



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los
Trabajadores de la Municipalidad Distrital de
San Luis de Lucma – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. Sánchez Carrero, Elvin Wilfredo (ORCID: 0000-0001-6381-8094)

ASESORA:

Mtr. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría, inspiración y permitirme concluir con tan ansiado sueño como es la elaboración de mi tesis.

A mis padres, hermanos y familiares por su apoyo constante, su amor incondicional y sus ganas de guiarme y motivarme a cumplir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme y darme la fuerza y sabiduría necesaria en todo el desarrollo de mi tesis.

A mi familia por haberme apoyarme incondicionalmente.

A mi asesora Mtr. Cecilia Gómez Zúñiga quién dedicó su tiempo y compartió conmigo sus conocimientos para el desarrollo de este proyecto.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de ampliar mis conocimientos y desarrollarme como profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2.1 variable 1: Gestión del Desempeño	12
3.2.2 Variable 2. Productividad Laboral	12
3.3 Población, muestra de estudio	13
3.3.1 Población.....	13
3.3.2 Criterios de selección	13
3.3.3 Muestra	13
3.3.4 Unidad de Análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4.1 Técnicas	14
3.4.2 Instrumentos.....	14
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados Descriptivos de la Variable Independiente Gestión del Desempeño y la Variable Dependiente Productividad Laboral.....	16
Tabla 2. Relación entre la Variable Independiente General	18
Tabla 3. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la planificación	19
Tabla 4. Correlación causal entre la planificación y la productividad laboral.....	20
Tabla 5. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la organización.....	21
Tabla 6. Correlación causal entre la organización y la productividad laboral	22
Tabla 7. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el seguimiento	23
Tabla 8. Correlación causal entre el seguimiento y la productividad laboral.....	24
Tabla 9. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el control.....	25
Tabla 10. Correlación causal entre el control y la productividad laboral.	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del desempeño con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022. La metodología utilizada es de diseño: transversal, no experimental, correlacional de tipo básica y enfoque cuantitativo, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Se trabajó con una muestra censal de 50 trabajadores, a los que se les administró el instrumento estructurado de acuerdo a las variables y dimensiones. El cuestionario considero 12 preguntas para la variable Gestión del Desempeño y 6 preguntas para la variable Productividad Laboral. Los datos fueron exportados al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), V 26.0 y procesados para generar las respectivas tablas de frecuencia de cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario. Este instrumento fue validado por tres especialistas y se realizó el análisis de fiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. El mismo que arrojó, 0,778. Para efectos de determinar la correlación de variables se utilizó el estadístico no paramétrico Rho Sperman. La correlación Rho Sperman fue de 0,778, lo que indico que existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia o p valor fue 0,000, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa. Al correlacionar las dimensiones de la variable Gestión del Desempeño con la variable Productividad Laboral se obtuvieron resultados similares. El resultado del contraste de la hipótesis general es afirmativo ya que existe relación significativa entre la variable Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral, es decir que mientras la gestión del desempeño se mantenga en niveles óptimos la productividad laboral de los trabajadores también lo será.

Palabras clave: Gestión del desempeño, productividad laboral

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between performance management and labor productivity of workers in the district municipality of San Luis de Lucma - 2022. The methodology used is design: cross-sectional, non-experimental, basic type correlational and quantitative approach, the technique used was the survey and the instrument is the questionnaire. We worked with a census sample of 50 workers, to whom the structured instrument was administered according to the variables and dimensions. The questionnaire considered 12 questions for the Performance Management variable and 6 questions for Labor Productivity. The data was exported to the "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), V 26.0 and processed to generate the respective frequency tables for each of the questions asked in the questionnaire. This instrument was validated by three specialists and the reliability analysis was performed through Cronbach's Alpha statistic. The same as throw, 0.778. For purposes of determining the correlation of variables, the non-parametric Rho Spermman statistic was used. The Rho Spermman correlation was 0.778, indicating a high positive correlation. In addition, the level of significance or p value was 0.000, indicating that there is a statistically significant relationship. When correlating the dimensions of the Performance Management variable with the Labor Productivity variable, similar results were obtained. The result of the contrast of the general hypothesis is affirmative since there is a significant relationship between the Performance Management variable and Labor Productivity, that is, as long as performance management remains at optimal levels, labor productivity of workers will also be.

Keywords: Performance management, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Según CEPAL (2018) señala que se ha observado en los últimos años una ascendente desunión por parte de los organismos públicos con la ciudadanía en Latinoamérica. En efecto, los datos del último estudio de opinión pública, dio a conocer que la ciudadanía presenta índices muy bajos de convicción en los gobiernos nacionales, este estudio obtuvo el 75% en 2017, un crecimiento desde 2010 que arrojó un 55%. La seguridad en las entidades judiciales, electorales también sufrió un deterioro, aumentando así que los servicios públicos no lleguen a satisfacer a la ciudadanía.

La revista International Labour Organization (2021) señala que el crecimiento económico, la competitividad laboral y el nivel de vida dentro de una economía están estrechamente ligados a un importante indicador económico que es la productividad laboral. Esta representa el tamaño de la producción (que se mide mediante el Producto Bruto Interno) producido por unidad de trabajo (medido por las horas trabajadas y por la cantidad de personas) durante un espacio establecido. La productividad laboral facilita a quienes usan estos informes valorar los niveles de insumos y las tasas de aumento del PIB en la mano de obra en el transcurso del tiempo, proporcionando así información de la calidad y eficiencia de los recursos humanos durante el proceso de producción en el ámbito económico y social determinado, rodeando a esto innovaciones y otros insumos complementarios que se emplean en la producción.

De acuerdo con la OIT (2018) es necesario la unificación de esfuerzos que no solo involucren al sector privado sino también al público para así garantizar una mejora en la productividad de las empresas en la región, esta unificación se puede dar mediante iniciativas que ayuden a mejorar la producción, que den una mejor condición laboral y educativa para incrementar la calidad del empleado y el respeto por sus derechos laborales, así mismo propone que se desarrolle incluyendo políticas sobre incremento de la producción, de incentivos, de revisión y adaptación de normas y mejoramiento de las capacidades administrativas.

En el ámbito nacional, de acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE) para determinar la producción laboral es necesario medir el rendimiento promedio por colaborador en un espacio determinado. Esta puede ser calculo por la cantidad física o por precio por volumen de todo lo producido. Según la teoría económica señala que la productividad laboral debe reflejarse según las remuneraciones, en tal sentido el costo salarial debe estar cubierto por la cantidad promedio producido por cada trabajador. Puesto que si se aumenta los salarios por encima de la paridad representaría pérdidas para las empresas pues no alcanzarían a cubrir sus costos. Dichos incrementos se pueden dar por disposiciones gubernamentales en base al sueldo mínimo. Por ello, podría incentivar que las empresas con el fin de reducir costos opten por trasladarse al sector informal.

Finalmente se necesita la adaptación de estrategias en temas de educación, capacitación y mejor tecnología para incrementar la productividad laboral. De otro modo, el resultado del ciclo económico no sería más que el aumento de la productividad laboral. El MEF señala que en el 2001 y 2006 en Perú el índice de productividad laboral aumento en un 20%.

La Gestión del Desempeño en la actualidad viene siendo un proceso necesario en las organizaciones, más allá de una estrategia de evaluación formal requiere una buena administración en las actividades realizadas por cada colaborador de manera que se genere aportes constructivos y se pueda favorecer a una mejora continua Cordero (2019), considerando lo antes mencionado podemos percibir que en la actualidad la entidad edil de San Luis de Lucma carece de procedimientos estratégicos en gestión del desempeño. No se ha implementado herramientas de gestión adecuadas las cuales permitan poder realizar un adecuado y eficiente seguimiento y control a las actividades que realicen los trabajadores de esta entidad. Y esto se ve reflejada en la deficiente productividad laboral la cual trae como consecuencias brindar un servicio no adecuado hacia los ciudadanos.

Siendo la gestión del desempeño una base para aumentar la productividad laboral, puesto que si cada trabajador entendiera sus obligaciones y fuese incentivado para entender que estas van más allá de sus responsabilidades

establecidas, se estaría contando con un equipo de colaboradores comprometidos con el único objetivo de generar un beneficio para la institución. En tal sentido para que se perciba una eficiente productividad laboral y esta se vea reflejada en el servicio brindado la entidad deberá implementar un proceso de gestión del desempeño.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente surge como problema general ¿Cómo la gestión de desempeño se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma?, a su vez de problemas específicos se propone conocer ¿En qué medida se relaciona la planificación del desempeño con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022?, ¿Cuál es la relación de la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022?, ¿Cómo se relaciona el seguimiento del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022?, ¿Existe relación entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022?.

La presente investigación tiene una justificación práctica ya que identificando la relación que existen entre las variables objeto de estudio, se tomarán medidas que permitan mejorar la gestión de desempeño y por ende contribuir a lograr una mayor productividad por parte de los trabajadores de dicha municipalidad. Justificación social ya que permitirá que los ciudadanos de todo el distrito puedan recibir un eficiente y adecuado servicio por parte de la entidad municipal, por último, tiene una justificación económica la misma que permite que la gestión administrativa tenga un eficiente control de sus recursos económicos permitiendo que la entidad no genere gastos innecesarios.

