



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión por procesos y productividad laboral en los
trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022

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

AUTOR:

Palomino Capcha, Moises Vicente (orcid.org/0000-0003-1402-1841)

ASESORES:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis queridos padres, siempre dispuestos a escucharme y ayudarme en los momentos más difíciles que me tocó vivir.

Agradecimiento

A Dios, Padre Celestial, gracias infinitas por darme vida y cuidarme siempre.

A mis queridos padres, por cuidarme desde pequeño y enseñarme a ser buen ciudadano.

Índice de Contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación: | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización: | 14 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo:..... | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 16 |
| 3.5 Procedimientos..... | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS..... | 40 |
| ANEXOS | 46 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Tabla cruzada Gestión por procesos y Productividad laboral..... | 21 |
| Tabla 2. Tabla cruzada Planeamiento estratégico y Productividad laboral | 22 |
| Tabla 3. Tabla cruzada Gestión de relaciones humanas y sociales y Productividad laboral | 23 |
| Tabla 4. Tabla cruzada Actividades y Productividad laboral | 24 |
| Tabla 5. Tabla cruzada Monitoreo y evaluación y Productividad laboral | 25 |
| Tabla 6. Prueba de hipótesis general..... | 26 |
| Tabla 7. Prueba de hipótesis específica 1..... | 27 |
| Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 2..... | 28 |
| Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 3..... | 29 |
| Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 4..... | 30 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Gestión por procesos y dimensiones | 19 |
| Figura 2. Productividad laboral y dimensiones | 20 |

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar como la gestión por procesos se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, en Ayacucho, 2022. La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental; la muestra probabilística fue de 67 trabajadores de una agencia agraria; se elaboró dos cuestionarios: para la gestión por procesos con 16 ítems y para la productividad laboral con 12 ítems. Ambos instrumentos fueron validados y su nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach superior a 0.7. Se concluyó que la gestión por procesos se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral (Rho de Spearman: 0,712 y sig. 0,000); que el planeamiento estratégico se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral (Rho de Spearman: 0,763 y sig.0,000); que la gestión de relaciones humanas y sociales se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral (Rho de Spearman: 0,518 y sig.0,000); que las actividades se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral (Rho de Spearman: 0,779 y sig.0,000) y por último que el monitoreo y evaluación se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral (Rho de Spearman: 0,743 y sig.0,000).

Palabras clave: Gestión, laboral, procesos, productividad.

Abstract

The objective of the research was to determine how process management is related to labor productivity in workers of an agricultural agency, in Ayacucho, 2022. The research was basic, correlational descriptive level and with a non-experimental design; The probabilistic sample consisted of 67 workers of an agricultural agency; Two questionnaires were developed: for process management with 16 items and for labor productivity with 12 items. Both instruments were validated, and their Cronbach's alpha reliability level was higher than 0.7. It was concluded that process management is directly and significantly related to labor productivity (Spearman's Rho: 0.712 and 0.000); that strategic planning is directly and significantly related to labor productivity (Spearman's Rho: 0.763 et seq.0.000); whereas human and social relations management is directly and significantly related to labour productivity (Spearman's Rho: 0.518 et seq.0.000); that activities are directly and significantly related to labor productivity (Spearman's Rho: 0.779 and sig.0.000) and finally that monitoring and evaluation are directly and significantly related to labor productivity (Spearman's Rho: 0.743 and following.0.000).

Keywords: Management, labor, processes, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cuantiosas organizaciones agrarias han presentado problemas de gestión conduciendo a un bajo rendimiento de los trabajadores de la agencia agraria en estudio, se puede observar que existe deficiencias por parte de los colaboradores ya que no están haciendo las actividades de manera correcta en su puesto de trabajo. Por lo cual para que puedan mejorar este punto es importante el responsable debe tener bien claro los objetivos a cumplir, de esta manera pueden llevar de manera correcta su gestión.

Los empleos creados en América Latina por las agencias agrarias son de un 67% aproximadamente, sin embargo, en menos del 50% de dichas agencias agrarias se realizan de manera correcta la gestión por procesos, un ejemplo de ello son los procesos lentos o los que no se realizan en las fechas indicadas. A nivel internacional las agencias agrarias logran trascender con sostenibilidad y productividad ya que todos los trabajadores realizan de manera correcta los procesos en su debido tiempo. Es por ello que es importante la presente investigación, ya que abordó el tema de la productividad deficiente como uno de los problemas a enfrentar. Resalta que el deterioro de un oportuno cuadro de referencias en la gestión por procesos es una de los importantes juicios de tan bajo rendimiento. (Jurburg y Tanco, 2017).

El MIDAGRI, por ser gestora del trabajo agrícola, su gestión es desarrollar e implementar la estrategia agrícola para el mejora de la agroindustria y la pequeña agricultura, proporcionando bienes y servicios estatales de alta aptitud. El mal diseño, la división y diferencia de las actividades del MIDAGRI en oficio a la petición, según tipo de beneficiario, consecuencias deseadas y áreas de injerencia; entre otras cosas, existe limitada pesquisa de calidad para la supervisión, búsqueda y peritaje de la gestión estatal de los sectores para garantizar un mejor acceso a la toma de decisiones (El Peruano, 2021).

Según Agraria.pe (2020) afirma el mercado de seguros agrícolas no funciona correctamente, y tanto los agricultores como las compañías de seguros no confían entre sí. No obstante, la Asociación Peruana de Comercio Exterior señaló que en algunos países latinoamericanos, el seguro agropecuario ha logrado sus objetivos y ha contribuido al desarrollo de la agroindustria. También es importante mencionar

al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) quien afirma, existe en el mercado seguros agrarios que brinda una extensa gama de productos: de riesgo único, multirriesgos, de ingresos y paramétricos donde no se están manejando de manera correcta uno de los puntos es el mal manejo de la gestión de procesos es por ello que no existe una buena productividad y no se brinda de manera correcta el servicio a la ciudadanía.

En el Perú, aproximadamente el 80% de la superficie agrícola está totalmente integrado a los mercados, las finanzas y el comercio interior y exterior, mientras que el 20% restante aún es gestionado por una gran cantidad de trabajadores por cuenta propia. Así mismo según Efraín Quicaña experto Regional en Economía Rural de la Oficina (OIT) quien afirma cuando se habla de la gestión de procesos las consecuencias más es en el desarrollo productivo se hallan: aumento de los costos de la información, pérdida de beneficios fiscales, fragmentación y aislamiento, bajo poder de negociación y bajos medios de subsistencia. Y cuando se habla en el tema de la productividad en el sistema agropecuario y sus causas se indicó desde el año 2018 creció a S/. 6.50; lo que figuró una mejora en S/. 3.00, a pesar de esto, la productividad sigue siendo baja en comparación con el promedio nacional alcanzado el año pasado (S/. 16.40) (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Cuando se habla de Ayacucho, la agencia agraria es una institución pública que promueve el desarrollo de manera sostenible para optimar la calidad dentro de la población agraria y garantizar la alimentación segura dentro de la región pero lamentablemente se puede observar que existe deficiencias dentro de esta entidad ya que muchas veces no se alcanzan con los objetivos y metas establecidas por el mal manejo de los procesos que efectúan, toda vez que al momento de realizar algún requerimiento, los procesos se demoran o no realizan en las fechas indicadas, trayendo como consecuencias que existe una baja productividad. Es importante resaltar cuando se realiza de manera correcta la gestión por procesos va repercutir en que mejore la rendimiento de los trabajadores logrando que se cumpla de manera correcta el POI (Plan Operativo Institucional) que se plantea.

En este aspecto, el problema general a averiguar fue el siguiente ¿Cómo la gestión por procesos se vincula con la productividad laboral en los trabajadores de

una agencia agraria, Ayacucho, 2022?; siendo los problemas específicos: (a) ¿Cómo el planeamiento estratégico se vincula con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?; (b) ¿Cómo la gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?; (c) ¿Cómo las actividades se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?; (d) ¿Cómo el monitoreo y evaluación se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?.

La averiguación se justifica hipotéticamente porque se reveló la reciprocidad entre la gestión por procesos y la productividad de los trabajadores de una agencia agraria en Ayacucho con el fin de incrementar la calidad de dichos procesos, el mismo que repercutirá de manera positiva en la productividad de cada uno de los trabajadores de la agencia agraria. La exposición sería de cada corolario de la indagación ejecutada auxilió a optimizar los disparejos procesos realizados en la agencia agraria. En relación a las razones metodológicas, el instrumento consintió la recopilación de información sobre las dos variables buscadas, manejando la figura de estudio básica, esquema no experimental y grado de estudio descriptivo correlacional con la intención de ampliar datos estadísticos y un severo estudio de la investigación.

Se manifestó como objetivo general: Determinar como la gestión por procesos se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022. Como objetivos específicos: (a) Determinar como el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; (b) Determinar como la gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; (c) Determinar cómo las actividades se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; (d) Determinar como el monitoreo y evaluación se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Se formuló como hipótesis general: La gestión por procesos se relaciona de forma significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: (a) El planeamiento estratégico se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; (b) La gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; (c) Las actividades se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; (d) El monitoreo y evaluación se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó diversas enseñanzas relacionadas con las variables de investigación, seleccionamos los siguientes trabajos relacionados con la presente investigación.

Alcívar (2021) en su investigación titulada la gestión por procesos para el aumento de la productividad, propuso como objetivo principal: identificar sobre la importancia que tiene los procesos en las áreas de conservación del sector agroindustrial y su repercusión, con la finalidad de ver la eficiencia de los recursos. La metodología empleada fue de enfoque mixto (Cual-cuanti) con un predominio cualitativo, con diseño de modelo concurrente. Se resume las principales leyes y normativas mundiales busco siempre favorecer a este sector. Las técnicas empleadas fueron: diagramación, análisis documental, observación estructura y entrevista. Se concluye las teóricas empleadas ya sea teóricas y metodológicas se debe aplicar de manera correcta la escasez de la gestión por procesos en las áreas de conservación de las agroindustrias Sucroalcoholeras.

Argueta (2016) en su tesis estudio un modelo para el mejoramiento continuo de la calidad (MCC) para una empresa de limpieza e higiene en las municipalidades. El autor propuso como objetivo general la existencia de la carga microbiana en las instalaciones de las clínicas como es la Dirección de salud y bienestar en Guatemala, la metodología empleada fue la detección de las causas, raíz de los problemas, para así puedan eliminar y puedan optimizar la calidad y productividad de los procesos, en este caso es sobre la limpieza y desinfección. Se concluye que el autor planteo siete modelos basados para mejorar la mejora de calidad, así mismo la mejorara realizada fue que se lograra a bajar su carga microbiana a una menor 10 UFC/50cm², creciendo la productividad de su proceso en 66.67%, 90% y 99% respectivamente.

Fleischhacker (2018) en su investigación: Inteligencia Emocional y Productividad Laboral, del cual el objetivo principal fue fijar el efecto de la inteligencia emocional en la productividad laboral, este método de investigación se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo y utilizó dos escalas de Likert, en el que dos niveles de variables, se resulta que los empleados reportan un nivel normal de inteligencia emocional nivel de inteligencia que mejora su desempeño en la

empresa. Asimismo, se concluyó que el personal de la clínica tiene distintas destrezas que forman parte de la razón emocional y tiende a ser más efectivo y de toda la información estadística se concluyó que el personal de la clínica tiene diferentes destrezas que forman parte de la razón emocional. se dijo que generalmente el comportamiento de la empresa no muestra enojo, por lo que demuestran un alto nivel de control e inteligencia emocional que contribuye al éxito de sus campañas; la conclusión es que los empleados que se sienten satisfechos en el trabajo son capaces de controlar sus emociones, como aumentar su productividad al recibir una llamada de ayuda.

