



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Articulación interinstitucional y productividad laboral en el Consejo
Regional La Libertad, 2019.

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

AUTORA:

Bach. Carbajal Briceño, Alcira Belermina (ORCID: 0000-0003-3051-1840)

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

TRUJILLO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios: Por darme la vida, el amor, la paciencia, quien nos ilumina por el sendero de nuestra vida y nos brinda la fuerza de lucha para salir adelante.

A mis padres: Luis German Carbajal Ríos y Sabina Briceño Benites.

A mi esposo: Por su apoyo incondicional, comprensión y amor.

A mis Hijos: José Luis, Brayan, Fabrizzio y Adriano son mi motor para seguir adelante.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

A mi Alma Mater la Universidad César Vallejo

A mi asesor, ya que sin su apoyo no hubiese
sido posible el desarrollo y
culminación de mi investigación.

A mis profesores por sus consejos y
enseñanzas.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de Investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI CONCLUSIONES	35
VII RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 : Población de Investigación	17
Tabla 2 : Validación de Instrumento.....	18
Tabla 3 : Prueba de normalidad de datos recogidos en cuestionario sobre articulación inter institucional y productividad laboral y sus dimensiones.....	22
Tabla 4 : Tabla cruzada entre las variables Articulación interinstitucional y la Productividad Laboral.....	23
Tabla 5 : Prueba Rho de Spearman entre las variables Articulación interinstitucional y la Productividad laboral.....	23
Tabla 6 : Nivel de articulación interinstitucional y sus dimensiones, Consejo Regional de La Libertad.	24
Tabla 7 : Niveles de productividad laboral y sus dimensiones , Consejo Regional de La Libertad, 2019.	25
Tabla 8 : Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión articulación vertical y variable Productividad Laboral.....	26
Tabla 9 : Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión articulación horizontal y variable Productividad Laboral.	27
Tabla 10 : Resultado Rho de Spearman entre la dimensión factores individuales y la variable Articulación Interinstitucional.	27
Tabla 11 : Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión factores grupales y la variable Articulación Interinstitucional.....	28
Tabla 12 : Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión factores organizacionales y la variable Articulación Interinstitucional.....	29
Tabla 13 : Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión fiabilidad y la variable Articulación Interinstitucional.....	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar en qué medida la Articulación interinstitucional está relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019. La metodología de trabajo de investigación es aplicada, el problema es de tipo no experimental el estudio ha sido identificado y es conocido por el investigador, por lo que los utiliza para responder preguntas específicas y según el diseño de investigación es correlacional descriptivo u observacional, donde la muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por 18 trabajadores del Consejo Regional La Libertad. Asimismo, se utilizó el instrumento llamado Cuestionario de articulación interinstitucional y el Cuestionario de Efectividad de organizaciones (EFO). Mediante la aplicación de instrumentos Respecto al objetivo general se encontró relación entre la Articulación interinstitucional y la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019 con un nivel de asociación media ($Rho= 0.660$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.05$). Se determinó el nivel de articulación interinstitucional, predominando predominó la categoría alta 55% (10 trabajadores), seguido de la categoría muy alta 28% (5 trabajadores) y categoría media 17% (3 trabajadores). A nivel dimensional se mantuvo similar distribución. Se determinó el nivel de productividad laboral, destacando las categorías baja y media 33% (6 trabajadores) respectivamente, asimismo seguido de las categorías alta y muy alta 17% (3 trabajadores). Se encontró existe relación entre la dimensión articulación vertical y la Productividad Laboral ($Rho= 0.884$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$), asimismo se encontró relación entre la articulación horizontal y la productividad laboral de intensidad alta ($Rho= 0.836$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$). Se encontró alta relación entre la dimensión factores individuales y la variable articulación inter institucional ($Rho= 0.559$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$), no se encontró relación entre la dimensión factores grupales y la variable Articulación Interinstitucional, si se encontró relación entre la dimensión factores organizacionales y la variable Articulación Interinstitucional ($Rho= 0.552$, $p= 0.018$, $\alpha = 0.05$). también presento relación entre la dimensión fiabilidad y la variable Articulación Interinstitucional ($Rho= 0.739$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$).

Palabras Clave: Articulación Interinstitucional, Productividad Laboral, Consejo Regional La Libertad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine to what extent the Inter-Institutional Articulation is related to Labor Productivity at the Regional Council of La Libertad, 2019. The work methodology, according to the purpose is applied and according to the research design is non-experimental or observational, where the sample was for convenience and was made up of 18 workers from the Regional Council of La Libertad. Likewise, the Inter-institutional coordination questionnaire and the Organizational Effectiveness Questionnaire (EFO) were used as data collection instruments. Through the application of instruments. Regarding the general objective, a relationship was found between the inter-institutional articulation and labor productivity in the Regional Council of La Libertad, 2019 with an average level of association ($Rho = 0.660$, $p = 0.003$, $alpha = 0.05$). The level of inter-institutional articulation was determined, with a predominance of the high category 55% (10 workers), followed by the very high category 28% (5 workers) and the medium category 17% (3 workers). At the dimensional level, a similar distribution was maintained. The level of labor productivity was determined, highlighting the low and medium categories 33% (6 workers) respectively, also followed by the high and very high categories 17% (3 workers). A relationship was found between the vertical joint dimension and Labor Productivity ($Rho = 0.884$, $p = 0.003$, $alpha = 0.000$), and a relationship was found between horizontal joint and high intensity labor productivity ($Rho = 0.836$, $p = 0.003$), $alpha = 0.000$). A high relationship was found between the dimension of individual factors and the inter-institutional articulation variable ($Rho = 0.559$, $p = 0.003$, $alpha = 0.000$), no relationship was found between the group factors dimension and the Inter-Institutional Articulation variable, if a relationship was found between the organizational factors dimension and the Inter-Institutional Articulation variable ($Rho = 0.552$, $p = 0.018$, $alpha = 0.05$). I also present a relationship between the reliability dimension and the Inter-Institutional Articulation variable ($Rho = 0.739$, $p = 0.003$, $alpha = 0.000$).

Keywords: Interinstitutional Articulation, Labour Productivity, La Libertad Regional Council.

I. INTRODUCCIÓN

En los países desarrollados, los problemas de planificación o aplicación de la organización imponen restricciones a la eficacia de las políticas públicas debido a que es una organización nacional; es difícil cambiar el diseño, pero los procedimientos relacionados tienen el desafío de que los políticos generalmente asumen tener que lidiar con problemas sociales complejos. Los principales desafíos son las estructuras y la coordinación inter regionales e intergubernamentales, y su aplicación incluye un estudio de la forma de gobernanza, la arquitectura institucional, el campo de la descentralización, la capacidad de los actores y las normas culturales de acción; incluida la estructura de las políticas públicas. En particular, el modelo de política social y productiva hace que esas modificaciones sean importantes para lograr la eficiencia de los ciudadanos y la productividad de los organismos públicos (Leyton et al., 2017).

Los principales problemas de los países en desarrollo, son la desigualdad extrema en los índices de desarrollo, infraestructura y desarrollo humano; las políticas urgentes centradas en la estructura e integridad, la pobreza y la vulnerabilidad social se entienden como fenómenos complejos y multidimensionales. Aclaración sistemática de los diferentes departamentos del estado, esto es muy importante, ya se debe a que los recursos son limitados, así como el tiempo y tiene que ser sinérgicamente claro para tomar la mayoría de las decisiones (Repetto y Fernández, 2012).

El desarrollo exitoso de áreas heterogéneas cada vez más desiguales conduce a la prestación de servicios integrados y el análisis de las estructuras organizativas e intergubernamentales necesarias para un desempeño relacionado con la arquitectura política e institucional que inevitablemente la apoyará. (Repetto y Acuña, 2006).

Los factores políticos que apoyan la ideología son ideas e identidades que promueven acciones específicas contra los demás, priorizando, sensibilizando sobre el estado deseado del mundo y explicando cómo podría y debería funcionar (Repetto y Acuña, 2006). Esto es especialmente difícil cuando las diferentes jurisdicciones tienen disímiles ideologías, e incluso si hay una diferencia para

confirmar el bien común y expresar claramente en armonía a pesar de sus diferencias.

La descentralización ha llevado a los gobiernos locales y regionales a tomar decisiones y expresarlas de manera seria entre las diferentes administraciones e instituciones nacionales. El poder de la nación en la complejidad ha sido difícil hasta ahora y causa incomodidad así como desánimo al público. La descentralización requiere que los gobiernos locales se coordinen con los gobiernos regionales y provinciales. La Libertad, tiene 12 provincias y 83 distritos, todos deben llegar a un consenso y gobierno.

En el caso del Gobierno Regional, los resultados de la administración dependen de la coordinación; por lo que estas coordinaciones con el estado y el distrito a cargo, también con las agencias estatales demanda un gran esfuerzo. Otras agencias cumplen con los plazos, especialmente las decisiones, y los administradores se aseguran de que las organizaciones implementen diligentemente sus decisiones.

La realidad problemática nos llevó al siguiente problema de investigación:

¿En qué medida la Articulación interinstitucional está relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional la Libertad, 2019?

La investigación actual está justificada por el estándar de conveniencia porque muchas cuestiones regionales se ven suprimidas por el desempeño de otras instituciones y no por el desempeño interno de la institución. Por lo tanto, es necesario medir o documentar el protocolo interinstitucional para que se establezca. Se ha mejorado la productividad de una institución para que no se vea afectada por la productividad de otros establecimientos.

Sobre la base de los estándares de relevancia social, se benefició a la Región La Libertad directamente, pues consideró cuánta productividad se pierde debido a factores contra otras instituciones vinculantes, y es una sociedad que presta servicios; en nuestro caso todos los gobiernos estatales y locales así como la población de la región La Libertad.

Desde el criterio de implicaciones prácticas, lo importante es justificar el por qué se recomienda a otros organismos que trabajan con la región La Libertad para un desempeño adecuado, o que están coordinados internamente para compensar las debilidades de las instituciones con las que trabajan.

Desde el valor teórico, permitió conocer que aspectos y vacíos se podrán generalizar para contribuir a resultados más amplios.

Desde una perspectiva metodológica, ayuda creando nuevos instrumentos, como cuestionarios y fichas para analizar la información; utilizando las variables a desarrollar.

La investigación tuvo como objetivo principal: Determinar en qué medida la Articulación interinstitucional está relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

Los objetivos específicos fueron:

- O₁ Determinar el nivel de articulación interinstitucional en el Consejo Regional La Libertad, 2019.
- O₂ Determinar la productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.
- O₃ Determinar la relación entre la dimensión articulación vertical y la productividad laboral.
- O₄ Determinar la relación entre la dimensión articulación horizontal y la productividad laboral.
- O₅ Determinar la relación entre la dimensión factores individuales y la variable articulación inter institucional.
- O₆ Determinar la relación entre la dimensión factores grupales y la variable articulación inter institucional.
- O₇ Determinar la relación entre la dimensión factores organizacionales y la variable articulación inter institucional.
- O₈ Determinar la relación entre la dimensión fiabilidad y la variable articulación inter institucional.

Con estos ocho objetivos específicos se pudo estadísticamente demostrar la siguiente hipótesis de investigación:

- H₁ La Articulación interinstitucional está relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.
- H₀ La Articulación interinstitucional no está relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional, destacaron Rodríguez y Vassallo (2010) con su artículo de revista científica *“Coordinación interinstitucional para construir capital social coordinación interinstitucional para construir capital social que favorezca procesos de desarrollo rural que favorezca procesos de desarrollo rural”*, La metodología utilizada para alcanzar los objetivos establecidos en este plan abarca tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Con el fin de analizar el nivel de coordinación alcanzado en estas esferas, en el primer semestre de 2007 se realizaron 14 entrevistas en representación de organizaciones y grupos. parte de los Consejos de Desarrollo Rural de Uruguay. Se puede decir que la voluntad política de promover la coordinación mencionada por los encuestados como una de las medidas que deben adoptar los consejos agrícolas de la prefectura para promover el desarrollo no es suficiente.