Así mismo se propone como objetivo principal Determinar la correlación de la gestión del desempeño con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022. Y como objetivos específicos se plantea: determinar la relación entre la planificación del desempeño y la

productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, establecer la correlación entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, esclarecer la correlación entre el seguimiento del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, evaluar la correlación que existe entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022.

La hipótesis general es: Existe correlación significativa entre la gestión del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022, e hipótesis específicas las siguientes: La planificación del desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, Existe relación significativa entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, El seguimiento del desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, Existe relación significativa entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se han tenido en cuenta los estudios preliminares siguientes Céspedes y Quijandria (2018) en su estudio No hay desarrollo sin mejora productiva, menciona que existe una correlación cercana entre la productividad y el crecimiento económico y que el desempeño laboral es un indicador fundamental para medir la productividad. Esta se puede observar con el resultado de cada trabajador, por otro lado, refiere que el talento humano es uno de los factores importantes para el aumento de la productividad. Esto puede fomentarse a través de políticas de vinculación en las diferentes etapas de la vida de las personas. siendo uno de ellos el período de trabajo. en las que los obreros recogen experiencia, así como también a través de cursos de capacitación laboral los. Mismos que minimizan los centros laborales y elevan la utilidad.

Cuasapás (2018) en su tesis Análisis de la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Ferretería Armas de San Gabriel, Tulcán, Ecuador. El estudio tuvo un esquema no experimental - descriptivo, exploratorio y bibliográfico, el objetivo fue evaluar la relación de las dos variables, para determinar porque no se cuenta con un personal eficiente y competitivo. Para dicha investigación se manejó instrumentos como entrevistas, encuestas y observación, los mismos que fueron aplicados a una población de 500 colaboradores, de esta población se determinó trabajar con una muestra de 225 colaboradores o clientes. Con los alcances obtenidos se llegó a determinar que las dimensiones que más inciden son la capacitación y la selección de personal, además se determina que las variables investigadas tienen una relación significativa. Finalmente se llegó a la conclusión que la empresa no cuenta con un determinado plan estratégico ligado a la gestión de desempeño, y escasas veces motiva a sus colaboradores, contribuyendo a que estos no se comprometan con las metas que la empresa ha planificado.

Sarmiento (2017) en su tesis la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central. El estudio fue de tipo descriptivo, tuvo como objetivo evaluar la correlación que existe entre las dos variables de estudio, para obtener los resultados se utilizó instrumentos como la encuesta y cuestionario, estos

instrumentos se aplicaron a una población de 602 trabajadores, de la misma se tomó como muestra a 235 colaboradores. Considerando los resultados adquiridos se llegó a la conclusión que hay mayor incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores, los mismos que ante una evaluación sienten desconfianza respecto a su eficiencia al momento de realizar sus labores dentro de la empresa; aunque para los que aplican las evaluaciones a los trabajadores creen que resulta exitosa, para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Dentro de los antecedentes nacionales, Nieves, (2018) realizó un estudio titulado satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa Adecco S.A. Piura – Perú, 2016, el estudio fue de tipo descriptivo relacional de dos variables y de diseño no experimental, tuvo como fin establecer la correlación existente entre las variables mencionadas. Para dicho estudio se tomó en consideración al personal que laboró durante el año 2016 en la sucursal Piura de la empresa Adecco Perú, la población ascendió en un total de 221 colaboradores. En cuanto a los resultados se señaló que existe un grado significativo ($\text{Sig.} < 0.05$) entre las variables, se llegó a la conclusión que existe una cercana correlación entre las variables, resultados que permiten validar las suposiciones de investigación; y por consiguiente para que se vea reflejada la labor de trabajador se necesitara que mejore la satisfacción. Dicha investigación fue de utilidad para tomar en consideración y evaluar el desempeño de los trabajadores en base a la satisfacción que reflejan en su ambiente de trabajo.

Facho (2017) en su estudio titulado Gestión Administrativa y Productividad Laboral en los Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Ciudad de Lima 2016, con el objetivo de establecer la correlación entre la gestión administrativa y la productividad del colaborador. El tipo de tratamiento no experimental - descriptivo, se obtuvo los siguientes resultados para la gestión administrativa, rho es 0.971 y la variable productividad, rho es 0.797, lo que explica por qué es altamente confiable y tiene un límite de significancia del 5% con 95 % de confianza frente al objetivo general. Concluyó que las calificaciones de la gestión

administrativa son regulares y tienen una relación directa e importante con la productividad laboral.

En el contexto local, se consideran las siguientes investigaciones: Cacho y Carrasco (2019) en su tesis Nivel de desempeño laboral de los Colaboradores del Centro de Salud los Sauces de la provincia de Jaén – 2019. El propósito de la investigación fue establecer el nivel de desempeño del personal del establecimiento de salud. El estudio se realizó con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, la población que se consideró para el estudio fue de 20 pacientes que registraron sus quejas en el cuaderno de reclamos. La técnica e instrumento utilizados fue la encuesta y el cuestionario, se llegó a determinar que los 10 colaboradores del establecimiento médico muestran deficiencias con respecto a la atención a los pacientes, además de presentar un nivel pésimo de eficiencia y eficacia en control de los recursos económicos.

Considerando las bases teóricas que respaldan el presente trabajo, en cuanto a las variables Gestión del desempeño y la Productividad Laboral es necesario tomar en cuenta estudios previos de investigaciones con el fin de entender la relevancia de establecer el grado de relación que hay entre la gestión del desempeño y la productividad laboral del personal de la comuna edil, mediante opiniones concretas de autores quienes proporcionan información concerniente a la relación existente entre las variables estudiadas.

Para este estudio se tuvo oportuno considerar autores que hacen referencia a la vinculación entre la gestión del desempeño y la productividad laboral. Salgado & Calderón, (2015) afirman que las organizaciones serán más competitivas en el mercado siempre y cuando establezcan un proceso de gestión de desempeño el mismo que buscará lograr mejores resultados a nivel organizacional, aprovechando los recursos disponibles con los que esta cuenta. Siendo este un enfoque estratégico que facilita a los gerentes y empleados de las entidades, las herramientas ideales para realizar un proceso donde se involucre planificación, supervisión, medición y revisión de manera periódica en la organización.

La variable Gestión del desempeño según Cordero (2019) La gestión del desempeño funciona como un procedimiento necesario para el éxito organizacional, más allá de una simple evaluación formal, se requiere gestionar el trabajo ejecutado por cada colaborador, de manera que se proporcionen aportes que beneficien al mejoramiento continuo de los colaboradores a nivel personal y profesional. cuenta con cuatro dimensiones, los cuales son planificación, organización seguimiento y control. Con respecto a la dimensión planificación, según Munch (2015) señala que es la determinación del punto y los resultados a donde la organización desea llegar, también se tiene en cuenta el estudio del entorno y las estrategias que se utilizan para alcanzarlo. Por medio de este proceso se aprovecha mejor los recursos se disminuyen costos y se aumenta la producción, como resultado una muy estructura planificación será la gran parte del éxito que tenga una organización Robbins & Coulter (2015), indican que dentro de los procedimientos de la planificación se debe principalmente identificar los objetivos y las estrategias de la organización para lograrlo y también es necesario la gestión de todos los colaboradores para definir las acciones de coordinación e incorporación.

Esta dimensión cuenta con tres indicadores los cuales son misión, visión y diagnóstico. Para el primer indicador misión se conceptualiza como la razón de ser, es el camino el cual la organización ha establecido y es permanente. Para el segundo indicador visión es el punto hacia el futuro que la organización ha visualizado, esta moldea y direcciona el panorama futuro de la empresa realizando en el presente labores concretas. Para el indicador diagnóstico es el proceso a través del cual podemos conocer el estado o la situación en la que se encuentra algo, También determina en grado de eficiencia en la gestión de la organización.

Con respecto a la dimensión organización Munch (2015) señala que la finalidad de la organización es conseguir que la empresa efectúe un funcionamiento coordinado, optimizando los recursos, logrando que las funciones realizadas resulten más fáciles y los procedimientos resulten más rápidos para quienes los ejecutan. Esta dimensión cuenta con tres indicadores división del trabajo, Grado de coordinación y la toma de decisiones.

En cuanto al índice de división del trabajo, según Munch (2015), se concibe como la división de tareas para que los trabajos se puedan realizar con mayor precisión y eficiencia a través de la simplificación de procedimientos, costumbres y mano de obra. Para la división del trabajo se requieren los siguientes pasos: descripción de procesos, identificación de tareas, clasificación y agrupación de puestos, establecimiento de líneas de comunicación, identificación de procesos exactos. En cuanto al indicador del grado de coordinación, puede concebirse como el grado de uniformidad dentro de la organización, la reducción de conflictos entre regiones y la facilitación de la plena cooperación entre los empleados de la empresa. En cuanto al indicador de toma de decisiones, se puede precisar como el desarrollo del análisis de las diversas alternativas para determinar el camino a seguir, y se convierte en un proceso sistemático y lógico, a través del cual se elige el camino de selección óptimo entre varias alternativas, ya que es de importancia en la creación de consecuencias internas para la empresa.

Con respecto a la dimensión seguimiento López (2015), afirma que es una fase donde consiste en la supervisión continua del proceso de la implementación de la gestión de desempeño mediante la evaluación del trabajador. Cuando las políticas de gestión del desempeño enfatizan suficientemente en esta etapa se entiende este proceso como un continuo ejercicio que sucede durante todo un año. La dimensión tiene tres indicadores investigación de campo, rendimiento del empleado y trabajo en equipo. En cuanto al trabajo en grupo, se concibe como la capacidad de participar activamente en la búsqueda de un fin común, subordinando los intereses individuales a los del grupo.

