



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de
Alto Amazonas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mahoma Yupe, Clifton Layo (orcid.org/0000-0002-1086-8204)

ASESORAS:

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mis padres ya que ellos juegan un papel crucial en mi vida, son quienes me motivan a mejorar cada día a través de sus sabios consejos y apoyo incondicional.

Clifton

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a las asesoras, que fueron de gran apoyo, en todo este proceso de la investigación.

Como también a la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas por su predisposición y apoyo, que ha sido fundamental en la investigación.

El autor

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAHOMA YUPE CLIFTON LAYO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CLIFTON LAYO MAHOMA YUPE DNI: 75673347 ORCID: 0000-0002-1086-8204	Firmado electrónicamente por: CMAHOMA el 04-12- 2023 12:51:33

Código documento Trilce: TRI - 0680769



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023", cuyo autor es MAHOMA YUPE CLIFTON LAYO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 30-12-2023 16:27:59
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 31-12-2023 13:09:19

Código documento Trilce: TRI - 0713221



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo de estudio.....	17
3.2. Diseño de investigación	18
3.3. Variables y operacionalización.....	19
3.4. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.6. Procedimiento	23
3.7. Método de análisis de datos.....	24
3.8. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>El grado de las dimensiones del desempeño laboral</i>	25
Tabla 2.	<i>El grado de las dimensiones de la productividad</i>	26
Tabla 3.	<i>La prueba de normalidad</i>	27
Tabla 4.	<i>Relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad</i>	28
Tabla 5.	<i>Relación entre el desempeño laboral y productividad</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión habilidad y productividad.</i>	29
Figura 2. <i>Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión responsabilidad y productividad.</i>	30
Figura 3. <i>Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión asertividad y productividad.</i>	31
Figura 4. <i>Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión flexibilidad y productividad.</i>	31
Figura 5. <i>Diagrama de dispersión y análisis de determinación entre desempeño laboral y productividad.</i>	33

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023. Fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y con corte transversal. En cuanto a la población estuvo conformada por 68 servidores públicos, mientras que la muestra abarcó a 58 de ellos. Tuvo como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario. En cuanto a los resultados revelaron que el grado de las dimensiones del desempeño laboral para habilidad, asertividad y flexibilidad obtuvieron un grado bueno mayor a 62 % y para la responsabilidad, regular con 53 % ante el grado de las dimensiones de la productividad sobre la eficiencia y eficacia obteniendo un grado bueno mayor a 66 %. Así mismo, para la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad obtuvieron un Rho de Spearman de .611, .539, .443, .551, y un p-valor igual a .000. Concluyendo que existe relación positiva moderada y significativa entre las variables, con un Rho de Spearman de .671 junto a una significancia de $p=0,000 \leq 0.01$ (1%). Además, solo el 58.17 % del desempeño laboral influye en la productividad.

Palabras clave: Desempeño laboral, productividad, evaluación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work performance and productivity in the Sub Regional Management of Alto Amazonas, 2023. It was basic, quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross-sectional. As for the population, it was made up of 68 public servants, while the sample included 58 of them. It had the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. Regarding the results, they revealed that the degree of the dimensions of work performance for ability, assertiveness and flexibility obtained a good degree greater than 62% and for responsibility, regular with 53% compared to the degree of the dimensions of productivity on efficiency. and effectiveness obtaining a good grade greater than 66%. Likewise, for the relationship between the dimensions of work performance and productivity, they obtained a Spearman's Rho of .611, .539, .443, .551, and a p-value equal to .000. Concluding that there is a moderate and significant positive relationship between the variables, with a Spearman's Rho of .671 along with a significance of $p=0.000 \leq 0.01$ (1%). Furthermore, only 58.17% of job performance influences productivity.

Keywords: Job performance, productivity, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el bajo desempeño en el trabajo, se manifiesta en muchas sintomatologías, como no cumplir con los retos estratégicos que pide el área, desorganización en sus áreas de trabajo, muchos problemas de comunicación, donde se echan la culpa unos a otros, poca o nula iniciativa para resolver los problemas, la falta de entusiasmo, falta de cooperación. En ese sentido, Gil (2023), Montero (2023) y Bárcena (2023), mencionan que en España el 90 % de sus trabajadores no se compromete con la organización, el 20 % no se siente a gusto en su trabajo, y un 36 % confirma sentirse estresado cada día en el trabajo. Esta situación va avanzando cada año, y el número de buenos empleados es cada vez menor y con altos índices de tensión en el trabajo. Agregando a lo anterior, Rastogi et al. (2018), indica que un 70 % de la fuerza laboral no están comprometidas en sus áreas de trabajo, esta falta de compromiso y apoyo genera problemas en la organización.

En esta línea, en América Latina no son indiferentes con las diversas situaciones, ya que el trabajo lo hacen más lento, comenten muchos errores, disminución de la calidad del trabajo, es decir no están entregando su trabajo en tiempo y forma. Frente a ello, Juárez (2022), indicó que el 53 % de los trabajadores sufren de agotamiento laboral, tristeza, y un 80 % no tiene conexión emocional y compromiso con el trabajo, y los países con índice altos de estrés son: Ecuador 57 %, El Salvador 55 %, Costa Rica 54 % y México 48 % (Morales, 2023). Sumando a esto, en Estados Unidos el 28 % de los trabajadores experimentan un nivel elevado de agotamiento laboral (Juárez, 2022).

De manera similar, Morales (2023), menciona que en México el 73 % de los trabajadores se sienten alejados y no están comprometidos con la empresa, y un 59 % de sus trabajadores no cumplen con las metas y se mantienen sentados observando el reloj. Así mismo, Carrión et al. (2019), manifiesta que el sector público ecuatoriano, por más que cuenten con lineamientos para mejorar el proceso de evaluación,

tienen deficiencias, siendo una de ellas, estabilidad laboral, riesgos psicosociales y afectando así el ambiente laboral a nivel organizacional e individual.

En el Perú, un bajo desempeño laboral se puede manifestar de diversas causas, como la baja motivación del personal, falta de liderazgo, estrés, personal inseguro, incumpliendo de plazos, quejas por parte de los usuarios, ausentismo de los trabajadores, poca capacidad de decisión, baja participación, poco empático, poca pertinencia con la empresa. Consecuentemente, Medina (2017), sostiene que diversos factores, como el estrés, problemas familiares, liderazgo insuficiente y una débil relación con la organización, impactan negativamente al desempeño laboral, donde afectan al ambiente laboral y a los futuros proyectos a ejecutarse; un 70% las empresas, públicas como privadas, enfrentan estos desafíos. Aumentando las horas laborales no mejora la productividad, en cambio, desgasta y perjudica la salud de los empleados, llevando a una mayor pérdida de talento humano.

De la misma manera, Morales (2023), indica que el 54 % de los trabajadores padecen de estrés diariamente en su trabajo; ahora bien, Toyama (2022), manifiesta que un 49 % tienen una mala comunicación en su ambiente laboral, donde también se identificaron que el 27 % no tienen una conexión con la empresa, 24 % sufren de maltratos por jefes prepotentes, y un 12 % exceso de trabajo. Así mismo, Ybáñez (2023), menciona que un 25 % tiene un desempeño negativo y no se sienten capaces de lograr el objetivo, un 30 % no les gusta su trabajo, 26 % deben trabajar demás porque su equipo de trabajo no está con la camiseta de la empresa, 40 % de trabajadores sufren agotamiento emocional y un 24 % sienten un nudo en el estómago, solo con pensar ir al trabajo.

De manera similar, el Gobierno Regional de Loreto viene presentando un desempeño deficiente en sus colaboradores, en gran parte debido a la evidente falta de interés en realizar un trabajo de calidad, faltan habilidades de comunicación que obstaculizan el trabajo en equipo

eficaz y el compromiso con la institución. Además, se ha observado que un número importante de empleados presenta problemas de comportamiento, evidentes en su falta de cortesía al interactuar con usuarios, ejecutivos y colegas. Así mismo, no se viene realizando una evaluación continua del conocimiento en sus colaboradores, no brindan programas de capacitación que beneficien a los trabajadores, no fomentan el trabajo en equipo, pocas veces consideran las habilidades de sus colaboradores al asignar trabajos (Rodríguez, 2021).

En el mismo sentido, la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas (GSRAA) ha identificado diversas deficiencias en el desenvolvimiento y resultados de sus empleados. La convivencia laboral se ve afectada por la incorporación de nuevos empleados con escasa empatía, oficina pequeña y mal ventilada, desorden documental, procesos lentos y comunicación inadecuada, así como desconfianza en la información proporcionada y carencia de solidaridad, la falta de motivación es evidente, lo que impide que muestren sus habilidades y conocimientos técnicos. Además, no existe un plan de formación para perfeccionar estas destrezas competitivas de los empleados para potenciar su productividad, tanto en el desempeño individual como en equipo. Por otro lado, no existen mecanismos suficientes para monitorear y evaluar adecuadamente el desempeño del personal (González, 2021).

Por ello, es crucial evaluar el desempeño y productividad de los colaboradores en toda el área administrativa de la GSRAA, considerando que un buen ambiente entre trabajadores impacta significativamente en actitudes y valores. Los jefes de la institución deben identificar las falencias de sus trabajadores tanto en el desempeño individual como en equipo, así potenciar su desempeño laboral, con el fin de resolver aquellas que conducen a situaciones negativas a la productividad. Cabe mencionar que los servidores de la GSRAA, no reciben una evaluación regular, y no toman como prioridad, por ende, el desempeño laboral y la productividad no son lo

esperado, pese a que los trabajadores son un componente clave en cualquier organización.

Frente a ello, las **causas** de esta problemática se pueden mencionar, que no cumplen con sus deberes, falta de compromiso hacia la organización, falta de comunicación, asuntos personales, incumplimiento de los objetivos, bajo desempeño laboral, y ciertas situaciones como la desmotivación o el estrés pueden reducir de manera considerablemente la productividad. Podría traer las siguientes **consecuencias**, evidentemente si los servidores públicos no apoyan en contestar estos cuestionarios, puede ser perjudicial en la organización; porque no tendrán una visión clara, de cómo sus colaboradores están haciendo su trabajo y en qué área se puede mejorar para cumplir con la planificación de la organización.

Además, el **problema de esta investigación**, es por el débil conocimiento, de cómo se relacionan las variables, considerando que los colaboradores carecen de ayuda, lo cual genera ausencia de compañerismo y un ambiente desfavorable para desempeñar sus labores asignadas. Esto se va agravando por el poco compromiso de los jefes que promueva la unidad positiva entre los colaboradores, influyendo en su mentalidad y comportamiento, y motivándolos para que realicen los objetivos de una forma eficiente en el trabajo. Así mismo, **como aporte** se investigó con la finalidad de hacer sugerencias, plantear estrategias para hacer llegar a los funcionarios del GSRAA, a fin de lograr los objetivos planificados y así mismo, mejorar el ambiente laboral.

Sobre la base de esta situación se propone, el siguiente **problema general** ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023?, luego se formularon los **problemas específicos**; **P1:** ¿Cuál es el grado de las dimensiones del desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023? **P2:** ¿Cuál es el grado de las dimensiones de la productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023? **P3:** ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del

desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023?

La presente investigación se justifica por su **conveniencia**, donde se determinó como estas variables se interrelacionan, demostrando que estos resultados nos ayudaron a explicar mejor el desempeño laboral y productividad en la GSRAA. En términos de **relevancia social**, el estudio fue útil para la provincia de Alto Amazonas, especialmente, para los trabajadores de la GSRAA, quienes podrán utilizar estos resultados como herramienta para tomar decisiones, para mejorar el desempeño y productividad. Con respecto al **valor teórico**, ya que los resultados de esta investigación fomentaron el análisis y debate de los problemas actuales. En términos, **implicancia práctica**, se logró abordar la problemática, para concluir con estrategias útiles en la contribución a la GSRAA. En cuanto a la **utilidad metodológica**, se aportó con la elaboración de dos instrumentos, para recolectar y analizar información de manera confiable y válida, lo cual será útil para futuras investigaciones; beneficiando a las instituciones del sector público a resolver problemas similares.

En consecuencia, se formuló el **objetivo general**, Determinar la relación entre el desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023. Por consiguiente, se presentó los **objetivos específicos**, **O1**: Identificar el grado de las dimensiones del desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023. **O2**: Identificar el grado de las dimensiones de la productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023. **O3**: Analizar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.

Razón por la cual, se ha presentado la **hipótesis general**, **Hi**: Existe relación entre el desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023. Así como las **hipótesis específicas**, **H1**: El grado de las dimensiones del desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023, es bueno. **H2**: El grado de las dimensiones de la productividad en la Gerencia Sub

Regional de Alto Amazonas, 2023, es bueno. **H3:** Existe relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con la intención de abordar la problemática de este estudio, se recurre a la indagación de anteriores investigaciones que mantengan el mismo lineamiento o estudios relacionados con el tema. Con referencia, al estudio de estas variables, existen un sinnúmero de investigaciones. Tal es el caso, Torres y Córdova (2022), Limaylla (2022), Serpa (2019) y Barcia et al. (2019), concluyeron que el desempeño laboral y la productividad tienen una estrecha relación en los empleados, lo que demuestra que estos realizan sus tareas de manera eficaz y efectiva y contribuyen al cumplimiento de las metas y usan los medios eficientemente, lo cual impulsa la productividad y el éxito organizacional. Esto señala que, si el desempeño laboral mejora, también se verán resultados positivos en la productividad y el éxito de la compañía.

Con respecto al grado de este estudio, existen las siguientes investigaciones. Como es el caso de Lluncor et al. (2023), López y Castillo (2023), Mora (2022), Valenzuela (2022), Ramirez et al. (2022), González y Vilchez (2021), Ponce y Gómez (2021), Huerta y Ching (2021), Cieza et al. (2021), Lluncor et al. (2021), Tuesta et al. (2021), González y Morales (2020) y Palacios (2019), concluyeron que el desempeño laboral es bueno, lo que indica que los colaboradores vienen cumpliendo con sus deberes de manera oportuna y adecuada, aplicando su experiencia, una buena comunicación y capacidad para solucionar inconvenientes según las necesidades de la organización. Este excelente desempeño está relacionado con la destreza para colaborar, trabajar en equipo, compartir conocimientos y apoyarse mutuamente. Estas organizaciones fomentan un entorno laboral positivo y dan oportunidades para alcanzar mejores resultados y cumplir los objetivos establecidos.

No obstante, como es el caso de Córdova (2022), Marrufo y Pacherez (2020) y Torres (2019), concluyeron que el desempeño laboral es regular, debido que los colaboradores cumplen con las expectativas

básicas sin sobresalir, ni destacan por encima de lo esperado. Porque no importa el método ni el tiempo empleado, si es eficiente o no, sin dirección, pero tienen que entregar su trabajo, y eso afecta al crecimiento de la organización. Pero se puede mejorar, debido a que el empleado posee potencial para evolucionar tanto individual como organizacionalmente. En cambio, en el caso de Navarro et al. (2022), Ruiz et al. (2021) y Escobar et al. (2021), finalizaron que el desempeño laboral es malo y un mal desempeño laboral se caracteriza por no seguir los estándares empresariales y puede manifestarse en atrasos, baja calidad de trabajo o falta de compromiso, trabajar a un ritmo lento. Este tipo de rendimiento puede contagiar a otros colaboradores, disminuyendo la productividad general. Además, impacta negativamente a la organización.

Siguiendo con el grado de esta investigación, existe la siguiente investigación, como es el caso de Caballero et al. (2023), manifestaron que la productividad es buena, debido a la destreza de los empleados para realizar un trabajo eficiente y efectivo en un plazo determinado. Esto se traduce en empleados completando más tareas en menos tiempo, aumentando la rentabilidad de la organización y fomentando un mejor ambiente laboral donde se alcanzan objetivos y responsabilidades de forma eficaz. Una buena productividad es fundamental en el desarrollo y superación de una empresa, ya que depende de cómo los trabajadores perciben estas destrezas de la administración y su impacto en la misma.