Casana y Tacanga (2020) en su publicación sobre gestión de procesos para mejorar la productividad de inventarios en una empresa agropecuaria de La Libertad, 2020. La intención de este estudio fue determinar en qué medida la gestión de procesos mejoró la productividad de inventarios en una empresa agropecuaria de La Libertad, 2020. Este estudio el método empleado fue cuantitativo y de tipo preexperimental. La población correspondiente fue 184 colaboradores, así mismo la muestra es igual a una población. Los métodos de recolección fueron: gráficos, análisis de literatura, observación estructurada y entrevistas. Se concluyó que, con la introducción de la gestión por procesos, el rendimiento del almacén aumentó en un 28,50%. En términos de eficiencia, pasó de la métrica original de 0,81 a 0,95, una clara mejora del 16,49%. Anteriormente, la ratio de utilidad era de 0,88, ahora es de 0,97. Estos cambios se deben a la correcta implementación del control de procesos, por lo que se concluye que la eficiencia se ha incrementado en un 9,99%. Es deseable capacitar en temas de dirección y perfeccionamiento de procesos a todos los empleados de la empresa, ya que todo cambio debe ser informado para que se involucren y esclarezcan los objetivos de la organización y sus respectivas áreas.

Aroni (2021) en su tesis: la gestión por procesos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huancavelica - año 2019. Tuvo como fin establecer el vínculo de la gestión por procesos y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, año 2019. Por tal motivo se ejecutó una encuesta práctica a niveles adecuados y de manera no experimental, la cual también se

manejó como técnica para la variable encuesta personal administrativo con una ejemplar de 70 colaboradores. El estudio ha utilizado para calcular la semejanza entre las variables es Rho de Spearman de semejante manera se usó para la correlación entre sus dimensiones, así que se dilucidó que la fase de determinación y caracterización de métodos como dimensión de la gestión de procesos se vincula de manera significativa con la productividad laboral y últimamente para el tercer objetivo la cuantía $Rho = 0,392^{**}$ con $(p=0,001)$ $p<0,05$ así que se descifró que la fase de avance de procesos como dimensión de la gestión de procesos se vincula de carácter reveladora con la productividad laboral y entonces que para el objetivo general los corolarios evidenciaron una correlación recta y demostrativa $Rho = 0,480^{**}$ con $(p=0,000)$ $p<0,05$. Así, se afirma que la gestión por procesos se vincula significativamente con la productividad laboral del personal administrativo en la provincia de Huancavelica.

Quintos (2022) en su indagación: Gestión de procesos de productividad laboral en el municipio de Cutervo, su objetivo general fue introducir la gestión de procesos para aumentar la productividad laboral en el municipio de Cutervo. El metodo empleado fue de enfoque descriptivo y propositivo; se considera de tipo descriptivo porque diagnostica el estado actual de la productividad laboral y es útil porque brinda recomendaciones de gestión de procesos como alternativas de solución al problema. Para el diagnóstico de productividad se seleccionaron 315 colaboradores y se tomaron muestras de 43 colaboradores, entre oficinistas, gerentes, especialistas, personal de apoyo y empleados. También se debe enfatizar que el documento de recopilación de datos es un cuestionario que consta de 20 de preguntas. Los principales resultados obtenidos fueron que el 14,44% de los colaboradores casi nunca mostró efectividad, el 50,59% a veces, el 31,24% casi siempre, el 3,73% siempre; por otro lado, el 14,42% casi nunca demostró que son efectivos, el 51,09% a veces, el 27,13% casi siempre y el 7,36% siempre, concluyeron que la productividad laboral es alta y la propuesta de gestión por procesos ayuda a aumentar la productividad laboral.

Gestión por procesos

Pérez (2019) en su libro, define que, la gestión por procesos se define como el hacer compatible las necesidades de la organización a nivel interno relacionado con el gusto del usuario; así mismo, la gestión por procesos cuenta con repercusiones culturales y organizativas con niveles fuertes.

(Dumas & Mendling, 2018), en su libro *Fundamentals of Business Process Management*, determina que, la gestión por procesos es la habilidad y la sabiduría de inspeccionar cómo funciona, la cual se efectúa en una agrupación para asegurar corolarios sólidos y aprovechar la oportunidad de mejorar. En tal sentido, el término “mejora” tiene disímiles significados, depende de los objetivos de la agrupación.

Martínez (2019) en su libro organizativo horizontal, la definición de gestión de procesos permite a las empresas emparejar indicadores para valorar el desempeño de varias acciones en curso, no solo cuando se ven por separado, sino como parte de un conjunto reducidamente relacionado; asimismo, la gestión por procesos realiza mejoras significativas a la gestión de diversas áreas de negocio.

Prado (2020) afirma la ejecución de la gestión de procesos ha tenido éxito en muchas sociedades en la identificación de propuestas de valor para los clientes, haciendo que sus procesos funcionen de manera eficiente y superando la insatisfacción con los programas gubernamentales. En este sentido, esta orientación a la calidad y la implementación de la mejora continua hace que la organización incremente continuamente su eficacia y eficiencia, donde la conexión entre los principales procesos produce resultados que repercuten en el cliente final.

(Von Brocke, 2018), en su libro *Handbook on Handbook on Management* indica que ha surgido como un afianzamiento integral de disciplinas que participan en la creencia de que un enfoque centrado en procesos lleva a perfeccionamientos sustanciales tanto en el rendimiento como en el cumplimiento de un sistema. Además, tiene el poder de innovar y continuamente transformar negocios y cadenas de valor interorganizacionales completas.

Importancia de la gestión por procesos

Según Arias (2018) afirma cuando se habla sobre la importancia de la gestión por procesos, se mencionó que se cuenta con el control suficiente que permitirá obtener resultados más efectivos en las acciones que se despliegan en la unidad organizacional, haciéndola eficiente y productiva. De igual manera, la importancia del área de producción va influir en otras áreas de la organización ya que va ser como un enfoque diferenciado en la gestión empresarial, las tradiciones. La visión horizontal de la organización, acerca a la organización ya que ve sus clientes y por ende incrementa el valor de la cadena de eficiencia para satisfacer sus necesidades.

Se identificó un conjunto de términos básicos vinculados a la variable los que fueron (a) Proceso: es considerado como conjuntos de actividades la finalidad es conseguir todo lo que se planifica, cuando se habla en términos de productividad su objetivo es prestar el servicio en cualquier actividad por ejemplo es la elaboración de una factura (Mallar, 2018). (b) Proceso selecto: Es una consecuencia de acciones diseñadas para agregar valor a las inversiones para lograr resultados que cumplan plenamente con los objetivos, así mismo hablar de las estrategias de una organización es el requerimiento del usuario. También es importante mencionar son los procesos principales que son el interfuncionales siendo capaz de pasar vertical y horizontalmente la organización (Moreira, 2019). (c) Proceso clave: Estos procesos se derivan de procesos relacionados que influyen significativamente en los objetivos importantes y son esenciales para el logro de la organización (Gobierno del Perú, 2022). (d) Subprocesos: Estas son partes claramente definidas del proceso. Su identificación se puede utilizar para aislar problemas potenciales y habilitar diferentes métodos de procesamiento en el mismo proceso. (e) Sistema: Es ver la distribución organizativa, programaciones, métodos y peculios necesarios para implementar una gestión definitiva, un ejemplo es el medio ambiente, gestión de calidad y la gestión de la prevención de riesgos laborales. Es importante mencionar están apoyados en una política de reconocimientos internacionales (Moreira, 2019). (f) Procedimientos: Forma específica de realizar una acción. En varios argumentos, los programas se enuncian en archivos que contienen objetivos y el campo de diligencia de una

acción (Mallar, 2018). (g) Actividad: Es la adición de labores, habitualmente se congregan en procedimientos para proveer a la gestión. Una secuencia ordenada de actividades que conducen a un subproceso o proceso. (Mercedes, 2016).

Por otra parte, los requisitos básicos de procesos clave o selecto se identificaron. Cuando se habla de este término son los procesos donde el responsable va buscar o designa que se asegure su cumplimiento y eficacia continuada. Asimismo, es buscar la satisfacción de los usuarios es decir el ciclo PDCA se define que son los procesos que tienen los indicadores que permiten visualizar como es considerada la fase P es la planificación, fase D cumplimiento de las actividades, fase C es el seguimiento de las actividades planificadas y por último la fase A es ajustar y establecer objetivos (Maldonado, 2018).

Su clasificación de la gestión de procesos a través de tres tipos de procesos los cuales se clasifican en procesos estratégicos, procesos críticos u operativos y procesos de soporte o apoyo. (a) Proceso clave u operativo: Están directamente relacionados con los servicios proporcionados en diferentes áreas funcionales y pueden ser los que requieren más recursos para su entrega dentro de la organización se envía al cliente para justificar la existencia del Afiliado o servicio (Solf, 2017). (b) Proceso de apoyo o soporte: Sirven como una forma de sustento a los procesos clave que tienen lugar adentro de la organización y que se definen para alcanzar las finalidades de la organización o del servicio. Sin este proceso, no habría ningún proceso ni estrategia importante (Solf, 2017). (c) Proceso estratégico: mantiene una política de departamento o servicio que contenga lineamientos y límites operativos para todos los métodos que tienen lugar dentro de la empresa, a través de la efusión interna, comunicación con el cliente, marketing, análisis de sistemas, etc., planificación estratégica y más (Solf, 2017).

Dimensiones de la gestión por procesos

Respecto a las dimensiones de la gestión por procesos se identificó: (a) Planeamiento estratégico. Se define al plan estratégico como un plan de acción permanente, define las metas a alcanzar por la compañía, ya sea a medianía, extenso o breve plazo con la finalidad de generar mayor rentabilidad (Arias, 2018). (b) Gestión de relaciones humanas y sociales. Es uno de los subsistemas del

sistema de gestión de personal administrativo, que comprende la relación entre la formación y sus funcionarios en cuanto a habilidades y destrezas del personal (Arias, 2018). (c) Actividades. Las actividades son acciones que se refieren a las diversas tareas o actividades que realizan los empleados para lograr objetivos específicos, guiados por la razón, el instinto, la voluntad o la emoción (Arias, 2018). (d) Monitoreo y evaluación. Cuando hablamos de monitoreo, nos referimos a Proceso de recogida del sistema, análisis y uso de información para seguir el progreso del proyecto hacia sus objetivos y orientar las disposiciones de gestión; Por otro lado, el peritaje es una revisión sistemática de resultados de campo o institucionales (Arias, 2018).

Productividad Laboral

Rodríguez (2022) en su libro, menciona que, la teoría del capital humano sustenta que la productividad laboral está soportada en las destrezas de los individuos como parte de la entidad, entonces las prácticas de los recursos humanos tienen el potencial de mejorar el desempeño de la sociedad cuando se incrementan las habilidades y el conocimiento de las personas que trabajan en ella.

(Gordon, 2022), define la productividad laboral es una medida de la producción económica de un país (Producto Interno Bruto real) que es el resultado de una sola hora de trabajo. La productividad laboral se ve fuertemente afectada por el gasto en capital físico, tecnología y capital humano.

(Grimsley, 2022), menciona que la productividad laboral es una disposición de cuánto merito puede generar una organización con su ímpetu laboral. Se ve la productividad laboral desde panoramas atípicos. Una organización ve la productividad como el valor en que los empeños de un empleado resultan en componentes de producción. En diferente vocabulario, la productividad laboral se somete a cuánto valor genero el empleado por hora de su labor, ya sea produciendo artilugios, expendiendo artilugios o facilitando algún tipo de prestación.

Rodríguez (2022) en su libro, afirma que, la productividad laboral está Definida como la relación entre los bienes producidos por un individuo o un grupo de individuos y la mano de obra utilizada para la realización de bienes y servicios;

de igual forma se puede precisar como la relación entre la producción de una organización y sus costos de personal.

