



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Desarrollo sostenible y desempeño laboral de las agencias de  
desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San  
Martín, 2021

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

Maestro en Gestión Pública

#### **AUTOR:**

Arce Saavedra, Arthur Javier Antonio (ORCID: 0000-0001-8811-3736)

#### **ASESOR:**

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (ORCID: 0000-0001-9032-7821)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

La presente investigación va dedicada con mucho amor a Dios, quien no me abandona; a mis padres, quienes fueron mi soporte y mi guía, por el gran apoyo que me brindaron en mi vida; a mi querida esposa e hijos quienes me impulsan a seguir adelante en la vida.

**Arthur**

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer, en primer lugar, a mi querida esposa Rosa Isabel por su gran apoyo material, moral y espiritual. A mi asesor, en el desarrollo del presente trabajo de investigación y a esta casa de estudios, ya que sin su ayuda no hubiera podido realizar el presente trabajo.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	12
III. METODOLOGÍA .....	42
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	42
3.2. Variables y operacionalización.....	43
3.3. Población .....	43
3.4. Técnica.....	43
3.5. Procedimiento.....	46
3.6. Método de análisis de datos .....	47
3.7. Aspectos éticos.....	47
IV. RESULTADOS .....	48
V. DISCUSIÓN .....	51
VI. CONCLUSIONES .....	55
VII. RECOMENDACIONES.....	56
ANEXOS.....	63

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de desarrollo sostenible .....	48
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral .....	48
Tabla 3 Prueba de normalidad .....	49
Tabla 4 Relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral .....	49

## Índice de figuras

Figura 1	Dispersión entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral .....	50
----------	--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 75 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que: El nivel de desarrollo sostenible, es medio en 54 %, bajo en 29 % y alto en 17 %, el nivel de desempeño laboral es medio en 39 %, bajo en 37 % y alto en 24 %. En conclusión: Existe relación significativa entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), San Martín 2021, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,964 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 92.93 % del desarrollo sostenible influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desarrollo sostenible, desempeño laboral, desarrollo económico.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between sustainable development and labor performance of local economic development agencies, Regional Directorate of Agriculture San Martin, 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 75 workers. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The results determined that: The level of sustainable development, is medium in 54 %, low in 29 % and high in 17 %, the level of work performance is medium in 39 %, low in 37 % and high in 24 %. In conclusion: There is a significant relationship between sustainable development and job performance of the local economic development agencies of the Regional Directorate of Agriculture San Martin (DRASAM), San Martin 2021, since the Spearman's Rho coefficient was 0,964 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 (p-value  $\leq$  0.01); in addition, only 92.93 % of sustainable development influences job performance.

Keywords: Sustainable development, labor performance, economic development.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, en las últimas décadas, el concepto de sostenibilidad o desarrollo sostenible se ha vuelto omnipresente, el concepto ha penetrado en las agendas políticas, sociales y en las estrategias económicas de las empresas de todo el mundo. Y no podía ser de otra manera, porque nos encontramos ante una de las ideas más relevantes y necesarias del pensamiento contemporáneo: la necesidad de encontrar un modelo de desarrollo que no contradiga la finitud del planeta y asegure la felicidad de generaciones. Los objetivos de las Naciones Unidas son de fundamental importancia a nivel internacional y son mucho más relevantes en países en desarrollo como América Latina, ya que apoyan a las instituciones nacionales a través de otros programas y proyectos para lograr diferentes objetivos de desarrollo nacional.

Las organizaciones ahora tienen como objetivo triunfar, competir y estas son las personas responsables de llevar a la organización hacia el éxito y las metas deseadas, por lo que es importante valorar los recursos humanos, elegir las estrategias adecuadas te permite sentirte satisfecho, apreciado y reconocido. Por el trabajo que realizan, es evidente que existe la necesidad de enfocarse en el desarrollo sostenible de los empleados como punto de partida para el progreso positivo dentro de la organización, sin embargo, cabe señalar que sin un seguimiento adecuado, no se conoce la satisfacción de los empleados, porque a veces existen muchos desacuerdos, no hay una escala salarial establecida en ninguna regulación, por eso la diferencia salarial como empleado se refleja en la insatisfacción en su trabajo y existe una falta de integración entre los trabajadores, creando un ambiente laboral estresante y desagradable. (Alles, 2005, p.45).

A nivel regional, en las últimas décadas, las instituciones ligadas al gobierno regional y las direcciones regionales, han presentado diferentes problemas y necesidades para adecuar sus procesos hacia la transformación de la sociedad en cuanto a las actividades tecnológicas y económicas, lo cual ha impedido el logro o eficiente del cumplimiento de su misión, al mismo tiempo, se encontró que no posee una estructura bien definida, asimismo, no cuenta con profesionales debidamente capacitados con las habilidades y competencias para desarrollar los diferentes procesos dentro de la administración pública.