Concerniente a la dimensión control según Plata (2017). Afirma que es el proceso mediante el cual se asegura que se alcancen los objetivos y políticas de la empresa y que los recursos de que dispone se gestionen adecuadamente en términos de eficacia y eficiencia, en otras palabras, permite el desarrollo de actividades de la organización. Examinando y comparando con los planes establecidos para determinar su idoneidad. La dimensión control tiene tres indicadores: retroalimentación del empleado, cumplimiento de objetivos y

evaluación de resultados. Con respecto a la retroalimentación del empleado Caldas et al. (2016). Señala que es un suceso del cual el empleado es participe de cómo está siendo el desarrollo de su actividad laboral dentro de la organización, este proceso permite notificar al gerente la eficacia con la que se efectúa las actividades. Concerniente al cumplimiento de objetivos es proporcionar a las empresas la certeza de que sus actividades son correctas. Con respecto a la evaluación de resultados método basado en la comparación de resultados previstos con los realizados por el trabajador.

La Variable Productividad laboral según Mir (2018) lo define como al resultado que se obtiene tomando en cuenta el tiempo y la eficiencia con la que se realiza las actividades, sin embargo indica que las personas que trabajan más tiempo no necesariamente son las más productivas sino aquellas que tienen la capacidad de dar lo mejor de sí mismos. Es decir, cuando se enfoque más la energía mental en un objetivo determinado. Así mismo Renatta (2017) señala que la productividad laboral es el resultado que se percibe de las tareas realizadas, es decir el trabajo como fuente utilizada en las actividades de producción; lo cual es calculado en función de los colaboradores y las horas trabajadas. Cuenta con dos dimensiones Factores individuales y factores de la productividad laboral.

Con respecto a la dimensión factores individuales tiene tres indicadores motivación, satisfacción y compromiso. Concerniente al indicador motivación se puede definir según Callata (2017) que es el impulso que conduce al trabajador a cumplir objetivos y metas establecidas. Esta permitirá no solo alcanzar metas personales sino también lograr con los objetivos establecidos por la empresa siempre y cuando se utilice como parte de la productividad laboral. Con respecto al segundo indicador Alva & Juárez (2015) indican que hay una relación estrecha con el desempeño por consiguiente se puede decir que un trabajador motivado constantemente será siempre productivo y si el clima laboral es el adecuado se sentirá a gusto con sus actividades que realiza; tendrá mayor énfasis en sus funciones asignadas y obtendrá mayores resultados, con respecto al tercer indicador se puede definir según Angulo (2017) que el compromiso está vinculado

con el comportamiento que presenta un trabajador dentro de su centro laboral y es sumamente relevante en las empresas, ya que repercute en la conducta de la persona y como resultado tiende a verse reflejado en el desempeño y rendimiento de las empresas. Para alcanzar los objetivos marcados por la organización, es fundamental que cada trabajador se ciña a su trabajo.

Con respecto a la dimensión factores de la productividad laboral se trabajará tres indicadores eficiencia, eficacia y satisfacción del usuario. Concerniente al indicador eficiencia según Atehortua (2015) señala que la eficiencia permitirá a quienes son los encargados de evaluar el proceso de gestión frente a la mejora de recursos, se debe enlazar el recurso con el número de actividades realizadas para que se pueda evaluar el consumo de ese recurso.

En cuanto al indicador de eficacia, Rodríguez (2016) planteó que la eficacia es el grado de logro de las tareas y objetivos en el plan de la organización, es decir, es el número de metas u objetivos alcanzados; Es el resultado el que refleja este hecho. En términos del índice de satisfacción del usuario, según Philip Kotler, la satisfacción del cliente se define como el sentimiento de satisfacción o frustración de una persona al comparar el rendimiento o los resultados percibidos de un producto con sus expectativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es de diseño no experimental, transversal – correlacional, dado que el objetivo de la investigación es determinar cómo se relacionan las dos variables en un momento dado, sin mostrar una manipulación intencional de las variables.

Es no experimental porque en estas investigaciones no se manipulan premeditadamente las variables y se visualizan los fenómenos en su área natural para estudiarlos (Hernández, et al., 2018).

Transeccional o transversal para Hernández, et al., (2018) definen a los estudios de carácter transversal como las que recogen datos en un momento determinado, su objetivo es definir e interpretar la interrelación e incidencia de ambas Variables en un momento determinado.

Correlacional para Hernández, et al., (2018) señalan que el propósito de este tipo de investigación es determinar el grado de asociación que existe entre dos o más variables.

3.2 Variables de Operacionalización

3.2.1 variable 1: Gestión del Desempeño

La gestión del desempeño como proceso esencial para el éxito de la organización requiere que, además de la simple evaluación formal, se gestione el trabajo realizado por cada trabajador, de manera que se realicen aportes constructivos a nivel profesional y personal (Cordero, 2019).

3.2.2 Variable 2. Productividad Laboral

Según Van (2016) define como la cuantía de un producto o servicio que se puede obtener del resultado de un trabajador en un tiempo determinado; para decir que la productividad ha incrementado se debe obtener un incremento en las unidades producidas con los mismos costos.

La matriz operacional se visualiza en el anexo 1.

3.3 Población, muestra de estudio

3.3.1 Población.

Está conformada por la totalidad de los colaboradores de la Municipalidad. Esta entidad cuenta con 50 trabajadores. La información con la que se trabajó fue recopilada del departamento de recursos humanos. Se debe señalar que el total de colaboradores están vinculados a la entidad bajo un contrato de ley.

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1 Criterio de inclusión

Se determinó por conveniencia para la investigación en seleccionar a todos los trabajadores que cuenten con un contrato de ley de prestación de servicios que los vincule a la entidad municipal.

3.3.2.2 Criterio de exclusión

No se estableció debido a que la población es muy reducida, se trabajó con la muestra censal y no se vio en la necesidad de excluir a ningún trabajador.

3.3.3 Muestra

La muestra fue equivalente al total de la población, a la cual se le aplicó el instrumento de medición como es el cuestionario organizado de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio. Para la investigación se realizó una muestra censal.

3.3.4 Unidad de Análisis

Está conformada por los trabajadores de la entidad municipal cuyo vínculo a la misma es mediante un contrato estipulado por ley.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se empleó la encuesta, una manera de obtener datos respecto a un tema específico, a través de ella logramos analizar la información que necesitamos para una tesis o dar alternativas a un problema planteado. Para esta investigación se aplicó esta técnica a todos los trabajadores de la entidad municipal con el propósito de conseguir respuestas sobre la problemática.

3.4.2 Instrumentos

La herramienta que se empleará en este análisis es el cuestionario, que consta de un formulario establecido, practico y fácil de llenar que contiene una serie de interrogantes que los encuestados deben responder. Este se aplicará de forma directa a los trabajadores de la entidad municipal

3.5 Procedimientos

Para aplicar las herramientas de recopilación de datos se recurrió a solicitar la autorización mediante un documento dirigido al Alcalde de la entidad municipal para coordinar y fijar una adecuada forma de realizar el proceso de utilización del instrumento en campo, sin alterar las funciones y obligaciones laborales que cumple cada trabajador.

3.6 Método de análisis de datos

Estos datos se transfirieron a Microsoft Excel posterior a ello se trasladaron al programa SPSS y se procesaron para generar tablas de frecuencia por cada pregunta incluida en el cuestionario. Finalmente, se evaluó e interpreto.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo de este estudio se rigió de acuerdo al Código de Ética, Normas de la Universidad y las normas de confidencialidad de la Municipalidad de San Luis de Lucma, y el cuestionario se aplicó de forma anónima previa

consulta. Coordinando el consentimiento informado verbal, teniendo en cuenta la confidencialidad y el respeto a la identidad de cada participante. Asimismo, se respetó la decisión de cada individuo de colaborar en el proceso de registro del instrumento de investigación.

IV. RESULTADOS

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

Relación de la gestión del desempeño con la productividad laboral

Objetivo General: Evaluar la relación que existe entre la gestión del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 1. Resultados Descriptivos de la Variable Independiente Gestión del Desempeño y la Variable Dependiente Productividad Laboral

Dimensiones de las variables	Alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente En desacuerdo		Total	
	5		4		3		2		1			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Planificación	13	26.7	19	38.0	15	30.7	2	4.0	0	0.7	50	100
* Organización	10	19.3	16	32.7	19	38.0	5	9.3	0	0.7	50	100
* Seguimiento	4	8.0	16	32.0	24	48.0	6	11.3	0	0.7	50	100
* Control	5	10.0	10	19.3	20	40.7	9	18.0	6	12.0	50	100
* Factores Individuales	16	31.3	10	20.0	12	24.0	9	17.3	4	7.3	50	100
* Factores de la Productividad Laboral	17	34.0	18	36.0	11	21.3	4	7.3	1	1.3	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 1, el primer ítem del objetivo general se relaciona con la dimensión planificación, donde el 26.7% de los clientes se encontró totalmente de acuerdo, el 38.0% estuvieron de acuerdo y un 30.7% indecisos. El segundo ítem relacionado a la dimensión organización el 19.3% estuvo totalmente de acuerdo, el 32.7% estuvo de acuerdo y el 38.0% indicaron estar indecisos. El tercer ítem de la dimensión seguimiento un 8.0% estuvo totalmente de acuerdo, el 32.0% estuvieron de acuerdo, 48.0% estuvieron indecisos y 11.3% en desacuerdo. El cuarto ítem relacionado a la dimensión control el 10.0% indicaron estar totalmente de acuerdo, 19.3% estuvieron de acuerdo, el 40.7% indicaron estar indecisos y el 18.0% estuvo en desacuerdo. El quinto ítem relacionado a la dimensión factores individuales, el 31.3% de los clientes indicaron estar totalmente de acuerdo, 20.0% estuvieron de acuerdo y 17.3% estuvieron en desacuerdo. El sexto ítem vinculado a los factores de la productividad el 34.0% estuvo totalmente de acuerdo, el 36.0% estuvieron de acuerdo y el 7.3% manifestaron estar en desacuerdo.