Carro y González (2018) en su libro afirma que, la productividad evalúa la relación entre la cuantía de utilidad producido por un plan de producción y los bienes usados para producir ese producto. La productividad de la labor es, por tanto, la reciprocidad entre la labor realizada o los bienes originarios de una persona en el curso de sus labores, así como los recursos que maneja para obtener esos productos. La producción laboral es un indicador muy trascendental para las compañías.

Importancia de la productividad laboral

La productividad es la variable fundamental en el desarrollo económico, es la fuente del crecimiento económico, capaz de compensar el aumento de salarios y precios, el crecimiento del empleo y otros factores importantes. De manera similar, la productividad se relaciona con la eficiencia, el rendimiento y la eficiencia, ya que mide la producción a través de métricas. De esta manera, auxilia a la alta dirección a coger fallos para obtener los logros y objetivos (Carro y González, 2018).

Según Sánchez, (2019) afirma que la productividad es una herramienta comparativa para empresarios, gestores y directivos, ingenieros industriales, ecónomos y gubernativos; porque contrasta la producción y consumo en disímiles niveles del sistema económico (organización, industria o país) capitales y medios para comparar.

Respecto a los factores que afectan a la productividad se halló que (a) Recursos Humanos: es considerada como el elemento concluyente del rendimiento, porque tiene un gran impacto, puede dar lugar a otros factores dentro de la organización (Lopez, 2019). (b) Maquinaria y equipos: La organización deberá tener en cuenta el estado y condición de la máquina, su calidad y el correcto empleo del equipo (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022). (c) Organización del trabajo: Este factor interviene en la estructuración y rediseño del trabajo creado en forma de máquinas, equipos y trabajo (Lopez, 2019).

Respecto a los tipos de la productividad laboral, según Máxima (2022) afirma que existe tres ejemplos de productividad: (a) Productividad laboral: también conocido como productividad laboral por hora. Este es el valor establecido en la medida de hora determinada (por ejemplo, "X" es la cuantía de producto por hora atareada). (b) Productividad total: Considera todos los elementos envueltos en la obtención de beneficio. (c) Productividad marginal: Es el beneficio que se alcanza al variar una de las elementos o componentes que se obtienen en estadística para determinar el rendimiento. Por ejemplo, a medida que crece la cantidad del grupo o equipo requerido para realizar un trabajo en específico, y por lo tanto se comprime el tiempo de proceso.

(Rasure, 2020), La productividad laboral valora el rendimiento por hora de la economía de una nación. En concreto, muestra al PIB real generado por una hora de producción. El aumento de la productividad laboral obedece de tres puntos primordiales: el ahorro y la inversión en capital físico, nuevas tecnologías y capital humano.

Dimensiones de la productividad laboral

Sobre las dimensiones de la productividad laboral se tiene: (a) Factores individuales. Se refiere a la conducta de las personas que conforman la organización porque necesitan satisfacer sus necesidades (procesos mentales) (Morales, 2022). (b) Factores grupales. Se relacionan con la conducta de los individuos que constituyen la entidad al relacionarse con otras personas para satisfacer necesidades compartidas (un proceso psicosocial). (Máxima Uriarte, 2022). (c) Factores organizacionales. Son los procesos proporcionados por la empresa que afectan a las personas que la integran (procesos psicosociales); dado que surgen en el entorno inmediato del empleado (fuera del individuo), requieren un elemento de investigación independiente (Morales, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En la actual labor de investigación se ha adoptado el tipo básico, debido que busca ampliar lo que se conoce (Baptista, Fernández y Hernández, 2014). Y aporta la explicación de todos los conocimientos de la variable de gestión pública.

Además, la vigente memoria es de nivel descriptivo correlacional. Según Morales (2022) afirma los estudios correlacionales buscan determinar en qué disposición existe una vinculación entre dos o más variables.

3.1.2 Diseño de investigación

Esta averiguación tiene una delineación de estudio no experimental y transversal para establecer la vinculación entre dos variables. Se dice que es no empírico cuando la investigación se ejecuta sin manosear de forma consciente o intencionada las variables; la indagación se realiza simplemente observándolas y luego examinándolas (Eugenia, 2014). Transversal, porque se realiza una sola medida a los elementos de la muestra elegida y, además, no se ejecuta ningún tipo de intrusión (Lerma, 2016 pag.40).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual

La gestión por procesos mejora los métodos de las unidades estructurales de la intendencia estatal para que ofrezcan productos y bienes de calidad que incidan efectivamente en la dicha de la población y sean gestionados de acuerdo a la estrategia de reforma de la intendencia estatal nacional. (Martínez, Gestión por procesos: Organización horizontal, 2019).

La productividad es el rol de los factores humanos es el factor principal en el resultado de las finalidades organizacionales y su sostenibilidad en el largo plazo, donde la calidad de los recursos humanos, los métodos de compromiso, las capacidades y la sabiduría es fundamental para su sostenibilidad en las entidades (Morales, 2022).

3.2.2 Definición operacionalización

La gestión por procesos se encuentra operacionalizada en cuatro dimensiones que son: planeación estratégica, gestión interpersonal y social, actividades, monitoreo y evaluación.

Por otra parte, la productividad laboral se encuentra operacionalizada en tres factores: Factores individuales, factores grupales y factores organizacionales.

3.3 Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población

La población participante para la actual indagación fueron los 80 trabajadores que laboran en una agencia agraria de la ciudad de Ayacucho, siendo una población finita. Al respecto, Westreicher (2021) mencionó que, una población es un grupo de personas en un momento y lugar determinado.

Además, (Momoh, 2022), define la población como el conjunto completo de personajes, ya sea que ese conjunto perciba una nación o un grupo de individuos con rasgo iguales.

Según (Wigmore, 2019), define la población, como un grupo cauto de individuos, cosas o animales que se pueden distinguir por al menos una peculiaridad común para fines de compilación y análisis de antecedentes.

3.3.2 Muestra

Westreicher (2021) asevera que una muestra es la parte más visible de la población y también es un dato valioso a tener en cuenta al realizar un estudio.

(Bhandari, 2020) menciona que la muestra es el conjunto determinado del que se compilara datos. El volumen de la muestra siempre es menor que el volumen total de la población.

(Courtney, 2019), una muestra es cualquier subconjunto de una población, por lo que su tamaño puede ser pequeño o grande.

De esta forma, el volumen de la muestra como población finita para presentar el estudio se puede determinar utilizando lo siguiente:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) e^2 + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 80}{(80 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$
$$n = 67$$

En tal rumbo, el volumen de muestra estudiado en la presente indagación fue de 67 trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022

3.3.3 Muestreo

(Tuavila, 2020), menciona que el muestreo es una sucesión en el análisis estadístico donde los investigadores toman un número establecido de observaciones de una más grande. El método de muestreo se sujeta al tipo de análisis que se ejecute, pero puede contener un muestreo aleatorio simple o un muestreo sistemático.

Se aplicó el modelo probabilístico al azar simple, el cual radicó en elegir al azar a trabajadores de la agencia agraria para usar el instrumento respectivo.

3.3.4 Unidad de análisis

El equipo de estudios fue conformado por los trabajadores de una agencia agraria de la ciudad de Ayacucho, en el cual cada uno de los colaboradores tienen el rasgo escogido y constituyen pieza de la urbe.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2019) afirma las encuestas son herramientas para recopilar encuesta cualitativa y/o cuantitativa a partir de un conjunto de estadísticas. La herramienta que se manejó en la presente indagación fue el instrumento, el cual nos permitió recolectar información importante sobre la gestión por procesos y productividad laboral de los trabajadores de una agencia agraria de Ayacucho. Previamente cuestionario estuvo constituido por 16 interrogantes mientras que el adjunto cuestionario estuvo constituido por 12 interrogantes.

(McLeod, 2018), un interrogatorio es un instrumento de averiguación que consiste en una serie de interrogaciones con el fin de recabar datos de los

interrogados. Los cuestionarios alcanzan a estimarse como una entrevista escrita. Se pueden ejecutar de forma postal, internet o presencial.

Los dos cuestionarios estuvieron evaluados por peritos, donde tres peritos, docentes, inspeccionaron y concertaron la pertinencia de cada pregunta del cuestionario. Su conformidad se incluyó en los anexos de la actual investigación.

De este modo, se ejecutó un ensayo guía para calcular Alfa de Cronbach para calcular el nivel de franqueza de los formularios, donde se consiguió una valía superior a 0,7 para razonar admitido la seguridad de cada herramienta.

3.5 Procedimientos

La indagación fue recogida utilizando instrumentos que manejan la escala de Likert. No se efectuó control ni manipulación sobre los individuos que participaron en la prueba, sólo se recogieron sus juicios.

A continuación, los resultados serán congregados utilizando el método de baremación, usando los niveles o jerarquías siguientes: Deficiente, normal, eficiente. Para la obtención de la respuesta al cuestionario se conjugó con el director de la agencia.

3.6 Método de análisis de datos

El desarrollo para el estudio de la indagación se inició con la recopilación de reseñas empleando el instrumento. A continuación, se realizó el desarrollo y ordenamiento de las notas, usando el programa de computador Microsoft Excel 2019. Se diseñó tablas de estudio con las figuras de barras y se clasificó los documentos acopiados, luego su subsiguiente análisis. En un cambio subsiguiente, se derivó la referencia al software de computadora SPSS v.25 para la observación descriptiva, diseño de figuras y comparación de las hipótesis. Para la inducción de información empírica se manejó el Test Rho-Spearman, debido a que el ensayo de normalidad resultó con datos que se repartieron de una representación no normal, por lo que concernió emplear demostraciones no paramétricas. Finalmente, las deducciones calculadas fueron detallados y argumentados con los datos y el marco especulativo para conseguir conclusiones conformes a las observaciones.

3.7 Aspectos éticos

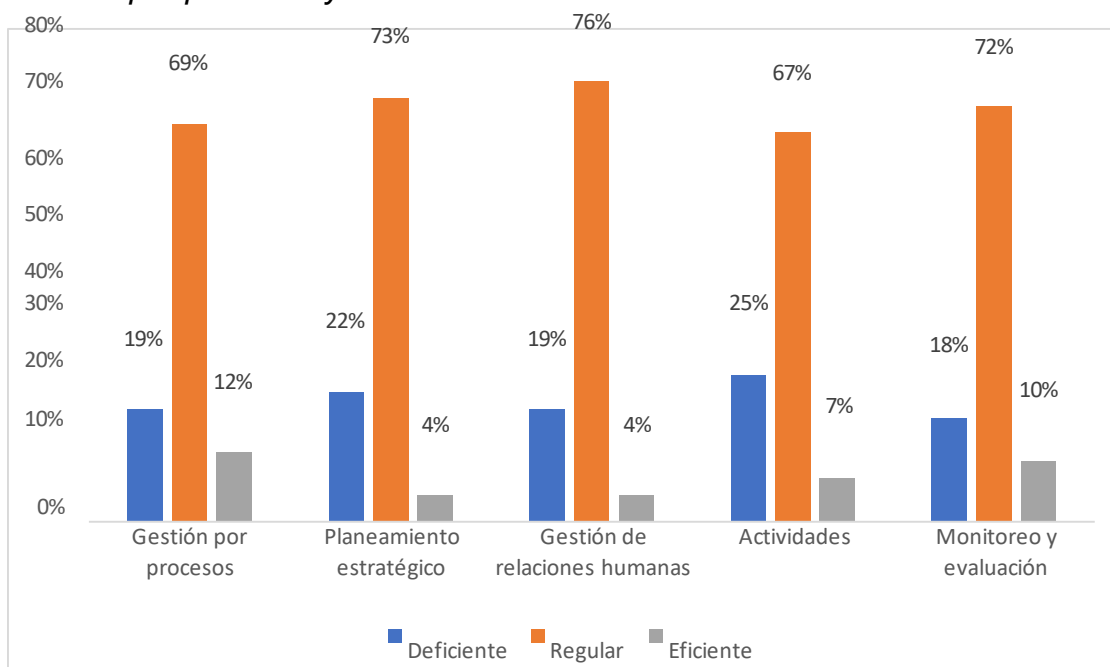
Las convicciones éticas que se aplicaron en esta investigación forman parte de la apertura de probidad efectiva, por el cual toda reseña aludida en el argumento fue adjuntada por los pertinentes renombres para su escritor. Asimismo, se aplicó la causalidad de libre intervención, informándose del fin de la exploración y se consideró la disposición de la persona a colaborar o no en el proceso del cuestionario. Finalmente, se consumó las convicciones de resguardo a los colaboradores, en tanto será incógnita su contribución no recogiendo sus datos particulares para el análisis.