A nivel local, la Oficina de Planeamiento y Estadística Agraria de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), San Martín, ha sido afectado por diversas circunstancias, una de las cuales está representada por las deficiencias del desarrollo sostenible, debido al cambio continuo de directores y gerentes, haciendo que los planes no se desarrollen, con diferentes niveles de liderazgo, la falta de control sobre los diferentes programas y proyectos bajo su autoridad, además de la falta de incentivos para trabajar llevó a los empleados a no desempeñarse según lo planeado, la evidencia es que la meta no se logra, el exceso de trabajo, la insatisfacción hizo que los empleados se sintieran menos comprometidos con la organización. Por ende, el propósito de la investigación es determinar la relación entre el desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.

En base a la realidad problemática el **problema general** se planteó así: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín - 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín - 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín - 2021? .

En cuanto a la justificación, fue por **conveniencia**, debido a que posibilita el conocimiento de aquellos factores que hacen posible un buen desempeño laboral por parte los colaboradores, los cuales ayudaron a generar desarrollo sostenible mediante la satisfacción interna al desarrollar las actividades encomendadas; asimismo, en cuanto a la **relevancia social**, debido a que ayudó a la entidad a dar solución a los diferentes problemas presentados en cuanto al desarrollo sostenible y el desempeño de los colaboradores; además, en cuanto al **valor teórico**, el desarrollo del presente estudio fue con la intención de realizar una contribución al conocimiento en cuanto a las variables abordadas, buscando proporcionar una herramienta que ayudó a mejorar el desarrollo sostenible a través del fortalecimiento los factores que lo hacen posible; en tanto en lo que corresponde a las **implicancias prácticas**, fue de utilidad para la entidad, como la información base para desarrollar

actividades y procedimientos que ayudaron a mejorar la problemática encontrada, asimismo, la información presentada sirvió para investigaciones posteriores; finalmente, presenta **utilidad metodológica**, debido a la utilización de instrumentos y procedimientos científicos debidamente validados, siguiendo el proceso respectivo del método científico.

Asimismo, el **objetivo general** fue Determinar la relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021. Como objetivos **específicos**: Identificar el nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021. Identificar el nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.

Finalmente se planteó la **hipótesis general** fue: Hi: Existe relación significativa entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021. Como **hipotesis específicas**: H1: El nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021, es alto.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Conte & Elia (2018) fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 47 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que: con la finalidad de generar desarrollo sostenible sin realizar afectaciones al medio ambiente, las organizaciones han empezado a desarrollar actividades denominadas economía verde, la cual está orientado al desarrollo de actividades económicas sostenibles, tomando en cuenta aquellas afecciones que pueden realizar las obras a los ecosistemas locales, buscando generar conciencia sobre el cuidado del medio ambiente a nivel mundial como una de las directrices principales del desarrollo; para lo cual, es necesario un análisis exhaustivo sobre el nivel de contaminación o no deterioro del medio ambiente en el cual se va a desarrollar las actividades organizacionales o empresariales, con la finalidad determinar el nivel impacto ya sea positivo o negativo hacia el medio ambiente.

Además, Barrera (2018) fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 71 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: para lograr el desarrollo sostenible con la ayuda de la política exterior, resulta necesario implementar actividades para la mejora de servicios de salud y educación, el uso racional de la tierra, mejorar la infraestructura y los empleos, descarbonizar el sistema energético para evitar una catástrofe global irreversible y resolver los conflictos de manera pacífica. Asimismo, se citó a Carballo (2019), fue de tipo básica, diseño no experimental, la población fue de 176 colaboradores y la muestra fue de 98 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluye que: la evaluación del personal es importante para tener conocimiento del desempeño laboral dentro de la organización, ya que permite a los gerentes obtener información sobre las habilidades que los empleados tienen, para aprovechar todas las oportunidades que se presentan en el entorno, para mejorar los niveles de productividad, para crecer, para lograr mejoras en las ventajas de largo plazo.

A nivel nacional, Fernández (2020) fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 25 personas, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyendo que, después de haber encontrado un nivel de

correlación igual a 0.834, se determina la presencia de una correlación de tipo positiva dentro de un nivel alto, con lo cual se establece que, la eficiencia con la que se desarrollan los procesos para la gestión administrativa, inciden directamente sobre el nivel de desempeño laboral en los colaboradores, por lo tanto, es necesario fortalecer no solamente las habilidades y competencias de quienes están encargados de desarrollar la gestión administrativa, sino también a aquellas habilidades dentro de los colaboradores como recurso fundamental para incrementar el desarrollo; asimismo, se determinó que una buena gestión administrativa, ayuda a mejorar el nivel del clima laboral propicio para un buen desempeño.