La apreciación de los trabajadores respecto a la gestión del desempeño en la municipalidad es positiva en cierta medida, pero existen deficiencias por cubrir como son mejorar la planificación, motivación, seguimiento, control, distribución de actividades que le permitan a la entidad ser más eficiente y además genere el cumplimiento de los objetivos institucionales que conlleven al bienestar de la población. Y también se propone mejorar e implementar estrategias concernientes a motivación y coordinación entre las jefaturas y personal de las áreas para así garantizar una óptima productividad laboral.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022.

Tabla 2. Relación entre la Variable Independiente General

		Gestión del desempeño	Productividad Laboral
Gestión del desempeño	Correlación de Spearman	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Productividad Laboral	Correlación de Spearman	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

En la tabla 2, se precisó que existe una correlación positiva alta entre la gestión del desempeño y la productividad laboral con un índice de 0,778 es decir que mientras la gestión del desempeño se mantenga en niveles óptimos la productividad laboral de los trabajadores también lo será, en consecuencia, aceptamos la hipótesis general en razón de que la gestión del desempeño si se relaciona directamente con la productividad laboral de los trabajadores. Por lo tanto, la gestión del desempeño tiene que ser llevada a cabo con mucho cuidado en la municipalidad al momento de ejecutar sus actividades debido a que de ello depende el adecuado nivel de productividad de los trabajadores

Influencia de la planificación y la productividad laboral

Objetivo Especifico 01: Determinar la relación entre la planificación del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 3. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la planificación

Planificación	Alternativas												
	Totalmente de acuerdo				De acuerdo				En desacuerdo		Totalmente En desacuerdo		Total
	5		4		3		2		1				
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
* La entidad tiene establecido un rol para cada trabajador en beneficio del logro de la visión institucional.	18	36.0	22	44.0	9	18.0	0	0.0	1	2.0	50	100	
* Los colaboradores se identifican con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población.	17	34.0	16	32.0	17	34.0	0	0.0	0	0.0	50	100	
* Considera que la entidad municipal diagnostica las actividades de sus colaboradores para el logro de los objetivos.	5	10.0	19	38.0	20	40.0	6	12.0	0	0.0	50	100	
Planificación	13	26.7	19	38.0	15	30.7	2	4.0	0	0.7	50	100	

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 3, se observó que la percepción del primer ítem respecto a si la entidad tiene establecido un rol para cada trabajador en beneficio del logro de la visión institucional, el 36.0% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo, el 44.0% de los encuestados estuvieron de acuerdo y además hubo un 2.0% de encuestados en total desacuerdo. En relación al segundo ítem que hace referencia a que, si los colaboradores se identifican con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población, el 34.0% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, un 32.0% de los encuestados estuvieron de acuerdo, resaltando el 34.0%

de encuestados que estuvieron indecisos. Respecto al tercer ítem que hace alusión a que, si la entidad municipal diagnostica las actividades de sus colaboradores para

el logro de los objetivos, un 10.0% de los encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo, el 38.0% estuvo de acuerdo y un 12.0% de los encuestados estuvieron en desacuerdo.

De acuerdo a los resultados de la dimensión planificación se aprecia la importancia de que la municipalidad establezca un rol para cada trabajador en beneficio del logro de la visión institucional, además se resalta el esfuerzo por parte de los colaboradores en la identificación con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población. Asimismo, se aprecia la disposición de la entidad municipal en el diagnóstico de las actividades de sus colaboradores para el logro de los objetivos con la finalidad de mejorar la productividad laboral, de manera tal que genere el cumplimiento de los objetivos institucionales.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HE1: La planificación del desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 4. Correlación causal entre la planificación y la productividad laboral.

			Planificación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1.000	,780**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,780**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

La tabla 4, determinó el nivel de relación que existe entre la dimensión planificación frente a la productividad laboral, el mismo que arrojó un coeficiente correlacional de 0.780, que, de acuerdo a los índices de correlación, se encuentra en una correlación positiva alta, es decir que mientras exista un adecuado trato de la planificación la productividad laboral de los trabajadores será óptima. En

consecuencia, se acepta la hipótesis específica 1 debido a que la planificación si se relaciona directamente con la productividad laboral.

Influencia de la organización y la productividad laboral

Objetivo Especifico 02: Establecer la relación que existe entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022.

Tabla 5. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre la organización

Organización	Alternativas											
	Totalmente de acuerdo				En desacuerdo				Totalmente en desacuerdo			
	5		4		3		2		1		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* La gestión municipal asigna funciones a los trabajadores según sus áreas y puestos de trabajo.	40	40.0	10	36.0	11	22.0	0	0.0	1	2.0	50	100
* La gestión municipal aplica estrategias de coordinación entre las jefaturas y los trabajadores.	6	12.0	19	38.0	20	40.0	5	10.0	0	0.0	50	100
* La entidad municipal considera la opinión de sus colaboradores al momento de tomar decisiones.	3	6.0	12	24.0	26	52.0	9	18.0	0	0.0	50	100
Organización	10	19.3	16	32.7	19	38.0	5	9.3	0	0.7	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 5, se observó que la percepción del primer ítem respecto a que la gestión municipal asigna funciones a los trabajadores según sus áreas y puestos de trabajo, el 40.0% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo, 36.0% estuvo de acuerdo, 22.0% indicaron estar indecisos y tan solo el 2.0% de los encuestados estuvieron en total desacuerdo. En relación al segundo ítem que hace referencia a que la gestión municipal aplica estrategias de coordinación entre las jefaturas y los trabajadores, el 12.0% de los encuestados estuvo totalmente de

acuerdo, el 38.0% estuvo de acuerdo, el 40.0% estuvo indeciso y un 10.0% de los encuestados en desacuerdo. Respecto al tercer ítem que hace alusión a que la entidad municipal considera la opinión de sus colaboradores al momento de tomar decisiones, un 6.0% de los encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo, 24.0% indicaron estar de acuerdo, 52.0% indicaron estar indecisos y 18.0% de los encuestados estuvieron en desacuerdo.

De acuerdo a los resultados de la dimensión organización se aprecia la importancia de la aplicación de estrategias de coordinación entre las jefaturas y los trabajadores. Asimismo, se resalta el hecho que la entidad municipal considera la opinión de sus colaboradores al momento de tomar decisiones.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HE2: Existe relación significativa entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 6. Correlación causal entre la organización y la productividad laboral.

			Organización	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	,765**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,765**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

La tabla 6, determinó el nivel de relación que existe entre la dimensión organización frente a la productividad laboral, el mismo que arrojó un coeficiente correlacional de 0.765, que de acuerdo a los índices de correlación de Spearman se encuentra en una correlación positiva alta, es decir que mientras exista un adecuado trato de la organización la productividad laboral de los trabajadores será

óptima. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 2 debido a que la organización si se relaciona directamente con la productividad laboral.

Influencia del seguimiento y la productividad laboral

Objetivo Especifico 03: Esclarecer la relación entre el seguimiento del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022.

Tabla 7. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el seguimiento

Seguimiento	Alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente En desacuerdo		Total	
	5		4		3		2		1			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* Los jefes de área utilizan procedimientos estratégicos para medir la calidad de trabajo realizado por cada colaborador.	3	6.0	12	24.0	33	66.0	2	4.0	0	0.0	50	100
* La gestión municipal evalúa el rendimiento de sus trabajadores teniendo en cuenta el cumplimiento de sus objetivos y de las funciones designadas a cada uno.	5	10.0	16	32.0	18	36.0	11	22.0	0	0.0	50	100
* Considera usted, que la entidad municipal incentiva a cumplir los objetivos teniendo como base el trabajo en equipo.	4	8.0	20	40.0	21	42.0	4	8.0	1	2.0	50	100
Seguimiento	4	8.0	16	32.0	24	48.0	6	11.3	0	0.7	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 7, se observó que la percepción del primer ítem respecto a que, si los jefes de área utilizan procedimientos estratégicos para medir la calidad de trabajo realizado por cada colaborador, el 6.0% de los encuestados estuvieron totalmente acuerdo, el 24.0% de los encuestados estuvo de acuerdo, 66.0% indicaron estar indecisos y el 4.0% de los encuestados estuvieron en desacuerdo. En relación al segundo ítem que hace referencia a que la gestión municipal evalúa el rendimiento de sus trabajadores teniendo en cuenta el cumplimiento de sus objetivos y de las funciones designadas a cada uno, el 10.0% de los encuestados

estuvo totalmente de acuerdo, el 32.0% estuvo de acuerdo, 36.0% indicaron estar indecisos y un 22.0% de los encuestados estuvo en desacuerdo. Respecto al tercer ítem que hace alusión a que si la entidad municipal incentiva a cumplir los objetivos teniendo como base el trabajo en equipo, un 8.0% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 40.0% estuvo de acuerdo y un 8.0% de los encuestados estuvo en desacuerdo.