IV. RESULTADOS

Las derivaciones de la presente observación fueron del tipo representativo e inferencial, los cuales aparecen seguidamente:

Figura 1

Gestión por procesos y dimensiones



Nota. Diagramación de la variable gestión por procesos y sus dimensiones

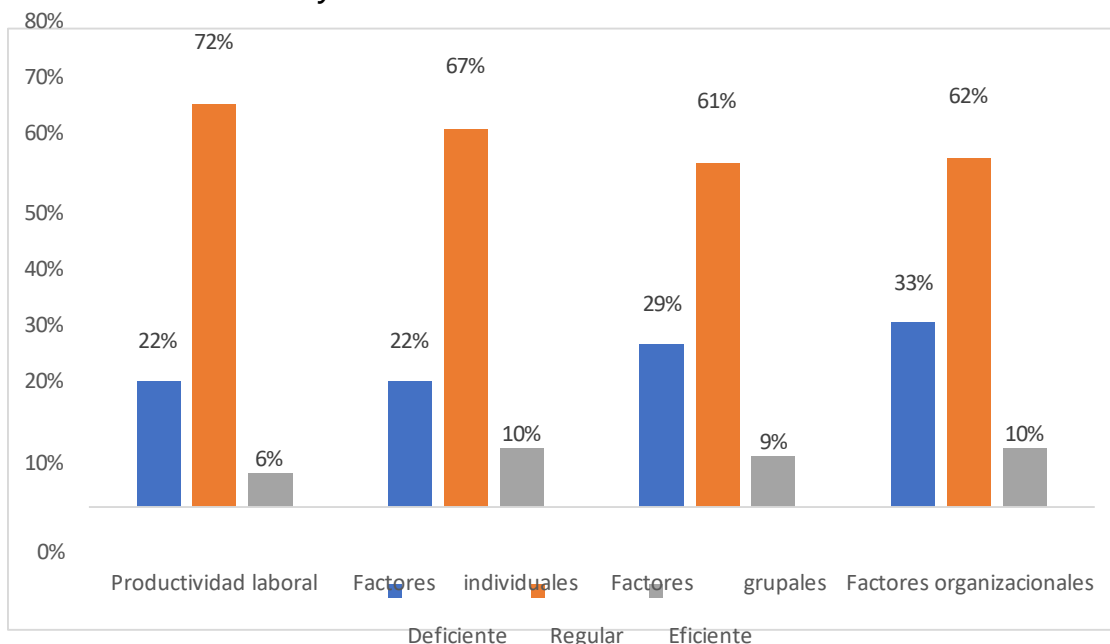
Interpretación

En la figura 1 se contempla que del 100% de colaboradores, el 69% dividió un grado regular la gestión por procesos en la agencia agraria, mientras que el 19% percibió un grado deficiente y el 12% un grado eficiente. Además, el 73% percibió un nivel regular el planeamiento estratégico en la agencia agraria, en tanto el 22% percibió un nivel deficiente y el 4% percibió un rango eficiente. Así mismo se observa que el 76% de trabajadores percibió un grado regular la gestión de relaciones humanas y sociales en la agencia agraria, mientras que el 19% percibió un grado deficiente y el 4% percibió un grado eficiente. Además, el 67% percibió un grado regular las actividades en la agencia agraria, mientras que el 25% percibió un grado deficiente y el 7% percibió un nivel eficiente. Por último, el 72% percibió un grado regular el monitoreo y evaluación en la agencia agraria, mientras que el

18% percibió un grado deficiente y el 10% percibió un grado eficiente. De esto se afirma que la colectividad de los colaboradores considera que la gestión por procesos y sus dimensiones planeamiento estratégico, gestión de relaciones humanas, actividades y monitoreo y evaluación son regulares.

Figura 2

Productividad laboral y dimensiones



Nota. Diagramación de la variable productividad laboral y sus dimensiones

Interpretación

En la figura 2 se contempla del 100% de colaboradores, el 72% percibió un grado regular la productividad laboral en la agencia agraria, mientras que el 22% percibió un grado deficiente y el 6% un grado eficiente. Además, el 67% percibió un grado regular los factores individuales en la agencia agraria, mientras que el 22% percibió un grado deficiente y el 10% percibió un grado eficiente. Así mismo se observa que el 61% de colaboradores percibió un grado regular los factores grupales en la agencia agraria, mientras que el 29% percibió un grado deficiente y el 9% percibió un grado eficiente. Por último, se observa que el 62% de colaboradores percibió un grado regular los factores organizacionales en la agencia agraria, mientras que el 33% percibió un grado deficiente y el 10% percibió un grado eficiente. De esto se afirma que las generalidades de los colaboradores estiman

que la productividad laboral y sus magnitudes de sus elementos individuales, elementos grupales y elementos organizacionales son regulares.

Tablas cruzadas

Tabla 1

Tabla cruzada Gestión por procesos y Productividad laboral

| | | Productividad laboral | | | Total | |
|----------------------|-------------|-----------------------|---------|-----------|--------|-------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| Gestión por procesos | Deficiente | Recuento | 12 | 0 | 0 | 12 |
| | | % del total | 17,9% | 0,0% | 0,0% | 17,9% |
| | Regular | Recuento | 1 | 50 | 2 | 53 |
| | | % del total | 1,5% | 74,6% | 3,0% | 79,1% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 3,0% | 3,0% |
| Total | Recuento | 13 | 50 | 4 | 67 | |
| | % del total | 19,4% | 74,6% | 6,0% | 100,0% | |

Nota. Elaboración propia de la tabla cruzada

Interpretación

En la tabla 1 se contempla que el 17,9 % de algunos que enunciaron que la gestión por procesos se halla en un nivel deficiente, igualmente enunciaron que la productividad laboral se encuentra en un grado deficiente. Asimismo, que el 74,6% que enunciaron que la gestión por procesos se halla en un grado regular, también consideraron en el grado regular a la productividad laboral. En suma, que el 3,0% que consideraron en grado eficiente a la gestión por procesos, igualmente enunciaron en el mismo grado eficiente a la productividad laboral.

Con este desenlace se comprobó que consta una correspondencia evidente y verdadera entre la variable gestión por procesos y la productividad laboral, esto es, un excelente criterio referente a la primera variable se relaciona a un buen veredicto relativo a la segunda variable.

Tabla 2*Tabla cruzada Planeamiento estratégico y Productividad laboral*

| | | Productividad la oral | | | Total | |
|-----------------------------|------------|-----------------------|----------|-----------|-------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| | | Recuento | 13 | 2 | 0 | 15 |
| Planeamiento estratégico | Deficiente | % del total | 19,4% | 3,0% | 0,0% | 22,4% |
| | Regular | Recuento | 0 | 47 | 2 | 49 |
| | | % del total | 0,0% | 70,1% | 3,0% | 73,1% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 1,5% | 3,0% | 4,5% |
| | Total | | Recuento | 13 | 50 | 4 |
| | | % del total | 19,4% | 74,6% | 6,0% | 100,0% |

Nota. Elaboración propia de la tabla cruzada

Interpretación

En la tabla 2 se contempla que el 19,4 % de algunos que enunciaron que el planeamiento estratégico se halla en un grado deficiente, por igual enunciaron que la productividad laboral está en un grado deficiente. Además, que el 70,1% que dijeron que el planeamiento estratégico se halla en un grado regular, además consideraron en el grado regular a la productividad laboral. En suma, que el 3,0% que estimaron en grado eficiente al planeamiento estratégico, del mismo modo enunciaron en el similar grado eficiente a la productividad laboral.

En tal sentido el resultado se comprobó que existe un vínculo evidente y verdadera a través de la dimensión planeamiento estratégico y la productividad laboral, esto es, un excelente criterio referente la primera dimensión se asocia a una excelente opinión referente a la segunda variable.

Tabla 3*Tabla cruzada Gestión de relaciones humanas y sociales y Productividad laboral*

| | | Productividad la oral | | | Total | |
|--|-------------|-----------------------|---------|-----------|--------|-------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| | | Recuento | 11 | 2 | 0 | 13 |
| Gestión de relaciones humanas y sociales | Deficiente | % del total | 16,4% | 3,0% | 0,0% | 19,4% |
| | Regular | Recuento | 2 | 47 | 2 | 51 |
| | | % del total | 3,0% | 70,1% | 3,0% | 76,1% |
| Eficiente | Recuento | 0 | 1 | 2 | 3 | |
| | % del total | 0,0% | 1,5% | 3,0% | 4,5% | |
| Total | Recuento | 13 | 50 | 4 | 67 | |
| | % del total | 19,4% | 74,6% | 6,0% | 100,0% | |

Nota. Elaboración propia de la tabla cruzada

Interpretación

En la tabla 3 se contempla que el 16,4 % de algunos que enunciaron que la gestión de relaciones humanas y sociales se halla en un grado deficiente, además enunciaron que la productividad laboral está en un grado deficiente. Igualmente, que el 70,1% que enunciaron que la gestión de relaciones humanas y sociales se halla en un grado regular, asimismo estimaron en el grado regular a la productividad laboral. Últimamente, que el 3,0% que estimaron en un grado eficiente a la gestión de relaciones humanas y sociales, del mismo modo expresaron en el mismo grado eficiente a la productividad laboral.

En tal sentido este efecto se comprobó que está en una relación evidente y verdadera entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la productividad laboral, esto es, un excelente criterio referente la segunda dimensión se asocia a una excelente opinión referente a la segunda variable.

Tabla 4*Tabla cruzada Actividades y Productividad laboral*

| | | Productividad laboral | | | Total | |
|-------------|-------------|-----------------------|---------|-----------|--------|-------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| Actividades | Deficiente | Recuento | 13 | 4 | 0 | 17 |
| | | % del total | 19,4% | 6,0% | 0,0% | 25,4% |
| | Regular | Recuento | 0 | 43 | 2 | 45 |
| | | % del total | 0,0% | 64,2% | 3,0% | 67,2% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 3 | 2 | 5 |
| | | % del total | 0,0% | 4,5% | 3,0% | 7,5% |
| Total | Recuento | 13 | 50 | 4 | 67 | |
| | % del total | 19,4% | 74,6% | 6,0% | 100,0% | |

Nota. Elaboración propia de la tabla cruzada

Interpretación

En la tabla 4 se contempla que el 19,4 % de algunos que enunciaron que las actividades se encuentran en un grado deficiente, igualmente enunciaron que la productividad laboral está en un grado deficiente. También, que el 64,2% que enunciaron que las actividades se encuentran en un grado regular, igualmente estimaron en el grado regular a la productividad laboral. Últimamente, que el 3,0% que estimaron en un grado eficiente a las actividades, igualmente enunciaron en el mismo grado eficiente a la productividad laboral.

En tal sentido este efecto se comprobó que, si hay una vinculación evidente y verdadera a través de la dimensión actividades y la productividad laboral, esto es un excelente criterio referente la tercera dimensión se asocia a una excelente opinión sobre la segunda variable.