Sin embargo, Fernández et al. (2023) y Pilco (2020), finalizaron que la productividad es regular, lo que indica que no alcanzan las metas debido a la falta de motivación y el bajo aprovechamiento del potencial, esto afecta a la productividad y conlleva errores a la organización. Por el contrario, planteado por Vallejo y Giachi (2021) y Ruiz et al. (2020), concluyeron que la productividad es mala, donde, determinaron que sufre por la desmotivación y falta de empeño de los empleados. Esto se atribuye a la insuficiente capacitación, un entorno laboral negativo con conflictos, escasa comunicación, planes

deficientes, organización caótica en tareas y proyectos. Y no tener claros los objetivos, donde existe una distribución inadecuada del trabajo, sumadas a la inaccesibilidad a recursos y herramientas necesarios, impactan a la efectividad del trabajador, dando como resultado una disminución de su competitividad.

En este apartado corresponde hablar de los fundamentos teóricos de esta investigación. Para hablar de la primera variable de estudio primero debemos definir términos. **Desempeño:** tomando en cuenta la definición de Balbin (2017), menciona que es el análisis, medición de los logros y resultados obtenidos, esto permite evaluar y contrastar los éxitos de la organización. Así mismo, Chiavenato (2011) y Chiavenato (2017), se refiere al comportamiento y acciones del personal y que son fundamentales en el logro de los objetivos organizacionales. Un buen desempeño se convierte en una poderosa fuerza para la organización.

Igualmente, Chiang et al. (2010), afirman que el desempeño se basa principalmente en lograr objetivos utilizando recursos de manera eficiente. Por otro lado, Mondy (2010), lo ve como un proceso enfocado en metas, destinado a garantizar que las actividades organizativas se realicen en tiempo y forma para maximizar la productividad de empleados, equipos y, en última instancia, de la empresa. El desempeño es clave para alcanzar la estrategia organizacional, ya que implica medir y mejorar el valor del personal. Por último, el término **b) laboral**, según la RAE (s.f.), lo que hace referencia al trabajo o actividad legal remunerada de las personas.

Bajo estas definiciones, conceptualizaremos la variable **desempeño laboral**, se refiere al desenvolvimiento de los colaboradores en su centro de trabajo. Este puede medirse considerando sus destrezas individuales y su aporte a la organización. Frente a ello, Palaci (2005), quien afirmó que es el valor que se busca aportar a la organización mediante las acciones realizadas por un individuo en un período determinado. Estas acciones, llevadas a cabo por uno o varios individuos, impulsan la eficiencia organizacional. Además, expertos

como Robbins y Coutler (2010), Chiavenato (2011), Chiavenato (2017), Robbins y Judge (2009), consideran que el desempeño laboral es el proceso de evaluación que mide el desenvolvimiento de sus trabajadores en función a sus metas y esta evaluación permite conocer el avance, de las metas de la institución.

Además, Asch (2015), sustenta que es un instrumento que evalúa la percepción de los trabajadores. Esta herramienta brinda datos acerca de su desempeño y habilidades individuales con el propósito de identificar áreas para mejorar constantemente, incrementando su aporte en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es más, Carmona et al. (2015), resaltaron la importancia de identificar las necesidades de desarrollo y capacitación del personal, basándose en una evaluación continua de sus habilidades. Sin embargo, señalaron que, aunque las empresas evalúan a los empleados pensando en posibles ascensos, no contemplan la diversidad emocional y humana que cada individuo posee. En ese sentido el desempeño laboral demuestra la efectividad de un trabajador al llevar a cabo sus tareas asignadas y determina si es adecuado para el puesto.

A partir de lo señalado, se abordan las perspectivas de conceptualizar las **dimensiones** del desempeño laboral. Se refiere, que es la base primordial de la organización, donde se constituye la parte esencial para el avance y progreso de la misma (Checa et al., 2020). En esta investigación se toma a Chiavenato (2011) como autor principal, optamos por las siguientes dimensiones: habilidad, responsabilidad, asertividad y flexibilidad. Tenemos a la **habilidad**: para Xu et al. (2018), son las características únicas de cada individuo que los diferencian entre sí. Estas habilidades no son independientes, al contrario, están interrelacionadas para establecer conexiones potenciales entre ellas. En cuanto a sus **indicadores**: H. interpersonales, H. resolución de problemas, H. para comunicar, H. para planear y H. para organizar (Chiavenato, 2011).

En lo concerniente, a sus indicadores, tenemos: **habilidad interpersonal**: es esencial ya que implica trabajar en equipo, liderar

y fomentar la conexión interpersonal (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017). Así mismo, las habilidades interpersonales abarcan el control emocional, que implica un esfuerzo constante por parte de los empleados para regular sus emociones y alinearlas con los objetivos organizacionales (Zapf et al., 2019). Demás, la **habilidad para resolver problemas** implica examinar y emplear estrategias efectivas (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017). Por otro lado, la **habilidad para comunicarse**, incluye expresarse claramente de manera verbal y articulada, y dar presentaciones persuasivas y escritura precisa (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017).

Para, Marín et al. (2012), destacan la comunicación como un elemento crucial que permite procesos claros de comprensión en tomar iniciativas y dar solución a los problemas. Así mismo, Koontz et al. (2012), manifestaron que la comunicación es una habilidad vital en las acciones individuales y colectivas que buscan integrar esfuerzos y fortalecer la institución. En cuanto, a la **habilidad para planificar**: es estructurar lo que debemos de hacer, contar con planes de trabajo, para hacer seguimiento del progreso, seguimiento en el tiempo, el uso de herramientas y recursos (Montoya, 2004). Por último, la **habilidad para organizar** implica administrar el tiempo eficientemente y alcanzar metas establecidas (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017; Montoya, 2004).

En cuanto a la **responsabilidad**: es comprometerse a un propósito para el bien del grupo (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017). En esa línea, Genoud et al. (2018), manifiestan que el trabajador debe asumir la responsabilidad de sus resultados laborales. Así mismo, Herrera (2023) y Robeyns (2005), mencionan que una persona debe comprometerse en alcanzar sus metas y cumplir con sus deberes. En cuanto a sus **indicadores**: toma de iniciativa, aceptación de responsabilidades y tareas adicionales. Por ende, **tomar la iniciativa** implica tener la habilidad profesional para proponer y crear proyectos propios, lo cual resulta valioso en el empleo al anticiparse a sucesos y dar ideas de solución (Castillo, 2010; Machado et al., 2007).

Así mismo, **aceptar responsabilidades** se refiere a terminar tareas asignadas, cumplir con las obligaciones laborales y estar presente en los turnos adecuados para llegar a las metas propuestas del trabajo (Del Campo y Haro, 2009). En cuanto a **tareas adicionales**, hay que evitar asignar funciones excesivas y desproporcionadas al empleado de manera constante (Restrepo et al. 2006). Por otra parte, la **asertividad**: es una parte fundamental que nos permite dialogar y expresar lo que sentimos (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017). De igual manera, Navarro (2000), Macías y Camargo (2013), Gaeta y Galvanovskis (2009), considera la asertividad como una práctica clave para el éxito en la comunicación humana, la cual involucra aspectos más profundos como autenticidad, empatía y aceptación total.

En cuanto a sus **indicadores**: capaz de comunicarse de forma directa, demostrar confianza en sí mismo, prestar atención a percepción de los demás (Chiavenato, 2011). La **comunicación directa** permite expresar abiertamente pensamientos e ideas, facilitando el entendimiento (Peña, 2005). Por otro lado, tenemos la **confianza en uno mismo** es una actitud positiva hacia nuestras capacidades y la sensación de control en nuestra vida (Nootboom, 2010). Finalmente, **prestar atención a la percepción de los demás**: fortalecer nuestra capacidad para analizar la conducta de los demás (Chiavenato, 2011).

Por consiguiente, tenemos a la **flexibilidad**: es la clave en el desempeño de las organizaciones, haciendo que el trabajo sea más equitativo y eficiente para cumplir objetivos y metas organizacionales. Además, es vital para gestionar los recursos humanos y adaptarse a los cambios constantes en la organización (Chiavenato, 2011; Chiavenato 2017; Arancibia, 2011; Ibarra, 2010; Gómez, 2014). En cuanto a sus **indicadores**: adaptación de cambios y aceptar nuevas ideas (Chiavenato, 2011).

En relación, a **adaptarse a los cambios** es crucial para enfrentar el presente y el futuro, siendo un buen indicador de liderazgo que las empresas buscan en sus líderes (Alcover et al. 2011). Así mismo, Fuentes et al. (2007), nos recuerdan que adaptarnos al cambio en el

trabajo implica aprender, negociar, reaccionar y mantener comportamientos apropiados en un entorno organizativo. Ser receptivos a **nuevas ideas** implica escuchar propuestas ajenas, aunque contradigan nuestras creencias, luego evaluamos dichas opiniones para decidir si son acertadas y si pueden ser incorporadas a nuestra perspectiva (Barrantes et al., 2013).

Así mismo, existen muchas **teorías** que son base para este estudio como es caso de la **teoría de Campbell** surge a partir de una necesidad en la evaluación del desempeño laboral de manera holística. Conocido como un pilar fundamental en la medición del rendimiento en el trabajo, este enfoque multidimensional nos ayuda a desarrollar estrategias efectivas para alcanzar objetivos. Sus componentes describen la esencia oculta del desempeño laboral en todos los campos (Campbell et al. 1990). En ese sentido, McGregor (1960), en su obra "El lado humano de las organizaciones" presenta dos enfoques claves respecto a los empleados y su trabajo: **Teoría X y Teoría Y**. Ambas teorías se basan en diferentes estilos de liderazgo y formas de planificación, ejecución y motivación en el ámbito laboral.

La **Teoría X** ofrece una visión pesimista de los empleados, quienes requieren una estructura de trabajo rígida y constante supervisión. El liderazgo se centra en establecer objetivos, capacitar al personal y mantener el control. En este enfoque, el respeto y obedecer al líder son cruciales (McGregor, 1960). Por otro lado, la **Teoría Y** se enfoca en el presente y favorece un comportamiento más actualizado y adaptable. En este estilo de liderazgo, los empleados se esfuerzan, se motivan, se organizan y se autodirigen por sí mismos. Ven el trabajo como algo natural e impulsan su aprendizaje y desarrollo personal y profesional, mostrando así su competencia y creatividad (McGregor, 1960).

Para hablar de la **segunda variable** debemos definir y conceptualizar, la variable **productividad**, un gran número de investigadores concuerdan la importancia de la productividad para el crecimiento empresarial e industrial, su definición suele ser imprecisa debido a su

naturaleza multifacética o puede variar según el contexto o la perspectiva (Singh et al., 2000). Según, la RAE (s.f.) Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo. Así mismo, Balbin (2017), menciona, que es el uso eficiente de recursos, donde se calcula dividiendo la producción total de un bien o servicio entre el factor necesario para su producción. De igual forma, Gutiérrez (2010), Robbins y Judge (2009), indica que la productividad suele verse de dos componentes: la eficacia y eficiencia están asociadas con el resultado obtenido. Una elevada productividad representa resultados favorables.

En ese sentido, Robbins y Coutler (2010) y Medina (2010), describen a la productividad como el conjunto de bienes producidos, relacionado con el conjunto de los recursos empleados en dicha producción. Además, se utiliza para evaluar el rendimiento de talleres, maquinarias, equipos y mano de obra. Sin embargo, es esencial tener en cuenta que la productividad depende del avance y mejora en los recursos de producción y habilidades del personal. Además, Cañas et al. (2023), están estrechamente vinculada a la evolución tecnológica, la cual provee información en tiempo real y optimiza los procesos para ser más ágiles y efectivos, alcanzando una productividad mayor en la organización.

Por su parte, Blanco (2007), destaca que la productividad implica un alto rendimiento laboral y una constante búsqueda de superación, junto con interés y motivación por el éxito de la organización. Este enfoque permite mejorar el desempeño en todos los ámbitos productivos. En ese sentido la productividad se centra en lograr más resultados con una cantidad fija de recursos, ya sea optimizando el trabajo de los empleados o agregando capital humano y físico a los procesos. En el estudio de las **dimensiones** de la productividad, se considera una referencia clave, estableciendo la eficiencia y eficacia como sus principales componentes.

En cuanto a la **eficiencia**: se centra en el uso óptimo de recursos y es una conexión técnica entre los insumos y productos finales (Gutiérrez, 2010; Balbin, 2017). En cuanto a sus **indicadores: resultado alcanzado y recursos utilizados** (Gutiérrez, 2010). En ese contexto, Parrales et al. (2022) y Rueda (2011), señalan la importancia de medir cómo el sector público utiliza sus recursos para prestar servicios a la sociedad. Esto implica un uso racional de los recursos (materia prima, dinero y personal) para obtener resultados deseados y lograr objetivos minimizando el uso de recursos. Los gerentes solo pueden conocer su productividad si entienden primero sus metas y las de la organización.

Del mismo modo la **eficacia**: se enfoca en lograr resultados donde se vincula con la habilidad para satisfacer necesidades sociales mediante los productos (bienes o servicios) ofrecidos (Gutiérrez, 2010; Balbin, 2017; Cañas et al., 2023). En cuanto a sus **indicadores: actividades planeadas y alcanzan los resultados planeados** (Gutiérrez, 2010). En ese escenario, Bernal y Sierra (2008), describen el proceso de fijar metas, diseñar estrategias para lograrlas y elaborar programas; para unir y coordinar las acciones de la empresa. Para, Amaru (2009), sostiene que la planificación es un instrumento clave para gestionar nuestro futuro y tomar decisiones acertadas que influyan en él. Consiste en usar adecuadamente los recursos y los talentos del personal. Aquí, se crean estrategias específicas para los distintos departamentos que respaldan y refuerzan los objetivos generales de la organización (Parrales et al., 2022).

Así mismo, existen muchas **teorías** que son base para este estudio como es el caso de la teoría de **fijación de metas** de Locke (1969), enfocó su atención en el campo de los recursos humanos, es decir, en los empleados y las organizaciones. Donde estableció una relación entre la satisfacción de los empleados y el logro de objetivos en cualquier organización ya que es el primer paso para motivarse hacia una meta es mostrar disposición o intención de alcanzarla. Ya que los colaboradores deben trabajar de acuerdo a las metas planteadas y

esta meta debe presentarse al empleado como un desafío, para que puede esforzarse en alcanzarlo y, por lo tanto, favorecerá el éxito de la organización. Así mismo, para la **Teoría de la Equidad** de Adams (1965), los individuos comparan sus recompensas y los resultados de su trabajo con los de otros, evaluando si son justos. Si se percibe como injusto, los individuos buscan equidad. Si están satisfechos, se motivan, de lo contrario, experimentan desmotivación o aumentan sus esfuerzos para lograr los mismos resultados que los demás.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

Fue **básica** ya que nos enriquecemos de conocimiento científico teórico sobre las variables de estudio. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y Hernández et al. (2010), alude que son las encargadas de producir conocimientos y teorías con el único propósito de ampliar el entendimiento de una situación específica. Así mismo, Sánchez et al. (2018), trata de explorar nuevos conocimientos sin un propósito práctico, enfocándose en descifrar principios y leyes científicas para desarrollar teorías sólidas en el ámbito científico.

La investigación fue de enfoque **cuantitativo** porque permitió recolectar información y datos numéricos utilizando los métodos estadísticos y permitiéndonos responder a las preguntas planteadas. Así mismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y Hernández et al. (2010), menciona que diseñan una estrategia de pruebas donde se miden las variables y se analizan los resultados en los diferentes tipos de metodologías como la estadística, donde se procesan y analizan los datos basadas en las hipótesis descritas. En el mismo contexto, Cortés e Iglesias (2004), emplean diversas técnicas como la medición de parámetros, el cálculo de las frecuencias y los gráficos con el fin de comprobar las hipótesis previamente establecidas. El análisis estadístico es crucial en este enfoque innovador, al combinar ideas, preguntas, objetivos y variables del proceso en un cálculo que confirma o desecha las hipótesis propuestas.