De acuerdo a los resultados de la dimensión seguimiento se aprecia la importancia de que los jefes de área utilizan procedimientos estratégicos para medir la calidad de trabajo realizado por cada colaborador, además se resalta la importancia de que la entidad municipal incentiva a cumplir los objetivos teniendo como base el trabajo en equipo.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

HE3: El seguimiento del desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 8. Correlación causal entre el seguimiento y la productividad laboral.

			Seguimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Seguimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

La tabla 8, determinó el nivel de relación que existe entre la dimensión seguimiento frente a la productividad laboral, el mismo que arrojó un coeficiente correlacional de 0.790, que de acuerdo a los índices de correlación de Spearman se encuentra en una correlación positiva alta, es decir que mientras exista un adecuado trato del seguimiento la productividad laboral de los trabajadores será

óptima. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 3 debido a que el seguimiento si se relaciona directamente con la productividad laboral.

Influencia del control y la productividad laboral

Objetivo Especifico 04: Evaluar la relación que existe entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 9. Análisis de la percepción de los trabajadores sobre el control

Control	Totalmente de acuerdo		Alternativas						Totalmente En desacuerdo		Total	
	5		4		3		2		1			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
* La entidad municipal realiza capacitaciones a sus trabajadores para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	0	0.0	4	8.0	28	56.0	14	28.0	4	8.0	50	100
* Las actividades que planifica la entidad contribuyen al logro de los objetivos institucionales.	12	24.0	17	34.0	20	40.0	1	2.0	0	0.0	50	100
* Se evalúa la satisfacción del usuario después de brindar el servicio.	3	6.0	8	16.0	13	26.0	12	24.0	14	28.0	50	100
Control	5	10.0	10	19.3	20	40.7	9	18.0	6	12.0	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 9, se observó que la percepción del primer ítem respecto a que la entidad municipal realiza capacitaciones a sus trabajadores para mejorar el cumplimiento de sus funciones, el 8.0% de los encuestados estuvieron de acuerdo, el 56.0% de los encuestados estuvo indeciso y el 28% de los encuestados estuvieron en desacuerdo. En relación al segundo ítem que hace referencia a si las actividades que planifica la entidad contribuyen al logro de los objetivos institucionales, el 24.0% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 34.0% estuvo de acuerdo, el 40.0% indicaron estar indeciso y un 2.0% de los encuestados

estuvo en desacuerdo. Respecto al tercer ítem que hace alusión a que, si evalúa la satisfacción del usuario después de brindar el servicio, un 6.0% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, 16.0% estuvieron de acuerdo, el 24.0% estuvieron en desacuerdo y el 28.0% estuvo en total desacuerdo.

De acuerdo a los resultados de la dimensión control se aprecia la importancia de planificar actividades que contribuyan al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, la municipalidad y sus responsables deben incrementar el esfuerzo en realizar capacitaciones a los trabajadores para mejorar el cumplimiento de sus funciones.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

HE4: Existe relación significativa entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.

Tabla 10. Correlación causal entre el control y la productividad laboral.

			Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	,775**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,775**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

La tabla 10, determinó el nivel de relación que existe entre la dimensión control frente a la productividad laboral, el mismo que arrojó un coeficiente correlacional de 0.775, que de acuerdo a los índices de correlación de Spearman se encuentra en una correlación positiva alta, es decir que mientras exista un adecuado trato del control la productividad laboral de los trabajadores será óptima. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 4 debido a que el control si se relaciona directamente con la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal fue calcular la relación de la gestión del desempeño con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma – 2022. Por lo cual se realizó una adaptación de instrumentos con el fin de obtener información que permita analizar el estudio de forma general y lograr el objetivo principal. En base a resultados obtenidos se precisó que existe una correlación positiva alta entre la gestión del desempeño y la productividad laboral con un índice de 0,778, es decir que mientras la gestión del desempeño se mantenga en niveles óptimos la productividad laboral de los trabajadores también lo será, en consecuencia, se acepta la hipótesis general en razón de que la gestión del desempeño si se relaciona directamente con la productividad laboral de los trabajadores. Por lo tanto, la gestión del desempeño tiene que ser llevada a cabo con mucho cuidado en la municipalidad al momento de ejecutar sus actividades debido a que de ello depende el adecuado nivel de productividad de los trabajadores. Así también, los resultados obtenidos se confrontaron con las teorías de autores y fueron considerados los antecedentes del estudio,

Concerniente al primer objetivo, el cual hace mención a determinar la relación entre la planificación del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma- 2022, Munch (2015) señala que la planificación del desempeño es la determinación del punto y los resultados a donde la organización desea llegar, también se tiene en cuenta el análisis del entorno y las estrategias que se utilizan para lograrlo. Mediante este proceso se optimiza recursos, se reducen costos y se aumenta la productividad, por lo cual una muy estructurada planificación será la gran parte del éxito que tenga una organización.

Los resultados hallados no son similares con lo manifestado por el autor en virtud de que considerando la percepción de los trabajadores, quienes ante la pregunta si la gestión municipal tiene un rol establecido para cada trabajador en beneficio del logro de la visión , respondieron estar indecisos el 18%; ante la

pregunta si los colaboradores se identifican con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población un 34% de los colaboradores manifestó su indecisión, y ante la consulta si considera que la entidad municipal diagnostica las actividades de sus colaboradores para el logro de los objetivos el 40% de los colaboradores manifestaron su indecisión y un 12% indicó estar en desacuerdo.

Asimismo en la entrevista dirigida al Gerente Municipal se observó que se trabaja una planificación del desempeño aceptable en la medida que manifestó que la municipalidad se ha proyectado durante los cuatro años de gestión a ser una de las municipalidades líderes a nivel de la provincia de Cutervo y de la región Cajamarca y la misión está relacionada con los objetivos los mismos que están basados con el cumplimiento de los compromisos establecidos con la población, brindando un buen servicio a la población como entidad pública.

Contrastando los hallazgos con el estudio de Robbins & Coulter (2015), se determinó que existe semejanza en los resultados debido a que los investigadores indican que dentro de los procedimientos de la planificación se debe principalmente identificar los objetivos y las estrategias de la organización para lograrlo y también es necesario el accionar de todos los colaboradores para determinar las acciones de coordinación e incorporación.

Conforme a la discusión del primer objetivo de los resultados alcanzados, se percibe que pese al esfuerzo por la gerencia municipal en trabajar con una planificación del desempeño, ésta no es comprendida del todo por los colaboradores quienes en muchos casos desconocen su rol en beneficio del logro de la visión institucional, no se identifican en su totalidad con los objetivos que la institución planifica en beneficio de la población y desconoce el diagnóstico de sus actividades que la municipalidad realice para el logro de los objetivos; por lo que corresponde a la gerencia tomar medidas adecuadas para compartir y exteriorizar la filosofía institucional.

Respecto al segundo objetivo el cual planteó establecer la relación entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022. Munch (2015), señala que la

finalidad de la organización es conseguir que la empresa efectúe un funcionamiento coordinado, optimizando los recursos, logrando que las funciones realizadas resulten más fáciles y los procedimientos resulten más rápidos para quienes los ejecutan. Esta dimensión cuenta con tres indicadores división del trabajo, Grado de coordinación y la toma de decisiones.

Los resultados alcanzados no concuerdan con lo dicho por el autor debido a que, considerando la apreciación de los colaboradores, quienes ante la interrogante si la entidad asigna funciones a los trabajadores según sus áreas y puestos de trabajo, respondieron estar indecisos un 22%; frente a la pregunta si la gestión municipal aplica estrategias de coordinación un 40% de los colaboradores mostraron su indecisión y ante la consulta si la gestión municipal considera la opinión de sus colaboradores un 52% mostraron su indecisión y un 18% manifestó estar en desacuerdo.

Asimismo, en la entrevista realizada al Gerente Municipal se observó que se trabaja una organización del desempeño correcta en la medida que manifestó que se realiza una coordinación con los gerentes y directores de cada área para programar las actividades diarias y semanales y que esta programación se hace mediante un cronograma de actividades para la parte administrativa y un plan de trabajo para las tareas que se ejecuta en campo.

Contrastando los hallazgos con el estudio de Munch (2015) se estableció que existe semejanza en los resultados debido a que los investigadores indican que dentro de los procedimientos de la organización del desempeño se debe establecer un funcionamiento mediante la coordinación y la optimización de recursos.

De acuerdo a la discusión del segundo objetivo correspondiente a los resultados obtenidos, se percibe que a pesar del esfuerzo que realiza la gestión municipal concerniente a la organización del desempeño dentro de la entidad esta no ha sido totalmente percibida por parte de los colaboradores ya que muchos desconocen si la entidad asigna funciones a los trabajadores, no conocen las estrategias que existe entre las jefaturas de las áreas, y además desconocen que la entidad considera sus opiniones al momento de tomar las decisiones; por lo que

le compete a la gerencia acoger medidas adecuadas para fomentar y manifestar las políticas de la institución.

Respeto al tercer objetivo el cual hace mención a esclarecer la relación que existe entre el seguimiento del desempeño y la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022, López (2015), afirma que es una fase donde consiste en la supervisión continua del proceso de la implementación de la gestión de desempeño mediante la evaluación del trabajador. Cuando las políticas de gestión del desempeño enfatizan suficientemente en esta etapa se entiende este proceso como un continuo ejercicio que sucede durante todo un periodo.