En Costa Rica, Montiel (2015) en su disertación *“El marco institucional de la coordinación interorganizacional que rige las políticas de protección social no contributivas”*, en se encontró que durante los 20 años 1986-2006 los gobiernos eran consejos sociales, en los que participaron los campos de la educación, la salud y el trabajo, la vivienda y la cultura, junto con los programas de protección social y los ministros no remunerados conocidos como jerarquías administrativas descentralizadas. Sin embargo, de conformidad con la constitución política y el derecho general de la administración pública, se establece un sector en torno a la cartera ministerial y la rectoría encabezada por el Ministro en cooperación con el Presidente de la República, que tiene derecho a dirigir y coordinar. Se concluye que además, a pesar de la regla constitucional y la jurisprudencia, en la práctica la cuestión de la autonomía de los organismos autónomos descentralizados sigue siendo una fuente de conflicto en la aplicación de las políticas

En Chile, Leyton et al. (2017) en su investigación *“Desafíos institucionales para la articulación de políticas públicas”*, el proyecto se centra en los procesos de implementación, promoviendo una revisión conceptual para abordar el desafío político de la respuesta general a problemas sociales complejos. El principal desafío es la articulación y coordinación intersectorial e intergubernamental, cuya

aplicación incluye, entre otras cosas, el análisis de las formas de gobernanza, la arquitectura institucional, el área de descentralización, las capacidades de los actores, los patrones de comportamiento cultural la experiencia en la articulación de políticas públicas y sociales y productivas profundizan el análisis a fin de promover su eficacia y su articulación en los procesos.

Durigo (2013) en su tesis *"La implementación de vínculos entre instituciones, en el caso de unidades de gestión local en la metrópoli Florencio Varela, Argentina"*, La investigación de calidad fue seleccionada de un estudio de caso orgánico. El análisis muestra la complejidad de la fase de implementación en la gestión de programas participativos y la necesidad de que estos procesos se implementen estratégicamente. Revela la frecuencia de las intenciones técnicas, políticas y socioculturales que trabajan juntas para obtener beneficios u obstaculizar la gestión. Presenta el grado de coordinación horizontal, diferentes mecanismos de participación, análisis de los factores del proceso y explica los resultados que puede producir la implementación de programas cooperativos.

A nivel nacional, destacó Tumialán (2014) con su tesis *"Relaciones interinstitucionales y desarrollo local: Caso comunidad campesina y Municipalidad Distrital de Acolla-Jauja, 2011-2012"*, su objetivo fue comprender los tipos de relaciones organizativas entre la Comunidad Agrícola y el municipio de Acolla-Jauja y contribuir al desarrollo local entre 2011 y 2012. El método de prueba general utilizado fue científico, y una teoría específica actualizada. Conclusiones: considerando que el desarrollo de la investigación ha demostrado que los tipos de relaciones organizativas entre la Comunidad Agrícola y el municipio de la Región de Acolla-Jauja son la participación y democratización de la toma de decisiones, la reciprocidad, el poder, el conflicto y la gobernanza; contribuye al desarrollo local en aspectos económicos, sociales y culturales entre 2011 y 2012.

Leyton (2018) en su tesis *"Mecanismos institucionales de articulación para programas de combate a la pobreza rural"*, se encontró que todos los casos analizados nos permiten revisar los mecanismos institucionales que se han desarrollado en América Latina para promover la articulación intersectorial y con las instituciones de este territorio. La diversidad de iniciativas dirigidas a diferentes dimensiones del desarrollo demuestra que se entiende que la superación de la pobreza en las zonas rurales requiere un pensamiento multidimensional, teniendo

en cuenta muchos aspectos como la infraestructura, el desarrollo productivo, el acceso a los servicios, etc. Para estrategias más amplias, se pueden crear secciones de políticas y programas que definan grupos de factores, desafíos y objetivos específicos.

Hurtado (2019) en su tesis *"Colaboración en el desarrollo de planes nacionales multidisciplinarios: el caso de la política de prevención y erradicación del trabajo infantil en Perú (2012-2021)"*, concluyó de que, después de estudiar el proceso de coordinación entre los gobiernos para desarrollar una estrategia nacional para prevenir y eliminar el trabajo infantil en el período 2012-2021, podemos concluir que factores previos en su totalidad o en parte como parte de una estrategia nacional para prevenir y eliminar el trabajo infantil. Estos son voluntad, coherencia e incluyen los elementos, la estructura de toma de decisiones y la presencia de razón (legal). Sin embargo, no son suficientes para desarrollar una estrategia.

A nivel local, Díaz y Pulido (2018) destacaron con su tesis *"La pronunciación entre organizaciones y su impacto en la generación de valor público en la provincia urbana de Chepén, 2017"*, su investigación se realizó para determinar el impacto del arte del equipo en 2017. Una muestra de 46 empleados y administradores de la ciudad provincial de Chepén trabajaron juntos. Los resultados muestran la pronunciación organizacional. Influencia significativa en la creación de valor público en el distrito urbano de Chepén, 2017, ya que la tasa de ocurrencia de la prueba estadística Kendall Tau-b es de 0.497, con lo siguiente. (Bilateral), 000. Nivel 0.01 (bilateral) para que se acepten pruebas de hipótesis y ninguna hipótesis de rechazo.

Sobre la variable articulación interinstitucional descansa en las teorías de la administración pública, de hecho son pocos los puntos en común con la administración de entidades privadas por el hecho que la empresa privada puede hacer todo mientras no lo prohíba la Ley, la administración pública tiene que hacer estrictamente lo que la ley le manda, y mientras la entidad privada está protegida en confidencialidad, la entidad pública todo está bajo escrutinio y genera obligación de dar información de todo. La principal teoría que lo sustenta es la teoría de la burocracia, basada en la economía y sociedad (Weber, 2014) donde

la sociedad esta basada en los instrumentos administrativos, básicamente, la articulación interinstitucional se basa en esta teoría, que a decir de Weber tiene 4 pilares: La acción racional con arreglo a valores, La acción afectiva, La acción tradicional, La acción racional con arreglo a fines.

Correspondiendo en cada tipo de acción social, un tipo de dominación que orienta la intencionalidad de la conducta de la acción, para que sea social. En el caso que nos concierne, el fenómeno burocrático, esta se sustenta desde la construcción típica idearía weberiana, en la acción racional con arreglo a fines; cuya base es la dominación legal en la cual descansa la legalidad de las órdenes y en los derechos de mando que esas mismas ordenaciones le dotan de autoridad. El ejercicio de la dominación legal se expresa por medio de las “competencias” de los gobernantes, es decir, un ámbito de acción de deberes y servicios limitado a una atribución de funciones y una competencia de poderes. Cada competencia corresponde a una autoridad, ubicada en una pirámide de jerarquías, en la cual el escalón superior regula y vigila la acción del inferior, en tanto que este tiene siempre el derecho de apelar su decisión. La burocracia se ordena por seis principios: 1) especialización; 2) jerarquización; 3) formalización; 4) personal operativo; 5) impersonalidad; 6) carrera profesional”. (Weber, 1999) (Sánchez, 2001)

La teoría de Weber es muy oportuna porque el termino burocracia lo diferencia de la teoría de administración que se aplica a la privada. Una segunda teoría es la “Ciencia Administrativa: Teoría general de la institución administrativa” (Chevallier & Loschak, 1986) exponiendo el carácter “complejo y fragmentado” del estudio de la administración pública, la ciencia administrativa, lo cual dificulta su consolidación de una disciplina con un objeto integrador.

Es así como presentan la acción administrativa, como posible camino integrador que logré consolidar la disciplina, la cual conciben como una ciencia social en gestación. Esta integración implica, lograr un dialogo entre la tradición jurídica (derecho administrativo) europea con la tradición anglosajona del management y la teoría organizacional proveniente de los estudios de la negociación y la producción.

Casi cuarenta años después de la obra de Chevallier & Loschak, es evidente que este propósito lo ha copado la consolidación del public management, como un

campo de estudio intermedio entre la administración pública y la administración de negocios.

Si bien, la administración pública usa algunos principios administrativos, definitivamente lo que administra no es una empresa, por lo que el título es inadecuado y es importante sembrar conciencia que es diferente de la administración privada, inclusive, se comete el error de contratar administradores (privados) para la administración pública.

El acto de integración de las diferentes instituciones del estado constituye su articulación y se refiere al, una combinación de muchos factores. Esto se puede organizar de varias maneras en que se necesita la cooperación, porque de esta manera se pueden lograr objetivos similares. En línea con el plan nacional para la modernización de la gestión pública PNMGP (2016), abordar las organizaciones necesita vincular los niveles de gestión con las organizaciones que lo incluyen, para aumentar los recursos y la capacidad. , así como para lograr objetivos y acciones. En conclusión, la tarea de la administración pública es apoyar, alentar, motivar y participar en cuestiones de coordinación de servicios.

La pronunciación proviene de las organizaciones de muchas organizaciones públicas, privadas o de la sociedad civil, en las que acuerdan el orden público y realizan actividades especiales, donde cada miembro asume una o Muchas tareas específicas sin crear relaciones subordinadas entre ellas.

Según Villar (2002), según un estudio de varios casos, la articulación ha demostrado ser una herramienta utilizada en la mayoría de las políticas, planes, proyectos y programas implementados por las agencias. localmente a través de la creación de redes, consorcios y asociaciones.

Desde un punto de vista organizado, se articula por la razón de que van desde lo simple y esencial hasta lo más complejo y óptimo. El primero es evitar conflictos entre objetivos y actividades dentro de la misma entidad. El segundo es evitar la duplicación y lograr la coherencia de las políticas que se están implementando, para garantizar que las acciones de las distintas partes se centren continuamente en el logro de los objetivos establecidos;

Sobre la definición de articulación interinstitucional Cravacuore et al. (2004), define la articulación inter institucional como "acción para realizar la burocracia y dividir la unidad y la simplificación". La coordinación tiene como

objetivo integrar la diversidad de departamentos o subsistemas en un sistema complejo o, sin contradicciones y reducir la disfunción, para evitar realmente obstruir el sistema en sí. "Este trabajo requiere el conocimiento de las capacidades y objetivos de las diferentes partes, así como una serie de trabajos en el tiempo y el espacio realizados por estas unidades, para que no interfieran entre sí o superposición, pero compromiso armonioso que persigue un objetivo común.

La articulación se basa en el flujo entre muchas insituciones y niveles de gobierno que depende de su organización política y su legislación. En este sentido, Garnier (1999) afirma que está coordinado en un significado estratégico, las coordenadas actúan en una dirección particular para promover el resultado específico de las actividades públicas en su conjunto, y no solo para cada campo o institución, por lo que proceso de obtención o definición de un concepto

Sobre las dimensiones de la interaccion inter institucional, Pierre (2000) señala que estas dependen de la legislación y organización política, en este sentido, nuestra articulacin interinstitucional esta vinculada a la constitución y nuestra legislación, sin embargo destaca el plan nacional para la modernización de la gestión pública (PNMGP, 2016), del cual se infiere 2 dimensiones que se consideran en esta investigación: La dimensión articulación horizontal y la dimensión articulación horizaontal.

La dimensión Horizontal, se refiere a la pronunciación entre entidades del mismo nivel de gobierno: nacional, regional y local. La articulación horizontal se refiere a la pronunciación de entidades del mismo nivel de gobierno, es decir, entre diferentes campos a nivel nacional, entre diferentes agencias regionales y entre otras agencias locales. juntos. Según Sojo (2002), después de identificar las articulaciones donde sea necesario, se deben crear estructuras para permitir la comunicación entre diferentes agencias. Estas estructuras se denominan mecanismos de coordinación y se definen por los tipos de acoplamientos definidos anteriormente.

La dimensión articulación vertical, combina tres niveles y se centra en el diálogo político nacional y la coordinación. Consejos nacionales u organismos administrativos de organizaciones nacionales especializadas: una combinación de tres niveles a través de la participación de representantes. Comités

intergubernamentales: recopilan dos o más niveles en el contexto de una delegación de misiones descentralizadas. Consejos de coordinación regional (CCR) y local (CCL): conectando gobiernos regionales con municipios locales, provinciales y regionales, respectivamente. También incluye la participación pública.