En esa línea, Sánchez et al. (2018), enfatizan la importancia del análisis numérico considerando distintas escalas de medición como nominal, ordinal, etc. Este enfoque cuantitativo utiliza técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, las cuales se ven potenciadas gracias a los avanzados programas informáticos especializados, disponibles hoy en día, es posible realizar análisis cuantitativos en poco tiempo y con gran precisión. De igual

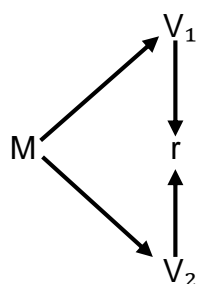
manera, Neill y Cortez (2017), destacan la importancia de adquirir sabiduría fundamental y elegir el modelo idóneo que nos ayude a comprender la realidad de forma imparcial. Esto se logra recopilando y analizando datos sobre base de conceptos y variables medibles y utilizando software estadístico. Así, el propósito es cuantificar el problema y entender su alcance, buscando resultados extrapolables a una población mayor.

3.2. Diseño de investigación

Fue **no experimental** porque no se manipularon las variables de estudio. En esa línea, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010) y Cortés e Iglesias (2004), enfatizan en observar fenómenos que ocurren en su contexto natural para luego analizarlos sin pretender cambiar la variable, para ver su influencia en las otras variables. Así mismo, fue de **nivel correlacional** para ver si hay una relación entre las dos variables. De manera que, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), aluden que estas mediciones revelan el nivel de conexión entre dos o más variables involucradas en la investigación, midiendo y analizando rápidamente dichas correlaciones para evaluar sus intrigantes resultados.

Además, fue de **corte transversal**, ya que recolecto información en un establecido momento y lugar. Del mismo modo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), manifestaron que son investigaciones que se realizan en un determinado tiempo y lugar para estudiar un fenómeno.

El esquema de presentación de la gráfica es:



Dónde:

M = Muestra

V_1 = Desempeño laboral

V_2 = Productividad

r = Relación entre las variables

3.3. Variables y operacionalización

V_1 : Desempeño laboral

V_2 : Productividad

En cuanto a la operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 1.

3.4. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.4.1. Población: son aquellos individuos que forman parte de la investigación y que pueden ser objetos, personas, animales, etc., que tienen un conjunto de particularidades especiales para la investigación. Frente a ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), mencionan que es el conjunto total de todos los elementos cuyas propiedades se van a estudiar dentro de la investigación.

Estuvo conformada por 68 servidores públicos de la GSRAA con el corte del mes de octubre.

Cabe mencionar que en la aplicación de los instrumentos de investigación se emplearon bajo la percepción del gerente y los directores.

- **Criterios de inclusión:** personal nombrado, personal CAS, contratados por tercería (mayor a 3 meses), lo que firmaron su consentimiento informado y todos aquellos que se desempeñen en las diferentes oficinas de la Gerencia y las diferentes direcciones como: Asesoría jurídica, Planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial; Administración;

Infraestructura de recursos naturales y gestión del medio ambiente; Desarrollo social y Desarrollo económico.

- **Criterios de exclusión:** pasantes, el gerente, directores y los que no firmaron su consentimiento informado, aquellos con menos de 3 meses en la institución, trabajadores en el área de vigilancia y personal de limpieza.

3.4.2. Muestra: parte representativa de la población y es homogénea. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), manifiestan que es un subconjunto representativo seleccionado de la población con objeto de que el estudio de la población sea más simple.

Al inicio se consideró 60 servidores públicos de la GSRAA; sin embargo, solo se aplicó el instrumento a 58 servidores públicos con fecha de corte al mes de octubre del 2023, porque uno de los directores no quiso firmar el consentimiento informado.

3.4.3. Muestreo: fue no probabilístico, por conveniencia. Frente a ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), mencionan que es el proceso de selección para un estudio limitado de elementos de un conjunto más grande, donde se necesita una población, la cual es seleccionada por un proceso estadístico.

3.4.4. Unidad de análisis: cuando seleccionamos a uno de los elementos de la población. Por ende, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), es el elemento indivisible que será estudiado y de quien se obtendrá información.

Por tanto, estuvo conformada por un servidor público de la GSRAA.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica: es el conjunto de procedimientos que se utilizan en una investigación, para obtener los datos. Frente a ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Sánchez et al. (2018), Hernández y Avila (2020), mencionan que existe un conjunto de reglas y operaciones que permiten utilizar eficientemente los instrumentos necesarios en la aplicación de métodos y facilitando así al individuo en cuestión.

Se utilizaron la **encuesta**, al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004) y Sánchez et al. (2018), destacan que esta técnica es, especialmente, utilizada en investigaciones cuantitativas para recolectar información valiosa de fuentes primarias, obtención de datos, de forma sistemática, a través de preguntas.

3.5.2. Instrumentos: sirven para recolectar y medir los datos. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010), Cortés e Iglesias (2004), Sánchez et al. (2018), Hernández y Avila (2020), son recursos que se utilizan para recoger datos del estudio.

Se usó el **cuestionario**. Frente a ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Hernández et al. (2010) y Sánchez et al. (2018), la formación de un instrumento es adaptada a los objetivos y a las variables del estudio, para recolectar datos y aclarar la hipótesis.

Para este estudio se utilizó los cuestionarios de acuerdo a nuestras variables, donde el investigador creó cada instrumento. Para el **desempeño laboral** contó con 4 dimensiones y 25 ítems, donde la escala de medición fue ordinal, tipo Likert donde 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a

veces, 4=casi siempre, 5=siempre; y los grados se midieron con: bueno: 93-125, regular: 60-92, malo: 25-59.

El grado de las dimensiones, la medición de las escalas fue ordinal, tipo Likert, para **habilidad**: se consideró 12 ítems, donde los grados se midieron con: bueno: 45-60, regular: 29-44, malo: 12-28. En ese sentido, para la **responsabilidad**: se contó con 6 ítems, donde los grados se midieron con: bueno: 23-30, regular: 15-22, malo: 6-14. Así mismo, para la **asertividad**: consideró 3 ítems, donde los grados se midieron con: bueno: 12-15, regular: 8-11, malo: 3-7. En igual forma, para la **flexibilidad**: contó con 4 ítems, donde los grados se midieron con: bueno: 15-20, regular: 10-14, malo: 4-9.

En cuanto al instrumento para medir la **productividad**, contó con 18 ítems divididos en 2 dimensiones. La escala de medición fue ordinal, tipo Likert donde: 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5=siempre; los grados de las variables fueron medidas con: bueno: 67-90, regular: 43-66, malo: 18-42.

El grado de las dimensiones, la medición de las escalas será ordinal, tipo Likert, para **eficiencia**: consideró 8 ítems, donde los grados se midieron con: bueno: 30-40, regular: 19-29, malo: 8-18. Del mismo modo, para la **eficacia**: contó con 10 ítems, donde los grados se midieron con: bueno: 38-50, regular: 25-37, malo: 10-24.

Validez y confiabilidad

Validez. Un equipo de expertos altamente experimentados se encargó de garantizar la validez y calidad del estudio, evaluando criterios como claridad, coherencia y relevancia con una escala tipo Likert: 1=no cumple con el criterio, 2=bajo nivel, 3= moderado nivel y 4=alto nivel.

Para calcular la puntuación promedio otorgada por los expertos, se utilizó el coeficiente V de Ayken, el resultado debe ser igual o superior a 0.80. Los hallazgos demostraron que el primer cuestionario contó con un 0.92 (92 %) de similitud entre las valoraciones, mientras que el segundo alcanzó un 0.91 (91 %), garantizando así la validez requerida para su implementación.

Confiabilidad. Se aplicó, la técnica de pilotaje para los dos instrumentos, a una selección del 30 % de la muestra, las cuales fueron los trabajadores de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas, ya que poseen características similares a la investigación. Luego estos datos se procesaron con el Alfa de Cronbach (superior a 0.70) para tener instrumentos más confiables.

En cuanto al desempeño laboral, se obtuvo una fiabilidad del 0.98 y una confiabilidad en la productividad del 0.96, superando ampliamente el límite, indicando una sólida fiabilidad en ambos aspectos.

3.6. Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación se siguió varios pasos clave: primero, identificamos y delimitamos claramente el problema; segundo, planificamos cuidadosamente; tercero, diseñamos y elaboramos los instrumentos necesarios validados por cinco expertos; cuarto, aplicamos la técnica del pilotaje que tendrá una duración de 15 minutos; quinto, aplicamos los cuestionarios en la recolección de los datos con el consentimiento de la GSRAA. Finalmente, procesamos y analizamos la información recopilada, redactamos un informe atractivo y lo presentamos ante el equipo de jurados seleccionado por la Unidad de Posgrado de la UCV-Tarapoto.

3.7. Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron analizados con el software SPSS V25, permitiendo realizar cálculos inferenciales y examinar variables donde se utilizó para la prueba de normalidad el estadígrafo de Kolmogorov Smirnov porque la población fue mayor a 50 y para las correlaciones se utilizó Rho de Spearman porque corresponden a variables no paramétricas.

A continuación, se presentó los resultados según cada objetivo, de lo particular a lo general, utilizando tablas, figuras y correlaciones estadísticas relacionadas para la discusión. Finalmente, se estableció los criterios donde se determinó que si existe una relación significativa basada en nivel de significancia y el tipo de correlación.

3.8. Aspectos éticos

El estudio utilizó las normas APA de séptima edición para citar autores y referenciar texto, donde se siguió estrictamente el código de ética nacional como Concytec y Sunedu. Además, cumplimos con las regulaciones de la Escuela de Posgrado y directrices de investigación de la UCV.

Los principios éticos incluyeron la **justicia**, garantizando que todos tuvieran la opción de ser escogidos para la muestra y fueron tratados equitativamente. La **autonomía** se respetó mediante un consentimiento informado. La **beneficencia** aseguró el bienestar integral de todos los involucrados en el estudio, obteniendo beneficios con el mínimo riesgo posible. La **no maleficencia** no hizo ningún daño a los participantes y protegiendo su privacidad en los resultados individuales. Finalmente, se mantuvo la **veracidad** al procesar y presentar información sin modificar resultados; además, los cuestionarios fueron anónimos para preservar objetividad e imparcialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el grado de las dimensiones del desempeño laboral en la GSRAA, 2023.

Tabla 1

El grado de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Grado	Rango	N°	%
Habilidad	Bueno	45 - 60	36	62
	Regular	29 - 44	22	38
	Malo	12 - 28	0	0
Responsabilidad	Bueno	23 - 30	27	47
	Regular	15 -22	31	53
	Malo	6 - 14	0	0
Asertividad	Bueno	12 - 15	40	69
	Regular	8 -11	18	31
	Malo	3 -7	0	0
Flexibilidad	Bueno	15 -20	40	69
	Regular	10 - 14	17	29
	Malo	4 - 9	1	2
Total			58	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la GSRAA.

En la tabla 1, se puede observar el grado de las dimensiones del desempeño laboral bajo la percepción del gerente y directores de la GSRAA que, en cuanto a la habilidad, un **62 %** es bueno, seguido de un 38 % de regular. En cuanto a la responsabilidad, un 47 % es bueno, seguido de un **53 %** de regular. Así mismo para la asertividad, un **69 %** es bueno, seguido de un 31 % regular. En el caso de la flexibilidad, con un **69 %** es bueno,

seguido de un 29 % de regular y un 2 % malo. Lo que se deduce que 3 de las dimensiones están en un grado bueno, excepto, la responsabilidad ya que predomina el grado de regular.

4.2. Identificar el grado de las dimensiones de la productividad en la GSRAA, 2023.

Tabla 2

El grado de las dimensiones de la productividad

Dimensiones	Grado	Rango	N°	%
	Bueno	30 - 40	42	72
Eficiencia	Regular	19 - 29	16	28
	Malo	8 -18	0	0
	Bueno	38 -50	38	66
Eficacia	Regular	25 - 37	20	34
	Malo	10 - 24	0	0
	Total		58	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la GSRAA.

En la tabla 2, se puede observar el grado de las dimensiones de la productividad bajo la percepción del gerente y directores de la GSRAA, en cuanto a la eficiencia lo que más destaca es el grado bueno con un **72 %**, seguido de un 28 % de regular. En cuanto a la eficacia también prima el grado bueno con un **66 %**, seguido de un 34 % de regular. Donde se verifica que predomina en ambas dimensiones el grado bueno.

Tabla 3***La prueba de normalidad***

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 desempeño laboral	,120	58	,036
Dimensión habilidad	,320	58	,000
Dimensión responsabilidad	,246	58	,000
Dimensión asertividad	,297	58	,000
Dimensión flexibilidad	,328	58	,000
Variable 2 productividad	,269	58	,000
Dimensión eficiencia	,327	58	,000
Dimensión eficacia	,253	58	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

En la tabla 3, se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, debido a que nuestra muestra es más de 50. Sobre la base de los resultados obtenidos se muestra un p-valor de .036 y .000, los resultados son menores a 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, lo que implica utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman. En ese sentido, existe evidencia para rechazar la Ho y aceptar la hipótesis de la investigación.

4.3. Relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad en la GSRAA, 2023.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad

			Dimensión habilidad	Dimensión responsabilidad	Dimensión asertividad	Dimensión flexibilidad	Variable productividad
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,468**	,446**	,528**	,611**
	habilidad	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	58	58	58	58	58
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,468**	1,000	,321*	,357**	,539**
	responsabilidad	Sig. (bilateral)	,000	.	,014	,006	,000
		N	58	58	58	58	58
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,446**	,321*	1,000	,530**	,443**
	asertividad	Sig. (bilateral)	,000	,014	.	,000	,000
		N	58	58	58	58	58
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,528**	,357**	,530**	1,000	,551**
	flexibilidad	Sig. (bilateral)	,000	,006	,000	.	,000
		N	58	58	58	58	58
	Variable	Coefficiente de correlación	,611**	,539**	,443**	,551**	1,000
	productividad	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	58	58	58	58	58

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

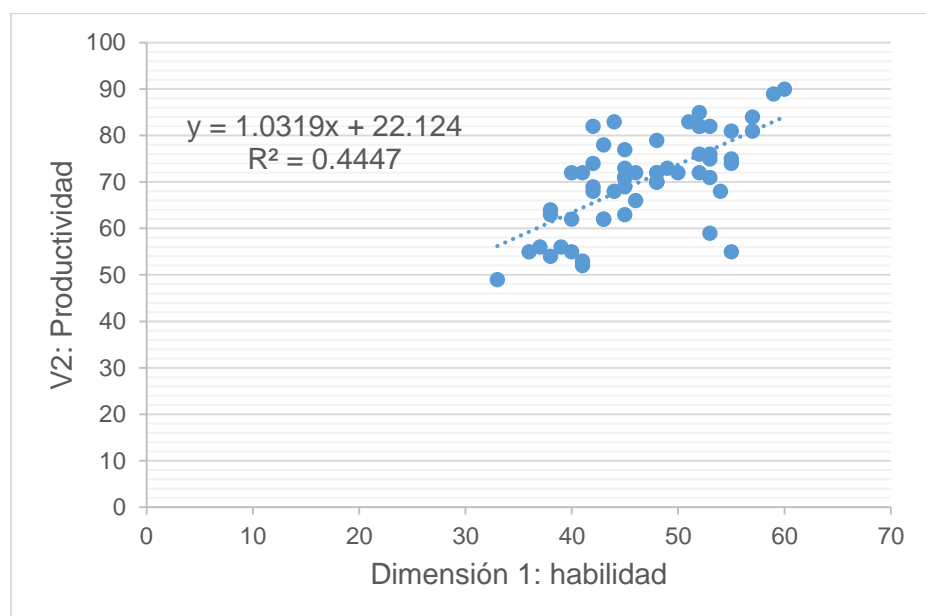
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

En la tabla 4, se ha encontrado una correlación positiva moderada y significativa en el nivel 0.01 (bilateral) entre habilidad y productividad, con un Rho de Spearman de .611 y un p-valor de .000. También se observó una correlación similar entre responsabilidad y productividad, con un Rho de Spearman de .539 y p-valor de .000. También, similar con la asertividad tiene una correlación positiva moderada con la productividad con un Rho de Spearman de .443 y un p-valor igual a .000. Por último, de la misma manera, para la flexibilidad y productividad con un Rho de Spearman de .551 y un p-valor de .000. Todo esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que existe una relación positiva moderada y significativa entre las dimensiones del desempeño laboral y la variable productividad, donde se puede ver que los datos no siguen una distribución normal, lo que implica utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Figura 1

Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión habilidad y productividad.