Los resultados no concuerdan con lo indicado con el autor debido a que, considerando la percepción de los trabajadores, quienes ante la consulta si los jefes de área utilizan estrategias para medir la calidad de trabajo de cada trabajador un 66% respondieron estar indecisos, frente a la pregunta si la gestión municipal evalúa el rendimiento de sus trabajadores respondieron estar indecisos un 36% y ante la interrogante que si la entidad incentiva a cumplir los objetivos mediante el trabajo en equipo el 42% de los colaboradores manifestó su indecisión y un 8% resalto estar en desacuerdo.

Por otro lado, se observó en la entrevista dirigida al Gerente Municipal que si se realiza un seguimiento del desempeño y este se basa en metas que la entidad cumple durante un periodo determinado, poniendo como ejemplo las metas que cumple el Área Técnica Municipal establecida por el gobierno donde se trabaja en base a parámetros y que la entidad debe hacer un seguimiento para que esta meta se haga realidad.

Confirmando los hallazgos con el estudio de López (2015), se definió que existe semejanza en los resultados debido a que los investigadores señalan que dentro de los procedimientos del seguimiento se debe principalmente implementar estrategias de evaluación y supervisión a las actividades de cada trabajador.

Respecto a la discusión del tercer objetivo de los resultados alcanzados, se percibe por más que la entidad se esfuerce en desarrollar un seguimiento del desempeño, pues este no ha llegado a ser del conocimiento de los trabajadores, pues en muchos casos estos desconocen si la si los jefes de área utilizan estrategias para medir la calidad de trabajo realizado por cada trabajador, desconocen si la gestión evalúa el rendimiento de sus trabajadores tomando en cuenta los objetivos y funciones designadas, y también desconocen si la gestión municipal incentiva a cumplir los objetivos priorizando el trabajo en equipo; en tal sentido le corresponde a la Gerencia establecer estrategias lleguen a permitir que todos los colaboradores conozcan lo que la entidad establece.

Respecto al cuarto objetivo el cual planteo evaluar la relación entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022, Plata (2017). Afirma que es el proceso mediante el cual se asegura que se alcancen los objetivos y políticas de la empresa y que los recursos de que dispone se gestionen adecuadamente en términos de eficacia y eficiencia, en otras palabras, permite el desarrollo de actividades de la organización. Examinando y comparando con los planes establecidos para determinar su idoneidad.

Los resultados conseguidos no concuerdan con lo expuesto por el autor debido a que, considerando la apreciación de los trabajadores, quienes ante la pesquisa si la gestión municipal realiza capacitaciones para mejorar el cumplimiento de sus funciones un 56% respondieron estar indecisos, mientras un 28% está en total desacuerdo; frente a la consulta que si lo que planifica la entidad contribuye a logro de los objetivos institucionales respondieron estar indecisos un 40%, y ante la pregunta si se evalúa la satisfacción del usuario después de brindar el servicio el 26% manifestó su indecisión y un 28% indico estar en total desacuerdo.

Asimismo, en la entrevista aplicada al Gerente Municipal se percibió que la entidad si cuenta con herramientas de gestión orientados a hacer cumplir las actividades como funcionarios públicos, el entrevistado menciona que existe el

MOF, ROF y que estas enmarcan a que cada trabajador tenga responsabilidades y funciones asignadas y así puedan cumplir las actividades que les corresponda.

Contrastando los hallazgos con el estudio de Plata (2017) se determinó que existe semejanza en los resultados debido a que los autores señalan que dentro de los procedimientos del control del desempeño se debe principalmente identificar tanto los objetivos y políticas de la entidad y que los recursos que se dispone se gestionen adecuadamente bajo términos de eficacia y eficiencia.

Con respecto a la discusión del cuarto objetivo según los resultados alcanzados, se aprecia que pese al esfuerzo hecho por la gerencia municipal en realizar un control del desempeño este no está percibido por parte de los trabajadores quienes en varios casos se muestran indecisos respecto a que, si la entidad realiza capacitaciones, también desconocen si lo que planifica la entidad contribuye al logro de objetivos, y desconoce si se evalúa la satisfacción del usuario después de brindar un servicio; en tal sentido le queda a la gerencia implementar estrategias adecuadas para fomentar las políticas de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general fue determinar en la municipalidad, la correlación de la gestión del desempeño con la productividad laboral de los trabajadores se comprobó que, si existe una correlación positiva considerable de 77.8%, mediante la comprobación de estos resultados se determinó la necesidad de mejorar la gestión del desempeño de los trabajadores, ya que influye en la productividad laboral.
2. Con relación al primer objetivo específico es determinar en la municipalidad, el grado de correlación entre la planificación del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores. Se comprobó que, si existe una correlación positiva considerable de 78.0%, así mismo en la encuesta virtual se determinó que una parte de los colaboradores considera que la municipalidad no diagnostica correctamente sus actividades que deben realizar.
3. Con relación al segundo objetivo específico es determinar en la municipalidad, el grado de correlación entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores. Se comprobó que, si existe una correlación positiva considerable de 76.5%, así mismo en la encuesta virtual se determinó que una porción de los colaboradores siente que la municipalidad no considera sus opiniones para la toma de decisiones futuras.
4. Con relación al tercer objetivo específico es determinar en la municipalidad, el grado de correlación entre el seguimiento del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores, Se comprobó que, si existe una correlación positiva considerable de 79.0%. Así mismo se determinó en la

encuesta virtual que la municipalidad efectúa un buen seguimiento a las actividades y cumplimiento de objetivos que realizan los trabajadores.

5. Con relación al cuarto objetivo específico es determinar en la municipalidad, el grado de correlación entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores, Se comprobó que, si existe una correlación positiva considerable de 77.5%. Así mismo en la encuesta virtual se determinó que la municipalidad realiza pocas capacitaciones al personal y también no presenta una evaluación constante a los usuarios después de brindarle un servicio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerando que se determinó una correlación entre la gestión del desempeño y la productividad laboral, se plantea que la empresa coordine con el área de Recursos Humanos, para desarrollar mejoras en el planteamiento de objetivos, organización, seguimiento de metas y control con respecto al logro de objetivos
2. Se propone que el área de recursos humanos y las jefaturas de la municipalidad realice una mejor planificación con respecto a las actividades y tareas que deben desarrollar los colaboradores para que así mejores direccionados y puedan lograr sus objetivos con eficacia.
3. Se sugiere impulsar estrategias de comunicación entre las diferentes áreas. También que aplique estrategias para una mejor organización y se considere las opiniones de los colaboradores al momento de tomar decisiones.
4. Se sugiere que las diversas áreas administrativas de municipalidad, siga desarrollando el seguimiento de las actividades que realiza los trabajadores y también que se incentive dicho seguimiento de acuerdo al cumplimiento de objetivos en la organización
5. Se propone que la gerencia y al departamento de recursos humanos realicen capacitaciones al personal de la municipalidad en distintos temas o actividades que realicen para así mejorar su desempeño al momento de realizar sus funciones.

REFERENCIAS

- Alva, J. &. (2015). *Relación Entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A de Trujillo - 2015* . Trujillo: Tesis para optar el grado de Licenciado. Universidad Privada Antenor Orego . Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATIS_FACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Atehortúa, F. (2015). *Gestión y Auditoria de Calidad para Organizaciones Públicas*. Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de <https://books.google.com/books?id=EaDovpo6HF4C&printsec=copyright>
- Cacho, J. &. (2019). *Nivel de Desempeño Laboral de los Colaboradores del Centro de Salud los Sauces de la ciudad de Jaen- 2019*. Chiclayo: Tesis para el grado de Bachiller, Universidad Cesar Vallejo . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29582>
- Callata, L. (2017). *Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en Trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa 2017*. Arequipa : Tesis para optar el grado de Licenciado, Universidad Nacional de san Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllow>
- Céspedes, N. &. (2018). *No hay Desarrollo sin Optimizar la Productividad*. en *Revista Economía & Sociedad*. Obtenido de http://www.cies.org.pe/cites/default/files/files/articulos/economiasociedad/esa_de_investigacion_como_medir_la_productividad_de_la_economia_peruano
- Cordero, A. (2019). *Gestión del Desempeño*. Venezuela: Independently Published.
- Cuasapás, D. (2018). *Análisis de la Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Ferretería Armas de la Ciudad de San Gabriel*. Tulcán, Ecuador: Tesis para la Licenciatura, Universidad Politécnica de Carchi, Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, Tulcán . Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/652>
- Facho, J. (2016). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Sub Gerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima* . Trujillo, Perú: (Tesis Magister en Gestión Pública) Universidad Cesar Vallejo.
- Ferrer, J. (2017). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Trujillo, Perú: Tesis Magister en Gestión Pública Universidad Cesar Vallejo.

- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metología de la Investigación* (6ª ed ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana S.A. de CV.
- Mantilla, J. (2017). *El Desempeño Laboral en el Canal de Autoservicios de Nestlé Perú S.A. Lima, 2017*. Lima: Tesis para obtener el grado de Bachiller, Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27930>
- Munch. (2015). *Administración: Gestion Organizacional, Enfoques y Proceso administrativo* . México: Pearson.
- Nieves, H. (2018). *Satisfacción y Su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal de la Empresa Adecco Perú S.A. Piura, 2016*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1209/ADM-NIE-BAY-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plata, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo* . Bogota: Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogota.
- Rodriguez, E. (2016). *Gestión Administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos*. Lima : Para la Obtencion del Grado Academico de Maestro en Gestion Pública, Universidad Cesar Vallejo.
- Salgado, A. &. (2015). *Sistemas de Control de Gestion y Desempeño Organizacional*. México D.F: Segundo Congreso Internacional de Contaduria, Administración e Informática.
- Salgado,A & Calderon, L. (2015). *Sistemas de Control de Gestion y Desempeño Organizacional* . México D.F: Segundo Congreso Internacional de Contaduria, Administración e Informatica.
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Area Central de la Universidad Central del Ecuador*. Quito, Ecuador: Tesis para Magister, Escuela Politecnica Nacioanal, Facultad de Ciencias Administrativas, Quito . Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Tigua, V. (2015). *Gestion Administrativa y su Incidencia en el Desempeño de Benemerito Cuerpo de Bombarderos de la ciudad de Quevedo*. Quevedo Ecuador : (Tesis Ingenieria en Gestion Empresarial) Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Van, E. (2106). *Gestion Gerencial y Empresarial* (3era ed. ed.). Mexico: Pearson.

ANEXO 1

Matriz operacional

LA MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
Título: Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma – 2022.					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable1: Gestión del desempeño	Cordero (2019) La Gestión del Desempeño como proceso necesario para el éxito organizacional, más allá de la simple evaluación formal, requiere gestionar la labor realizada por cada trabajador, de manera que se realicen aportes constructivos y se propicie el mejoramiento continuo de los participantes a nivel profesional y personal	La gestión de desempeño se medirá en base a la planificación, aplicación, seguimiento, evaluación y control, mediante la aplicación de instrumentos de medición como cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma 2022.	Planificación	Visión Misión Diagnóstico	Ordinal
			Organización	División del trabajo Grado de coordinación Toma de decisiones	Ordinal
			Seguimiento	Investigación de Campo Rendimiento del empleado Trabajo en equipo	Ordinal
			Control	Retroalimentación de empleado Cumplimiento de objetivos Evaluación de resultados	Ordinal
Variable2: Productividad laboral	Van (2016) se entiende por productividad laboral a la cantidad de bienes o servicios que puede producir un trabajador en una hora de trabajo; si se incrementa el número de unidades producidas con los mismos costos, se dice que se incrementa la productividad.	La productividad laboral se medirá en base a la aplicación de factores individuales, como la motivación, la satisfacción y el compromiso; así como los factores fuerza de trabajo, como la eficacia y eficiencia, mediante la aplicación de instrumentos de medición como cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma 2022.	Factores Individuales	Motivación Satisfacción laboral Compromiso	Ordinal
			Factores de la productividad laboral	Eficiencia Eficacia Satisfacción del usuario	Ordinal

ANEXO 2

Matriz Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TEMA	PROBLEMAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	METODOLOGIA
<p>Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma – 2022.</p>	<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo la gestión de desempeño se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1 ¿En qué medida se relaciona la planificación del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022?</p> <p>2 ¿Cuál es la relación de la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022?</p> <p>3 ¿Cómo se relaciona el seguimiento del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022?</p> <p>4 ¿Existe relación entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la gestión del desempeño con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1 Determinar la relación entre la planificación del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022</p> <p>2 Establecer la relación que existe entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022</p> <p>3 Esclarecer la relación entre el seguimiento del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022</p> <p>4 Evaluar la relación que existe entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1 La planificación del desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.</p> <p>H2 Existe relación significativa entre la organización del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.</p> <p>H3 El seguimiento del desempeño se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.</p> <p>H4 Existe relación significativa entre el control del desempeño y la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis de Lucma - 2022.</p>	<p>Diseño: transversal, no experimental, correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Las técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

ANEXO 3
Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

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

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		5	4	3	2	1
1	La entidad tiene establecido un rol para cada trabajador en beneficio del logro de la visión institucional.					
2	Los colaboradores se identifican con los objetivos que la entidad planifica en beneficio de la población.					
3	Considera que la entidad municipal diagnostica las actividades de sus colaboradores para el logro de los objetivos.					

VARIABLE: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
DIMENSION: PLANIFICACION

ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN		5	4	3	2	1
4	La gestión municipal asigna funciones a los trabajadores según sus áreas y puestos de trabajo.					
5	La gestión municipal aplica estrategias de coordinación entre las jefaturas y los trabajadores					
6	La entidad municipal considera la opinión de sus colaboradores al momento de tomar decisiones.					
ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSION: SEGUIMIENTO		5	4	3	2	1
7	Los jefes de área utilizan procedimientos estratégicos para medir la calidad de trabajo realizado por cada colaborador.					
8	La gestión municipal evalúa el rendimiento de sus trabajadores teniendo en cuenta el cumplimiento de sus objetivos y de las funciones designadas a cada uno.					
9	Considera usted, que la entidad municipal incentiva a cumplir los objetivos teniendo como base el trabajo en equipo.					
ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN: CONTROL		5	4	3	2	1
10	La entidad municipal realiza capacitaciones a sus trabajadores para mejorar el cumplimiento de sus funciones.					
11	Las actividades que planifica la entidad contribuyen al logro de los objetivos institucionales.					
12	Se evalúa la satisfacción del usuario después de brindar el servicio.					

ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL DIMENSIÓN: FACTORES INDIVIDUALES		5	4	3	2	1
13	La entidad municipal brinda reconocimiento respecto a los resultados obtenidos por parte de sus trabajadores.					
14	Considera que ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer profesionalmente.					
15	Se considera una persona emprendedora, muy comprometida y minuciosa en el cumplimiento de sus tareas en su centro de trabajo.					
ITEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSION: FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL		5	4	3	2	1
16	Considera usted que sí cumple con las actividades oportunamente, aun si los recursos que brinda la entidad no son los más adecuados.					
17	Considera que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la entidad municipal.					
18	Los ciudadanos avalan y tienen confianza en el servicio que brinda la entidad municipal.					

ANEXO 4
Guía de Entrevista

FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LAS VARIABLES GESTION DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPLAIDAD DSITRITAL DE SAN LUIS DE LUCMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulado

“Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma - 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A): Elvin Wilfredo Sánchez Carrero FECHA: 09/05/2022
 ENTREVISTADO (A): Henry Villegas Guevara TIEMPO: 10 min

Gerente Municipal

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si (X) No ()

VARIABLE:

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

1. ¿De qué manera la entidad municipal planifica sus actividades tomando como base el logro de la visión y misión institucional?

La municipalidad se ha proyectado durante los cuatro años de gestión ser una de las municipalidades líderes a nivel de la provincia de Cutervo y de la región Cajamarca y la misión está relacionada con los objetivos los mismos que están basados con el cumplimiento de los compromisos establecidos con la población, brindar un buen producto un buen servicio a la población como entidad pública.

2. ¿En que se basa la entidad al momento de realizar la división del trabajo, la coordinación y la toma de decisiones?

El trabajo a diario de la institución es realizar una planificación de actividades semanales las cuales se coordina con los directores, gerentes de cada área y se ve las actividades a realizar durante los cinco días de la semana a través de un cronograma de actividades para la parte administrativa y para las actividades de campo se realiza un plan de trabajo estableciendo las actividades específicas de cada uno de ellos que van a cumplir la semana.

3. ¿La gestión municipal tiene establecido indicadores los cuales permitan dar un seguimiento al rendimiento del empleado y el trabajo en equipo?

Los indicadores que hay dentro de la municipalidad son el plan de incentivos metas que la municipalidad cumple durante un periodo determinado por ejemplo la entidad invierte en el Área Técnica Municipal para cumplir una meta que el gobierno lo establece en temas de mantenimiento de servicios de agua potable dentro de los cuales hay parámetros que la municipalidad tiene que hacer un seguimiento para que esta se pueda hacer realidad.

4. ¿Qué herramientas de gestión ha establecido la entidad para realizar el control del cumplimiento de objetivos y la evaluación de resultados?

La entidad cuenta con instrumentos de gestión, documentos que orientan a cumplir sus actividades como trabajadores o funcionarios (MOF, ROF) estos enmarcan a poder tener funciones y responsabilidades establecidas para cada uno para cumplir las actividades que corresponde.

VARIABLE:

PRODUCTIVIDAD LABORAL

1. ¿Las actividades realizadas por cada colaborador se miden en base logros?

La entidad municipal trabaja con personal que cumple con su trabajo, por ejemplo, se contrata a un personal para cubrir una actividad específica se tiene que evaluarlo su cumplimiento a diario, semanal y mensual según como se establezca su vínculo con la entidad y estos cumplen con lo establecido se renueva su vínculo con la entidad.

2. ¿De qué manera la entidad municipal evalúa el compromiso de los trabajadores al momento de realizar sus actividades?

La entidad planifica un cronograma de actividades al inicio de semana y pues cada fin de semana o cada fin de mes dependiendo de la brecha del cronograma que se establece se evalúa cuanto se ha logrado ejecutar con las actividades, esto permite ver el compromiso que tiene cada colaborador al momento de cumplir con las actividades que se le encomienda.

3. ¿Cada que tiempo la entidad municipal realiza evaluaciones para medir la eficiencia, eficacia de los trabajadores y la satisfacción del usuario?