Respecto a la variable **productividad**, esta es parte de la teoría económica, donde la producción se relaciona con el rendimiento de los factores productivos (naturaleza, trabajo, capital, empresa); la empresa busca el nivel de producción en que llevado al mercado le produce un ingreso (preestablecido) y lo compara con el costo de un trabajador, y de esta manera se orientará hacia aquel punto en que el costo marginal sea igual al ingreso marginal. Así la productividad forma parte de los principios básicos de la Economía (Samuelson & Nordhaus, 2005).

El crecimiento económico se puede medir por la productividad que es función de la asignación eficiente de trabajo, capital y recursos naturales, así como de un factor que denomina tecnología o factor residual que recoge la parte del crecimiento económico no explicada por el capital, trabajo y recursos naturales, en este sentido, la productividad es un factor de crecimiento económico (Gidwani & Dangayach, 2017).

La productividad en su sentido más amplio es la razón entre la producción (resultado, output) y los factores utilizados (insumos, inputs) fue introducido por Adan Smith e su obra la riqueza de las naciones citada (Samuelson & Nordhaus, 2005). Señalando que es componente del trabajo, A partir de la revolución industrial, la productividad es una característica de las organizaciones, empresas y personas, siempre hay quienes hacen más con menos o lo mismo con calidad mejor, por ejemplo, la productividad en la era industrial no dependía de los trabajadores, sino de la maquinaria, y la organización, un ejemplo de ello fue la línea de montaje, mientras otros producían unidad a unidad, esto era propiedad de la empresa, A finales del siglo XX quedó claro que la productividad ya no era función de capital, era el conocimiento y la innovación (Durdyev & Ismail, 2019). Para entender el significado de esto, hay que ver que a fines del siglo XX empresas facturaban más que países, y en la actualidad las empresas tienen tanto

dinero que ellas pueden emprender proyectos que antes solo los grandes países podían hacerlo. Es así entonces que la productividad se ha vuelto un concepto de mucha reflexión, por ejemplo, como unos cuantos empleados de Amazon pueden generar los ingresos de muchos países y sin tener muchos recursos, Esto por supuesto no es nuevo, Japón en la última mitad del siglo XX un país que no tenía recursos era uno de los países más productivos.

Neisig (2020) en un enfoque teórico actual sobre la productividad, ha encontrado que está determinada por aspectos como la capacitación de los recursos humanos, la motivación de estos en el entorno social; es decir, no solo es productivo el trabajador sino que también resulta productiva la empresa, los directivos, el lugar. Es por ello que las empresas buscan lugares adecuados para hacer sus inversiones, que haya puertos, carreteras, comunicaciones, calidad de recursos humanos; esta es una de las razones por las que unos países reciben inversiones en tecnología y otros solo para actividades primarias. Por ello que en ciertos países se invierte en economía terciaria (fabricas, de tecnología) y otros como Latinoamérica solo en actividades básicas. (Neisig, 2020). Entonces la productividad es un aspecto complejo, no depende de la persona, la maquinaria, si bien ello influye y las personas, empresas y organizaciones buscan ser productivas, la productividad tiene un factor macroeconómico, si el distrito, región, país no tiene las condiciones de productividad, por más esfuerzo de las instituciones, tendrán limitaciones. (Gidwani & Dangayach, 2017)

Siendo la productividad un axioma de la economía, estamos hablando de hacer que la mayoría de los recursos y el personal existentes estén disponibles para obtener un producto o servicio. Para las organizaciones públicas se centran directamente en los servicios, porque se tienen en cuenta algunos aspectos del desempeño, así como clara similitud con el desempeño y diferencias en conceptos como rendimiento y eficiencia. El rendimiento puede definirse como "la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la producción, se utiliza para evaluar el rendimiento de laboratorios, maquinaria, grupos de trabajo y personal"; Jiménez et al. (2019) en servicios, principalmente en el trabajo de grupos de trabajo y empleados.

El rendimiento está directamente relacionado con el logro de sus objetivos. Cuando un individuo o una persona logra una meta, se dice que es efectiva. El

caso de Beas (2006), la eficiencia se refiere a los resultados relacionados con los objetivos de la organización, por lo que, para ser eficaz, se debe dar prioridad a las tareas y prioridades a los colaboradores cercanos. contribuir al logro de los objetivos planificados, por lo que es necesario garantizar lo que se ha logrado; cabe señalar que a menudo el logro de objetivos, es efectivo, no siempre lo hace con el mejor uso posible de los recursos.

Según Beas (2006), en general, la eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzo y resultado. Si obtiene más resultados que sus esfuerzos, su rendimiento aumentará. En este punto, a modo de comentario, es que la productividad no es producir bienes, sino la capacidad de crear valor. Mientas unas sociedades crean marcas y diseño que tienen gran valor, otras inferiores los producen con jornadas de 50 dolases mensuales o anuales. Por esto mencionábamos que la productividad no solo dependerá de las personas, las empresas, juega un rol la sociedad. Las personas cuando hacen sus migraciones se van a países donde puedan valer mas, y con ello capitalizarse.

Jiménez, Castro, & Brenes (2019). indica que la productividad de un organismo se ve afectada por una serie de características y comportamientos individuales. Saari y Judge (2004), también encuentran que los factores psicológicos son importantes en el trabajo. Otro autor señala el enfoque sistemático del desempeño y el impacto de las personas en él.

La productividad del elemento humano es un concepto no físico, a menudo estudiamos conceptos no naturales y abstractos llamados construcciones. En la economía actual de servicios, la productividad difiere de la productividad fordista o los modelos administrativos, ya no se trata de la productividad individual (modelo fordista, industrial de la primera mitad del siglo XX), ahora son equipos, son sinergias, al igual que un equipo de futbol : factores individuales (los mejores jugadores) fatores grupales (que juegen en equipo y esto incluye el plantel técnico) y los factores organizacionales (las demás areas de la organización: Marketing, prestigio, financiamiento, logística, etc.) en realidad el éxito del equipo depende de todos, de nada vale que uno sea productivo, en este escenario, la productividad individual por si sola, no hará diferencia(Maroto & Cuadrado, 2008).

Sobre la productividad en la actividad publica Ornelas (2017) señala que, una economía política, ciencia política, administración pública, la productividad

económica (economía política) es eficiencia con la cual un sistema económico (sociedad, administración pública) utiliza los recursos productivos a fin de satisfacer sus necesidades. Este concepto significa en materias de “producción, utilizar los factores de producción en combinaciones de menor coste, en consumo, asignación de gastos que maximicen la satisfacción (utilidad) del público, por lo que un sistema económico es más productivo que otro (en términos relativos) si provee más bienes y servicios para la sociedad utilizando los mismos recursos económicos. En términos absolutos, la situación puede ser llamada económicamente productivos. (Ornelas, 2017). Este concepto significa, que la productividad de un Estado (gestión histórica, porque al final lo que tiene el estado es lo que ha hecho el pueblo y sus gobernantes en la historia) y del gobierno (momento actual, transversal), más conocido como sector público, es lo que este ha proporcionado al pueblo o el estado en sus diferentes jurisdicciones, estas permiten el desarrollo. Se puede inferir que un gobierno es productivo cuando suministra mejores condiciones para que su pueblo tenga mejores condiciones de desarrollo, es decir, el disfrute, la inversión y la actividad empresarial.

Sobre las dimensiones de productividad, Fernández y Sánchez (1997) desarrollo en base no al obrero, sino a la organización un modelo de productividad basado en 4 dimensiones: la primera los factores individuales (personal), factores grupales (como interactúan y trabajan en equipo), los factores organizacionales (que tiene que ver con la organización, administración y dirección de la empresa) y la dimensión fiabilidad, esta dimensión da testimonio de lo logrado por su desempeño, credibilidad, capitalización, y sobre todo confianza, de sus clientes internos y externos.

Las cuatro dimensiones fueron condensadas en veintinueve criterios como indicadores importantes del desempeño de la compañía, como se describe en el cuestionario EFO (Factores de eficacia organizacional), que Campbell (1977) propuso como criterio de productividad para organizaciones de servicios, es decir no para empresas productoras de bienes y de economías primarias, sino empresas productoras de valor. Según las revisiones literarias, hay una serie de factores que afectan a las personas que sobresalen en la productividad, como la motivación y la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la capacitación, la comunicación y los hábitos de trabajo. , clima laboral, actitudes y

emociones, toma de decisiones, resolución de conflictos, ergonomía, estilos de liderazgo, organizaciones culturales, medios de comunicación, capacitación y recompensas (Quijano, 2006).

En cuanto al flujo de información dentro de las organizaciones, es comprensible que el sistema de información esté estrechamente relacionado con las estrategias de la compañía y, por lo tanto, con la estructura de la entidad, de manera oportuna.

En la estructura del cuerpo hay muchos otros sistemas que interactúan con el sistema de información; para que el sistema de información se ajuste y coordine con todo esto, ya que juntos forman una infraestructura empresarial diseñada de acuerdo con el objetivo alcanzado. Todo esto, los sistemas de información personal, los procesos y otros sistemas deben alcanzar un equilibrio que dependa y permita a cada parte comprometerse a obtener los recursos necesarios para lograr resultados. deseo.

III. METODOLOGÍA

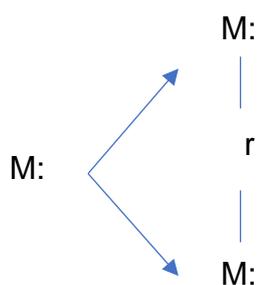
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es aplicada, y el objeto de estudio es articulación interinstitucional y productividad laboral, identificado por la investigadora; por lo que amerita responder a preguntas específicas. La presente investigación se centra en resolución práctica de problemas, centrándose particularmente en cómo se pueden aplicar las teorías generales en la destreza, motivación se destina a resolver problemas que surgen en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental del tipo correlacional descriptivo que analizan los fenómenos en su contexto natural para determinar si existe asociación, correlación, en base a métodos empíricos basados principalmente estadísticos. (Kerlinger y Lee, 2002)



M: Muestra.

V₁: Variable 1: Articulación interinstitucional.

R: Relación entre variables Articulación Interinstitucional y Productividad Laboral.

V₂: Variable 2: Productividad laboral.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Articulación inter institucional

Definición Conceptual

Indica la necesidad de vincular los niveles gubernamentales con sus organizaciones constituyentes, a fin de aumentar los recursos y la capacidad y lograr objetivos y acciones. (Plan nacional para modernizar la gestión pública. (PNMGP, 2016)

Definición Operacional

Es un proceso de articulación inter institucional y cada una de sus dimensiones vertical y horizontal. Se utiliza un cuestionario de 20 items basado en el Plan nacional para modernizar la gestión pública. (PNMGP, 2016) categorizando en : Muy bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy alto.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la industria manufacturera, la productividad se utiliza para evaluar el desempeño de 12 talleres, máquinas, grupos de trabajo y empleados (Jiménez et al., 2019).

Definición operacional

Es el proceso en La lista se logra en el cuestionario de eficiencia organizacional (EFO) propuesto por Campbell (1977) y adaptado para medir el desempeño en las instituciones académicas (Ulloa, 2017) que cuantifica las variables en las dimensiones factores individuales, factores grupales, factores organizacionales, fiabilidad, para categorizarlo en Muy bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy alto.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

“Es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernandez, et al, 2014)

La población, compuesta por 18 empleados del Consejo Regional de La Libertad, se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1
Población de investigación.

Cargo	Cantidad
Secretario General	01
Asesores legales	10
Economista	01
Secretarias	03
Técnicos	03
Total	18

Fuente: Consejo Regional de La Libertad.

Muestra:

La muestra fue por conveniencia estuvo compuesta por toda la población.

Criterios de inclusión:

Empleados con por lo menos un año en el cargo/puesto.