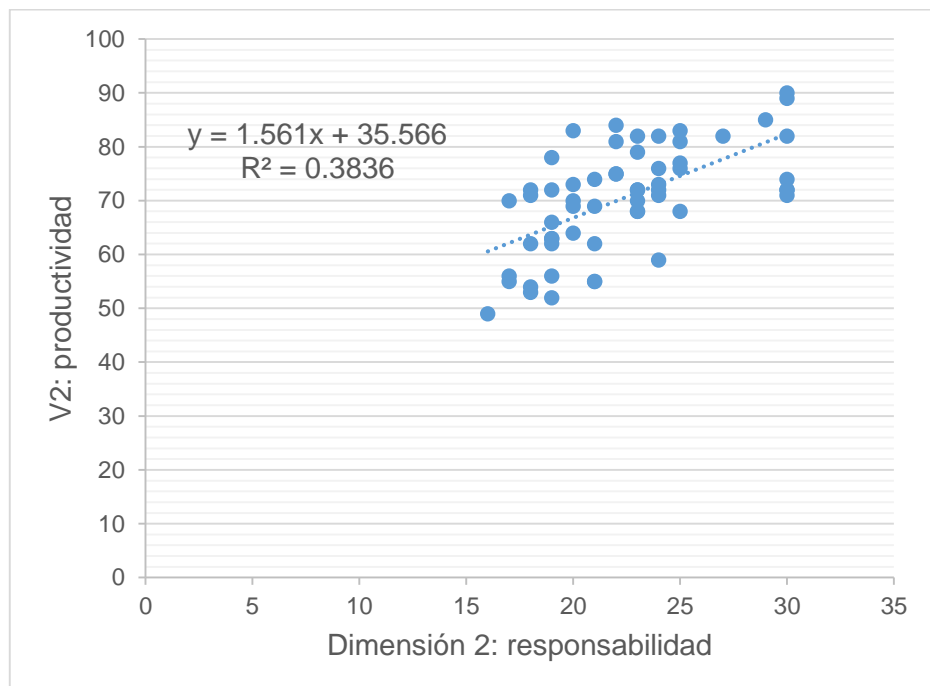


Fuente: Valores de la base de datos.

En la figura 1, se observa $R^2 = 0.4447$ de determinación, es decir que, la dimensión habilidad influye en la productividad con un 44.47 % y un 55.53 % depende de otros factores.

Figura 2

Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión responsabilidad y productividad.

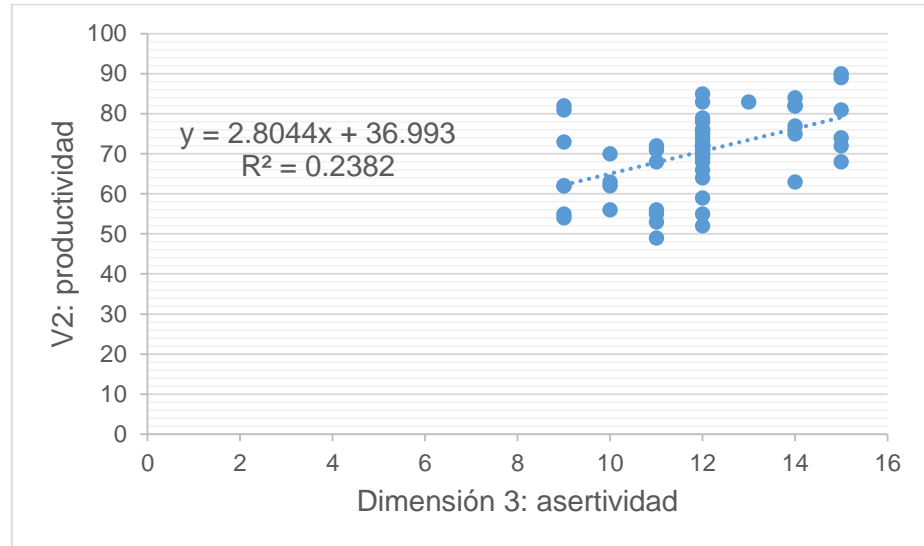


Fuente: Valores de la base de datos.

De acuerdo a la figura 2, se observa $R^2 = 0.3836$ de determinación, es decir, la productividad depende de la dimensión responsabilidad con un 38.36 %, lo cual 61.64 % depende de otros factores.

Figura 3

Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión asertividad y productividad.

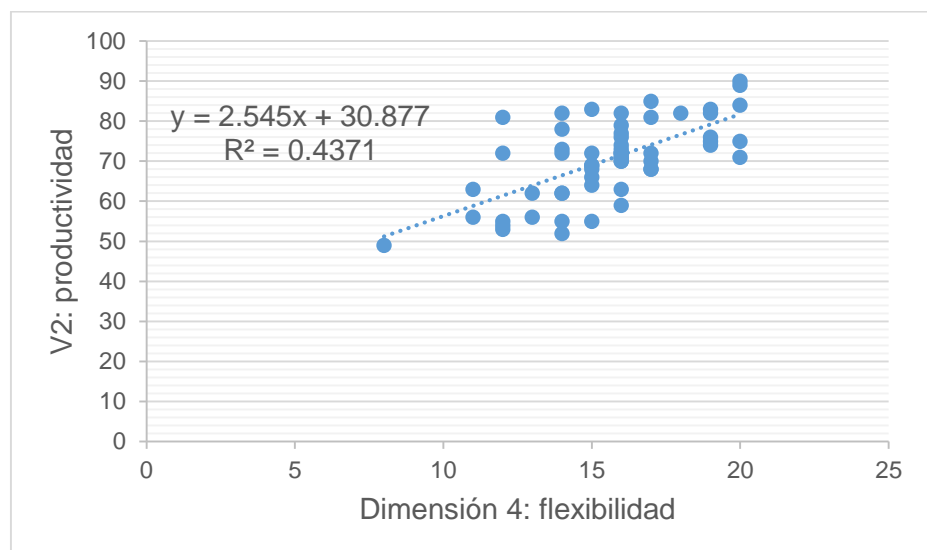


Fuente: Valores de la base de datos.

En la figura 3, se observa $R^2 = 0.2382$ de determinación, es decir que, que la dimensión asertividad influye en la productividad con un 23.82 % y un 76.18 % depende de otros factores.

Figura 4

Diagrama de dispersión y análisis de determinación de la dimensión flexibilidad y productividad.



Fuente: Valores de la base de datos.

De acuerdo a la figura 4, se observa $R^2 = 0.4371$ de determinación, es decir, la productividad depende de la dimensión flexibilidad en un 43.71 %, lo cual 56.29 % depende de otros factores.

4.4. Relación entre el desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.

Tabla 5

Relación entre el desempeño laboral y productividad

Correlaciones				
			Variable desempeño laboral	Variable productividad
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de	1,000	,671**
	Desempeño	correlación		
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Variable	Coefficiente de	,671**	1,000
	productividad	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

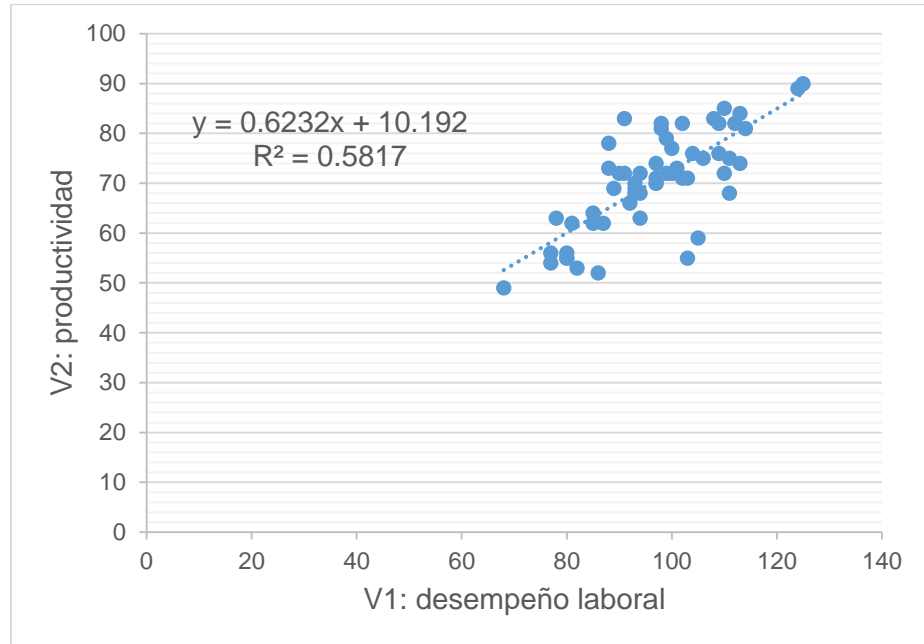
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

En la tabla 5, se ha encontrado una correlación positiva moderada y significativa, así mismo cumple la siguiente norma (p -valor $p \leq 0.01$) con un nivel de confianza de 99 %, entre el desempeño laboral y productividad, sobre la base de los resultados obtenidos se muestra un Rho de Spearman de .671 y un p -valor igual a .000, podemos ver que los datos no siguen una distribución normal, lo que implico utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman. En ese ese sentido, existe evidencia para rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis de la investigación. Concluyendo que existe relación y es significativa entre las dos variables de estudio.

Figura 5

Diagrama de dispersión y análisis de determinación entre desempeño laboral y productividad.



Fuente: Valores de la base de datos.

De acuerdo a la figura 5 se observa $R^2 = 0.5817$ de determinación, es decir, que el desempeño laboral influye en la productividad con un 58.17 % y un 41.83 % depende de otros factores.

V. DISCUSIONES

En base al **grado de las dimensiones del desempeño laboral** en la GSRAA se encontró que: respecto a la **habilidad**, un **62 %** es bueno, seguido de un 38 % de regular. De acuerdo a los resultados obtenidos lo que predomina es el bueno, lo que indica que los trabajadores vienen haciendo un trabajo en equipo, generando un entorno motivador, brindando apoyo a su compañeros de trabajo y fomentando una conexión interpersonal, a la vez, emplean estrategias efectivas para la resolver problemas en la institución, en tal sentido, tienen una comunicación clara y articulada expresando seguridad, confianza y amabilidad, así mismo, el colaborador vienen cumpliendo sus actividades en el tiempo establecido, a la vez, como miembro de equipo planifican sus actividades de acuerdo al orden y prioridad, en ese sentido, los trabajadores vienen demostrando organización dentro de sus área de trabajo y fomentando trabajo en equipo para lograr las objetivos establecidos.

En cuanto a la **responsabilidad** un 47 % es bueno, seguido de un **53 %** de regular. En base a los resultados lo que predomina con más de 52 % de grado es el regular, indicando que los trabajadores no se están comprometiendo con sus responsabilidades laborales, en cuanto a la toma de iniciativa no proponen ideas para dar solución, además, no vienen cumpliendo a cabalidad sus tareas asignadas para llegar a los objetivos de la institución, a la vez, los colaboradores no demuestran predisposición para asumir funciones adicionales a su cargo.

Así mismo, para la **asertividad**, un **69 %** es bueno, seguido de un 31 % regular. En este caso predomina el grado bueno, que es primordial para el éxito comunicacional, involucrando aspectos más profundos como ser único y empático, hay que mencionar que el personal demuestra una comunicación clara, demostrando confianza en sí mismo, permitiendo expresar sus ideas, y a la vez fortaleza su capacidad de analizar la conducta de los demás. En el caso de la **flexibilidad**, con un **69 %** es bueno, seguido de un 29 % de regular y

un 2 % malo. Lo que predominó es el grado bueno, eso indica, que el personal se adapta con facilidad a cambios, además acepta nuevas ideas que han sido propuestas para hacer aplicadas en su labor, como a la vez escucha a sus compañeros de trabajo sin importar la jerarquía. Lo que se deduce que 3 de las dimensiones están en un grado bueno, excepto la responsabilidad ya que predomina el grado de regular.

Si bien es cierto que la investigación se trabajó en base al grado de las dimensiones no se encontraron autores que realizaron la investigación en base a estos grados, en cambio hay autores que trabajaron sus investigaciones a nivel de variable. Los resultados mostrados coinciden con las investigaciones de Lluncor et al. (2023), López y Castillo (2023) y Ramirez et al. (2022), ya que los jefes de estas organizaciones están dando prioridad de cómo sus colaboradores vienen trabajando y que áreas puedan mejorar a través de la evaluación del desempeño, dando como resultado un buen servicio, con actitud positiva, cumpliendo con sus obligaciones de manera efectiva, puntual y dando una atención adecuada a los usuarios.

Estas aseveraciones encuentran sustento en los fundamentos teóricos, ya que son similares a los estudios de Xu et al. (2018), resaltan la importancia del desarrollo de habilidades en los empleados, ya que esto resulta crucial para el progreso y éxito de la institución en el entorno laboral actual. Igualmente, concuerdan con los estudios llevados a cabo por Chiavenato (2011) y Chiavenato (2017), indicando que la asertividad ayuda a construir la autoconfianza y la autoestima de los empleados, lo que a su vez se traduce un buen desempeño laboral y un mayor éxito en el lugar de trabajo.

Por el contrario, estos resultados son diferentes a las investigaciones de Córdova (2022), Marrufo y Pacherez (2020) y Torres (2019), ya que los colaboradores no volvieron a recibir una retroalimentación después de una evaluación de desempeño y muchas veces debido a

eso los trabajadores no se sienten comprometiendo con su trabajo, ya que no subsanaron las falencias encontradas y eso es un factor que impide el crecimiento de la organización. En cambio, estos resultados no concuerdan con los estudios de Navarro et al. (2022), Ruiz et al. (2021) y Escobar et al. (2021), hace referencia que los colaboradores no vienen trabajando al 100 % y los jefes no toman con seriedad la evaluación de desempeño de sus trabajadores, por más que los trabajadores vienen presentando una mala calidad en sus trabajos, actitudes negativas y poco cooperativas hacia los demás miembros del equipo.

En cuanto al **grado de las dimensiones de la productividad** en la Gerencia SRAA, se encontró que: respecto a la **eficiencia** con un **72 %** de bueno, seguido de un 28 % de regular. Lo que más destaca es el grado bueno, ya que los trabajadores vienen contribuyendo con diferentes estrategias en cumplir con las tareas asignadas, y en la fecha establecida, demostrando predisposición en apoyar a los demás, utilizando y distribuyendo los recursos de manera adecuada y eficiente para obtener resultados deseados para lograr objetivos de la institución. En cuanto a la **eficacia** también prima el grado bueno con un **66 %**, seguido de un 34 % de regular. Destacando el grado bueno, ya que los colaboradores cumplen con sus actividades planeadas, actuando con ética durante el cumplimiento de sus funciones, además, demuestran un buen rendimiento en su productividad, aplicando estrategias en función a sus objetivos establecidos. Donde se verifica que ambas dimensiones predomina el grado bueno.

Si bien es cierto que la investigación se trabajó en base al grado de las dimensiones, no se encontraron autores que realizaron la investigación en base a estos grados, en cambio hay autores que trabajaron sus investigaciones a nivel de variable. Los resultados son similares a la investigación de Caballero et al. (2023), Ya que esta investigación es equivalente al estudio, por su tamaño de muestra, y que lo realizaron dentro de una zona urbana, además, los jefes se

vienen involucrando para que sus trabajadores sean más eficientes y eficaces para el éxito de la institución.

Del mismo modo, estas aseveraciones concuerdan con los fundamentos teóricos, ya que son similares a los estudios de Blanco (2007), menciona que, para lograr una buena productividad, es necesario que los empleados estén motivados y comprometidos con su trabajo. De igual forma, el estudio es parecido a los de Gutiérrez (2010), Robbins y Judge (2009), donde muestran que una elevada productividad en la organización está relacionada con la eficiencia y la eficacia, asegurando la calidad del trabajo y realizado y dando resultados favorables en la organización. Del mismo modo, estos resultados son parecidos a los estudios de Balbin (2017), quienes destacan la importancia de la eficiencia ya que es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva.