Tabla 5*Tabla cruzada Monitoreo y evaluación y Productividad laboral*

| | | | Productividad laboral | | | Total |
|---------------------------|-------------|-------------|-----------------------|---------|-----------|-------|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Monitoreo y evaluación | Deficiente | Recuento | 13 | 2 | 0 | 15 |
| | | % del total | 19,4% | 3,0% | 0,0% | 22,4% |
| | Regular | Recuento | 0 | 47 | 2 | 49 |
| | | % del total | 0,0% | 70,1% | 3,0% | 73,1% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 1,5% | 3,0% | 4,5% |
| Total | Recuento | 13 | 50 | 4 | 67 | |
| | % del total | 19,4% | 74,6% | 6,0% | 100,0% | |

Nota. Elaboración propia de la tabla cruzada

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 se contempla que el 19,4 % de algunos que enunciaron que el monitoreo y evaluación se encuentra en un grado deficiente, análogamente enunciaron que la productividad laboral está en un grado deficiente. De la misma forma, que el 70,1% que enunciaron que el monitoreo y evaluación se halla en un grado regular, igualmente estimaron en el grado regular a la productividad laboral. Últimamente, que el 3,0% que estimaron en un grado eficiente el monitoreo y evaluación, además enunciaron en el propio grado eficiente a la productividad laboral.

En tal sentido este efecto se comprobó que es una relación evidente y verdadera a través de la dimensión monitoreo y evaluación y la productividad laboral, este es un excelente criterio sobre la cuarta dimensión se asocia a una excelente opinión sobre la segunda variable.

Hipótesis general

Ho: La gestión por procesos no se vincula de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022

Ha: La gestión por procesos se vincula de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022

Nivel de significancia: 5%

Prueba de estadística

Tabla 6

Prueba de hipótesis general

| | | Correlaciones | | |
|------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| | | | Gestión por procesos | Productividad laboral |
| Rho de Spearman | Gestión por procesos | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,712** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Productividad laboral | Coefficiente de correlación | ,712** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | | N | 67 | 67 |

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

Nota: Análisis de SPSS

Interpretación

En la tabla 6 se contempla que el grado de significancia en el estudio estadístico de Rho Spearman dio p-valor=0,000 es mínimo a 0,05; en tanto, se rebate la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Consiguientemente, se atestigua que concurre la relación constante y notablemente dentro de la gestión por procesos y la productividad laboral de los trabajadores de una Agencia Agraria. Incluso se percibe que el factor de correlación de Spearman de 0,712 pertenece a una correspondencia eminente entre estas variables.

Hipótesis específica 1

Ho: El planeamiento estratégico no se vincula de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Ha: El planeamiento estratégico se vincula de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Nivel de significancia: 5%

Prueba de estadística

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1

| Correlaciones | | | Planeamiento estratégico | Productividad laboral |
|----------------------|-----------------------------|------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Planeamiento estratégico | Coeficiente de | 1,000 | ,763 ** |
| | | correlación | . | ,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 67 | 67 |
| | Productividad laboral | Coeficiente de | ,763 ** | 1,000 |
| | | correlación | ,000 | . |
| | | Sig. (bilateral) | 67 | 67 |

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

Nota: Análisis de SPSS

Interpretación

En la tabla 7 se contempla que el grado de significancia del estudio estadístico de Rho Spearman dio p-valor=0,000 es mínimo a 0,05; por lo tanto, se rebate la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Consiguiente, se atestigua que concurre correspondencia constante y notable dentro el planeamiento estratégico y la productividad laboral de los trabajadores de una agencia agraria. De igual forma se contempla que el elemento de similitud de Spearman de 0,763 pertenece a una dependencia alta entre estas variables.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión de relaciones humanas y sociales no se relacionan de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Ha: La gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Nivel de significancia: 5%

Prueba de estadística

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2

| | | Correlaciones | | |
|----------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| | | | Gestión de relaciones humanas | Productividad laboral |
| | Gestión de relaciones humanas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,681** |
| Rho de | y sociales | Sig. (bilateral) N | . 67 | ,000 67 |
| Spearman | Productividad laboral | Coefficiente de correlación | ,681** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) N | ,000 67 | . 67 |

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

Nota: Análisis de SPSS

Interpretación

En la tabla 8 se contempla que el grado de significancia en el estudio estadístico de Rho Spearman dio p-valor=0,000 que es mínimo a 0,05; por lo tanto, se rebate la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Consiguientemente, se atestigua que concurre correlación continua y notable entre la gestión de relaciones humanas y sociales y la productividad laboral de los trabajadores de una agencia agraria. De igual forma se contempla que el número de reciprocidad de Spearman de 0,681 pertenece a una dependencia alta entre estas variables.

Hipótesis específica 3

Ho: Las actividades no se relacionan de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Ha: Las actividades se relacionan de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Nivel de significancia: 5%

Prueba de estadística

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| | | | Actividades | Productividad laboral |
| Rho de Spearman | Actividades | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,779** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Productividad laboral | Coefficiente de correlación | ,779 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

Nota: Análisis de SPSS

Interpretación

En la tabla 9 se contempla que el grado de significancia en el estudio estadístico de Rho Spearman dio p-valor=0,000 que es mínimo a 0,05; por lo tanto, se rebate la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Por tanto, se atestigua que concurre correlación constante y notable entre las actividades y la productividad laboral de los trabajadores de una agencia agraria. Del mismo modo se contempla que el número de correlación de Spearman de 0,779 pertenece a una dependencia mayor entre estas variables.

Hipótesis específica 4

Ho: El monitoreo y evaluación se relacionan de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Ha: El monitoreo y evaluación se relacionan de modo significativo con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.

Nivel de significancia: 5%

Prueba de estadística

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 4

| | | Correlaciones | Monitoreo evaluación | Productividad laboral |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Monitoreo y evaluación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,743 ** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Productividad laboral | Coefficiente de correlación | ,743 ** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | N | 67 | 67 | |

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

Nota: Análisis de SPSS

Interpretación

En la tabla 10 se contempla que el grado de significancia en el estudio estadístico de Rho Spearman dio p-valor=0,000 es mínimo a 0,05; por lo tanto, se rebate la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Consiguientemente, se atestigua que concurre correlación constante y notable entre el monitoreo y evaluación y la productividad laboral de los trabajadores de una agencia agraria. De igual forma se contempla que el número de reciprocidad de Spearman de 0,743 pertenece a una correlación mayor entre estas variables.

V. DISCUSIÓN

En la observación se consigue justificar la apretada correlación entre la gestión por procesos de la variable 1 y la productividad laboral de la variable 2, iniciando de un objetivo general fue establecer como la gestión por procesos se vincula con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022. Se manejó el modelo de correlación de Rho de Spearman, se adquiere estimar que la correlación conseguida es igual a 0.712, con un grado de significancia bilateralmente 0.000 mínimo a 0.05, por eso que expresa una semejanza alta y verdadera. Esta deducción nos admite establecer la semejanza entre las variables mencionadas, inmediatamente después de objetar la hipótesis H_0 y H_a , se encontró que la gestión por procesos se vincula significativamente con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; de modo que consta de una semejanza alta entre ambas variables lo que revela que es estrechamente significativa.

Estas derivaciones tienen aproximación con la publicación de Quintos (2022) donde obtuvo como resultado, la objetividad de una semejanza superior y verdadera entre la propuesta de gestión por procesos y el aumento de la productividad laboral. De este modo concuerda con el estudio de Aroni (2021) el cual concluye que la gestión por procesos se vincula de carácter demostrativo con la productividad laboral en los trabajadores oficinistas; es importante mencionar a nivel teórico al autor Arias (2018) menciona cuando se habla sobre el alcance de la gestión de procesos se posee como observación apropiada esto va permitir tener mayores efectos eficientes en las actividades se dan dentro de la entidad aprobando ser eficaz y fructíferos, para el autor Carro y González (2018) afirma, la productividad calcula la vinculación entre la cuantía de valores logrados por un sistema fructífero, así como los caudales empleados para lograr dicho rendimiento.

De esta forma, este corolario tiene parecido con Rogel y Urquizo (2019) en el que asevera que se estableció la presencia de un lazo auténtico entre la magnitud entre la gestión por procesos de la variable 1 y la productividad laboral de la variable 2. Igualmente armoniza con el corolario de los estudios de Shum y Kong (2019) en el que manejó el ensayo de semejanza de Rho de Spearman, con un grado de importancia de 0,850, como los corolarios resueltos mediante la paráfrasis del

análisis indicamos que hay una correlación elevada y segura entre la gestión por procesos de la variable 1 y la productividad laboral de la variable 2. De la misma forma, este corolario tiene semejanza con Aroni (2021) quien menciona que se estableció la presencia de un lazo real medio a través de la gestión por procesos de la variable y la productividad laboral de la variable. También coincide con Argueta (2016) en el que manejó el ensayo de semejanza de Rho de Spearman, con un grado de importancia de 0,650, como los corolarios resueltos mediante la paráfrasis del análisis indicamos que hay una correlación elevada y segura a la gestión por procesos de la variable y la productividad laboral.

Conforme a el objetivo específico 1 fue establecer como el planeamiento estratégico se vincula con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; esto admite que se asumió un grado de significancia 0,763 por lo cual se indica que la semejanza es superior y verdadera, por ende, se comprueba la hipótesis de averiguación y se refuta la hipótesis nula. Es transcendental sugerir que el grado de significancia en hipótesis es $\alpha = 0,05$, corresponde a un grado de confianza de un 95%. Citado resultado tiene una semejanza con la observación de Ruiz (2022) en el que manejo el ensayo de semejanza de Rho de Spearman, en el que alcanzó un grado de significancia del 0,668 en el cual alcanzó como consecuencia que los análisis de correlación alta y segura entre la medida de planeamiento estratégico y la variable productividad laboral.

De igual modo armoniza con el corolario de los estudios de Casana y Tacanga (2020) en el que esgrimió el experimento de semejanza de Rho de Spearman, con un grado de significancia de 0,780, conforme los efectos dados a través del sentido del estudio indicamos que es real una similitud elevada y positiva entre la dimensión planeamiento estratégico y la variable productividad laboral. De la misma forma, mencionado corolario tiene semejanza con Fleischacker (2018) en donde asevera que se fijó la presencia de un lazo verdaderamente valioso entre la dimensión planeamiento estratégico y la variable productividad laboral. Estos corolarios tienen parecido con la observación de Argueta (2016) en que el artífice finiquita que el tamaño que demuestra un alto valor a través de la dimensión planeamiento estratégico y la variable productividad laboral. Igualmente coincide

con la investigación Aroni (2021) donde obtuvo como Rho de Spearman, con un grado de significancia de 0,880, conforme los efectos dados a través del sentido del estudio indicamos que es real una similitud elevada y positiva a través de la dimensión planeamiento estratégico y la variable productividad laboral es transcendental indicar al investigador Arias (2018) el que asevera el planeamiento del problema es una instrumento de gestión que admite establecer qué hacer y el camino que debe seguir la agencia para obtener las metas proyectadas, asumiendo en cuenta los cambios y necesidades.

Referente al objetivo específico 2 fue comprobar como la gestión de relaciones humanas y sociales se vinculan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.; se estima la similitud de Spearman que la derivación de dicha semejanza fue de 0.681, de manera que se manifiesta que la correlación es elevada y real entre el tamaño de las relaciones humanas y la variable productividad laboral, por ese motivo se establece que se reconoce la hipótesis de trabajo y se objeta la hipótesis nula, así pues se ratifica una vinculación elevada y real.