Criterios de exclusión:

- Trajadores que se rehusen a participar.
- Trabajadores que gocen de vacaciones

Muestreo:

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia debido al reducido tamaño de la población consto de todos los participantes.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis es el trabajador del Consejo Regional La Libertad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la técnica de encuesta tanto para la variable Articulación Inter institucional como para la variable productividad laboral.

Instrumentos

Cuestionario de articulación interinstitucional, el mismo que cuantifica la variable en 2 dimensiones articulación vertical (11 ítems) y articulación horizontal (9 ítems). Con escala Likert de 4 opciones (siempre, casi siempre, a veces, nunca)

Cuestionario de Efectividad de Organizaciones (EFO), el mismo que cuantifica la variable en 4 dimensiones: Factores individuales (3 ítems), factores grupales (4 ítems), factores organizacionales (6 ítems), productividad (3 ítems). Con una escala de Likert de 1 a 10 (1 menos eficaz, 10 máxima eficacia).

Tabla 2

Validación de instrumento articulación interinstitucional y efectividad de organizaciones

Cuestionario	Alfa de Crombach	Anexo
Cuestionario de articulación interinstitucional,	0.941	8
Cuestionario de productividad basado en EFO (EFO).	0.932	9

Fuente: Elaboración el autor

Validación en constructo:

Ambos instrumentos fueron validados por los expertos:

Dr. Andrés Real de Gracey anexo 11.	Aprobó instrumento
Dr. Pablo Acevedo Zavaleta anexo 10.	Aprobó instrumento
Dra. karina Lenny Jaico Montalvo anexo 09.	Aprobó instrumento

3.5 Procedimientos

- Se requiere permiso a través de los secretarios del Consejo Regional para el desarrollo de la investigación.
- Aceptando la cooperación de la institución educativa se realizó una reunión con el ministro del consejo, informándole de la investigación.
- El coordinador ha sido designado para implementar herramientas para el personal docente.
- Coordine con la fecha especificada para la aplicación del instrumento, tal como lo hace generalmente en horario de oficina en colaboración con su agenda.
- Antes de entregar el instrumento, se realizó una presentación para la participación oficial, se creó para la investigación.
- Después del momento en que se recopiló la encuesta, se confirmó que se habían respondido completamente.
- Los datos de la encuesta se transfirieron a una hoja de cálculo (MS Excel), donde se procesó el análisis estadístico descriptivo.
- Luego, con datos organizados y calculados, las dimensiones y las variables se transfieren al software SPSS V24 para el análisis de inferencia.

3.6 Método de análisis de datos

En cada estudio, es necesario procesar datos utilizando métodos estadísticos como principal método de descripción utilizando indicadores representativos del fenómeno en la población. Dos ramas de esta ciencia se utilizan para el tratamiento estadístico, estadísticas descriptivas y estadísticas de inferencia, logrando así interpretaciones específicas de los resultados (Devore, 2008).

Estadística descriptiva.

Las estadísticas descriptivas son un análisis estadístico de un conjunto de datos que es el resultado de un pequeño número de valores descriptivos necesarios para el análisis e interpretación de datos, que son una herramienta valiosa para la toma de decisiones en la investigación. Las

estadísticas descriptivas, por otro lado, son importantes para estudiar el comportamiento de las variables porque nos permiten obtener y comprender información relevante. Las estadísticas descriptivas incluyen tablas y categorías de distribuciones de frecuencia, así como gráficos que muestran variables y sus dimensiones (Pérez, 2012).

Estadística inferencial.

Las estadísticas de inferencia son la rama estadística responsable de la inducción, es decir, la inducción de las estadísticas. Genere propiedades, información y tendencias a partir de un conjunto de muestras y eso indica una comprobación de las solicitudes de población o conjunto de datos. En la misma línea; Navarro (2017) explicó que: las posibles estadísticas utilizan la probabilidad de obtener resultados de una muestra de la población, es decir, para tratar de resumir el resultado. Esta generalización dependerá de la elección de la muestra, que debe ser representativa de la población.

MS Excel se utilizó para el análisis descriptivo y el software SPSS versión 24, para someter los resultados a las pruebas de estadística inferencial (Pérez, 2012).

Una prueba de hipótesis es un proceso que tiene como objetivo determinar el valor real de la hipótesis estadística en relación con la población. Al realizar una prueba judicial, aceptamos la cuestión de su aceptación o rechazo, teniendo en cuenta la decisión relativa a las muestras de pruebas. Esto fue añadido por Devore (2008) «Una prueba de hipótesis es un método que utiliza muestras de datos para decidir si se rechaza una hipótesis cero" (p. 286). En este sentido, la prueba de hipótesis es crucial para evaluar dos declaraciones de población mutuamente excluyentes y determinar la afirmación que se recibe mejor de los datos de la muestra. Pasos para realizar una prueba de hipótesis (Pérez, 2012).

La prueba seleccionada es esta investigación, es la experiencia Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La investigación tiene en cuenta el respeto de los principios del anonimato, la confidencialidad, el respeto de la dignidad humana, los principios del amor y la justicia; mejorar la calidad y objetividad de la investigación. El consentimiento consciente del adolescente será preguntado oralmente y por escrito, y podrá suspender su participación si lo considera necesario (Hernandez et al., 2014)

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad de datos recogidos en cuestionario sobre articulación inter institucional y productividad laboral y sus dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Vertical	,786	18	,001
Horizontal	,807	18	,002
IARTICULACION_INTERINSTITUCIONAL	,803	18	,002
F_Individuales	,862	18	,013
F_Grupales	,865	18	,014
F_Organizacionales	,858	18	,011
Fiabilidad	,840	18	,006
PRODUCTIVIDAD_LABORAL	,848	18	,008

Corrección de significación de Lilliefors

El la tabla se aprecia que los datos no tienen distribución normal $p < 0.05$

4.1 Determinación de la asociación estadística entre la variable articulación interinstitucional y la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

Ho La Articulación interinstitucional **no está** relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

Ha La Articulación interinstitucional **está** relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

Tabla 4

Tabla cruzada entre las variables Articulación interinstitucional y la Productividad laboral.

		PRODUCTIVIDAD LABORAL				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Medio	1	2	0	0	3
	Alto	5	4	1	0	10
	Muy Alto	0	0	2	3	5
Total		6	6	3	3	18

Fuente: Encuesta realizada.

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman entre las variables Articulación interinstitucional y la Productividad laboral.

Rho de Spearman		Articulación inter institucional	Productividad Laboral
Articulación inter institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	18	18
Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 3, se aprecia que entre la productividad laboral y articulación institucional tienen relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.05 ($p=0.003 < 0.05$).

Concluyendo que la Articulación interinstitucional está relacionada con la Productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019 con un nivel de asociación media (Rho= 0.660, $p= 0.003$, $\alpha = 0.05$).

4.2 Determinación del nivel de articulación interinstitucional en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

Tabla 6
Nivel de articulación interinstitucional y sus dimensiones, Consejo Regional de La Libertad.

Categorías	Vertical		Horizontal		ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	
	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	2	11%	3	17%	3	17%
Alto	10	56%	9	50%	10	55%
Muy alto	6	33%	6	33%	5	28%
Total	18	100%	18	100%	18	100%

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 5 se aprecia con respecto a la variable Articulación Interinstitucional predominó la categoría alta 55% (10 trabajadores), asimismo seguido de la categoría muy alta 28% (5 trabajadores) y categoría media 17% (3 trabajadores).

A nivel dimensional, con respecto a la dimensión vertical predominó la categoría alta 56% (10 trabajadores), asimismo seguido de la categoría muy alta 33% (6 trabajadores) y una preocupante categoría media 11% (2 trabajadores). Y finalmente con respecto a la dimensión horizontal predominó la categoría alta 50% (9 trabajadores), asimismo seguido de la categoría muy alta 33% (6 trabajadores) y una preocupante categoría media 17% (3 trabajadores).

4.3. Determinación de la productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

Tabla 7
Niveles de productividad laboral y sus dimensiones , Consejo Regional de La Libertad, 2019.

Categorías	Factores Individuales		Factores Grupales		Factores Organizacionales		Productividad		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	1	6%	0	0%
Bajo	6	33%	5	28%	6	33%	9	50%	6	33%
Medio	6	33%	4	22%	4	22%	2	11%	6	33%
Alto	4	22%	7	39%	6	33%	5	28%	3	17%
Muy alto	2	11%	2	11%	2	11%	1	6%	3	17%
Total	18	100%	18	100%	18	100%	18	100%	18	100%

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 6 se aprecia con respecto a la variable productividad laboral predominó las categorías baja y media 33% (6 trabajadores) respectivamente, asimismo seguido de las categorías alta y muy alta 17% (3 trabajadores).

A nivel dimensional, con respecto a la dimensión factores individuales predominó las categorías baja y media 33% (6 trabajadores) respectivamente, asimismo seguido de la categoría alta 22% (4 trabajadores) y una preocupante categoría muy alta 11% (2 trabajadores). Con respecto a la dimensión factores grupales predominó la categoría alta 39% (7 trabajadores), asimismo seguido de la categoría baja 28% (5 trabajadores), seguido de la categoría media 22% (4 trabajadores) y una preocupante categoría muy alta 11% (2 trabajadores). Con respecto a la dimensión factores organizacionales predominó las categorías baja y alta 33% (6 trabajadores) respectivamente, asimismo seguido de la categoría media 22% (4 trabajadores) y una preocupante categoría muy alta 11% (2 trabajadores). Y finalmente con respecto a la dimensión productividad predominó la categoría baja 50% (9 trabajadores), asimismo seguido de la categoría alta 28% (5 trabajadores), seguido de la categoría media 11% (2 trabajadores) y una preocupante en las categorías muy baja y muy alta 6% (1 trabajador).

4.4 Determinación de la relación entre la dimensión articulación vertical y la productividad laboral.

Ho No hay vinculación entre la dimensión articulación vertical y la Productividad Laboral.

Ha Hay vinculación entre la dimensión articulación vertical y la Productividad Laboral.

Tabla 8
Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión articulación vertical y variable Productividad Laboral.

Rho de Spearman		Articulación	
		inter institucional	Vertical
Articulación inter institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,884**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Vertical	Coeficiente de correlación	,884**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 8, se aprecia que entre la articulación vertical y articulación institucional tienen relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.05 ($p=0.000 < 0.05$).

Concluyendo que **hay vinculación** entre la dimensión articulación vertical y la Productividad Laboral.

4.5 Determinación de la relación entre la dimensión articulación horizontal y la productividad laboral

Ho No hay vinculación entre la dimensión articulación horizontal y la Productividad Laboral.

Ha Hay vinculación entre la dimensión articulación horizontal y la Productividad Laboral.

Tabla 9
Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión articulación horizontal y variable Productividad Laboral.

Rho de Spearman		Articulación	
		inter institucional	Horizontal
Articulación inter institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Horizontal	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 9, se aprecia que entre la articulación horizontal y articulación institucional tienen relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.05 ($p=0.000 < 0.05$).

Concluyendo que **hay vinculación** entre la dimensión articulación horizontal y la Productividad Laboral.

4.6 Determinación de la relación entre la dimensión factores individuales y la variable articulación interinstitucional.

Ho No hay vinculación entre la dimensión factores individuales y la variable Articulación Interinstitucional.

Ha Hay vinculación entre la dimensión factores individuales y la variable Articulación Interinstitucional.

Tabla 10
Resultado Rho de Spearman entre la dimensión factores individuales y la variable Articulación Interinstitucional.

Rho de Spearman		Factores individuales	Articulación inter institucional
		Factores individuales	Coeficiente de correlación
Sig. (bilateral)	.		,016
N	18		18
Articulación inter institucional	Coeficiente de correlación	,559*	1,000
	Sig. (bilateral)	,016	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 10, se aprecia que entre la factores individuales y articulación institucional tienen relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.05 ($p=0.016 < 0.05$).

Concluyendo que **hay vinculación** entre la dimensión factores individuales y la variable Articulación Interinstitucional.