De igual manera, estos resultados coinciden con la investigación de Parrales et al. (2022), resaltan la importancia de utilizar correctamente los recursos y crear estrategias adaptativas para alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, estos resultados son opuestos a los estudios de Fernández et al. (2023) y Pilco (2020), ellos mencionan que los empleados no están cumpliendo con las expectativas en cuanto a la eficiencia y eficacia en el trabajo, ya que en sus organizaciones no vienen recibiendo una capacitación adecuada. Por el contrario, el resultado no concuerdan con las investigaciones de Vallejo y Giachi (2021) y Ruiz et al. (2020), ellos enfatizan la necesidad de que los empleados estén motivados y comprometidos para desempeñar sus trabajos de manera óptima, ya que los colaboradores no están buscando la forma de mejorar su trabajo ni aumentar su productividad en la organización.

En cuanto a la **relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad** en la GSRAA, se puede contrastar una correlación positiva moderada y existe relación significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión **habilidad y productividad**, con un Rho de Spearman de .611 y un p-valor igual a .000, además un

coeficiente de determinación de $R^2 = 0.4447$, es decir que, la dimensión influye en la productividad con un 44.47 % y un 55.53 % depende de otros factores, esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la habilidad de los colaboradores es un factor importante ya que mejora la productividad, gracias a ello se tiene un entorno laboral productivo y efectivo. Estos resultados son parecidos a los estudios de los fundamentos teóricos de Zapf et al. (2019), manifiestan que es importante para los colaboradores en mejorar continuamente sus habilidades y competencias para ayudar a alcanzar los objetivos organizacionales. Así mismo, estos resultados son similares a los estudios de Montoya (2004), muestra la importancia de que los empleados cuenten con planes de trabajo adecuados y evaluaciones periódicas del desempeño para mejorar la eficiencia en el trabajo y la toma de decisiones.

Así mismo, entre la dimensión **responsabilidad y productividad** existe una correlación positiva moderada y existe relación significativa de nivel 0.01 (bilateral), con un Rho de Spearman de .539 y un p-valor de .000, además un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.3836$, es decir que, la dimensión influye en la productividad con un 38.36 % y un 61.64 % depende de otros factores, esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Es decir, la responsabilidad del colaborador es importante para mantener un ambiente de trabajo organizado y eficiente, aumentando así la productividad laboral.

En tal sentido, estas aseveraciones encuentran sustento en los fundamentos teóricos, ya que son similares con el estudio de Genoud et al. (2018), resaltan la importancia del compromiso del empleado con la organización y que trabajen con una actitud positiva y cooperativa hacia los demás miembros del equipo para lograr los objetivos organizacionales. En ese sentido, estos resultados concuerdan con las investigaciones de Herrera (2023) y Robeyns

(2005), quienes señalan la importancia que una persona debe enfocarse en alcanzar sus metas y cumplir con sus deberes.

En lo que respecta a la dimensión de la **asertividad y productividad** tienen una correlación positiva moderada y existe relación significativa de nivel 0.01 (bilateral), con un Rho de Spearman de .443 y un p-valor igual a .000, además un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.2382$, es decir que, la dimensión influye en la productividad con un 23.82 % y un 76.18 % depende de otros factores, esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En base a los resultados, la asertividad es una habilidad esencial para la comunicación efectiva en el ambiente laboral influyendo positivamente en la productividad laboral.

En ese sentido, los resultados son parecidos a los estudios de los fundamentos teóricos de Peña (2005), destaca la importancia de una comunicación clara y abierta, evitando malos entendidos en el centro laboral. Además, estos resultados concuerdan con la investigación de Nooteboom (2010), menciona que una actitud positiva puede ayudar a los trabajadores a mirar las situaciones de manera más optimista y a encontrar soluciones oportunas a los problemas que se presenten. Así mismo, los resultados se asemejan a los estudios de Navarro (2000), Macías y Camargo (2013), Gaeta y Galvanovskis (2009), quienes mencionan otros factores que influyen, las cuales son: la autenticidad, empatía y aceptación total, ya que consideran como una práctica clave para el éxito en la comunicación humana.

De la misma manera existe una correlación positiva moderada entre la dimensión **flexibilidad y productividad** con un Rho de Spearman de .551 y un p-valor de .000, además un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.4371$, es decir que, la dimensión influye en la productividad con un 43.71 % y un 56.29 % depende de otros factores, esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. De acuerdo a los resultados obtenidos, la flexibilidad es una habilidad importante que influye en la productividad laboral, permitiendo a los

colaboradores adaptarse rápidamente a los cambios y mantener una actitud enfocada y positiva ante los desafíos laborales.

En tal sentido, los resultados se asemejan a los estudios de los fundamentos teóricos de Arancibia (2011), Ibarra (2010) y Gómez (2014), ellos coinciden que los colaboradores tienen la flexibilidad de adaptarse a diferentes circunstancias, cambios de última hora y diferentes situaciones laborales, con una actitud positiva y enfocado en cumplir los objetivos de la organización. Así mismo, estos resultados concuerdan con el estudio de Fuentes et al. (2007), ya que ellos nos recuerdan de cómo adaptarnos a ciertas circunstancias en el trabajo: lo cual implica aprender, negociar, reaccionar y mantener comportamientos apropiados en un entorno organizativo.

En cuanto la **relación entre el desempeño laboral y productividad** en la GSRAA, se evidencia que existe una correlación positiva moderada y significativa, así mismo cumple la siguiente norma (p-valor ($p \leq 0.01$) con un nivel de confianza de 99 %, entre las variables, teniendo un Rho de Spearman de .671 y un p-valor igual a .000, además un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.5817$, es decir que, el desempeño laboral influye en la productividad con un 58.17 % y un 41.83 % depende de otros factores, esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En base a los resultados, el colaborador viene realizando su trabajo adecuadamente, entregando resultados favorables y dentro de la fecha establecida, influyendo positivamente en la productividad.

Estos resultados son parecidos con las investigaciones realizadas por Torres y Córdova (2022), Limaylla (2022), Serpa (2019) y Barcia et al. (2019), quienes también identificaron una relación entre el desempeño laboral y la productividad de los empleados, ya que en estas organizaciones vienen trabajando de manera conjunta entre jefes y colaboradores contribuyendo al logro de las metas y haciendo un uso eficiente de los recursos disponibles, lo que impulsa la productividad de los empleados y el éxito organizacional.

En este apartado, abordamos las recomendaciones relacionadas con las limitaciones enfrentadas durante nuestra investigación. Una de las principales barreras fue trabajar bajo las percepciones del gerente y los directores, lo cual demandó de bastante tiempo, para que evalúen a cada trabajador que está bajo su cargo. Por lo tanto, sugerimos evitar trabajar bajo dichas percepciones, por el tiempo que demanda en contestar los instrumentos, considerando sus responsabilidades laborales por su cargo que ocupan.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva moderada y significativa con un nivel de confianza de 99 %, entre el desempeño laboral y productividad en la GSRAA, 2023 con un Rho de Spearman de .671 y un p-valor igual a .000, además el desempeño laboral influye en la productividad con un 58.17 %.
- 6.2. El grado de las dimensiones del desempeño laboral bajo la percepción del gerente y directores de la GSRAA que, en cuanto a la habilidad, un 62 % es bueno, en cuanto a la responsabilidad, un 53 % de regular, así mismo, para la asertividad y la flexibilidad, tuvieron un 69 % bueno. Es decir, que en la institución se tiene que mejorar la responsabilidad ya que se encuentra en un grado regular.
- 6.3. El grado de las dimensiones de la productividad bajo la percepción del gerente y directores de la GSRAA, en cuanto a la eficiencia lo que más destaca es el grado bueno con un 72 %, así mismo, para la eficacia también prima el grado bueno con un 66 %. Donde se verifica que predomina en ambas dimensiones el grado bueno con más de 65 %. Es decir, que los trabajadores vienen cumpliendo con los objetivos institucionales.
- 6.4. Existe correlación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral), entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad en la GSRAA, 2023, ya que, el Rho Spearman, que alcanzó fue .611, .539, .443, .551, y un p-valor igual a .000. Donde se verifica que las dimensiones del desempeño laboral y la productividad tienen una relación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente de la GSRAA, mejorar el ambiente laboral, a través de la contratación de un coach organizacional, con el propósito de mejorar el bienestar institucional fortaleciendo el trabajo en equipo, aumentar la autoconfianza, mejorando el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores.
- 7.2. Al jefe de recursos humanos, fortalecer la responsabilidad en el trabajo a través de talleres de motivación para mejorar la creatividad, la proactividad y la asunción de tareas de manera grupal e individual de los colaboradores de la GSRAA.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos seguir promoviendo el logro de los objetivos institucionales, mediante capacitaciones continuas relacionadas a la productividad para obtener resultados deseados a fin de lograr resultados óptimos en la utilización de los recursos.
- 7.4. Al gerente de la GSRAA, fortalecer las dimensiones del desempeño laboral para mejorar la productividad, a través de cursos y especializaciones para el crecimiento laboral e individual, adquiriendo nuevos conocimientos tanto prácticos como teóricos, lo cual repercutirá en el aumento a la producción laboral y como consecuencia lograr los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Adams, JS (1965). Inequity in social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, (2), 267-299. Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alcover, C. M., Rico, R., y Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. *Papeles Del Psicólogo*, 32(1), 7–16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77817210002>
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración teoría general y proceso administrativo*. Pearson In Educación. <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf>
- Arancibia, F. A. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, (26), 39–55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Fidelitas*, (5), 86–99. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Balbín, J. (2017). *Compendio: Definiciones y términos en la Gestión Pública*. Lima, Biblioteca del Congreso de la República del Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/CCB26309DEB92116052581BB006221E1/\\$FILE/COMPENDIO-DEFINICIONES-Y-TÉRMINOS-EN-LA-GESTIÓN-PÚBLICA.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/CCB26309DEB92116052581BB006221E1/$FILE/COMPENDIO-DEFINICIONES-Y-TÉRMINOS-EN-LA-GESTIÓN-PÚBLICA.pdf)
- Bárcena, S. (2023). *Estresados y enfadados: 9 de cada 10 españoles no se sienten comprometidos con su trabajo*. *El País*. <https://elpais.com/economia/2023-06-13/estresados-y-enfadados-nueve-de-cada-diez-trabajadores-no-se-sienten-comprometidos-con-su-trabajo.html>
- Barcia, M. F., Cedeño, D. E., y Bermúdez, A. A. (2019). Niveles de motivación en el desempeño laboral. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*,

- (7). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8930086>
- Barrantes, M. C., Crespo, S., y Arango, B. (2013). Metodologías para la gestión de ideas en empresas. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 6(18), 66–78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847108006>
- Bernal, C. A., y Sierra, H. D. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. In *Pearson Educación*. <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/02/1207.-Proceso-Administrativo-para-las-...-Bernal-y-Sierra.pdf>
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos y competencias*. In *ESIC Editorial*. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=H1tYIHVziM8C&oi=fnd&pg=PA13&dq=Blanco,+A.+\(2007\)+Trabajadores+Competentes,+ESIC+Editorial.+España.&ots=etqNnZgdGL&sig=N2fQbOkJeHd7tq0Aa9gDcamv7eQ#v=onepage&q=Blanco%2C+A.\(2007\)TrabajadoresCompetentes%2CESICE](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=H1tYIHVziM8C&oi=fnd&pg=PA13&dq=Blanco,+A.+(2007)+Trabajadores+Competentes,+ESIC+Editorial.+España.&ots=etqNnZgdGL&sig=N2fQbOkJeHd7tq0Aa9gDcamv7eQ#v=onepage&q=Blanco%2C+A.(2007)TrabajadoresCompetentes%2CESICE)
- Caballero, J., Rojas, L., Risco, M., Anticono, D., y Chavez, E. (2023). Gestión del conocimiento y las tic en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, 19(1), 1–9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9004572>
- Campbell, J., McHenry, J., y Wise, L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cañas, S., Macías, J., y García, V. (2023). Variables de medición del desempeño para la toma de decisiones en organizaciones deportivas: una revisión sistemática de literatura. *Entramado*, 19(1), 217–232. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.8769>
- Carmona, P., Hernández, J., y Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3), 53–68. <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Carrión, E., Erazo, J., Narváez, C., y Trelles, D. (2019). La lógica difusa como herramienta para la evaluación del desempeño de los servidores públicos. *Cienciamatria*, 5(1), 215–244. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i1.265>

- Castillo, M. (2010). Empresarios exitosos: Cómo toman decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(52), 548–569.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29016182003>
- Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21–36.
<https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos : El capital humano de las organizaciones*. In McGraw-Hill/Interamericana (9na Ed).
[https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato_I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. In McGraw Hill Interamericana (10ª Ed).
https://www.universitariolibros.com/libro/administracion-de-recursos-humanos_137816
- Cieza, J., Silva, J., y Silva, M. (2021). Management and job performance in municipal workers. *Polo Del Conocimiento*, 6(2), 270–287.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Córdova, M. (2022). *Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95811>
- Cortés, M., y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodologías de la investigación*. In Universidad Autónoma del Carmen.
<https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Del Campo, E., y Haro, A. (2009). A la búsqueda de una gobernanza responsable: Descentralización y mecanismos de rendición de cuentas en

- los municipios bolivianos. *Reforma y Democracia*, 44, 175–202. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533675006>
- Escobar, K., Terry, O., Zavaleta, W., y Zárata, G. (2021). Performance of subnational governments in public investment management, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 595–609. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.10>
- Fernández, A., De Rutte, J., y Suárez, E. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 282–299. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2492/2936>
- Fuentes, J., Cámara, S., y Eisenberg, J. (2007). La influencia de las redes sociales en la adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 10(31), 147–169. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80703106>
- Gaeta, L., y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: Un análisis teórico-empírico. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(2), 403–425. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>
- Genoud, M., Broveglio, G., y Picasso, E. (2018). ¿Cómo estimular la significatividad, la responsabilidad y el nivel de conocimientos? Herramienta de diagnóstico para enriquecer las funciones laborales. *Ciencias Administrativas*, (12), 27–50. <https://doi.org/10.24215/23143738e025>
- Gil, X. (2023). *El 90 % de españoles no se compromete con su trabajo. Buen Gobierno*. <https://revistas.economista.es/buen-gobierno/2023/junio/el-90-de-espanoles-no-se-compromete-con-su-trabajo-CA14361829>
- Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*, 10(1), 103–116. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0001.07>
- González, D., y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

- González, J. (2021). *Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81597>
- González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión*, (50), 54–74. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. In McGraw-Hill/Interamericana (3era Ed). <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. In McGraw-Hill/Interamericana (5ta Ed). <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, S., y Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In McGraw-hill. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1700580469&Signature=Pn2d~5x2vyBaf59kRUhxDD4o6v7NL8MZiXJKFmgRrMGh~SILfXh1rnQubQv5aASEIf0t95qMGdH3b08gMt2gEZ3ksDkdoKJsQWNTsu7b4rJa4rbTsO6AxJLHcL65KcEBXrq4IRNiLpO1tpigDWF8Sw5pNgkKuUPJdtchrXCxR5-IA8WtW7YvrU8hGk~MrycZWREwC~Yz9wXzDynmi9gzdZhkJYiRZFsPckK

uzcWjG90S8eVGd9u~4ISF2OHbJkmmhyVx6zCQGkFoXOeetTxdyDPLbtV
dyD13MpCQzhjM2qrxIQ3OyIW0DUyUJzHvIGsijWsUURWwlXHjH2rBk48x
A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Herrera, M. (2023). El principio de subsidiariedad y la responsabilidad laboral en México. *Paradigma Económico*, 15(1), 93–117. <https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v15i1.20786>

Huerta, W., y Ching, G. (2021). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3), 4–7. <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>

Ibarra, M. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Fronterizos*, 11(21), 81–106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53015619003>