Asimismo, Meza (2017) fue de tipo básica, diseño no experimental, la población fue de 245 usuarios y la muestra fue de 65 usuarios, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: las diferentes leyes y lineamientos normativos peruanos, está orientados a delimitar las acciones que las empresas u organizaciones realicen en su entorno, buscando un cuidado integral del medio ambiente, por lo tanto, es necesario la implementación del sistema de cuidado medioambiental, enfocado en el principio de sostenibilidad y cuidado de los recursos, haciendo cumplir cada uno de los lineamientos establecidos en las leyes, sancionando a aquellos que la incumplan, a fin de ser una herramienta que ayude a cuidar los recursos como un legado para las generaciones futuras. En este sentido, la carta de las naciones unidas, tiene la finalidad de identificar nuevas amenazas y determinar las acciones coordinadas para la prevención y la convivencia con el medio ambiente que nos rodea.

Además, Delgado, et al (2020) fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 56 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que: se determinaron los factores del clima y desempeño laboral, los cuales tienen que ver con el entorno en que se desarrollan los colaboradores, en los cuales se resaltan, que el 98% se encuentra relacionado al estrés, el cual afecta su rendimiento en gran magnitud, de esta manera, se conoció que el 39.8% de colaboradores, presentan bajos niveles de desempeño laboral debido a las condiciones laborales en la que se encuentran, las cuales no son las óptimas para generar buenos resultados, sino que al contrario,

genera afecciones a su salud como el estrés, perjudicando de esta manera, sus resultados y el logro de los objetivos organizacionales.

Finalmente, a nivel local tenemos a, Arriaga (2018), fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 76 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: en la entidad, las variables no poseen relación, puesto que la recaudación de los impuestos municipales de la MPSM está a cargo del SAT, la cual es un organismo descentralizado que maneja sus metas de acuerdo a la recaudación que viene teniendo cada año, entonces en cuanto a la MPSM, las metas inicialmente planteadas estuvieron de acuerdo con el PIA de la institución, el cual sufrió bastantes modificaciones al ejecutarse, teniendo incidencia en las metas institucionales, por lo que el desarrollo sostenible planteadas de la institución no es afectada por la recaudación municipal hecha por el SAT, sino que existen muchos más factores influyentes.

Bajo esa misma línea, Gómez (2017) cuya investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población fue de 341 usuarios y la muestra fue de 83 usuarios, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: todas aquellas propuestas turísticas que ofrece la provincia de San Martín, no son atractivas para el desarrollo ante la industria hotelera, debido a la ausencia de diferentes factores que ayuden a garantizar un desarrollo sostenible, por lo cual se considera como un mercado inestable debido a su poca trayectoria en la industria; en este sentido, es necesario el diseño diferentes actividades y lineamientos que ayuden a generar desarrollo turístico basado en el enfoque de sostenibilidad medioambiental, considerando el cuidado de los elementos naturales del patrimonio cultural de las poblaciones en la que se desarrollen las actividades turísticas; por lo tanto, se debe tener en cuenta su alto nivel potencial para generar desarrollo económico local y nacional, siempre y cuando se desarrolle bajo lineamientos de sostenibilidad qui garanticen el cuidado los recursos.

Finalmente, Hidalgo (2018) fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 76 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: El desempeño es bueno, se muestra ya que la

organización está gestionando bien su trabajo. Lo que más se destaca es el resultado final (Outcome) ya que la organización se centra cada vez más en mejorar las condiciones previstas para su personal. También es importante mencionar la cantidad de empleados que están trabajando, porque son la base fundamental; para ello existe el personal necesario que atienden de manera eficaz y eficiente, de tal manera cumplen los objetivos organizacionales.

Como primera variable, se consideró **al desarrollo sostenible**, como autor principal se toma a Ibagué (2018) quien lo define como el desarrollo de las actividades bajo lineamientos de sostenibilidad que ayuden a garantizar la integridad y cuidado del medio ambiente (p.16). Por otro lado, Ivorra & García (2018) lo definen como la aplicación de herramientas estratégicas que ayuden al aprovechamiento de los recursos naturales de manera eficiente, buscado disminuir el uso desmedido de los mismos que afecta a los ecosistemas. Es de gran importancia que el estado establezca políticas ambientales a largo plazo, por lo cual las entidades dentro de su jurisdicción definirán acciones estratégicas que permita sensibilizar a la población que el aprovechamiento de los recursos renovables y no renovables lo cual permiten el desarrollo económico, se debe realizar de manera sostenible, con la finalidad de garantizar un ambiente saludable para las futuras generaciones.