4.7 Determinación de la relación entre la dimensión factores grupales y la variable articulación interinstitucional

Ho No hay vinculación entre la dimensión factores grupales y la variable Articulación Interinstitucional.

Ha Hay vinculación entre la dimensión factores grupales y la variable Articulación Interinstitucional.

Tabla 11

Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión factores grupales y la variable Articulación Interinstitucional.

Rho de Spearman		Articulación inter institucional	Factores grupales
Articulación inter institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,401
	Sig. (bilateral)	.	,099
	N	18	18
Factores grupales	Coeficiente de correlación	,401	1,000
	Sig. (bilateral)	,099	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 11, se aprecia que entre los factores grupales y articulación institucional no tienen relación al obtenerse un valor de significancia mayor al 0.05 ($p=0.99$).

Concluyendo que no **hay vinculación** entre la dimensión factores grupales y la variable Articulación Interinstitucional.

4.8 Determinación de la relación entre la dimensión factores organizacionales y la variable articulación interinstitucional

Ho No hay vinculación entre la dimensión factores organizacionales y la variable Articulación Interinstitucional.

Ha Hay vinculación entre la dimensión factores organizacionales y la variable Articulación Interinstitucional.

Tabla 12

Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión factores organizacionales y la variable Articulación Interinstitucional.

Rho de Spearman		Articulación inter institucional	Factores organizacionales
Articulación inter institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,552*
	Sig. (bilateral)	.	,018
	N	18	18
Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	,552*	1,000
	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 12, se aprecia que entre la factor organizacional y articulación institucional tienen relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.05 ($p=0.018 < 0.05$).

Concluyendo que **hay vinculación** entre la dimensión factores organizacionales y la variable Articulación Interinstitucional.

4.9 Determinación de la relación entre la dimensión fiabilidad y la variable articulación interinstitucional

Ho No hay vinculación entre la dimensión productividad y la variable Articulación Interinstitucional.

Ha Hay vinculación entre la dimensión productividad y la variable Articulación Interinstitucional.

Tabla 13

Resultado prueba Rho de Spearman entre la dimensión fiabilidad y la variable Articulación Interinstitucional.

Rho de Spearman		Articulación inter institucional	Fiabilidad
Articulación inter institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Fiabilidad	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

Fuente: Encuesta realizada.

De los resultados de la tabla 13, se aprecia que entre la la fiabilidad y la articulación institucional tienen relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.05 ($p=0.000 < 0.05$).

Concluyendo que **hay vinculación** entre la dimensión fiabilidad y la variable Articulación Interinstitucional.

V. DISCUSIÓN

Nuestros resultados mostraron que el nivel de articulación interinstitucional era mayormente alto (55%, 10 participantes) y un muy alto 28% (5 participantes), por otro lado, la productividad laboral prevaleció en las categorías baja y media (33%, 6 participantes, cada uno). Se encontró un compuesto estadístico significativo con una intensidad media ($Rho= 0.660$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.05$). Estos resultados indican la sensibilidad de la articulación y eficiencia interinstitucional, debido a la complejidad y los aspectos administrativos, afirmó Hernando de Soto, el problema del estado complicado no es muy productivo en sus dos publicaciones principales: *El Otro Sendero De Soto* (1987) y *El Misterio del Capital* (De Soto, 2000).

Estos resultados no sólo son en Perú, como informan Rodríguez y Vassallo (2010), quienes señalan que la coordinación interinstitucional es esencial para la productividad, porque el trabajo de los gobiernos regionales, locales e intersectoriales es necesario para construir capital social, es decir, educación, infraestructura, servicios y, sobre todo, satisfacer las necesidades de la población, la falta de coordinación de las organizaciones afecta directa o indirectamente el desarrollo de distritos y provincias de la región, causando confusión entre los beneficiarios de diferentes proyectos. (a) los programas ejecutados los motivan a retrasar, progresar, financiar estos proyectos y programas procede de diferentes fondos y es administrado por diversas organizaciones públicas y privadas a nivel nacional, regional e incluso local. Esto a menudo lleva a los fabricantes a diferentes ventanas para pedir ayuda en la misma acción, que a veces es confusa y requiere más tiempo y recursos para buscar información. Aumenta lo que la economía institucional llama "costos de transacción". La teoría del costo de las transacciones fue establecida por el Nobel de Economía Coase (1960) y dio lugar a una nueva economía institucional, los costos de transacción incluyen el costo de la información, el costo de la agencia, el costo de la evasión fiscal y el oportunismo, el costo de la incertidumbre, el costo de la aplicación de los derechos de propiedad y el costo de hacer cumplir y detectar violaciones. Los costos de transacción se reducen mediante reglas de juego sólidas (instituciones),

y las organizaciones pueden modelar los procesos de cambio interactuando con las instituciones. Esto es evidente en nuestro estudio y en nuestra realidad, cuando vemos detenidos, trabajos inacabados o proyectos en la misma situación y tradicional “no ejecución presupuestal” por el cual la articulación interinstitucional es una de las razones, por ejemplo, buenas opiniones sobre gestión ambiental, gestión cultural, contralor entre muchos. Desafortunadamente, muchas instituciones necesitan sincronizarse para cumplir con los plazos y, por lo tanto, la productividad.

En esta línea de ideas, Montiel (2015) señala otro aspecto interinstitucional es los aspectos de investigación administrativa que tienen que investigarse por el poder judicial y Ministerio público, los cuales crea serios retrasos, que afectan no solo la labor de los gobiernos regionales y locales, sino afectando la actividad empresarial que hace los proyectos, y toda su cadena de pago. Esta falta de coordinación que se exagera si hay tropiezos judiciales o investigaciones donde es conocida la parsimonia del poder judicial, el Ministerio público y toda su cadena de instituciones, lleva al consiguiente aumento de los costos de transacción crea un problema significativo en la implementación de los procesos de desarrollo agrícola en el país. Por lo tanto, es necesario fortalecer la articulación organizacional para lograr sinergias que favorezcan las acciones de articulación, en particular planes para evitar las demoras, estandarización de procesos y canales interinstitucionales para agilizar la labor pública, donde no se trata de cada institución individual, sino del Estado peruano, todas las instituciones tienen una sola camiseta, es necesario seguir el camino de las sociedades saludables que tienen una serie de instituciones que hacen muy poco probable que ocurran grandes fallas de coordinación. Estas fallas de coordinación llevan a una caída de aceptación de la población por sus instituciones públicas.

En este sentido, también converge los resultados hallados por Meza (2007) quien señala que este fenómeno también se da en los ministerios, quien señala que es necesario se invierta no en las instituciones sino en los mecanismos que unen a estas (tecnología y sistemas) el nivel de tecnología es bajo pues el hecho que haya computadoras no es tecnología, requiere sistemas, más virtualización y

servicios móviles en línea, esto ya no es un lujo, sino una necesidad para la productividad. En particular la eliminación de papeles y digitalización total de los procesos, si la banca lo ha podido hacer, las instituciones públicas también. Este antecedente aporta que la falta de información y comunicación, la descoordinación central de cada institución para la implementación de programas y proyectos de cooperación, la estructura de niveles de gobierno y cooperación, el carácter programático y el modo funcional de operación del gobierno y la cooperación, además de las estrategias de acceso y las formas de vincular la cooperación con las prioridades de desarrollo local propuestas por el gobierno de servicio, conducen a superposiciones y superposiciones con la pérdida de complementariedad y sinergias. Esto en muchos países se agrava porque los gobiernos de turno no siguen los planes de medio y largo plazo (planes de desarrollo concertados) que solo buscan atender su gobierno y su popularidad que llevan a un populismo que agravan los problemas sociales, este es el caso de la falta de control de las invasiones, que por fines electorales se las permite, desviando procesos, insertando proceso, y sobre todo violentando los planes de desarrollo, como por ejemplo el plan de desarrollo urbano. Esto de gobiernos enfocados en su periodo hace que los objetivos se debilitan, los objetivos establecidos por los procedimientos de intervención no se cumplen por completo y los procedimientos con las partes interesadas se cancelan.

En esta línea de ideas, Leyton et al. (2017) señala que todas las instituciones públicas tienen desafíos de articulación que van más allá de su personal, ya que estas tienen diferente nivel de implementación tanto en infraestructura como en personal, aunque la ineficiencia a menudo se basa en fallas de implementación, también se explica por errores teóricos o técnicos en la toma de decisiones del gobierno en sus niveles intermedios y en el trabajo de su personal, por otro lado, muchos aspectos de la planificación de políticas se modifican durante la aplicación La implementación de una política debe considerar una multiplicidad de participantes y perspectivas, interviniendo por las razones e intereses más diferentes, en nuestra región se aprecia que se hacen los reglamentos prescribiendo que las instituciones cumplan sin ver sus capacidades reales, no solo de personal sino de tecnología y capacidad, la falta

de tecnología es evidente, pues se ha pasado de buscar expedientes en papel a buscar expedientes digitales, la integración digital es una necesidad apremiante.

Este antecedente señala que la aplicación de regulaciones por diferentes entidades y en diferentes lugares implica que la aplicación no es una, sino plural, con un proceso continuo de interpretación y reinterpretación que depende de los factores, su número, el nivel de abstracción de la plantilla. y la estabilidad o no del marco de implementación, esto afecta la productividad.

Flórez y Galvis (2016) aporta que tan importante como la función de la entidad es la articulación y su constante preparación para sus competencias inter institucionales, aspecto que todos los funcionarios deben capacitarse y ser previstos, pues estas entidades deben ser conscientes que no son productoras, sino engranajes de producción y que el retraso de una es el retraso de todos, esto es de particular importancia también no solo para la productividad de las instituciones públicas, sino para la productividad de todos los sectores y de la actividad privada, pues esta requiere de los permisos y tramites de estos organismos públicos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontro relación entre la articulación interinstitucional y la productividad laboral en el Consejo Regional La Libertad, siendo esta relación de nivel medio ($Rho= 0.660$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.05$) lo que demuestra la hipótesis de la presente investigación que señalaba la existencia de relación entre ambas variables.
2. Se determinó el nivel de articulación interinstitucional, encontrándose que predomina la categorial alta con 55% (10 empleados), seguido de una categoría muy alta del 28% (5 empleados) y categoría promedio del 17% (3 empleados). Similar distribución se observo en la dimensión verical y horizontal.
3. Se determino el nivel de productividad laboral en la cual predomino las categorías baja y media cada una con 33% (6 empleados), seguidos de las categorías alto y muy alto ambos con 17% (3 empleados) cada una.
4. Se encontró relación alta entre las dimensión vertical y horizaontal de la variable articulación inter institucional con la variable productividad ($Rho= 0.884$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$) y ($Rho= 0.836$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$) respectivamente .
5. Se encontró relación entre las dimensiones factores indiuidales, factores organizacionales y fiabilidad, con la variable Articulación Interinstitucional ($Rho= 0.559$, $p= 0.003$, $\alpha = 0.000$), ($Rho= 0.552$, $p= 0.018$, $\alpha = 0.05$). ($Rho= 0.739$, $p= 0.000$, $\alpha = 0.000$) respectivamente. No se encontró asocación entre los factores grupales y la articulación inter institucional ($p > 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Consejo Regional, se recomienda fortalecer a nivel dimensional, por ello internamente la institución debe fortalecer la articulación horizontal y vertical, así como las dimensiones de productividad, es decir los factores individuales (perfil, capacitación etc), los factores grupales (clima y entorno laboral) los factores organizacionales y productividad.
2. Al Consejo Regional, que tiene influencia en las políticas regionales se exhorta desarrollar de metodologías para que sus diferentes gerencias incrementen sus capacidades interinstitucionales entre la mismas gerencias, así como políticas de fortalecimiento con los gobiernos municipales y entidades nacionales, realizando actividades como foros, capacitaciones que ayudara para un una articulación exitosa.
3. Es importante que la institución sus directivos mejoren la productividad interna, en particular en las diferentes áreas, pues los factores grupales no han mostrado relación, por lo que requiere que el encargado de recursos humanos mejore las capacidades que conduzcan a una productividad mas uniforme en toda la organización.
4. El desarrollo de la región como institución es insuficiente si no lidera el desarrollo de la capacidad articulativa de las instituciones con que interactúa, y esto esta dentro de sus potestades de capacitación y empoderamiento por lo que se recomienda implementar programa de desarrollo inter institucional en las instituciones con que interactua a nivel sectorial y niveles de gobierno.
5. Se recomienda a la Sub Gerencia de Recursos Humanos orientación al trabajo en grupo, es decir no premiar a personas (aunque jueguen los lideres el rol principal) sino equipos a fin de mejorar la capacidad grupal hacia mayor productividad.