Juárez, B. (2022). *El 80 % de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. In *McGraw-Hill* (14avo Edi). https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Adm_inistracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Limaylla, S. (2022). *Desempeño laboral y productividad de los colaboradores en la sede principal del servicio de agua y alcantarillado de lima 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95583>

Locke, EA (1969). ¿Qué es la satisfacción laboral? *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 4 (4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

Lluncor, M., Cacho, A., Carranza, R., y Baique, D. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista de Ciencias*

- Sociales*, 29(7), 358–366. <https://doi.org/10.53887/se.vi.105>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- López, T., y Castillo, D. (2023). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los funcionarios públicos, Cañar, Ecuador. *Cienciamatria*, 9(1), 649–665. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1091>
- Machado, H., Suset, A., Miranda, T., Cruz, A., Olivera, Y., Milera, M., ... Duquesne, P. (2007). Gestión del desarrollo local en los municipios: La iniciativa municipal como experiencia de cambio en la provincia de Matanzas. *Pastos y Forrajes*, 30, 45–59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=269120998004>
- Macías, C., y Camargo, M. (2013). *Comunicación asertiva entre docentes y estudiantes en la institución educativa* [Tesis de Grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogota-Colombia]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/2852/1/TECE_CamargoReinosoGina_2014.pdf
- Marín, M., Pérez, A., y Aranguibel, Y. (2012). Habilidades interpersonales de la comunicación y responsabilidad social en organizaciones educativas. *Multiciencias*, 12, 221–227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90431109036>
- Marrufo, G., y Pacherez, J. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. In *McGraw-Hill Book Company*. <https://doi.org/10.2307/1419429>
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (69), 110–119. <https://doi.org/10.21158/01208160.n69.2010.519>

- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. In *Pearson* (11va Ed). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54336450/ADMINISTRACION_DE_RECursos_HUMANOS-libre.pdf?1504558591=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAdministracion_de_recursos_humanos_R_W_A.pdf&Expires=1693968323&Signature=W7BlphaqkTBIZA0UhcW7KHAn~eX
- Montero, H. (2023). *El 90 % de los españoles están desmotivados en su puesto de trabajo*. *La Razón*. https://www.larazon.es/economia/90-espanoles-estan-desmotivados-puesto-trabajo_20230618648eace2e9f5530001c0ead8.html#:~:text=Así lo afirma el informe,el 14%25 de los trabajadores
- Montoya, L. (2004). Propuesta de un proceso educativo de habilidades del pensamiento como estrategias de aprendizaje en las organizaciones. *Contaduría y Administración*, (214). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2004.468>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665–681. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Morales, F. (2023). *Bajo compromiso y alto estrés, realidad laboral mexicana*. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Bajo-compromiso-y-alto-estres-realidad-laboral-mexicana-20230716-0011.html>
- Navarro, L., Vega, K., Luján, G., y Lopez, D. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069–4088. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2916
- Navarro, M. (2000). Asertividad y Teoría de decisiones: El rol del orientador escolar. *Universidad Jose Vasconcelos - Durango, México*.

<https://studylib.es/doc/138513/>

Neill, D., y Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. In *Utmach*.

[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación cuantitativa y cualitativa.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf)

Nooteboom, B. (2010). La dinámica de la confianza: comunicación, acción y terceras partes. *Revista de Economía Institucional*, 12(23), 111–133.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41915521006>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. In *Pearson Educación*.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r170r/w25933w/M1_S1_RO_Psicologia de la Organización_12a28.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r170r/w25933w/M1_S1_RO_Psicologia%20de%20la%20Organizacion_12a28.pdf)

Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70–84.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>

Parrales, V., Aguirre, M., Ledesma, G., y Garófalo, D. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas. *Journal of Science and Research*, 7(2), 136–150.

<https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf>

Peña, B. (2005). La dirección de comunicación y las habilidades directivas.

Revista de Comunicación de La SEECI, 9(12), 36–54.
<https://doi.org/10.15198/seeci.2005.12.36-54>

Pilco, C. (2020). *Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la oficina desconcentrada de control interno San Martín, 2019* [Tesis de Doctoral, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46764>

Ponce, L., y Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 7(2), 1129–1154.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231811>

- Ramirez, E., Huerta, R., Nivin, L., Huaranga, H., Valera, J., y Flores, V. (2022). Distribution of public service and individual job performance in Peruvian Municipality. *Journal of Distribution Science*, 20(10), 11–17. <https://doi.org/10.15722/jds.20.10.202210.11>
- Rastogi, A., Prakash, S., Krishnan, T., y Krishnan, S. (2018). Causes, Contingencies, and Consequences of Disengagement at Work: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 17(1), 62–94. <https://doi.org/10.1177/1534484317754160>
- Restrepo, L., Dominguez, L., y Hoyos, J. (2006). Valoración de la carga laboral en una empresa de servicios. *Scientia Et Technica ISSN:*, 12(32), 335–340. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84911652059>
- Robbins, S., y Coutler, M. (2010). *Administración*. In *Pearson Educación* (10ma Ed). <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administración/Administración-Robbins.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. In *Pearson Educación* (13ava Ed). https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robeyns, I. (2005). The capability approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 37–41. <https://doi.org/10.1080/146498805200034266>
- Rodríguez, J. (2021). *Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Loreto, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/9252/Javier_Tesis_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rueda, N. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. *EXtoikos*, 1, 38–47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4017945>
- Ruiz, L., Santisteban, L., y Villanueva, J. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad

- Distrital de Lagunas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 70–84.
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805–3823.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma: Vicerrectorado de Investigación*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3606>
- Singh, H., Motwani, J., y Kumar, A. (2000). A review and analysis of the state of the art research on productivity measurement. *Industrial Management and Data Systems*, 100(5), 234–241.
<https://doi.org/10.1108/02635570010335271>
- Torres, D., y Córdova, J. (2022). Desempeño Laboral En La Unidad Ejecutora 304 De La Región Lambayeque. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(2), 96–108.
<https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2254>
- Torres, W. (2019). *Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36579>
- Toyama, J. (2022). *El 53% de las empresas considera que los conflictos laborales seguirán incrementándose en el 2023*. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/el-53-de-las-empresas-considera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023-rmmn-noticia/?ref=ecr>

- Tuesta, J., Angulo, M., Chaves, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(1315–9984), 1–12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Valenzuela, Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Tecno Humanism*, 2(9), 1–15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754060>
- Vallejo, A., y Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional de Organizaciones*, (25–26), 151–177. <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>
- Xu, T., Zhu, H., Zhu, C., Li, P., y Xiong, H. (2018). Measuring the popularity of job skills in recruitment market: A multi-criteria approach. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 32(1), 2572–2579. <https://doi.org/10.1609/aaai.v32i1.11847>
- Ybáñez, I. (2023). *Burnout laboral: Seis de cada diez peruanos se sienten agotados por su trabajo.* *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2023/06/03/burnout-laboral-seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo/>
- Zapf, D., Johnson, S., y Beitler, L. (2019). Lifespan perspectives on emotion, stress, and conflict management. *In Work across the Lifespan*, 533–560. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00023-2>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es la conducta de un individuo en su puesto de trabajo, influido por varios factores. La evaluación del desempeño es un análisis sistemático para medir el trabajo y el crecimiento potencial de una persona, para enfrentar los retos laborales (Chiavenato, 2011).	Las organizaciones implementan evaluaciones para asegurar la permanencia de sus empleados en sus respectivas posiciones. Se midió a través de un cuestionario, que contó con 4 dimensiones y 25 ítems.	Habilidad	H. Interpersonales	Ordinal
				H. Para resolver problemas	
				H. Para comunicar	
				H. Para planear	
				H. Para organizar	
			Responsabilidad	Tomar iniciativa	
				Aceptar responsabilidades	
				Tareas adicionales	
			Asertividad	Capaz de comunicarse de forma directa	
				Demostrar confianza en sí mismo	
Prestar atención a la percepción de los demás					
Flexibilidad	Adaptación de cambios				
	Aceptar nuevas ideas				
Productividad	Consiste en mejorar los resultados obtenidos en un proceso, teniendo en cuenta los recursos empleados y las metas alcanzadas (Gutiérrez, 2011).	Valorar adecuadamente los recursos empleados para lograr mejores resultados. Se midió a través de un cuestionario, que contó con 2 dimensiones y 18 ítems.	Eficiencia	resultado alcanzado	Ordinal
				recursos utilizados	
			Eficacia	realizan las actividades planeadas	
				Alcanzan los resultados planeados.	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el grado de las dimensiones del desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023?</p> <p>¿Cuál es el grado de las dimensiones de la productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el desempeño laboral y productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el grado de las dimensiones del desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.</p> <p>Identificar el grado de las dimensiones de la productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el desempeño laboral y productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El grado de las dimensiones del desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023, es bueno.</p> <p>H2: El grado de las dimensiones de la productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023, es bueno.</p> <p>H3: Existe relación entre las dimensiones del desempeño laboral y productividad de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio fue la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado fue el cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de investigación fue tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional y corte transversal.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Desempeño laboral O₂ = Productividad r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población Estuvo constituido por los servidores públicos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, que laboran con el corte del mes de octubre del 2023, siendo un total de 68, separados en distintas áreas administrativas de la Institución.</p> <p>Muestra En lo que respecta a la muestra de la investigación estuvo conformada por 58 servidores públicos.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Habilidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Asertividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Flexibilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Productividad</td> <td style="text-align: center;">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Desempeño laboral	Habilidad	Responsabilidad	Asertividad	Flexibilidad	Productividad	Eficiencia	Eficacia
Variables	Dimensiones												
Desempeño laboral	Habilidad												
	Responsabilidad												
	Asertividad												
	Flexibilidad												
Productividad	Eficiencia												
	Eficacia												

Ficha técnica para evaluar el desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Autor: Clifton Layo Mahoma Yupe

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Yurimaguas

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Identificar el grado de las dimensiones del desempeño laboral

Medio: físico

Valoración: Grado: malo, Grado: regular, Grado bueno

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: servidores públicos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas

Tipo de puntuación: numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Grados y rangos: Bueno: (93-125), regular: (60-92), malo: (25-59)

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 125 puntos y mínimo 25 puntos

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 25 ítems

Campo de aplicación: Provincia de Alto Amazonas

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Datos informativos:

Género: M F **Fecha de recolección:**/...../.....

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo Identificar el grado de las dimensiones del desempeño laboral. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N.º Ítems	Ítems	Opciones de respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Habilidad					
01	El personal genera un entorno motivador para el logro de sus actividades.					
02	Como miembro del equipo brinda apoyo a sus compañeros para el logro de sus actividades.					
03	El colaborador aporta con soluciones a los problemas que se presentan en su institución o área.					
04	El trabajador asume consecuencias de sus actos.					
05	El personal expresa seguridad al momento de comunicarse.					
06	El colaborador expresa confianza al momento de comunicarse.					
07	El personal expresa amabilidad al momento de comunicarse.					
08	El colaborador cumple con sus actividades durante el tiempo establecido.					
09	Como miembro del equipo planifica las actividades a realizar de acuerdo al orden de prioridad.					
10	El personal trabaja en función a las metas establecidas.					
11	El colaborador demuestra organización dentro del área.					
12	El personal fomenta el trabajo en equipo.					
	DIMENSIÓN: Responsabilidad					
13	Como miembro del equipo propone diferentes estrategias para garantizar un trabajo eficiente.					
14	El colaborador toma la iniciativa para trabajar en función a sus resultados.					
15	El personal se involucra en las actividades importantes del área.					
16	El trabajador cumple a cabalidad con su deber laboral.					
17	El personal apoya a las actividades adicionales a su función.					

18	El colaborador demuestra predisposición para asumir funciones complementarias al cargo.					
	DIMENSIÓN: Asertividad					
19	El personal demuestra una comunicación clara.					
20	El trabajador demuestra confianza en sí mismo.					
21	El trabajador comprende con facilidad las indicaciones dadas.					
	DIMENSIÓN: Flexibilidad					
22	El personal se adapta con facilidad a los cambios que se dan dentro del área o institución.					
23	Como miembro del equipo demuestra creatividad para solucionar los problemas oportunamente.					
24	El trabajador acepta nuevas ideas que han sido propuestas para hacer aplicadas en su labor.					
25	El colaborador escucha a sus compañeros de trabajo sin importar la jerarquía.					

Ficha técnica para evaluar la productividad

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para evaluar la productividad

Autor: Clifton Layo Mahoma Yupe

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Yurimaguas

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Identificar el grado de las dimensiones de la productividad

Medio: físico

Valoración: Grado: malo, Grado: regular, Grado: bueno

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: servidores públicos de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas

Tipo de puntuación: numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Grados y rangos: Bueno: (67-90), regular: (43-66), malo: (18-42)

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 90 puntos y mínimo 18 puntos

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 18 ítems

Campo de aplicación: Provincia de Alto Amazonas

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la productividad

Datos informativos:

Género: M F **Fecha de recolección:**/...../.....

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo Identificar el grado de las dimensiones de la productividad. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N.º Ítem s	Ítems	Opciones de respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Eficiencia					
01	Como miembro del equipo contribuye a mejorar la rentabilidad del área.					
02	El personal aplica diferentes estrategias para mejorar su trabajo.					
03	El trabajador cumple con las tareas asignadas en la fecha establecida.					
04	El colaborador demuestra predisposición apoyar a los demás para llegar a la meta.					
05	El personal se siente satisfecho cuando llega a su meta establecida.					
06	Como miembro del equipo utiliza los recursos del área de manera adecuada.					
07	El trabajador distribuye los recursos del área de acuerdo a la necesidad.					
08	El personal maneja los recursos del área de manera eficiente.					
	DIMENSIÓN: Eficacia					
09	El colaborador toma a los objetivos institucionales como un desafío.					
10	El trabajador cumple con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.					
11	El personal utiliza diferentes estrategias para llegar a la meta.					
12	El colaborador actúa con ética durante el cumplimiento de sus funciones.					
13	El trabajador demuestra un buen rendimiento en el logro de la productividad.					
14	Como miembro del equipo aplica estrategias pertinentes para superar su meta.					

15	El personal cuenta con recursos necesarios para alcanzar los objetivos.					
16	El colaborador cumple con las actividades planeadas oportunamente.					
17	El trabajador logra resultados en función a los objetivos establecidos.					
18	El personal logra resultados muy satisfactorios.					

Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: **Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023.**

Investigador (a): Mahoma Yupe Clifton Layo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023", cuyo objetivo es "Determinar la relación entre el desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023". Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Cuando el desempeño de los colaboradores es bajo, tiene efectos significativos, por lo que es importante abordar el problema rápidamente, si no se controla, podría generar problemas serios en la organización; dicha situación repercute en el logro de metas y objetivos personales, generando dudas sobre la eficacia en el trabajo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023**".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las oficinas de la institución: Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Clifton Layo Mahoma Yupe, email: cmahoma@ucvvirtual.edu.pe. Y docente asesora: Rosa Mabel Contreras Julián, email: rcontrerasj@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jhony James Escudero Contreras

Fecha y hora: 31-10-2023 - 14:00 P.H.

Firma: 

DNI: 05339 580

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Validación de los instrumentos de investigación

Variable 1: Desempeño laboral.