De esta forma, este corolario tiene parecido con Rogel y Urquizo (2019) en el que asevera que se estableció la presencia de un lazo auténtico entre la magnitud de la gestión de relaciones humanas y sociales y la variable productividad laboral. Igualmente armoniza con el corolario de los estudios de Shum y Kong (2019) en el que manejó el ensayo de semejanza de Rho de Spearman, con un valor de importancia de 0,850, como los corolarios resueltos mediante la paráfrasis del análisis indicamos que hay una correlación elevada y segura a la dimensión la gestión de relaciones humanas y sociales y la variable productividad laboral. De la misma forma, este corolario tiene semejanza con Aroni (2021) quien menciona que se estableció la presencia de un lazo real medio a través de la dimensión la gestión de relaciones humanas y sociales y la variable productividad laboral. También coincide con Argueta (2016) en el que manejó el ensayo de semejanza de Rho de Spearman, con un valor de importancia de 0,650, como los corolarios resueltos mediante la paráfrasis del análisis indicamos que hay una correlación elevada y segura a la dimensión la gestión de relaciones humanas y sociales y la variable productividad laboral. También tienen semejanza con los trabajos de Córdova

(2020) en el cual la investigadora finiquita que la dimensión que muestra un valor alto que la dimensión la gestión de relaciones humanas y sociales y la variable productividad laboral. De la misma manera es trascendental señalar al investigador Sevilla (2021) este asevera que cuando se habla es uno de los subsistemas del Procedimiento Burocrático de Gestión de Recursos Humanos, percibe las diplomacias que se fundan entre la agencia agraria y sus trabajadores debido a las estrategias y destrezas de los individuos.

En correspondencia con al objetivo específico 3 el cuál fue decretar de qué carácter las actividades se vincula con la productividad laboral de los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022. se halló la correlación de 0.779, de manera que se señala que la correlación es elevada y verdadera entre la dimensión, la actividad se vincula significativamente con la productividad laboral, así pues, que se establece y reconoce la hipótesis de trabajo y se refuta la hipótesis nula. Es trascendental sugerir que el rango de significancia en supuesto es $\alpha = 0,05$, va corresponder a un grado de confiabilidad de un 95%.

Dichos corolarios conservan semejanza con el estudio de Córdova (2020) en donde la investigadora finiquita que la dimensión que muestra un alto grado de las actividades fue la productividad laboral. Así, dicho corolario tiene semejanza con Rogel y Urquiza (2019) en el que asevera que se decretó la presencia de un lazo auténtico medio entre la dimensión, las actividades y la variable la productividad laboral. De igual forma concuerda con el corolario de los estudios de Shum y Kong (2019) en el cual manejó la demostración de semejanza de Rho de Spearman, con un grado de significancia de 0,732, conforme los corolarios dados a través de la definición del estudio indicamos que existe una correlación dominante y segura entre las actividades y la variable la productividad laboral. Del mismo modo, este corolario conserva semejanza con Argueta (2016) en donde confirma que se determinó la presencia de un lazo auténtico medio entre la dimensión, las actividades y la variable la productividad laboral. Estos corolarios conservan igualdad con el estudio de Córdova (2020) en el cual la investigadora ultima que la dimensión que muestra un valor alto que la las actividades y la variable la productividad laboral. Asimismo, es significativo indicar al investigador André (2016) el cual atestigua cuando se menciona sobre las actividades se refieren a las

diferentes tareas o labores que son realizadas por la persona gracias a la capacidad de guiarse por el conocimiento, sus tendencias, energía propia o emoción frente a un objetivo en especial.

De igual modo armoniza con el corolario de los estudios de Casana y Tacanga (2020) en el que esgrimió el experimento de semejanza de Rho de Spearman, con un grado de significancia de 0,780, conforme los efectos dados a través del sentido del estudio indicamos que es real una similitud elevada y positiva entre la dimensión las actividades con la productividad laboral. De la misma forma, mencionado corolario tiene semejanza con Fleischhacker (2018) en donde asevera que se fijó la presencia de un lazo verdaderamente valioso entre la entre la dimensión las actividades con la productividad laboral laboral. Estos corolarios tienen parecido con la observación de Argueta (2016) en que el artífice finiquita que el tamaño que demuestra un alto valor a través de la dimensión entre la dimensión las actividades con la productividad laboral. Igualmente coincide con la investigación Aroni (2021) donde obtuvo como Rho de Spearman, con un grado de significancia de 0,880, conforme los efectos dados a través del sentido del estudio indicamos que es real una similitud elevada y positiva entre la dimensión entre la dimensión las actividades con la productividad laboral es transcendental indicar al investigador Arias (2018) el que asevera cuando se habla sobre actividades es una instrumento de gestión que admite establecer qué hacer y el camino que debe seguir la agencia para obtener las metas proyectadas, asumiendo en cuenta los cambios y necesidades teniendo en cuenta siempre as reglas de una organización.

Conforme a el objetivo específico 4 fue determinar cómo el monitoreo y evaluación se vinculan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022; lo que admite que hubo un valor de significancia de 0,743 en por tanto se señala que la correlación es elevada y segura, por esta razón se establece y reconoce la hipótesis de estudio y se refuta la hipótesis nula. Es transcendental referirse que el grado de significancia en hipótesis es $\alpha = 0,05$, va corresponder a un grado de confiabilidad de 95%. Este corolario indicado tiene una igualdad con el trabajo de Ruiz (2022) en que uso el experimento de paralelismo de Rho de Spearman, en que consiguió un grado de significancia de 0,668 en el

que logró como corolarios que los estudio dieron correlación elevada y segura entre la dimensión el monitoreo evaluación y la variable productividad laboral.

Semejantemente concuerda con el corolario de los estudios de Casana y Tacanga (2020) en el que manejó la muestra de semejanza de Rho de Spearman, con un grado de significancia del 0,780, estos los corolarios emitidos mediante la explicación del estudio indicamos que hay una semejanza elevada y positiva entre la dimensión el monitoreo evaluación y la variable productividad laboral. Igualmente, este corolario conserva semejanza con Fleischhacker (2018) en el cual asevera que se estableció la presencia de un lazo auténtico elevado entre la dimensión la dimensión el monitoreo evaluación y la variable productividad laboral. Estos corolarios tienen parecido con el trabajo de Argueta (2016) en el que la investigadora ultima que la dimensión que exhibe un alto grado entre la dimensión del monitoreo evaluación y la variable productividad laboral. Asimismo, es trascendental aludir al autor Arias (2018) el que asevera la causa sistemática es de recolectar, estudiar y manejar pesquisa para rastrear el progreso de un trabajo en post de la obtención de sus objetivos, y para ordenar la determinación de la gestión; y por otra parte, la valoración es una valoración metodología de una ocupación, plan, temario, estrategia, trama, parte, plaza u ocupación colectiva.

Es importante mencionar que no coincide los estudios de Argueta (2016) en el que manejó la muestra con el Rho de Spearman, con un grado de significancia del 0,350, estos corolarios emitidos mediante la explicación del estudio indicamos es bajo entre la dimensión el monitoreo evaluación y la variable productividad laboral. Igualmente, este corolario no existe semejanza con Córdova (2020) en el cual asevera que se estableció la presencia de un lazo auténtico elevado entre la dimensión la dimensión el monitoreo evaluación y la variable productividad laboral. Estos corolarios tienen parecido con el trabajo de Ruiz (2022) en el que la investigadora ultima que la dimensión no hay entre la dimensión el monitoreo evaluación y la variable productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se precisa que la gestión por procesos se vincula con la productividad laboral de una agencia agraria en Ayacucho (Rho de Spearman: 0,712 y sig.0,000). Simultáneamente, los colaboradores de la agencia agraria percibieron en un nivel regular a la gestión por procesos y la productividad laboral, lo que significa que debe haber mayor capacitación en temas de planeamiento estratégico, gestión de relaciones humanas y sociales, mejora en los trabajos que se ejecutan al interior de la agencia agraria, así como mejoras en el monitoreo y evaluación, los mismos que van repercutir en la productividad de los trabajadores en la agencia agraria.

Segundo: Se determinó que el planeamiento estratégico se vincula con la productividad laboral en una agencia agraria en Ayacucho (Rho de Spearman: 0,763 y sig.0,000). De igual modo se encontró que los colaboradores percibieron en un grado regular al planeamiento estratégico y la productividad laboral que se realiza en la agencia agraria lo que significa que falta capacitación para mejorar la realización de diagnóstico situacional, diseño de estrategias, metas y objetivos.

Tercero: Se determinó que la gestión de relaciones humanas y sociales se relaciona con la productividad laboral en una agencia agraria en Ayacucho (Rho de Spearman: 0,681 y sig.0,000). Igualmente se halló que el personal percibió en un grado regular la gestión de relaciones humanas y sociales y la productividad laboral en la agencia agraria lo que significa que se necesita mejorar dichos aspectos con la implementación de programas de bienestar, así como incentivando el cambio de hábitos del personal, así como valorar más el rol del trabajador en la agencia agraria.

Cuarto: Se determinó que las actividades se relacionan con la productividad laboral en una agencia agraria en Ayacucho (Rho de Spearman: 0,779 y sig.0,000). Del mismo modo se halló que los colaboradores percibieron en un grado regular las actividades y la productividad laboral que se realiza en la agencia agraria lo que significa promover la comunicación abierta, automatizando la agencia agraria, retroalimentando a los trabajadores, capacitándolos en la adaptación a los cambios que deben tener los trabajadores.

Quinto: Se determinó que el monitoreo y evaluación se relaciona con la productividad laboral en una agencia agraria en Ayacucho (Rho de Spearman: 0,743 y sig.0,000). De igual forma se encontró que los colaboradores percibieron en un grado regular el monitoreo y evaluación y la productividad laboral que se realiza en la agencia agraria lo que significa que falta mejoras en ese aspecto que con capacitación, entrenamiento y uso de tecnología se puede solucionar.

VII. RECOMENDACIONES

Al término del estudio se realizan las consecutivas sugerencias y recomendaciones:

Primero: Se recomienda a la agencia agraria que funciona en Ayacucho a capacitar en temas de planeamiento estratégico, gestión de relaciones humanas y sociales, mejora las actividades internas, así como en el seguimiento y balance de las acciones que se realizan en la agencia agraria.

Segundo: Se recomienda para mejorar el planeamiento estratégico, capacitación constante a todo el personal de la agencia agraria en temas de realización de diagnóstico situacional, diseño de estrategias, metas y objetivos. De esa manera mejorarán en su productividad laboral.

Tercero: Se recomienda optimizar la gestión de relaciones humanas y sociales al interior de la agencia agraria, implementando programas de bienestar, así como incentivando el cambio de hábitos del personal, así como valorar más el rol del trabajador en la agencia agraria.

Cuarto: Se recomienda la mejora de las actividades internas de la agencia agraria promoviendo la comunicación abierta entre todos los trabajadores, automatizando la agencia agraria, retroalimentando a los trabajadores, capacitándolos en la adaptación a los cambios que deben tener los trabajadores. Los líderes de la entidad deben empoderar a sus colaboradores (empowerment) y utilizar el coaching para estar más cerca de sus colaboradores.

Quinto: Se recomienda la mejora del seguimiento y balance de las labores que se realizan en la agencia agraria para lo cual será necesario capacitación y entrenamiento en nuevas técnicas a los trabajadores, así como la implementación de tecnología en las áreas de la agencia agraria. De esta manera se logrará los objetivos con menos recursos y conseguirán lo que se propongan en el tiempo indicado los colaboradores de la agencia agraria.