REFERENCIAS.

- Beas J. (2006). *Eficiencia Vs Eficacia*. Norma.
- Camisón C, & Cruz S. (2006). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica. Creación de un instrumento de medida. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(1), 79–102.
- Campbell JP. (1977). On the nature of organizational effectiveness. En Goodman PS & Pennings JM (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (pp. 13–55). Jossey-Bass.
- Chevalier, J., & Loschak, D. (1986). *Ciencia administrativa. Teoría general de la institución administrativa*. INAP.
- Cravacuore D, Ilari S, & Villar A. (2004). *La articulación en la gestión municipal. Actores y políticas*. Universidad Nacional de Quilmes. <http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/agm.pdf>
- De Soto H. (1987). *El otro sendero: La revolución informal*. Diana.
- De Soto H. (2000). *El misterio del capital: Por que el capitalism triunfa en occidente y fracasa en el resto del mundo*. El Comercio.
- Devore I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.
- Díaz C, & Pulido J. (2018). *Articulación interinstitucional y su influencia en la generación de valor público en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28185/diaz_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durigo M. (2013). *La implementación de articulaciones interorganizacionales en el ámbito local. El caso de las unidades de gestión local en el municipio de*

Florencio Varela, Argentina [Tesis de Maestría, Universidad Latinoamericana de Ciencias Sociales].

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/5636/T>

[FLACSO-2013MCD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/5636/T/FLACSO-2013MCD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Fernández M, & Sánchez J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Díaz de Santos.

Flórez E, & Galvis J. (2016). *Lineamientos para la coordinación interinstitucional entre el gobierno del departamento del meta y la cooperación internacional en el contexto de construcción de paz territorial* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/645/1/JIA-spa-2017->

[Lineamientos_para_la_coordinacion_interinstitucional_entre_el_gobierno_d_el_departamento-Tra.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/645/1/JIA-spa-2017-Lineamientos_para_la_coordinacion_interinstitucional_entre_el_gobierno_d_el_departamento-Tra.pdf)

Garnier L. (1999). Función de coordinación de planes y políticas. *Revista Instituciones y Desarrollo*, 5. <http://www.iigov.org/revista/>

Hernandez, Ferandez, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). McGraw Hill.

Hernández R, Fernández C, & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hurtado F. (2019). *La coordinación en la elaboración de planes nacionales multisectoriales: El caso de la política de prevención y erradicación del trabajo infantil en el Perú (2012-2021)* [Tesis Titulación, Pontificia

- Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14252/HURTADO_FRANK_PONEMOS_ACUERDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ilari S. (2002). *Articulaciones en la política social local: ¿Sinergia o antagonismo? Ponencia*. Primer Congreso Nacional de Políticas Sociales, Bernal, Argentina.
- Jiménez J, Castro A, & Brenes C. (2019). *Producción y productividad*. Monografías Plus. <https://www.monografias.com/docs/Produccion-y-Productividad-F3CS275ZBZ>
- Kerlinger F, & Lee H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Leyton C. (2018). *Mecanismos institucionales de articulación para programas de combate a la pobreza rural* [Tesis de Titulación, Instituto de Estudios Peruanos]. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1138/1/Cristian-Leyton_Mecanismos-institucionales-articulacion-programas-combate-pobresza-rural.pdf
- Leyton C, Cortínez V, Fernández I, & Fernández J. (2017). *Desafíos institucionales para la articulación de políticas públicas* (Documento de trabajo N° 229). Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. https://rimisp.org/wp-content/files_mf/1516370794DT229DesafiosInstitucionalesparalaArticulaciondePPPP.pdf
- Meza J. (2007). *Incidencia de las estructuras organizacionales en la productividad del sector público. Caso de estudio: Ministerio de Economía y Finanzas*

- [Tesis de Maestría, Instituto de Altos Estudios Nacionales].
<http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/96>
- Montiel N. (2015). *El marco institucional de la coordinación interorganizacional que rige las políticas de protección social no contributivas* [Tesis Doctoral, Universidad de Costa Rica].
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/28859/Tesis%20Montiel%20-Cap%203-4-5-final.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Navarro E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa* (Vol. 6). ResearchGate.
- Pérez R. (2012). *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pierre J. (2000). *Governance, politics and the state*. MacMillan.
- PNMGP. (2016). *Mecanismo de articulación y coordinación para una gestión pública efectiva*. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
https://sgp.pcm.gob.pe/web/images/EVMOD_Castaneda.pdf
- Quijano S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Icaria S. A.
- Repetto F, & Acuña C. (2006). *La institucionalidad de las políticas y los programas de reducción de pobreza en América Latina. Red para la reducción de la pobreza y la protección social*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Repetto F, & Fernández J. (2012). *Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales*. CIPPEC y UNICEF.
- Rodríguez N, & Vassallo M. (2010). *Coordinación interinstitucional para construir capital social* coordinación interinstitucional para construir capital social que

- favorezca procesos de desarrollo rural que favorezca procesos de desarrollo rural. *Agrociencia Uruguay*, 14(2), 103–114.
- Saari L, & Judge T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
- Sánchez. (1993). Cuestionario “EFO”. En Fernández M & Sánchez JC, *Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación* (p. 376). Díaz de Santos.
- Sánchez, J. (2001). *La administración pública como ciencia. Su objeto y su estudio*. APEM.
- Sojo A. (2002). *Cuestiones a tener en cuenta para una articulación y gestión eficaz de políticas sociales en América Latina*. Universidad Nacional de Quilmes. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/1286>
- Tumialán F. (2014). *Relaciones interinstitucionales y desarrollo local: Caso comunidad campesina y Municipalidad Distrital de Acolla-Jauja, 2011-2012* [Tesis Titulación, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Sociología].
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/994/Tumialan%20Quispe%20Flor%20Mioshi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ulloa, F (2017). *Calidad de vida en el trabajo y aprendizaje organizacional desde la percepción de los docentes de Estudios Generales de la USMP, 2016* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1943>
- Villar A. (2002). La incorporación de actores en programas con articulación. *Ponencia*. IV Seminario de REDMUNI, Córdoba, Argentina.
<http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/villar.P>
- Weber, M. (1999). *La burocracia”, en Los clásicos de la administración pública*. F

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

“Articulación Interinstitucional y Productividad Laboral en el Consejo Regional la Libertad, 2019”

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Articulación inter institucional	La articulación interinstitucional insinúa la necesidad de vincular los niveles de gobierno con las instituciones que lo integran, a fin de aumentar los recursos y el potencial, y para lograr objetivos y acciones. (Plan Nacional de Modernización de la Gestión Pública. (PNMGP, 2016)	Este es el nivel general de medición de la variable articulación interinstitucional y cada una de sus dimensiones: Vertical y horizontal. Para medirlo se aplicó un cuestionario de 20 ítems. basado en (PNMGP, 2016) Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	Vertical	La conexión de tres niveles de gobierno La participación de representantes. Transferencia de funciones Participación en política del gobierno	Ordinal
			Horizontal	Enlace al mismo nivel Gobierno Coordinación de proyectos de interés común Implementación conjunta de políticas públicas	
Productividad laboral	La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la industria manufacturera, la productividad se utiliza para evaluar el desempeño de 12 talleres, máquinas, grupos de trabajo y empleados. (Jiménez et al., 2019)	Categoría alcanzada en cuestionario de Efectividad Organizacional (EFO) propuesto por Campbell (1977) y adaptado para medir la productividad en las organizaciones que aprenden (Fernández y Sánchez, 1997). Muy alto Alto Medio	Factores individuales	Satisfacción Participación Motivación	Ordinal
			Factores Grupales	Consenso Conflicto Cohesión Moral	
			Factores organizacionales	Estabilidad Habilidad Formación Internalización Énfasis Flexibilidad	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
		Bajo Muy bajo		Gestión Planificación Control	
			Fiabilidad	Eficiencia Flexibilidad Crecimiento	

Cuestionario de Articulación Interinstitucional

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Realiza coordinaciones entre el Consejo Regional La Libertad y alguna institución de los tres niveles de gobierno.				
2. Le es fácil a la el Consejo Regional conseguir vinculaciones con alguna entidad de los tres niveles de gobierno.				
3. Elaboran proyectos con la participación de algunas instituciones de los distintos niveles de gobierno.				
4. La participación de los representantes de su entidad en la gestión de proyectos, es importante.				
5. Muestran interés los representantes de su entidad en los proyectos a realizar.				
6. Existe cooperación y responsabilidad entre los representantes del Consejo Regional La Libertad y las instituciones de los tres niveles de gobierno.				
7. La entidad ha participado de una alguna política pública nacional.				
8. La entidad elabora proyectos basado en la necesidad de la población.				
9. La entidad ha presentado algún programa para ser considerado como política pública.				
10. Las políticas públicas benefician realmente a la población La Libertad.				
11. Existe consolidación de equipos de trabajo para la ejecución de proyectos de articulación de planes, programas y proyectos.				
12. Existe algún vínculo entre el Consejo Regional La Libertad y alguna institución del gobierno regional.				
13. Las coordinaciones y comunicación entre el Consejo Regional La Libertad y las instituciones del gobierno regional son fluidas.				
14. Existen obstáculos para articularse con otras instituciones locales.				
15. Que tan a menudo el Consejo Regional La Libertad coordina proyectos con otras entidades de nivel regional.				
16. El Consejo Regional de La Libertad y las otras instituciones regionales trabajan proyectos en base a las necesidades de la región.				

17. Entre la entidad y alguna otra institución del gobierno regional ejecutan propuestas pensadas por la propia región.				
18. Existen coordinaciones con otra entidad regional para implementar políticas públicas.				
19. Qué tan a menudo el Consejo Regional realiza un consenso con la población para poder implementar adecuadamente las políticas públicas				
20. La entidad toma en cuenta las propuestas de la población y las plantea al gobierno regional para que sean implementados.				

Ficha técnica cuestionario Articulación Interinstitucional

1. Nombre:

Cuestionario de Articulación Interinstitucional

2. Autor:

Br. Alcira Belermina. Carbajal Briceño

3. Objetivo:

Determinar el nivel de Articulación interinstitucional en el Consejo Regional la Libertad, 2019.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

5. Usuarios (muestra):

18 del personal del Consejo Regional La Libertad.

6. Unidad de análisis:

Personal del Consejo Regional La Libertad.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de cero, uno, dos y tres puntos por cada ítem.
- Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Vertical	1. Realiza coordinaciones entre el Consejo Regional La Libertad y alguna institución de los tres niveles de gobierno.				
		2. Le es fácil a la el Consejo Regional conseguir vinculaciones con alguna entidad de los tres niveles de gobierno.				
		3. Elaboran proyectos con la participación de algunas instituciones de los distintos niveles de gobierno.				
		4. La participación de los representantes de su entidad en la gestión de proyectos, es importante.				
		5. Muestran interés los representantes de su entidad en los proyectos a realizar.				
		6. Existe cooperación y responsabilidad entre los representantes del Consejo Regional La Libertad y las instituciones de los tres niveles de gobierno.				
		7. La entidad ha participado de una alguna política pública nacional.				
		8. La entidad elabora proyectos basado en la necesidad de la población.				
		9. La entidad ha presentado algún programa para ser considerado como política pública.				
		10. Las políticas públicas benefician realmente a la población La Libertad.				
		11. Existe consolidación de equipos de trabajo para la ejecución de proyectos de articulación de planes, programas y proyectos.				
	Horizontal	12. Existe algún vínculo entre el Consejo Regional La Libertad y alguna institución del gobierno regional.				
		13. Las coordinaciones y comunicación entre el Consejo Regional La Libertad y las instituciones del gobierno regional son fluidas.				
		14. Existen obstáculos para articularse con otras instituciones locales.				
		15. Que tan a menudo el Consejo Regional La Libertad coordina proyectos con otras entidades de nivel regional.				
		16. El Consejo Regional La Libertad y las otras instituciones regionales trabajan proyectos en base a las necesidades de la región.				