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal genera un entorno motivador para el logro de sus actividades.			X				X				X		
02	Como miembro del equipo brinda apoyo a sus compañeros para el logro de sus actividades.			X				X				X		
03	El colaborador aporta con soluciones a los problemas que se presentan en su institución o área.			X				X				X		
04	El trabajador asume consecuencias de sus actos.			X				X				X		
05	El personal expresa seguridad al momento de comunicarse.			X				X				X		
06	El colaborador expresa confianza al momento de comunicarse.			X				X				X		
07	El personal expresa amabilidad al momento de comunicarse.			X				X				X		
08	El colaborador cumple con sus actividades durante el tiempo establecido.			X				X				X		
09	Como miembro del equipo planifica las actividades a realizar de acuerdo al orden de prioridad.			X				X				X		
10	El personal trabaja en función a las metas establecidas.			X				X				X		
11	El colaborador demuestra organización dentro del área.			X				X				X		
12	El personal fomenta el trabajo en equipo.			X				X				X		
N° DIMENSIONES / ítems														
01	Como miembro del equipo propone diferentes estrategias para garantizar un trabajo eficiente.			X				X				X		
02	El colaborador toma la iniciativa para trabajar en función a sus resultados.			X				X				X		
03	El personal se involucra en las actividades importantes del área.			X				X				X		
04	El trabajador cumple a cabalidad con su deber laboral.			X				X				X		
05	El personal apoya a las actividades adicionales a su función.			X				X				X		
06	El colaborador demuestra predisposición para asumir funciones complementarias al cargo.			X				X				X		
N° DIMENSIONES / ítems														
01	El personal demuestra una comunicación clara.			X				X				X		
02	El trabajador demuestra confianza en sí mismo.			X				X				X		
03	El trabajador comprende con facilidad las indicaciones dadas.			X				X				X		
N° DIMENSIONES / ítems														
01	El personal se adapta con facilidad a los cambios que se dan dentro del área o institución.			X				X				X		
02	Como miembro del equipo demuestra creatividad para solucionar oportunamente.			X				X				X		
03	El trabajador acepta nuevas ideas que han sido propuestas para hacer aplicadas en su labor.			X				X				X		
04	El colaborador escucha a sus compañeros de trabajo sin importar la jerarquía.			X				X				X		

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Delgado Bardales José Manuel **DNI:** 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

Tarapoto 13 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Su personal genera un entorno motivador para el logro de sus actividades.				X				X					X
02	Su personal brinda apoyo a sus compañeros para el logro de sus actividades.				X			X						X
03	Su personal aporta con soluciones a los problemas que se presentan en su institución o área.				X			X						X
04	Su personal asume consecuencias de sus actos.				X			X						X
05	Su personal expresa seguridad al momento de comunicarse.				X			X						X
06	Su personal expresa confianza al momento de comunicarse.				X			X						X
07	Su personal expresa amabilidad al momento de comunicarse.				X			X						X
08	Su personal cumple con sus actividades durante el tiempo establecido.				X		X							X
09	Su personal planifica las actividades a realizar de acuerdo al orden de prioridad.				X		X							X
10	Su personal trabaja en función a las metas establecidas.				X		X							X
11	Su personal demuestra organización dentro del área.				X		X							X
12	Su personal fomenta el trabajo en equipo.				X		X							X
Nº	DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal propone diferentes estrategias para garantizar un trabajo eficiente.				X			X						X
02	Su personal toma la iniciativa para trabajar en función a sus resultados.				X			X						X
03	Su personal se involucra en las actividades importantes del área.				X			X			X			
04	Su personal cumple con cabalidad con su deber laboral.				X			X						X
05	Su personal apoya a las actividades adicionales a su función.				X			X						X
06	Su personal demuestra predisposición para asumir funciones complementarias al cargo.				X			X						X
Nº	DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal demuestra una comunicación clara.				X			X						X
02	Su personal demuestra confianza en sí mismo.				X			X						X
03	Su personal comprende con facilidad las indicaciones dadas.				X			X						X
Nº	DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal se adapta con facilidad a los cambios que se dan dentro del área o institución.				X			X						X
02	Su personal demuestra creatividad para solucionar oportunamente.				X			X						X
03	Su personal acepta nuevas ideas que han sido propuestas para hacer aplicadas en su labor.				X			X						X
04	Su personal escucha a sus compañeros de trabajo sin importar la jerarquía.				X			X						X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS INSTRUMENTOS TIENEN SUFICIENCIA PARA PROSEGUIR CON LA INVESTIGACION

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

Apellidos y nombres del juez validador. ...WHITTEMBURY GARCIA KARL..... DNI:.....01162077....

Especialidad del validador (a):...METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA.....


¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 12 de octubre del 2023


Econ. Dr. Karl Whitembury Garcia
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CERSM 197

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	COLOCAR DIMENSIÓN													
01	Su personal genera un entorno motivador para el logro de sus actividades.				X				X					X
02	Su personal brinda apoyo a sus compañeros para el logro de sus actividades.				X				X					X
03	Su personal aporta con soluciones a los problemas que se presentan en su institución o área.				X				X					X
04	Su personal asume consecuencias de sus actos.				X				X					X
05	Su personal expresa seguridad al momento de comunicarse.				X				X					X
06	Su personal expresa confianza al momento de comunicarse.				X				X					X
07	Su personal expresa amabilidad al momento de comunicarse.				X				X					X
08	Su personal cumple con sus actividades durante el tiempo establecido.				X				X					X
09	Su personal planifica las actividades a realizar de acuerdo al orden de prioridad.				X				X					X
10	Su personal trabaja en función a las metas establecidas.				X				X					X
11	Su personal demuestra organización dentro del área.				X				X					X
12	Su personal fomenta el trabajo en equipo.				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal propone diferentes estrategias para garantizar un trabajo eficiente.				X				X					X
02	Su personal toma la iniciativa para trabajar en función a sus resultados.				X				X					X
03	Su personal se involucra en las actividades importantes del área.				X				X					X
04	Su personal cumple con cabalidad con su deber laboral.				X				X					X
05	Su personal apoya a las actividades adicionales a su función.				X				X					X
06	Su personal demuestra predisposición para asumir funciones complementarias al cargo.				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal demuestra una comunicación clara.				X				X					X
02	Su personal demuestra confianza en sí mismo.				X				X					X
03	Su personal comprende con facilidad las indicaciones dadas.				X				X					X
	N° DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal se adapta con facilidad a los cambios que se dan dentro del área o institución.				X				X					X
02	Su personal demuestra creatividad para solucionar oportunamente.				X				X					X
03	Su personal acepta nuevas ideas que han sido propuestas para hacer aplicadas en su labor.				X				X					X
04	Su personal escucha a sus compañeros de trabajo sin importar la jerarquía.				X				X					X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Colocar **las dimensiones antes de cada ítem**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. RAMÍREZ GARCÍA GUSTAVO DNI: 01109463

Especialidad del validador (a): Docente metodólogo

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 12 de octubre del 2023


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Su personal genera un entorno motivador para el logro de sus actividades.			X				X				X		Para todos los enunciados evite repetir la frase: "...su personal..." varíe utilizando frases similares. La frase debería ser "El colaborador..." o similares. Mejore la redacción dado de que es el directivo o el área de gestión de personas la responsable de generar un entorno motivador y no el personal.
02	Su personal brinda apoyo a sus compañeros para el logro de sus actividades.				X				X				X	
03	Su personal aporta con soluciones a los problemas que se presentan en su institución o área.				X				X				X	
04	Su personal asume consecuencias de sus actos.				X				X				X	
05	Su personal expresa seguridad al momento de comunicarse.				X				X				X	
06	Su personal expresa confianza al momento de comunicarse.				X				X				X	
07	Su personal expresa amabilidad al momento de comunicarse.				X				X				X	
08	Su personal cumple con sus actividades durante el tiempo establecido.				X				X				X	
09	Su personal planifica las actividades a realizar de acuerdo al orden de prioridad.			X				X				X		Hay 2 atributos se recomienda utilizar un ítem para planificar y otra para prioridad.
10	Su personal trabaja en función a las metas establecidas.				X				X				X	
11	Su personal demuestra organización dentro del área.				X				X				X	
12	Su personal fomenta el trabajo en equipo.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES /													
13	Su personal propone diferentes estrategias para garantizar un trabajo eficiente.				X				X				X	
14	Su personal toma la iniciativa para trabajar en función a sus resultados.				X				X				X	
15	Su personal se involucra en las actividades importantes del área.				X				X				X	
16	Su personal cumple con cabalidad con su deber laboral.				X				X				X	
17	Su personal apoya a las actividades adicionales a su función.				X				X				X	
18	Su personal demuestra predisposición para asumir funciones complementarias al cargo.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES /													
19	Su personal demuestra una comunicación clara.				X				X				X	
20	Su personal demuestra confianza en sí mismo.			X				X				X		Este no es un aspecto objetivo para evaluar. Mejorar.
21	Su personal comprende con facilidad las indicaciones dadas.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES /													

22	Su personal se adapta con facilidad a los cambios que se dan dentro del área o institución.				X				X				X	
23	Su personal demuestra creatividad para solucionar oportunamente.			X					X				X	Debe especificar qué es lo que va a solucionar
24	Su personal acepta nuevas ideas que han sido propuestas para hacer aplicadas en su labor.				X				X				X	
25	Su personal escucha a sus compañeros de trabajo sin importar la jerarquía.				X				X				X	
	Sub - total (promedio)			4				4				4		
	Total (promedio)								4					

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

1. No cumple con el criterio ()	2. Bajo nivel ()	3. Moderado nivel ()	4. Alto nivel (X)
----------------------------------	-------------------	-----------------------	---------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se levantan las observaciones planteadas el instrumento contará con suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Ivo M. Encomenderos Bancallán DNI: 17623582

Especialidad del validador (a): Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

Tarapoto 11 de octubre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Mgtr. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Firma del experto informante

Variable 2: Productividad.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Como miembro del equipo contribuye a mejorar la rentabilidad del área.			X				X				X		
02	El personal aplica diferentes estrategias para mejorar su trabajo.			X				X				X		
03	El trabajador cumple con las tareas asignadas en la fecha establecida.			X				X				X		
04	El colaborador demuestra predisposición apoyar a los demás para llegar a la meta.			X				X				X		
05	El personal se siente satisfecho cuando llega a su meta establecida.			X				X				X		
06	Como miembro del equipo utiliza los recursos del área de manera adecuada.			X				X				X		
07	El trabajador distribuye los recursos del área de acuerdo a la necesidad.			X				X				X		
08	El personal maneja los recursos del área de manera eficiente.			X				X				X		
Nº	DIMENSIONES / ítems													
01	El colaborador toma a los objetivos institucionales como un desafío.			X				X				X		
02	El trabajador cumple con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.			X				X				X		
03	El personal utiliza diferentes estrategias para llegar a la meta.			X				X				X		
04	El colaborador actúa con ética durante el cumplimiento de sus funciones.			X				X				X		
05	El trabajador demuestra un buen desempeño en el logro de la productividad.			X				X				X		
06	Como miembro del equipo aplica estrategias pertinentes para superar su meta.			X				X				X		
07	El personal cuenta con recursos necesarios para alcanzar los objetivos.			X				X				X		
08	El colaborador cumple con las actividades planeadas oportunamente.			X				X				X		
09	El trabajador logra resultados en función a los objetivos establecidos.			X				X				X		
10	El personal logra resultados muy satisfactorios.			X				X				X		

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Delgado Bardales José Manuel DNI: 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

Tarapoto 13 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Su personal contribuye a mejorar la rentabilidad del área.				X				X				X	
02	Su personal aplica diferentes estrategias para mejorar su trabajo.				X				X				X	
03	Su personal cumple con las tareas asignadas en la fecha establecida.				X				X			X		
04	Su personal demuestra predisposición apoyar a los demás para llegar a la meta.				X				X				X	
05	Su personal se siente satisfecho cuando llega a su meta establecida.				X				X				X	
06	Su personal utiliza los recursos del área de manera adecuada.				X				X				X	
07	Su personal distribuye los recursos del área de acuerdo a la necesidad.				X				X				X	
08	Su personal maneja los recursos del área de manera eficiente.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal toma a los objetivos institucionales como un desafío.				X				X				X	
02	Su personal cumple con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.				X				X				X	
03	Su personal utiliza diferentes estrategias para llegar a la meta.				X				X				X	
04	Su personal actúa con ética durante el cumplimiento de sus funciones.				X				X				X	
05	Su personal demuestra un buen desempeño en el logro de la productividad.				X				X				X	
06	Su personal aplica estrategias pertinentes para superar su meta.				X				X				X	
07	Su personal cuenta con recursos necesarios para alcanzar los objetivos.				X				X				X	
08	Su personal cumple con las actividades planeadas oportunamente.				X				X				X	
09	Su personal logra resultados en función a los objetivos establecidos.				X				X				X	
10	Su personal logra resultados muy satisfactorios.				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE SUFICIENCIA PARA SER APLICADO A LA INVESTIGACION

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

Apellidos y nombres del juez validador. ...WHITTEMBURY GARCIA KARL..... DNI:....01162077...

Especialidad del validador (a):.....METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA.....

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 12 de octubre del 2023


Econ. Dr. Karl Whittembury Garcia
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
CERSM-187
Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Su personal contribuye a mejorar la rentabilidad del área.			x				x						x
02	Su personal aplica diferentes estrategias para mejorar su trabajo.			x				x						x
03	Su personal cumple con las tareas asignadas en la fecha establecida.			x				x						x
04	Su personal demuestra predisposición apoyar a los demás para llegar a la meta.			x				x						x
05	Su personal se siente satisfecho cuando llega a su meta establecida.			x				x						x
06	Su personal utiliza los recursos del área de manera adecuada.			x				x						x
07	Su personal distribuye los recursos del área de acuerdo a la necesidad.			x				x						x
08	Su personal maneja los recursos del área de manera eficiente.			x				x						x
Nº	DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal toma a los objetivos institucionales como un desafío.			x				x						x
02	Su personal cumple con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.			x				x						x
03	Su personal utiliza diferentes estrategias para llegar a la meta.			x				x						x
04	Su personal actúa con ética durante el cumplimiento de sus funciones.			x				x						x
05	Su personal demuestra un buen desempeño en el logro de la productividad.			x				x						x
06	Su personal aplica estrategias pertinentes para superar su meta.			x				x						x
07	Su personal cuenta con recursos necesarios para alcanzar los objetivos.			x				x						x
08	Su personal cumple con las actividades planeadas oportunamente.			x				x						x
09	Su personal logra resultados en función a los objetivos establecidos.			x				x						x
10	Su personal logra resultados muy satisfactorios.			x				x						x

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. **BONHOMMET SOBERÓN, Lucien Jean** DNI: 09534563

Especialidad del validador (a): **MBA, especialista en gestión de RRHH y planificación estratégica.**

Tarapoto 12 de octubre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Lucien Jean Bonhommet Soberón
DNI: 09534563

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Su personal contribuye a mejorar la rentabilidad del área.			X				X					X	
02	Su personal aplica diferentes estrategias para mejorar su trabajo.			X				X					X	
03	Su personal cumple con las tareas asignadas en la fecha establecida.			X				X					X	
04	Su personal demuestra predisposición apoyar a los demás para llegar a la meta.			X				X					X	
05	Su personal se siente satisfecho cuando llega a su meta establecida.			X				X					X	
06	Su personal utiliza los recursos del área de manera adecuada.			X				X					X	
07	Su personal distribuye los recursos del área de acuerdo a la necesidad.			X				X					X	
08	Su personal maneja los recursos del área de manera eficiente.			X				X					X	
N°	DIMENSIONES / ítems													
01	Su personal toma a los objetivos institucionales como un desafío.			X				X					X	
02	Su personal cumple con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.			X				X					X	
03	Su personal utiliza diferentes estrategias para llegar a la meta.			X				X					X	
04	Su personal actúa con ética durante el cumplimiento de sus funciones.			X				X					X	
05	Su personal demuestra un buen desempeño en el logro de la productividad.			X				X					X	
06	Su personal aplica estrategias pertinentes para superar su meta.			X				X					X	
07	Su personal cuenta con recursos necesarios para alcanzar los objetivos.			X				X					X	
08	Su personal cumple con las actividades planeadas oportunamente.			X				X					X	
09	Su personal logra resultados en función a los objetivos establecidos.			X				X					X	
10	Su personal logra resultados muy satisfactorios.			X				X					X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Colocar las dimensiones antes de los ítems**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **RAMÍREZ GARCÍA GUSTAVO** DNI:01109463

Especialidad del validador (a): **Docente metodólogo**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 12 de octubre del 2023


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario para medir Productividad