REFERENCIAS

- Agraria.pe. (13 de Enero de 2020). ComexPerú: "Trabajo conjunto entre el sector público y privado podría fortalecer un seguro agrario que beneficie a más peruanos". Obtenido de <https://www.agraria.pe/index.php/noticias/comexperu-trabajo-conjunto-entre-el-sector-publico-y-privado-20620>
- Alcívar, M. F. (2021). La gestión por procesos para el mejoramiento de la productividad. Guayaquil: Universidad Laica Vicente RocaFuerte de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4349>
- André, D. (2016). Estrategias de marketing digital. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n80/n80a05.pdf>
- Argueta. (2016). Aplicación de un modelo basado en el mejoramiento continuo de la calidad (MCC), en los procesos de limpieza y desinfección utilizados en la dirección de salud y bienestar municipal. Guatemala: Universidad de Guatemala. Obtenido de <http://revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/reep/article/download/765/672>.
- Arias, A. (01 de Enero de 2018). Gestión por procesos. Obtenido de <https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10142.pdf>
- 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. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4134>
- Bhandari, P. (2020). Population vs. Sample | Definitions, Differences & Examples. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>
- Carro Paz, R., & González Gómez, D. (2018). Productividad y Competividad. Argentina: Nülan. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

- Casana Rubio, M. A., & Tacanga Davila, T. (2020). Gestión de procesos para mejorar la productividad del almacén en una empresa agraria del departamento de La Libertad, 2022. La Libertad: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29394>
- Córdova, M. (2020). La ventaja competitiva y el posicionamiento de la cooperativa Selva Andina – Jaén, 2019. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de [repositorio: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7203/Mart%C3%ADnez%20C%C3%B3rdova%20Anavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7203/Mart%C3%ADnez%20C%C3%B3rdova%20Anavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Courtney, T. (2019). What Is Statistical Sampling? Obtenido de <https://www.thoughtco.com/what-is-statistical-sampling-3126366>
- Crehana. (5 de noviembre de 2021). Características de la comunicación digital. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/negocios/caracteristicas-de-comunicacion-digital/>
- Dumas, M., & Mendling, J. (2018). Fundamentals of Fundamentals of Management. El Peruano. (17 de Octubre de 2021). Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional Agraria 2021 - 2030. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-agraria-202-decreto-supremo-no-017-2021-midagri-1975873-14/>
- Eugenia, M. (2014). Metodología de la Investigación. Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+metodolog%C3%ADas+libros+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj76Zb3w-r7AhWbF7kGHdzoAwgQ6AF6BAgMEAI#v=onepage&q&f=false>
- Fleischhacker, I. (2018). Inteligencia emocional y productividad laboral. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>

- García, S. (2021). La resiliencia de las organizaciones. Obtenido de <https://www.librosdecabecera.com/la-resiliencia-de-las-organizaciones>
- Gobierno del Perú. (04 de Diciembre de 2022). Gestión por procesos en entidades públicas. Obtenido de <https://www.gob.pe/22194-gestion-por-procesos-en-entidades-publicas>
- Gordon, J. (2022). Labor Productivity - Explained. Obtenido de https://thebusinessprofessor.com/en_US/economic-analysis-monetary-policy/labor-productivity-definition
- Grimsley, S. (2022). Labor Productivity: Definition & Equation. Obtenido de <https://study.com/academy/lesson/labor-productivity-definition-equation-quiz.html>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (Sexta, Ed.) Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/>
- Jurburg, D., & Tanco, M. (2017). Análisis de los factores operativos que afectan laproductividad en Pymes: Estudio piloto en empresas industriales del sector plástico. pág. 15. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=133418720&lang=es&site=ehost-live>
- Lopez, S. (2019). Recursos Humanos. Mexico: McGrawHill. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>
- Maldonado, J. (2018). Gestión de procesos (o gestión por procesos). B-EUMED. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/51718?prev=as>
- Mallar, M. (2018). Gestión por procesos. 1-32. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>
- Martínez, M. A. (2019). Gestión por procesos: Organización horizontal. Madrid: ECOBOOK.
- Martínez, M. A. (2019). Gestión por procesos: Organización horizontal. Madrid: ECOBOOK.

- Máxima Uriarte, J. (05 de Octubre de 2022). Productividad. Obtenido de <https://humanidades.com/productividad/>
- McLeod, S. (2018). Questionnaire: Definition, Examples, Design and Types. Obtenido de <https://www.simplypsychology.org/questionnaires.html>
- Mercedes, M. (2016). La gestión por procesos en las instituciones de información. 1-15. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000500011
- Ministerio de Economía y Finanzas. (01 de Enero de 2022). Inmuebles, Maquinarias, Equipo. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/NIC16_04.pdf
- Momoh, O. (2022). Population Definition in Statistics and How to Measure It. Obtenido de <https://www.investopedia.com/terms/p/population.asp>
- Morales, F. (23 de Junio de 2022). Productividad laboral. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Moreira, M. (2019). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181421573002.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Diciembre de 2019). Problemática en agricultura peruana se debería a extrema fragmentación. Obtenido de <https://agraria.pe/noticias/problematika-en-agricultura-peruana-se-deberia-a-extrema-fra-3788>
- Pérez Fernández de Velasco, J. A. (2019). Gestión por Procesos. Cultura Empresarial e Innovación. Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=qbDaVMS6uhUC&dq=Gesti%C3%B3n+por+procesos&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Pérez, J. (2019). Gestión por Procesos. Cultura Empresarial e Innovación. Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=qbDaVMS6uhUC&dq=Gesti%C3%B3n+por+procesos&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Prado, H. (2020). La incidencia de la gestión por procesos en los organismos gubernamental. 1.3. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468013>
- Quintos Villalobos, J. D. (2022). Gestión por procesos para la productividad laboral en la Municipalidad provincial de Cutervo. Cutervo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_024c2e4ca0c942f671721f7d9e761345
- Ramos, E., & Urquiza, J. (25 de noviembre de 2019). The Theoretical Approach to Flexibility in Financial Institutions. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059953009/>
- Rasure, E. (2020). Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It.
- Rodríguez Moreno, D. C. (2022). Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad labora. Colombia: Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=urB5EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Productividad+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Productividad%20laboral&f=false
- Ruíz, L. (2022). Hacia la resiliencia organizacional: Esrudio de caso: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de Repositorio: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4835/1/TL_RuizSanchezLuz.pdf
- Sánchez, G. (2019). El trabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 1-3. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Shum, C., & Kong, T. (01 de Setiembre de 2019). Obtenido de The Fourth Decade of Microfluidics: <https://projects.iq.harvard.edu/files/weitzlab/files/sml.202000070.pdf>

- Solf, F. (2017). Procesos de gestión administrativa y mejora de la productividad en la empresa el mundo de las telecomunicaciones, 2017. Lima: Universidad Peruana de Ciencias e Informatica. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/79/T-SOLF_DELFIN_FERNANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuavila, A. (2020). Sampling: What It Is, Different Types, and How Auditors and Marketers Use It. Obtenido de <https://www.investopedia.com/terms/s/sampling.asp>
- Von Brocke, J. (2018). Handbook on Handbook on Management 2.
- Westreicher, G. (10 de marzo de 2021). Muestreo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>
- Wigmore, I. (2019). Population definition. Obtenido de <https://www.techtarget.com/whatis/definition/population>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operación de variable

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|-------------------------------------|--|---|--|---|-------|--|
| Variable 1: Gestión por procesos | La gestión de procesos es un instrumento que permite establecer actividades, realizar un análisis de las dimensiones de calidad más relevantes e implementar las mejoras necesarias. Además incluye métodos para sistematizar dichas actividades y monitorizar (medir y analizar periódicamente) los principales indicadores que nos informan sobre la situación de determinados procesos (Ruíz López, P. et al., 2006). | La gestión por procesos tiene por finalidad reducir tiempos, los mismos que se producen por la repetición de las actividades que se desarrollan en una organización. Asimismo, pretende que los procesos funcionen como un sistema integrado y coordinado. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Esto nos ha permitido determinar el nivel de gestión por procesos en sus dimensiones: planeamiento estratégico, gestión de relaciones humanas y sociales, actividades y monitoreo y evaluación. | Planeamiento estratégico | Diagnóstico | 1 | Escala ordinal: 1. Deficiente 2. Regular 3. Eficiente |
| | | | | Estrategia de gestión | 2 | |
| | | | | Metas y objetivos | 3 | |
| | | | | Seguimiento y evaluación de actividades | 4 | |
| | | | Gestión de relaciones humanas y sociales | Clima organizacional | 5 | |
| | | | | Relaciones laborales | 6 | |
| | | | | Seguridad y salud en el trabajo | 7 | |
| | | | | Comunicación interna | 8 | |
| | | | Actividades | Promoción y ejecución de proyectos | 9 | |
| | | | | Informes estadísticos | 10 | |
| | | | | Transferencia de información | 11 | |
| | | | | Plan de mantenimiento de equipos | 12 | |
| | | | Monitoreo y evaluación | Mecanismos de ejecución | 13 | |
| | | | | Estándares de calidad | 14 | |
| | | | | Métodos de seguimiento | 15 | |
| | | | | Mejora continua | 16 | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---|---|--|---------------------------|-----------------------------|-------|--|
| Variable 2: Productividad laboral | El rol de los factores humanos es el factor principal en el logro de las metas organizacionales y su sostenibilidad en el largo plazo, donde la calidad de los recursos humanos, los sistemas de trabajo, las políticas y la cultura es fundamental para su sostenibilidad en la organización. Autor: Quijano (2006) | Establecida como un conjunto de dimensiones que establecen trabajos psicológicos y psicosociales, que se sistematizan para determinar acciones que son relevantes para las personas. Luego se procesarán los datos en un análisis estadístico SPSS, para medir la confiabilidad. | Factores individuales | Formación adecuada | 17 | Escala ordinal: 1. Deficiente 2. Regular 3. Eficiente |
| | | | | Estado físico | 18 | |
| | | | | Motivación | 19 | |
| | | | | Compromiso | 20 | |
| | | | Factores grupales | Trabajo en equipo | 21 | |
| | | | | Manejo de conflictos | 22 | |
| | | | | Participación en decisiones | 23 | |
| | | | Factores organizacionales | Relaciones interpersonales | 24 | |
| | | | | Liderazgo | 25 | |
| | | | | Planificación del trabajo | 26 | |
| | | | | Metodología de trabajo | 27 | |
| | | | | Remuneración e incentivos | 28 | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | |
|---|---|---|--|---|
| Gestión por procesos y productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022 | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | DIMENSIONES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
| <p>PROBLEMA GENERAL O PRINCIPAL ¿Cómo la gestión por procesos se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL O PRINCIPAL Determinar como la gestión por procesos se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL O PRINCIPAL La gestión por procesos se relaciona de forma significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> | <p>Gestión por procesos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento estratégico - Gestión de relaciones humanas y sociales - Actividades - Monitoreo y evaluación | <p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo -</p> <p>Diseño de investigación Correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Transeccional</p> <p>Población 80 trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022</p> <p>Muestra 67 trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de encuesta</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS O SECUNDARIOS</p> <p>(a) ¿Cómo el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?</p> <p>(b) ¿Cómo la gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?</p> <p>(c) ¿Cómo las actividades se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de</p> | <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS O SECUNDARIOS</p> <p>(a) Determinar como el planeamiento estratégico se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> <p>(b) Determinar como la gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> <p>(c) Determinar cómo las actividades se relacionan con la productividad laboral en los</p> | <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS O SECUNDARIOS</p> <p>(a) El planeamiento estratégico se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> <p>(b) La gestión de relaciones humanas y sociales se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> <p>(c) Las actividades se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en los</p> | <p>Productividad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores individuales - Factores grupales - Factores organizacionales | <p>80 trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022</p> <p>67 trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario de encuesta</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>una agencia agraria, Ayacucho, 2022?</p> <p>(d) ¿Cómo el monitoreo y evaluación se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022?</p> | <p>trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> <p>(d) Determinar como el monitoreo y evaluación se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> | <p>trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> <p>(d) El monitoreo y evaluación se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en los trabajadores de una agencia agraria, Ayacucho, 2022.</p> | | |
|---|---|---|--|--|

Anexo 3. Instrumentos



Estimado señor (a), el presente cuestionario es parte de la investigación “**GESTION POR PROCESOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA AGENCIA AGRARIA, AYACUCHO, 2022**”. Su finalidad es la obtención de información para determinar si existe o no relación entre las variables de investigación. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima.