	17. Entre la entidad y alguna otra institución del gobierno regional ejecutan propuestas pensadas por la propia región.				
	18. Existen coordinaciones con otra entidad regional para implementar políticas públicas.				
	19. Qué tan a menudo el Consejo Regional realiza un consenso con la población para poder implementar adecuadamente las políticas públicas				
	20. La entidad toma en cuenta las propuestas de la población y las plantea al gobierno regional para que sean implementados.				

Intervalo	Nivel
20 - 36	MUY BAJO
37 - 52	BAJO
53 - 68	MEDIO
69 - 84	ALTO
85 - 100	MUY ALTO

9. Escala:

9.1. Escala general de la variable 1: Articulación interinstitucional

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Vertical	11 - 19	MUY BAJO
	20 - 28	BAJO
	28 - 37	MEDIO
	38 - 46	ALTO
	47 - 55	MUY ALTO

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Horizontal	9 - 16	MUY BAJO
	17 - 23	BAJO
	24 - 30	MEDIO
	31 - 37	ALTO
	38 - 45	MUY ALTO

9.3 Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

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

Cuestionario de Productividad “EFO” (Sánchez, 1993)

Para cada uno de los CRITERIOS que a continuación se detallan. SEÑALE con un O en la columna de la derecha el grado en que Vd. personalmente lo considera como indicador válido de la eficacia de una empresa.

A la hora de responder tenga en cuenta lo siguiente:

No es un criterio de EFICACIA	Es un criterio muy poco importante	Grado de importancia que Vd. asigna a cada criterio Tenga en cuenta que el 1 es el valor mínimo y el 10 el valor máximo									Es un criterio de la máxima importancia
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0	1										

Dimensión	Indicador	Ítems
Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)
	Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)
	Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.
Factores grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.
	Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.
	Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
	Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
	Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
	Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
	Eficiencia	11. (Patio o proporción que refleja una comparación de

		algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
	Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
	Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
	Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
	Habilidades Interpersonales De la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

Ficha técnica cuestionario de Productividad “EFO”

1. Nombre:

Cuestionario de eficacia organizacional, desarrollado por (Fernández y Sánchez, 1997a).

2. Autor:

Fernández-Ríos, Manuel y Sánchez, José, (1997).

Adaptado por:

Br. Alcira Belermina. Carbajal Briceño.

3. Objetivo:

Determinar el nivel de productividad en el Consejo Regional La Libertad, 2019.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

5. Usuarios (muestra):

Personal del Consejo Regional La Libertad (18 funcionarios).

6. Unidad de análisis:

Personal del Consejo Regional La Libertad.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de cero, uno, dos y tres puntos por cada ítem.
- Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de

evaluación.

- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima EFICACIA						
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10

Escala por dimensión

Dimensión	ítems	Rango	Categoría % de rango
Factores individuales	3	3-30	Muy bajo (0-20%)
Factores grupales	4	4-40	Bajo (>20% - 40%)
Factores organizacionales	6	6-60	Medio (>40% - 60%)
Productividad	3	3-30	Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

Escala por variable

Dimensiones	ítems	Rango	Categoría % de rango
4	16	16-160	Muy bajo (0-20%) Bajo (>20% - 40%) Medio (>40% - 60%) Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

Estructura

Dimensión	Indicador	Ítems
Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)
	Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)
	Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.
Factores grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.
	Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.
	Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
	Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
	Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
	Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
	Eficiencia	11. (Índice o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
	Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
	Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
	Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
	Habilidades Interpersonales De la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

Validación en confiabilidad Cuestionario de Articulación Interinstitucional

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 voluntarios del Consejo Regional de Cajamarca

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

Dado que el coeficiente hallado es $0.941 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable. A continuación, se detallan los resultados y base de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Realiza coordinaciones entre el Consejo Regional La Libertad y alguna institución de los tres niveles de gobierno.	,326	,943
2. Le es fácil a la el Consejo Regional conseguir vinculaciones con alguna entidad de los tres niveles de gobierno.	,778	,936
3. Elaboran proyectos con la participación de algunas instituciones de los distintos niveles de gobierno.	,666	,938
4. La participación de los representantes de su entidad en la gestión de proyectos, es importante.	,726	,937
5. Muestran interés los representantes de su entidad en los proyectos a realizar.	,792	,936
6. Existe cooperación y responsabilidad entre los representantes del Consejo Regional La Libertad y las instituciones de los tres niveles de gobierno.	,301	,943
7. La entidad ha participado de una alguna política pública nacional.	,877	,934
8. La entidad elabora proyectos basado en la necesidad de la población.	,680	,938
9. La entidad ha presentado algún programa para ser considerado como política pública.	,456	,942
10. Las políticas públicas benefician realmente a la población La Libertad.	,904	,934
11. Existe consolidación de equipos de trabajo para la ejecución de proyectos de articulación de planes, programas y proyectos.	,838	,935
12. Existe algún vínculo entre el Consejo Regional La Libertad y alguna institución del gobierno regional.	,697	,938
13. Las coordinaciones y comunicación entre el Consejo Regional La Libertad y las instituciones del gobierno regional son fluidas.	,510	,941
14. Existen obstáculos para articularse con otras instituciones locales.	,510	,941
15. Que tan a menudo el Consejo Regional La Libertad coordina proyectos con otras entidades de nivel regional.	,666	,938
16. El Consejo Regional La Libertad y las otras instituciones regionales trabajan proyectos en base a las necesidades de la región.	,838	,935
17. Entre la entidad y alguna otra institución del gobierno regional ejecutan propuestas pensadas por la propia región.	,697	,938
18. Existen coordinaciones con otra entidad regional para implementar políticas públicas.	,510	,941
19. Qué tan a menudo el Consejo Regional realiza un consenso con la población para poder implementar adecuadamente las políticas públicas	,510	,941
20. La entidad toma en cuenta las propuestas de la población y las plantea al gobierno regional para que sean implementados.	,666	,938

Anexo 9. Validación en confiabilidad Cuestionario de Productividad “EFO”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 voluntarios del Consejo Regional de Cajamarca

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	16

Dado que el coeficiente hallado es $0.941 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable. A continuación, se detallan los resultados y base de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidoa	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. (Ausencia no justificada al trabajo)	,324	,935
2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)	,779	,925
3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.	,629	,929
4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.	,725	,927
5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.	,805	,924
6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.	,311	,935
7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.	,888	,921
8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.	,687	,927
9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.	,438	,934
10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).	,889	,922
11. (Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).	,839	,923
12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).	,675	,929
13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).	,459	,933
14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).	,523	,932
15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).	,642	,929
16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).	,839	,923

Base de datos

	p-01	p-02	p-03	p-04	p-05	p-06	p-07	p-08	p-09	p-10	p-11	p-12	p-13	p-14	p-15	p-16	p-17	p-18	p-19	p-20
Voluntario 1	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3
Voluntario 2	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4
Voluntario 3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4
Voluntario 4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
Voluntario 5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5
Voluntario 6	3	3	4	3	1	4	1	2	4	2	1	4	4	3	2	1	4	4	3	2
Voluntario 7	3	2	2	2	1	2	1	4	2	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3
Voluntario 8	4	1	1	3	2	2	1	2	4	1	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3
Voluntario 9	3	4	2	3	1	4	1	2	2	1	2	3	1	4	1	2	3	1	4	1
Voluntario 10	3	2	4	4	3	3	2	4	1	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE ARTICULACIÓN INTER INSTITUCIONAL

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Vertical	La conexión de tres niveles de gobierno	1. Realiza coordinaciones entre el Consejo Regional de La Libertad y alguna institución de los tres niveles de gobierno.					X		X		X			
			2. Le es fácil al Consejo Regional conseguir vinculaciones con alguna entidad de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X	
			3. Elaboran proyectos con la participación de algunas instituciones de los distintos niveles de gobierno.					X		X		X		X	
	La participación de representantes.	4. La participación de los representantes de su entidad en la gestión de proyectos, es importante.					X		X		X		X		
		5. Muestran interés los representantes de su entidad en los proyectos a realizar.					X		X		X		X		
	Transferencia de funciones	6. Existe cooperación y responsabilidad entre los representantes del Consejo Regional de La Libertad y las instituciones de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X		
		7. La entidad ha participado de una alguna política pública nacional.					X		X		X		X		
		8. La entidad elabora proyectos basado en la necesidad de la población.					X		X		X		X		
			9. La entidad ha presentado algún programa para ser considerado como política pública.						X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Horizontal	Participación en política del gobierno	10. Las políticas públicas benefician realmente a la población La Libertad.					X		X		X		X		
		11. Existe consolidación de equipos de trabajo para la ejecución de proyectos de articulación de planes, programas y proyectos.					X		X		X		X		
	Enlace al mismo nivel de Gobierno	12. Existe algún vínculo entre el Consejo Regional de La Libertad y alguna institución del gobierno regional.					X		X		X		X		
		13. Las coordinaciones y comunicación entre el Consejo Regional de La Libertad y las instituciones del gobierno regional son fluidas.					X		X		X		X		
		14. Existen obstáculos para articularse con otras instituciones locales.					X		X		X		X		
	Coordinación de proyectos de interés común	15. Que tan a menudo el Consejo Regional de La Libertad coordina proyectos con otras entidades de nivel regional.					X		X		X		X		
		16. El Consejo Regional de La Libertad y las otras instituciones regionales trabajan proyectos en base a las necesidades de la región.					X		X		X		X		
		17. Entre la entidad y alguna otra institución del gobierno regional ejecutan propuestas pensadas por la propia región.					X		X		X		X		
	Implementación conjunta de políticas públicas	18. Existen coordinaciones con otra entidad regional para implementar políticas públicas.					X		X		X		X		
		19. Qué tan a menudo el Consejo Regional realiza un consenso con la población para poder implementar adecuadamente las políticas públicas					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
			20. La entidad toma en cuenta las propuestas de la población y las plantea al gobierno regional para que sean implementados.					X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE ARTICULACIÓN INTER INSTITUCIONAL”

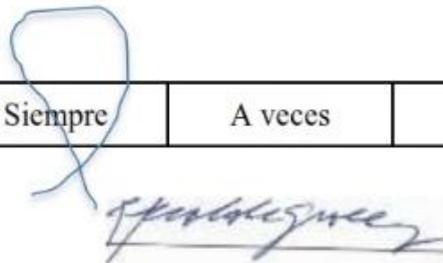
OBJETIVO: Determinar el nivel de articulación interinstitucional en el Consejo Regional de La Libertad.

DIRIGIDO A: Personal del Consejo Regional de La Libertad.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------



Firma del evaluador
DNI N°17933665

Trujillo 01 junio del 2020

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

V a r i a b l e	Dimen siones	Indicadores	Ítems	Experto 1																				
				Opciones de respuesta										Criterios de evaluación										
				No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima importancia					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
P R O D U C T I V I D A D E F O	Factor es Individ uales	Satisfacción	1. ABSENTISMO (Ausencia no justificada al trabajo)												X		X		X		X			
		Participación	2. ACCIDENTABILIDAD (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)													X		X		X		X		
		Motivación	3. BENEFICIOS (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.													X		X		X		X		
	Factor es Grupales	Consenso	4. CALIDAD (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.												X		X		X		X			

		Conflicto	5. CAPACIDAD DE RESPUESTA (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.											X		X		X		X	
		Cohesión	6. COHESIÓN (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.											X		X		X		X	
		Moral	7. CONFLICTO («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.											X		X		X		X	
	Factor es Organi zacion ales	Estabilidad	8. CONSENSO SOBRE OBJETIVOS (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.											X		X		X		X	
		Formación	9. CONTROL (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.											X		X		X		X	
		Internalización	10. CRECIMIENTO (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).											X		X		X		X	
		Gestión	11. EFICIENCIA (Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).											X		X		X		X	
		Planificación	12. ÉNFASIS EN EL LOGRO (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).											X		X		X		X	
		Control	13. ESTABILIDAD (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo											X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO”

OBJETIVO: Determinar la productividad laboral en el Consejo Regional de La Libertad.

