque, se pone énfasis en varios aspectos clave: a) Comprender y cumplir con los requisitos: se busca comprender y satisfacer las necesidades establecidas. b) Considerar los procesos en términos de valor: se busca analizar los procesos desde una perspectiva de aporte de valor. c) Obtener resultados de desempeño y eficacia del proceso: se busca evaluar y medir los resultados obtenidos en términos de rendimiento y eficacia. d) Mejorar continuamente los procesos mediante mediciones objetivas: se busca realizar mejoras constantes en los procesos utilizando mediciones objetivas como base.

#### • Variable 2: Productividad Laboral

(Castillo-Castillo et al., 2019) La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador puede producir en un período determinado de tiempo. Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Procesos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinación de Procesos</li> <li>2. Seguimiento, medición y análisis</li> <li>3. Mejora de procesos</li> </ol>	Se menciona también a, Beltrán Sanz et al., (2009) Con el propósito de optimizar la satisfacción las necesidades y demandas. Cuando se adopta este enfoque, se pone énfasis en varios aspectos clave: a) Comprender y cumplir con los requisitos: se busca comprender y satisfacer las necesidades establecidas. b) Considerar los procesos desde los términos de valor: se busca analizar los procesos desde una perspectiva de aporte de valor. c) Obtener resultado de desempeño y eficacia del proceso: se busca evaluar y medir los resultados obtenidos en términos de rendimiento y eficacia. d) Mejorar continuamente los procesos mediante mediciones objetivas: se busca realizar mejoras constantes en los procesos utilizando mediciones objetivas como la
Productividad Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de Organización</li> <li>2. Gestión del empleo</li> <li>3. Gestión del rendimiento</li> <li>4. Gestión de la compensación</li> <li>5. Gestión del desarrollo y capacitación</li> </ol>	(Castillo-Castillo et al., 2019) La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes o servicios que un trabajador puede producir en un período determinado de tiempo. Se mide generalmente en términos de la relación entre la producción y los insumos utilizados para producirlos, como el tiempo, la energía y los materiales.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La gestión por procesos se relaciona significativamente con la productividad laboral en FONCODES, Lima.2023" elaborado por Aroni Gonzales Mary Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: Gestión de Procesos**

- Primera dimensión: Determinación de Procesos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación de productos, identificación de procesos, caracterización de los procesos, determinación de la secuencia e interacción de los procesos, aprobación y discusión de los documentos generados.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seguimiento, medición y análisis

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguimiento y medición de procesos, análisis de procesos.	11,12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejora de procesos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección de problemas en los procesos, análisis de causa – efecto, selección de mejoras, implementación.	14,15,16,17,18,19,20,21	4	4	4	

**Variable del instrumento: Productividad Laboral**

- Primera dimensión: Gestión de organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Idoneidad, administración de puestos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión del empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas del personal, capacitación e incorporación	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión del rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

Evaluación del desempeño	21,22,23,24, 25,26,27, 28,29,30	4	4	4	
--------------------------	---------------------------------------	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Gestión de la compensación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compensación a los trabajadores, relaciones laborales progresiva de la carrera	31,32,33,34, 35,36,37, 38,39,40	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Progresión de la carrera, desarrollo de capacidades	41,42,43,44, 45,46,47, 48,49,50	4	4	4	

.....  
MG.  
DNI N° 43697104

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Fowell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 60 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1996, citados en Hyrkás et al. (2003).  
Ver : <https://www.revisiastuapochs.com/ctled2017/ctled2017-23.pdf> entre otra bibliografía.