Para evaluar las variables, marcar con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilizando la siguiente escala:

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

| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| VARIABLE 1: GESTIÓN POR PROCESOS | | | | | | |
| Planeamiento estratégico | | | | | | |
| 1 | ¿Realizan diagnóstico de la situación actual de la agencia agraria? | | | | | |
| 2 | ¿Elaboran estrategias de gestión para el mediano y largo plazo? | | | | | |
| 3 | ¿Están claramente definidos las metas y objetivos institucionales? | | | | | |
| 4 | ¿Planifican actividades de seguimiento y evaluación de los diversos procesos? | | | | | |
| Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | | | | | | |
| 5 | ¿Establecen medidas para fomentar un adecuado clima laboral? | | | | | |
| 6 | ¿La agencia agraria promueve el respeto a los derechos laborales de sus trabajadores? | | | | | |
| 7 | ¿Promueven y mantienen una cultura de seguridad y salud laboral en la agencia agraria? | | | | | |
| 8 | ¿Es adecuada la comunicación al interior de la agencia agraria? | | | | | |
| Actividades | | | | | | |
| 9 | ¿Se promueven y ejecutan proyectos en la agencia agraria? | | | | | |
| 10 | ¿Se elaboran informes estadísticos de las actividades realizadas en la agencia agraria? | | | | | |
| 11 | ¿Se da la transferencia de información en todos los niveles jerárquicos de la agencia agraria? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿Se elabora un plan de mantenimiento de los equipos a fin de garantizar su operatividad? | | | | | |
| Monitoreo y evaluación | | | | | | |
| 13 | ¿Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades? | | | | | |
| 14 | ¿Cuentan con indicadores para evaluar los estándares de calidad y su cumplimiento de los compromisos institucionales? | | | | | |
| 15 | ¿Aplican métodos de seguimiento para el cumplimiento de los objetivos institucionales? | | | | | |
| 16 | ¿Promueven la mejora continua y permanente de los procesos en la agencia agraria? | | | | | |
| VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | |
| Factores individuales | | | | | | |
| 17 | ¿Tiene la formación adecuada para ocupar el puesto de trabajo? | | | | | |
| 18 | ¿Cuenta con un estado físico saludable para desarrollar adecuadamente sus actividades? | | | | | |
| 19 | ¿Se siente motivado para realizar sus tareas de la mejor manera? | | | | | |
| 20 | ¿Se siente comprometido con la agencia agraria para ofrecer lo mejor en sus tareas? | | | | | |
| Factores grupales | | | | | | |
| 19 | ¿Se practica el trabajo en equipo en la agencia agraria, el mismo que permite una mejor cohesión con sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| 20 | ¿Se manejan los conflictos de manera apropiada en la agencia agraria? | | | | | |
| 21 | ¿Participa en la toma de decisiones que se realizan en la agencia agraria? | | | | | |
| 22 | ¿Es adecuada las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| Factores organizacionales | | | | | | |
| 23 | ¿En la agencia agraria se practica el liderazgo de manera frecuente? | | | | | |
| 24 | ¿Se planifica el trabajo que se realiza en la agencia agraria? | | | | | |
| 25 | ¿La metodología de trabajo que se realiza en la agencia agraria es la adecuada? | | | | | |
| 26 | ¿Considera que las remuneraciones y los incentivos que le ofrece la agencia agraria son las adecuadas? | | | | | |

¡Muchas gracias!

Anexo 4. Correlaciones

| | | Correlaciones | | | | | | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------|------------------------|-----------------------|--------|
| | | Gestión por procesos | Planeamiento estratégico | Gestión de relaciones humanas | Actividades | Monitoreo y evaluación | Productividad laboral | |
| Rho de Spearman | Gestión por procesos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,869** | ,855** | ,784** | ,869** | ,712** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | Planeamiento estratégico | Coeficiente de correlación | ,869** | 1,000 | ,741** | ,737** | ,818** | ,763** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | Gestión de relaciones humanas | Coeficiente de correlación | ,855** | ,741** | 1,000 | ,776** | ,683** | ,681** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | Actividades | Coeficiente de correlación | ,784** | ,737** | ,776** | 1,000 | ,737** | ,779** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| | | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | Monitoreo y evaluación | Coeficiente de correlación | ,869** | ,818** | ,683** | ,737** | 1,000 | ,743** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | Productividad laboral | Coeficiente de correlación | ,712** | ,763** | ,681** | ,779** | ,743** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |

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

Anexo 5. validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR PROCESOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Planeamiento estratégico | | | | | | | |
| 1 | Realizan diagnóstico de la situación actual de la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 2 | Elaboran estrategias de gestión para el mediano y largo plazo | X | | X | | X | | |
| 3 | Están claramente definidos las metas y objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| 4 | Planifican actividades de seguimiento y evaluación de los diversos procesos | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Establecen medidas para fomentar un adecuado clima laboral | X | | X | | X | | |
| 6 | La agencia agraria promueve el respeto a los derechos laborales de sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 7 | Promueven y mantienen una cultura de seguridad y salud laboral en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 8 | Es adecuada la comunicación al interior de la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Actividades | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Se promueven y ejecutan proyectos en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 10 | Se elaboran informes estadísticos de las actividades realizadas en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 11 | Se da la transferencia de información en todos los niveles jerárquicos de la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 12 | Se elabora un plan de mantenimiento de los equipos a fin de garantizar su operatividad | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Monitoreo y evaluación | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades | X | | X | | X | | |
| 14 | Cuentan con indicadores para evaluar los estándares de calidad y su cumplimiento de los compromisos institucionales | X | | X | | X | | |
| 15 | Aplican métodos de seguimiento para el cumplimiento de los objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| 16 | Promueven la mejora continua y permanente de los procesos en la agencia agraria | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir el instrumento.



Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quispe Medina Wilber

DNI: 25760824

Especialidad del validador: Magister en Educación con mención en Docencia, Currículo e Investigación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ayacucho, 30 de octubre del 2022

.....
Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179
.....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

| N° | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Factores individuales | | | | | | | |
| 1 | Tiene la formación adecuada para ocupar el puesto de trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuenta con un estado físico saludable para desarrollar adecuadamente sus actividades | X | | X | | X | | |
| 3 | Se siente motivado para realizar sus tareas de la mejor manera | X | | X | | X | | |
| 4 | Se siente comprometido con la agencia agraria para ofrecer lo mejor en sus tareas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Factores grupales | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Se practica el trabajo en equipo en la agencia agraria, el mismo que permite una mejor cohesión con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 6 | Se manejan los conflictos de manera apropiada en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 7 | Participa en la toma de decisiones que se realizan en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 8 | Es adecuada las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Factores organizacionales | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | En la agencia agraria se practica el liderazgo de manera frecuente | X | | X | | X | | |
| 10 | Se planifica el trabajo que se realiza en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 11 | La metodología de trabajo que se realiza en la agencia agraria es la adecuada | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que las remuneraciones y los incentivos que le ofrece la agencia agraria son las adecuadas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quispe Medina Wilber

DNI: 25760824

Especialidad del validador: Magister en Educación con mención en Docencia, Currículo e Investigación.

Ayacucho, 30 de octubre del 2022



.....
Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

CLAD N° 5179

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR PROCESOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1: Planeamiento estratégico | | | | | | | |
| 1 | Realizan diagnóstico de la situación actual de la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 2 | Elaboran estrategias de gestión para el mediano y largo plazo | X | | X | | X | | |
| 3 | Están claramente definidos las metas y objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| 4 | Planifican actividades de seguimiento y evaluación de los diversos procesos | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Gestión de Relaciones Humanas y Sociales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Establecen medidas para fomentar un adecuado clima laboral | X | | X | | X | | |
| 6 | La agencia agraria promueve el respeto a los derechos laborales de sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 7 | Promueven y mantienen una cultura de seguridad y salud laboral en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 8 | Es adecuada la comunicación al interior de la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3: Actividades | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Se promueven y ejecutan proyectos en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 10 | Se elaboran informes estadísticos de las actividades realizadas en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 11 | Se da la transferencia de información en todos los niveles jerárquicos de la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 12 | Se elabora un plan de mantenimiento de los equipos a fin de garantizar su operatividad | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Monitoreo y evaluación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades | X | | X | | X | | |
| 14 | Cuentan con Indicadores para evaluar los estándares de calidad y su cumplimiento de los compromisos institucionales | X | | X | | X | | |
| 15 | Aplican métodos de seguimiento para el cumplimiento de los objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| 16 | Promueven la mejora continua y permanente de los procesos en la agencia agraria | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Tipe Herrera Carlos Celso

DNI: 28219021

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


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

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

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

Ayacucho, 30 de octubre del 2022

**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO OFICINA REGIONAL
DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN META PRE INVERSIÓN**



Mg. Lic. Adm. Carlos C. Tipe Herrera
ASIST. ADMINISTRACIÓN
CLAD - 1253

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia' | | Relevancia' | | Claridad' | | Suorencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSION 1: Factores individuales | | | | | | | |
| 1 | Tiene la formación adecuada para ocupar el puesto de trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuenta con un estado físico saludable para desarrollar adecuadamente sus actividades | X | | X | | X | | |
| 3 | Se siente motivado para realizar sus tareas de la mejor manera | X | | X | | X | | |
| 4 | Se siente comprometido con la agencia agraria para ofrecer lo mejor en sus tareas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: Factores grupales | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 5 | Se practica el trabajo en equipo en la agencia agraria, el mismo que permite una mejor cohesión con sus compañeros | X | | X | | X | | |
| 6 | Se manejan los conflictos de manera apropiada en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 7 | Participa en la toma de decisiones que se realizan en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 8 | Es adecuada las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3, factores organizacionales | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 9 | En la agencia agraria se practica el liderazgo de manera frecuente | X | | X | | X | | |
| 10 | Se planifica el trabajo que se realiza en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 11 | La metodología de trabajo que se realiza en la agencia agraria es la adecuada | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que las remuneraciones y los incentivos que le ofrece la agencia agraria son las adecuadas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Godenzi Vargas Julio Pablo

DNI: 31653868

Especialidad del validador: Magister en Agronegocios

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ayacucho, 30 de octubre del 2022




Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Factores individuales | | | | | | | |
| 1 | Tiene la formación adecuada para ocupar el puesto de trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Cuenta con un estado físico saludable para desarrollar adecuadamente sus actividades | X | | X | | X | | |
| 3 | Se siente motivado para realizar sus tareas de la mejor manera | X | | X | | X | | |
| 4 | Se siente comprometido con la agencia agraria para ofrecer lo mejor en sus tareas | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Factores grupales | | | | | | | |
| 5 | Se practica el trabajo en equipo en la agencia agraria, el mismo que permite una mejor cohesión con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 6 | Se manejan los conflictos de manera apropiada en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 7 | Participa en la toma de decisiones que se realizan en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 8 | Es adecuada las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Factores organizacionales | | | | | | | |
| 9 | En la agencia agraria se practica el liderazgo de manera frecuente | X | | X | | X | | |
| 10 | Se planifica el trabajo que se realiza en la agencia agraria | X | | X | | X | | |
| 11 | La metodología de trabajo que se realiza en la agencia agraria es la adecuada | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que las remuneraciones y los incentivos que le ofrece la agencia agraria son las adecuadas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir el instrumento.

Especialidad del validador: Magister en Agronegocios


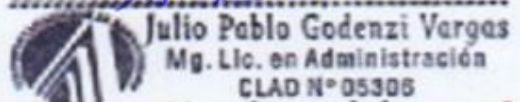
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ayacucho, 30 de octubre del 2022



Julio Pablo Godenzi Vargas
Mg. Lic. en Administración
CLAD N° 05305

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NARVAEZ ARANIBAR TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión por Procesos y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Agencia Agraria, Ayacucho, 2022", cuyo autor es PALOMINO CAPCHA MOISES VICENTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 04 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| NARVAEZ ARANIBAR TERESA DNI: 10122038 ORCID: 0000-0002-4906-895X | Firmado electrónicamente por: TNARVAEZA01 el 05-01-2023 08:34:56 |

Código documento Trilce: TRI - 0508891