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Su personal contribuye a mejorar la rentabilidad del área.			X				X				X		Para todos los enunciados evite repetir la frase: "...su personal..." varie utilizando frases similares. La frase debería ser "El colaborador..." o similares. ¿Cómo puede determinar la contribución a la rentabilidad por cada persona!? No use el término rentabilidad dado de que su cálculo es financiero y no por opinión. Mejore redacción.
02	Su personal aplica diferentes estrategias para mejorar su trabajo.				X				X				X	
03	Su personal cumple con las tareas asignadas en la fecha establecida.				X				X				X	
04	Su personal demuestra predisposición apoyar a los demás para llegar a la meta.				X				X				X	
05	Su personal se siente satisfecho cuando llega a su meta establecida.				X				X				X	
06	Su personal utiliza los recursos del área de manera adecuada.				X				X				X	
07	Su personal distribuye los recursos del área de acuerdo a la necesidad.				X				X				X	
08	Su personal maneja los recursos del área de manera eficiente.			X					X				X	Es muy parecido al ítem 6. Mejorar redacción.
Nº	DIMENSIONES /													
09	Su personal toma a los objetivos institucionales como un desafío.			X					X				X	Este enunciado no está relacionado a la productividad. Mejorar redacción.
07	Su personal cumple con las actividades planificadas para el logro de los objetivos.				X				X				X	
10	Su personal utiliza diferentes estrategias para llegar a la meta.			X					X				X	Es similar al ítem 13 del cuestionario sobre desempeño laboral. Cambiar el enunciado.
11	Su personal actúa con ética durante el cumplimiento de sus funciones.			X					X				X	Este atributo no está vinculado directamente con productividad, es más bien una relación indirecta, se recomienda cambiar.
12	Su personal demuestra un buen desempeño en el logro de la productividad.			X					X				X	Este ítem no es adecuado, mejorar redacción. El desempeño se mide en el cuestionario anterior, aquí se debe centrar en productividad.
13	Su personal aplica estrategias pertinentes para superar su meta.			X					X				X	¿Qué son estrategias pertinentes? Mejore la redacción del enunciado.
14	Su personal cuenta con recursos necesarios para alcanzar los objetivos.				X				X				X	
15	Su personal cumple con las actividades planeadas oportunamente.				X				X				X	
16														
17	Su personal logra resultados en función a los objetivos establecidos.				X				X				X	
18	Su personal logra resultados muy satisfactorios.			X					X				X	Los resultados deben ser expresados en términos de productividad no de satisfacción mejore la redacción
	Sub - total (promedio)				3.5				3.5				3.5	
	Total (promedio)								4					

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

1. No cumple con el criterio ()	2. Bajo Nivel ()	3. Moderado nivel ()	4. Alto nivel (x)
----------------------------------	-------------------	-----------------------	---------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se levantan las observaciones planteadas el instrumento contará con suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ivo M. Encomenderos Bancallán DNI: 17623582

Especialidad del validador (a): Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

Tarapoto 11 de octubre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Firma del experto informante

Índice de la V de Ayken validación de instrumentos

Variable 1: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	
D1	P1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
	P2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	P3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	P4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
	P5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
	P6	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
	P7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
	P8	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
	P10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	P12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
D2	P13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
D3	P19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
	P20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	
	P21	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
D4	P22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
	P24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	

MÍNIMO	1	
MÁXIMO	4	
(K)=Nª CAT. -1	3	
(n)= Jueces	5	
NC% (Z)	95	1.96

Dimensión habilidad Ítems del 1 al 12
 Dimensión responsabilidad Ítems del 13 al 18
 Dimensión asertividad Ítems del 19 al 21
 Dimensión flexibilidad Ítems del 22 al 25

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.92	0.69	0.98	0.89	0.65	0.97	0.92	0.68	0.98
D2	0.93	0.70	0.99	0.93	0.70	0.99	0.92	0.69	0.98
D3	0.91	0.67	0.98	0.91	0.67	0.98	0.89	0.65	0.97
D4	0.92	0.68	0.98	0.92	0.68	0.98	0.92	0.68	0.98
Instrumento por criterio	0.92	0.69	0.98	0.91	0.67	0.98	0.91	0.68	0.98
Instrumento global	0.92	0.679	0.982						

V de Ayken 0.92

Variable 2: Productividad

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
	P2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
	P4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P8	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
D2	P9	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
	P10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	P12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	P13	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	P14	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	P15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	P16	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

MÍNIMO	1
MÁXIMO	4
(K)=Nª CAT. -1	3

(n)= Jueces

5

NC% (Z)

95 1.96

Dimensión eficiencia
Dimensión eficacia

Ítems del 1 al 8
Ítems del 9 al 18

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.92	0.68	0.98	0.92	0.68	0.98	0.95	0.72	0.99
D2	0.90	0.66	0.98	0.90	0.66	0.98	0.89	0.65	0.97
Instrumento por criterio	0.92	0.67	0.98	0.91	0.67	0.98	0.92	0.68	0.98
Instrumento global	0.91	0.674	0.981						

V de Ayken	0.91
------------	------

Confiabilidad de los instrumentos de investigación con el Alfa de cronbach

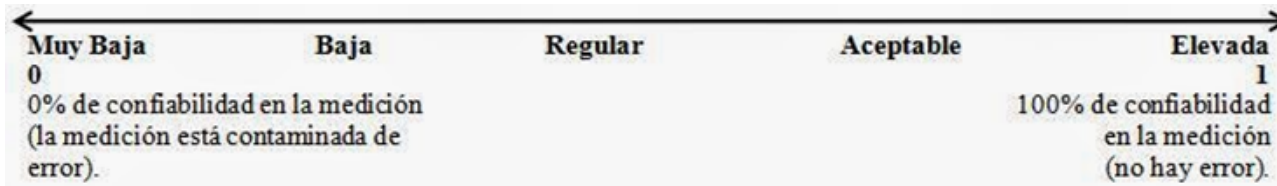
Análisis de confiabilidad: Variable desempeño laboral

Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – Muestra Piloto (Base de datos)

DESEMPEÑO LABORAL																										
N° Encuestas piloto	Preguntas																									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Sum fila (t)
1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	94
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	108
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	111
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	97
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	97
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	102
12	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	90
13	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
15	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	105
16	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	119
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	102
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	98
20	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
PROMEDIO columna (i)	3.85	4.00	3.70	3.70	3.90	3.90	4.05	4.00	4.10	4.00	4.10	4.00	4.05	4.10	3.90	3.95	3.90	4.00	4.05	3.90	4.05	3.90	3.95	3.95	4.10	Varianza total
DESV EST columna Si	0.67	0.56	0.86	1.03	0.55	0.64	0.69	0.97	0.72	0.92	0.72	0.79	0.60	0.72	0.72	0.83	0.72	0.79	0.69	0.64	0.69	0.72	0.69	0.76	0.64	Columnas
VARIANZA por ítem	0.45	0.32	0.75	1.06	0.31	0.41	0.47	0.95	0.52	0.84	0.52	0.63	0.37	0.52	0.52	0.68	0.52	0.63	0.47	0.41	0.47	0.52	0.47	0.58	0.41	Varianzas total de ítems St ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	13.77																								220.83	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Número de Ítems :	25	
Reemplazando:		
$\alpha=$	1.041667	0.9
$\alpha=$	0.98	



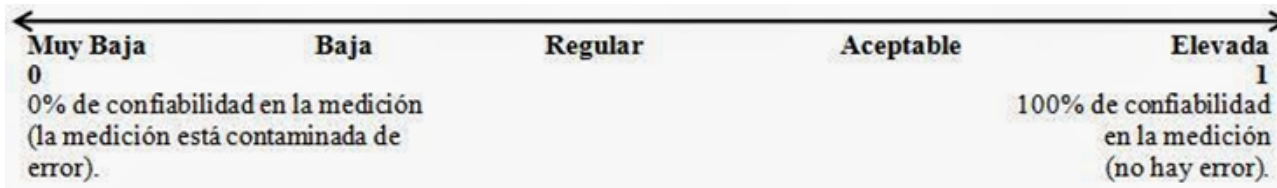
Análisis de confiabilidad: Variable productividad

Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – Muestra piloto (Base de datos)

PRODUCTIVIDAD																			
N° Encuestas Piloto	Preguntas																		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Sum fila (t)
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	80
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
9	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
11	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	76
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	62
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	4	2	4	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	4	3	4	4	4	72
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	80
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	5	5	5	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
PROMEDIO columna (i)	4.00	4.00	3.95	3.95	4.20	4.05	4.00	4.05	3.85	3.80	3.85	4.05	3.95	3.90	3.90	3.95	3.95	3.95	Varianza total
DESV EST columna Si	0.65	0.79	0.76	0.76	0.70	0.69	0.73	0.51	0.75	0.83	0.59	0.69	0.69	0.64	0.64	0.69	0.69	0.69	Columnas
VARIANZA por ítem	0.42	0.63	0.58	0.58	0.48	0.47	0.53	0.26	0.56	0.69	0.34	0.47	0.47	0.41	0.41	0.47	0.47	0.47	Varianzas total de ítems St ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	8.72																		95.92

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Número de Ítems :	18	
Reemplazando:		
$\alpha =$	1.0588	0.909
$\alpha =$	0.96	



Base de datos estadístico de la verdadera muestra

Variable 1: Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																														
N° Encuestas	PREGUNTAS																													
	HABILIDAD												RESPONSABILIDAD						ASERTIVIDAD				FLEXIBILIDAD				TOTAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUB TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	SUB TOTAL	P19	P20	P21	SUB TOTAL	P22	P23		P24	P25	SUB TOTAL
1	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	33	4	2	3	3	2	2	16	3	4	4	11	2	2		2	2	8
2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	41	3	4	4	3	3	2	19	4	4	4	12	3	3	4	4	14	86
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	39	3	2	2	3	3	4	17	3	4	4	11	2	3	4	4	13	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	12	4	4	4	4	16	110
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	12	77
6	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	43	4	3	4	4	3	3	21	3	3	4	10	4	3	3	3	13	87
7	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	12	4	5	4	4	17	110
8	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	38	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	4	4	3	4	15	85
9	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	51	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	13	4	5	5	5	19	108
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	15	4	4	4	5	17	114
11	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	104
12	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	40	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	3	4	4	15	90
13	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	42	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	12	4	3	4	4	15	89
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	16	99
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	100
16	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	97
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20	124
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20	125
19	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	53	2	4	3	4	4	5	22	4	4	4	12	5	4	5	5	19	106
20	3	5	4	4	3	3	5	3	2	3	3	4	42	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	11	4	4	4	5	17	93
21	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	12	4	4	4	5	17	97
22	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	53	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	12	5	4	5	5	19	109
23	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	55	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	12	3	4	4	5	16	113
24	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	40	2	4	4	3	2	2	17	4	4	3	11	3	2	3	4	12	80
25	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	11	3	3	3	3	12	82
26	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	40	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	3	4	3	14	81
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	9	3	4	3	4	14	80
28	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	9	3	4	3	4	14	85
29	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	52	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	14	5	4	5	5	19	109
30	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	14	4	4	5	5	18	112
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	48	4	3	4	3	4	5	23	3	3	4	10	4	3	4	5	16	97
32	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	12	4	3	4	4	15	93

33	4	3	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	38	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	10	3	2	3	3	11	78
34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	4	5	3	5	2	3	22	4	5	5	14	5	5	5	5	20	113
35	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	46	4	3	3	4	3	2	19	4	4	4	12	3	4	3	4	14	91
36	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	11	3	4	4	5	16	102
37	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	41	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	11	3	2	3	4	12	94
38	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55	2	4	3	4	4	5	22	3	3	3	9	3	3	3	3	12	98
39	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	52	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	9	4	3	4	3	14	98
40	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	9	3	4	3	4	14	88
41	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	14	4	4	4	4	16	100
42	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	42	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14	4	4	4	4	16	102
43	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	48	2	4	4	3	2	2	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	93
44	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12	5	5	5	5	20	103
45	3	4	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	50	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	15	4	4	4	5	17	100
46	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	4	42	3	3	4	4	4	3	21	5	5	5	15	5	4	5	5	19	97
47	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	3	4	19	4	5	5	14	3	4	4	5	16	94
48	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	55	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	12	4	3	4	4	15	103
49	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	37	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	10	3	2	3	3	11	77
50	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	3	5	2	3	22	4	5	5	14	5	5	5	5	20	111
51	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	43	4	3	3	4	3	2	19	4	4	4	12	3	4	3	4	14	88
52	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	54	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	15	4	4	4	5	17	111
53	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	105
54	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	3	4	4	15	94
55	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	12	4	3	4	4	15	91
56	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	16	99
57	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16	101
58	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	46	4	3	3	4	3	2	19	4	4	4	12	4	3	4	4	15	92

Variable 2: Productividad

PRODUCTIVIDAD																					
N° Encuestas	PREGUNTAS																				
	EFICIENCIA									EFICACIA									SUB TOTAL	TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			P18
1	2	3	2	4	4	2	2	2	21	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	28	49
2	2	3	2	3	3	3	4	4	24	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	28	52
3	4	3	2	4	4	4	3	3	27	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	29	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	72
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	54
6	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	62
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46	85
8	4	3	3	2	5	5	4	3	29	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35	64
9	5	4	5	4	5	5	5	5	38	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45	83
10	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45	81
11	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	76
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	72
13	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	69
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	72
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	72
16	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	71
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	89
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	90
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	42	75
20	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	37	68
21	3	3	3	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	70
22	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	76
23	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	74
24	3	2	3	4	4	4	3	3	26	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	29	55
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	53
26	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34	62
27	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	55
28	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34	62
29	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46	82
30	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	82
31	3	3	4	4	4	4	3	4	29	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	41	70
32	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	69
33	3	3	4	3	4	4	4	4	29	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34	63
34	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	84
35	5	4	3	4	4	5	4	5	34	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	38	72
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	71
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	72
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	81
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	82
40	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	42	73
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	37	77
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	42	82
43	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	37	70
44	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	71
45	3	3	3	4	4	4	4	5	30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	72
46	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	74
47	4	4	4	5	5	4	4	4	34	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	29	63
48	3	2	3	4	4	4	3	3	26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	55
49	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34	56
50	3	3	3	4	4	4	4	5	30	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	75
51	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	78
52	3	3	3	3	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	68
53	3	3	3	4	4	4	4	5	30	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	29	59
54	5	4	3	4	4	5	4	5	34	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34	68
55	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46	83
56	5	4	3	4	4	5	4	5	34	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	79
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	41	73
58	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	38	66

Autorización para la aplicación de la muestra piloto



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Yurimaguas, 24 de octubre de 2023.

CARTA N° 156-2023- MPAA-UPER.

Señor:

Clifton Layo Mahoma Yupe

Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la UCV - Tarapoto.

Ciudad. -

ASUNTO : Autorización para realizar la aplicación de instrumentos de investigación.

Ref.- : H.T. Registro N° 15356, de fecha 17 de octubre de 2023.

De mi Consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que, en atención al documento de la referencia, se autoriza la aceptación para que realice la aplicación de sus instrumentos de investigación a la muestra piloto dentro de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, para medir la confiabilidad de sus proyectos de investigación: "**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y CUESTIONARIO PARA EVALUAR PRODUCTIVIDAD**".

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
Delia Mariaca Aguilar
Lic. Adm/ DELIA MARIACA AGUILAR
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

Autorización para la aplicación de la investigación



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Yurimaguas, 1. 9 OCT 2023

OFICIO N° 167 -2023-GRL-GSRAA/18.01

Señor:

Clifton Layo MAHOMA YUPE

Estudiante de Posgrado en Maestría de la Universidad César Vallejo

Filian Tarapoto

Tarapoto.-

Asunto: Autoriza permiso para realizar Trabajo de Investigación

Ref. : Carta de fecha 16-10-2023

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente; al mismo tiempo, en atención a lo solicitado mediante documento de la referencia, hacer de conocimiento que, esta Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, le Autoriza el permiso para realizar el trabajo de investigación en la carrera de Gestión Pública (Maestría), para obtener el grado académico correspondiente.

Sin otro particular, propicia es la oportunidad para renovarle las muestras de mi distinguida consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS
C.P.C. MANUEL GALINDO PISCO
DIRECTOR
OFICINA SUB REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MGP/mf.

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20408560137
Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas	
Nombre del Titular o Representante legal:	DNI:
Jhony James Escudero Contreras	05339580

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desempeño laboral y productividad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Clifton Layo Mahoma Yupe	75673347

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Luzimaguas, 18 de octubre de 2023

Firma 
Jhony James Escudero Contreras

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.