DIRIGIDO A: Personal del Consejo Regional de La Libertad.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PABLO ACEVEDO ZAVALETA

VALORACIÓN:

APRUEBA	OBSERVA	NO APRUEBA
---------	---------	------------



Firma del evaluador
DNI N°19559462

Trujillo 01 junio del 2020

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE ARTICULACIÓN INTER INSTITUCIONAL

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Vertical	La conexión de tres niveles de gobierno	1. Realiza coordinaciones entre el Consejo Regional de La Libertad y alguna institución de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X	
			2. Le es fácil al Consejo Regional conseguir vinculaciones con alguna entidad de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X	
			3. Elaboran proyectos con la participación de algunas instituciones de los distintos niveles de gobierno.					X		X		X		X	
		La participación de representantes.	4. La participación de los representantes de su entidad en la gestión de proyectos, es importante.					X		X		X		X	
			5. Muestran interés los representantes de su entidad en los proyectos a realizar.					X		X		X		X	
		Transferencia de funciones	6. Existe cooperación y responsabilidad entre los representantes del Consejo Regional de La Libertad y las instituciones de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X	
			7. La entidad ha participado de una alguna política pública nacional.					X		X		X		X	
			8. La entidad elabora proyectos basado en la necesidad de la población.					X		X		X		X	
		Participación en política del gobierno	9. La entidad ha presentado algún programa para ser considerado como política pública.					X		X		X		X	
			10. Las políticas públicas benefician realmente a la población La Libertad.					X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1												
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			11. Existe consolidación de equipos de trabajo para la ejecución de proyectos de articulación de planes, programas y proyectos.					X		X		X		X		
Horizontal	Enlace al mismo nivel de Gobierno		12. Existe algún vínculo entre el Consejo Regional de La Libertad y alguna institución del gobierno regional.					X		X		X		X		
			13. Las coordinaciones y comunicación entre el Consejo Regional de La Libertad y las instituciones del gobierno regional son fluidas.					X		X		X		X		
			14. Existen obstáculos para articularse con otras instituciones locales.					X		X		X		X		
	Coordinación de proyectos de interés común		15. Que tan a menudo el Consejo Regional de La Libertad coordina proyectos con otras entidades de nivel regional.						X		X		X		X	
			16. El Consejo Regional de La Libertad y las otras instituciones regionales trabajan proyectos en base a las necesidades de la región.						X		X		X		X	
			17. Entre la entidad y alguna otra institución del gobierno regional ejecutan propuestas pensadas por la propia región.					X		X		X		X		
	Implementación conjunta de políticas públicas		18. Existen coordinaciones con otra entidad regional para implementar políticas públicas.						X		X		X		X	
			19. Qué tan a menudo el Consejo Regional realiza un consenso con la población para poder implementar adecuadamente las políticas públicas						X		X		X		X	
			20. La entidad toma en cuenta las propuestas de la población y las plantea al gobierno regional para que sean implementados.					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE ARTICULACIÓN INTER INSTITUCIONAL”

OBJETIVO: Determinar el nivel de articulación interinstitucional en el Consejo Regional de La Libertad.

DIRIGIDO A: Personal del Consejo Regional de La Libertad.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY

VALORACIÓN:

APRUEBA	OBSERVA	NO APRUEBA
---------	---------	------------



Firma del evaluador
DNI N°17933665

Trujillo 01 junio del 2020

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO”

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1																				
				Opciones de respuesta										Criterios de evaluación										
				No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima importancia					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PRODUCTIVIDAD EFO	Factores Individuales	Satisfacción	1. ABSENTISMO (Ausencia no justificada al trabajo)												X		X		X					
		Participación	2. ACCIDENTABILIDAD (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)													X		X		X				
		Motivación	3. BENEFICIOS (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.													X		X		X				
	Factores Grupales	Consenso	4. CALIDAD (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, indole o naturaleza.													X				X				
		Conflicto	5. CAPACIDAD DE RESPUESTA (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.													X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1																		
				Opciones de respuesta										Criterios de evaluación								
				No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima importancia					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Cohesión	6. COHESIÓN (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada).												X		X		X		X	
		Moral	7. CONFLICTO («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.												X		X		X		X	
	Factores Organizacionales	Estabilidad	8. CONSENSO SOBRE OBJETIVOS (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.												X		X		X		X	
		Formación	9. CONTROL (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.												X		X		X		X	
		Internalización	10. CRECIMIENTO (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).												X		X		X		X	
		Gestión	11. EFICIENCIA (Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).												X		X		X		X	
		Planificación	12. ÉNFASIS EN EL LOGRO (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).												X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1																		
				Opciones de respuesta										Criterios de evaluación								
				No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima importancia					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Control	13. ESTABILIDAD (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).												X		X		X		X	
	Productividad	Eficiencia	14. FLEXIBILIDAD/ADAPTACIÓN (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).												X		X		X		X	
		Flexibilidad	15. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).												X		X		X		X	
		Crecimiento	16. HABILIDADES INTERPERSONALES DE I>A DIRECCIÓN Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).													X		X		X		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO”

OBJETIVO: Determinar la productividad laboral en el Consejo Regional de La Libertad.

DIRIGIDO A: Personal del Consejo Regional de La Libertad.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY

VALORACIÓN:

APRUEBA	OBSERVA	NO APRUEBA
--------------------	---------	------------



Firma del evaluador
DNI N°17933665

Trujillo 01 junio del 2020

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE ARTICULACIÓN INTER INSTITUCIONAL

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Vertical	La conexión de tres niveles de gobierno	1. Realiza coordinaciones entre el Consejo Regional de La Libertad y alguna institución de los tres niveles de gobierno.					X		X		X			
			2. Le es fácil al Consejo Regional conseguir vinculaciones con alguna entidad de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X	
			3. Elaboran proyectos con la participación de algunas instituciones de los distintos niveles de gobierno.					X		X		X		X	
	La participación de representantes.	4. La participación de los representantes de su entidad en la gestión de proyectos, es importante.					X		X		X		X		
		5. Muestran interés los representantes de su entidad en los proyectos a realizar.					X		X		X		X		
	Transferencia de funciones	6. Existe cooperación y responsabilidad entre los representantes del Consejo Regional de La Libertad y las instituciones de los tres niveles de gobierno.					X		X		X		X		
		7. La entidad ha participado de una alguna política pública nacional.					X		X		X		X		
		8. La entidad elabora proyectos basado en la necesidad de la población.					X		X		X		X		
	Participación en política del gobierno	9. La entidad ha presentado algún programa para ser considerado como política pública.					X		X		X		X		
		10. Las políticas públicas benefician realmente a la población La Libertad.					X		X		X		X		
		11. Existe consolidación de equipos de trabajo para la ejecución de proyectos de articulación de planes, programas y proyectos.					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Horizontal	Enlace al mismo nivel de Gobierno	12. Existe algún vínculo entre el Consejo Regional de La Libertad y alguna institución del gobierno regional.					X		X		X		X		
		13. Las coordinaciones y comunicación entre el Consejo Regional de La Libertad y las instituciones del gobierno regional son fluidas.					X		X		X		X		
		14. Existen obstáculos para articularse con otras instituciones locales.					X		X		X		X		
	Coordinación de proyectos de interés común	15. Que tan a menudo el Consejo Regional de La Libertad coordina proyectos con otras entidades de nivel regional.					X		X		X		X		
		16. El Consejo Regional de La Libertad y las otras instituciones regionales trabajan proyectos en base a las necesidades de la región.					X		X		X		X		
		17. Entre la entidad y alguna otra institución del gobierno regional ejecutan propuestas pensadas por la propia región.					X		X		X		X		
	Implementación conjunta de políticas públicas	18. Existen coordinaciones con otra entidad regional para implementar políticas públicas.					X		X		X		X		
		19. Qué tan a menudo el Consejo Regional realiza un consenso con la población para poder implementar adecuadamente las políticas públicas					X		X		X		X		
		20. La entidad toma en cuenta las propuestas de la población y las plantea al gobierno regional para que sean implementados.					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE ARTICULACIÓN INTER INSTITUCIONAL”

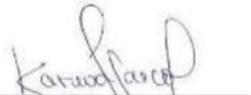
OBJETIVO: Determinar el nivel de articulación interinstitucional en el Consejo Regional de La Libertad..

DIRIGIDO A: Personal del Consejo Regional de La Libertad.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **KARINA LENNY JAICO MONTALVO**

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
--------------------	---------	-------



Firma del evaluador

DNI N 40873841

Magister en Gestión Pública

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO™

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1																		
				Opciones de respuesta										Criterios de evaluación								
				No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima importancia					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD EFO	Factores Individuales	Satisfacción	1. ABSENTISMO (Ausencia no justificada al trabajo)											X		X		X		X		
		Participación	2. ACCIDENTABILIDAD (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)												X		X		X		X	
		Motivación	3. BENEFICIOS (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.												X		X		X		X	
	Factores Grupales	Consenso	4. CALIDAD (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.												X		X		X		X	
		Conflicto	5. CAPACIDAD DE RESPUESTA (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.												X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto I																			
				Opciones de respuesta										Criterios de evaluación									
				No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima importancia					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Cohesión	6. COHESIÓN (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.											X		X		X		X			
		Moral	7. CONFLICTO («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.											X		X		X		X			
	Factores Organizacionales	Estabilidad	8. CONSENSO SOBRE OBJETIVOS (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.											X		X		X		X			
		Formación	9. CONTROL (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.											X		X		X		X			
		Internalización	10. CRECIMIENTO (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).												X		X		X		X		
		Gestión	11. EFICIENCIA (Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).												X		X		X		X		
		Planificación	12. ÉNFASIS EN EL LOGRO (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).												X		X		X		X		
		Control	13. ESTABILIDAD (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo												X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO”

OBJETIVO: Determinar la productividad laboral en el Consejo Regional de La Libertad.

DIRIGIDO A: Personal del Consejo Regional de La Libertad.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **KARINA LENNY JAICO MONTALVO**

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


Firma del evaluador
DNI N 40873841
Magister en Gestión Pública

Base de datos resultados encuesta de Productividad

	F Individuales			F Grupales				F Organizacionales						Productividad		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Part 1	8	8	7	9	7	7	9	9	7	1	7	6	7	10	3	3
Part 2	3	4	8	10	2	6	5	4	3	4	2	2	1	2	7	1
Part 3	7	3	5	10	1	7	7	2	8	7	6	8	10	1	1	4
Part 4	7	1	7	10	5	10	5	5	10	5	7	4	7	3	4	5
Part 5	1	8	8	10	4	3	1	8	5	10	1	2	1	4	9	8
Part 6	7	2	2	6	6	5	7	5	5	9	5	1	6	1	5	3
Part 7	2	5	8	9	9	5	4	8	2	9	8	5	1	1	8	3
Part 8	5	4	7	2	9	9	3	9	7	5	5	2	8	6	7	3
Part 9	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3
Part 10	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3
Part 11	3	2	3	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4
Part 12	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3
Part 13	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4
Part 14	9	8	8	9	9	7	10	10	6	8	9	9	6	9	6	9
Part 15	10	10	10	6	9	10	6	6	10	10	10	7	9	10	6	6
Part 16	6	7	7	8	9	6	6	6	8	10	10	10	10	10	10	8
Part 17	7	7	10	9	9	7	8	9	7	6	6	7	7	8	9	7
Part 18	7	6	6	7	6	6	7	7	8	8	9	6	9	8	7	7