La entidad para evaluar la productividad laboral del personal administrativo y personal operativo lo realiza mensualmente ya que no se puede esperar más tiempo para ver si dicho personal es productivo, eficiente con su trabajo para poder continuar, un mes es vital para ver si hay el compromiso las ganas de parte de cada colaborador para trabajar y así el trabajo salga de la mejor manera y cumplir con lo establecido a corto, mediano y largo plazo, así lograr ser una municipalidad que haya logrado ejecutar todos sus recursos a nivel de la región y que el gasto se refleje en cada una de las actividades que se haya ejecutado durante los cuatro años.

4. ¿Ha establecido la entidad municipal lineamientos para contratar personal capacitado que cubra los puestos de trabajo?

La Municipalidad ha tenido herramientas como el MOF, ROF para establecer las actividades de cada funcionario y en base a esto se contrata personal tanto del mismo distrito y de fuera con la finalidad de cubrir las brechas de personal con personas que cumplan con el requisito mínimo, por ejemplo, en el caso de personal administrativo mínimo se requiere un título Técnico o Bachiller. Para tener ese tipo de profesionales si se establece una selección adecuada en cada uno de los puestos de trabajo.

Muchas gracias por su participación



ANEXO 5
Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma - 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de marzo del Dos mil Veintidós.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

“GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS DE LUCMA - 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 -60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor. en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas, N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente a tiempo completo en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma - 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de marzo del

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

“GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS DE LUCMA - 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Suysuy Chambergo con DNI N° 45361468, Mgtr. en Gestión Pública, N° ANR: 13374, de profesión Licenciada en Administración, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

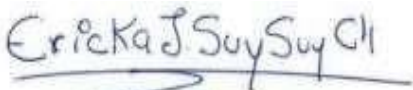

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario Para los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma - 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 21 días del mes de marzo del Dos mil Veintidós.

Mgtr. : Ericka Suysuy Chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Gestión Pública
E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

“GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS DE LUCMA - 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					

ANEXO 6

Registro de Confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

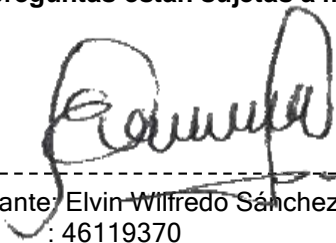
1.1. ESTUDIANTES	:	Elvin Wilfredo Sánchez Carrero.
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma - 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario aplicado a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD		<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	28 /03/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	50 Trabajadores


CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.778
------------------------------------	-------

II. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una muy alta confiabilidad.


E-----retero
Estudiante: Elvin Wilfredo Sánchez Car
NI : 46119370


Docente: Lic. José Luis Eche Calderón
DNI : 40866464
CMP N° 1313

ANEXO 7
Autorización para realizar la TESIS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Luis de Lucma, 4 de marzo de 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Piura.

A través del presente, Helvin Ángel Sánchez, identificado (a) con DNI N° 27268575 representante de la empresa/institución Municipalidad Distrital de San Luis de Lucma con el cargo de Alcalde Distrital, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) *Elvin Wilfredo Sánchez Carrero*

Está autorizado para:

a) *Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: Gestión del Desempeño y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad distrital de san Luis de Lucma - 2022*

Si No

b) *Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo*

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN LUIS DE LUCMA**


Ing. Helvin Ángel Sánchez Pérez
ALCALDE

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Helvin Ángel Sánchez Pérez

Cargo: Alcalde Distrital

ANEXO 8

Resultado del Cuestionario

DATA PROCESADA DE RESULTADOS DE CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS DE LUCMA

VARIABLE INDEPENDIENTE												VARIABLE DEPENDIENTE					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
5	4	3	5	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	5	3	3
1	3	2	1	3	3	2	4	1	3	3	1	2	1	3	3	4	2
3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	2	4	5	4	4	5	3
5	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	1	2	5	4	5	5	3
5	5	3	5	2	3	4	3	3	2	5	1	2	5	4	4	4	5
5	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	1	1	5	4	5	5	4
4	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	1	4	3	4	4	4	1
4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4
4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4
3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
4	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	4	2
4	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	4	4	4	1
4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	1	2	1	4	4	3	2
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	4	4	4	2
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	2	3	5	5	4	4	3
5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	3	3	5	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4
4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4
4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5	3	5	5	5	5	4
5	4	3	5	4	2	4	4	3	3	4	3	2	5	5	5	5	4

5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	5	5	4	2
4	3	5	3	5	3	3	3	2	3	5	4	3	3	5	3	5	5
5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	5	5	5	3
3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	5	5	5	3
4	5	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	5	4	4	2
4	5	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	5	4	4	2
3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	5	5	5	3
5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	5	5	5	3
5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	5	5	5	3
5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	5	5	5	3
5	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	5	4	4	2
3	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	5	5	5	3
4	5	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	5	5	4	2
5	5	4	4	4	3	3	3	4	2	3	1	2	1	5	5	5	2
5	5	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	1	5	5	5	3
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	5	5	4	2
3	4	3	5	4	2	4	4	3	1	3	4	1	1	5	3	5	4

ANEXO 9 PRUEBA DE NORMALIDAD

PRUEBA DE NORMALIDAD

Sirve para ver si las variables son paramétricas o no paramétricas.

H₀: La muestra sigue una distribución normal

H₁: La muestra no sigue una distribución normal

Criterio

- Sig. < 0.05 se rechaza la H₀
- Sig. > 0.05 se acepta la H₀

Tabla 1: Prueba de normalidad kolmogorov – smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del desempeño	,156	50	,004	,970	50	,236
Productividad Laboral	,086	50	,200*	,972	50	,287

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

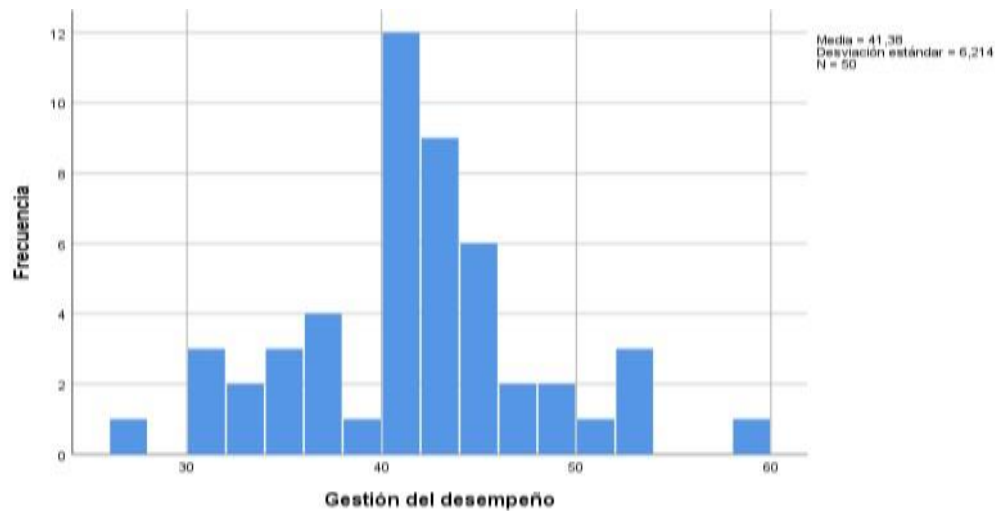


Figura 1: Histograma de la primera variable Gestión del desempeño.

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

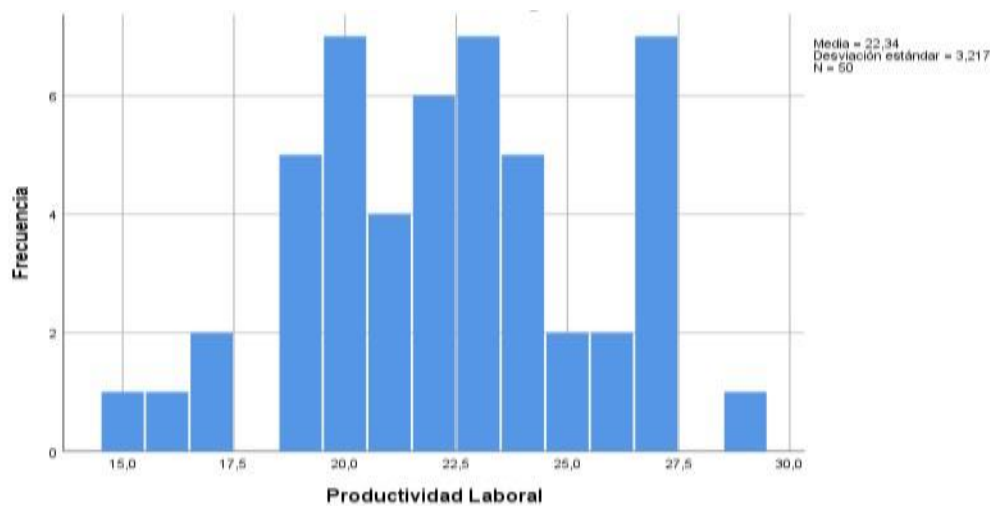


Figura 2: Histograma de la segunda variable Productividad Laboral.

Fuente: Elaboración con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

La presente Tabla 1 se visualiza las variables “Gestión del desempeño” y “Productividad laboral”, indican un nivel de significancia por debajo de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) dando como resultado que las variables no tienen una distribución normal. De igual manera los histogramas señalan que los indicadores no son normales.