De acuerdo a Ibagué (2018), los estados deben de velar por toda su sociedad lo que sucede con las afectaciones de las contaminaciones que puede crear el mismo ser humano o desarrollado a lo natural, de prevenir enfermedades que afecten a todo un país entero, por eso es satisfacer las necesidades de tu pueblo en un presente, sin culpar en un futuro, dentro de un desarrollo sostenible se da a demostrar las causa que demuestra las actividades productivas que generan en ciertas localidades que van destruyendo y dejando cada vez más personas en la pobreza y la vulnerabilidad, por las enfermedades que van creando, porque un estado debe no sólo proteger los recursos económicos, sino tiene que velar el tema del medio ambiente no debe quedar este tema inconexos, porque es algo ilógico no tomarlo en cuenta sabiendo que protegiendo nuestros ecosistemas respiramos aire puro, y eso las personas tienen que tomar en cuenta y entrar en razón de proteger lo suyo, que le da la vida, si más enfermedades nos arriesgamos por no cuidar nuestro

ambiente, más pobreza generamos, al no saber que enfermedad nueva se está generando.

Asimismo, Miranda et al. (2018) sostienen que, para la implementación de actividades de desarrollo sostenible, es necesario a llevar a cabo una planificación estratégica que haya determinado las condiciones en la que se encuentran el medio y la técnica de explotación sostenible a utilizar. Es de gran importancia que para la explotación de recursos naturales se utilice equipos y maquinaria moderna, para ello el estado mediante políticas de conservación del medio ambiente, determinaran que las empresas explotadoras cuenten con las instalaciones, maquinaria y equipos modernos y también un plan de riesgos, que al encontrarse con algunas deficiencias en los procesos de explotación puedan hacer frente al problema en el menor tiempo posible.

Los autores Ivorra & García (2018) sostienen que, por eso es importante que las empresas productoras sean monitoreadas por encargo y función del estado de auditar si se está cumpliendo las medidas necesarias de no contaminar el ambiente, dentro de ello se debe revisar, cumplir los documentos de licencia de funcionamiento, las herramientas si están en su totalidad de uso disponible, que si su personal obtiene la vestimenta adecuada, y si cumple con un seguro de riesgo ante cualquier peligro, si la empresa cuenta con medidas de seguridad como mangueras para incendio, botiquín y otros instrumentos que se puede auditar, de esa manera comprobar si se está cumpliendo todos los requisitos de funcionamiento, y a las vez de contar con un sistema de gestión ambiental, de esa manera tratar de prevenir el daño que causa estas empresas productoras, ya que somos nosotros que compramos el producto sin saber en qué condiciones fue producido, y de esa manera se puede observar que las autoridades están cumpliendo su trabajo de alcanzar un desarrollo sostenible en beneficio de todos.

Los autores Osorio & Moscoso (2017), determinan que esto se logra respondiendo a la escasez actual, sin comprometer la capacidad futura, con respecto a sus aspectos de desarrollo como la eficiencia económica, la justicia social y la conservación ambiental. Para lograr el desarrollo económico de la población el estado debe invertir en carreteras, puentes, canales de irrigación, entre otros, lo cual

ayudará a la comercializar sus productos, sino existe proyectos de inversión, la economía local se verá afectada; toda persona debe ser tratado con igualdad, sin distinción alguna lo cual permite tener una adecuada justicia social; la conservación ambiental permite tener un ambiente saludable en el presente y en el futuro.

Según Yauri (2019), existen bastantes caminos de agricultores sin tener un espacio adecuado para sacar su producto al mercado y solventarse económicamente, ya que viven de su sembrío, entonces que están esperando nuestras autoridades para atender a sus necesidades, eso es parte de también del desarrollo sostenible, así como también existen personas injustas, solo se preocupan hacerse ricos de la naturaleza sin preservar su cuidado, en todo selva existe la cantidad de tala de árboles que se ha incrementado por personas irresponsables, que están acabando de destruir nuestro ecosistema sin plantar más árboles de lo que ya destruyeron, hasta la extinción de animales existe en su mayoría, cosa que está destruyendo el medio ambiente de contar a su complemento entre la flora y la fauna, donde está quedando el desarrollo sostenible, de que el estado ponga medidas estrictas para prevenir más afectación el ambiente que nos rodea, por eso se conceptualiza que todas las personas asumamos la naturaleza y el ambiente en donde vivimos, de ser consciente de los actos que hacemos en contra de nuestro ambiente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible necesitan contar con alianzas estratégicas entre las distintas partes que inciden en la industria; en definitiva, requiere del compromiso de la sociedad en general. (OMT, 2016, p. 27), sostiene que, debido al crecimiento acelerado de los cambios climáticos y el calentamiento global, es necesario que los gobiernos se comprometan a perfeccionar sus normativas y lineamientos en cuanto a la explotación de los recursos naturales, los cuales deben estar alineadas al enfoque de sostenibilidad internacional, por eso es de gran importancia que el estado cuente con entidades que verifiquen el cumplimiento de las normas ambientales, mediante fiscalización permanentes.

De acuerdo a Castilla (2007), todos los que conformamos el mapa del globo geográfico, debemos estar comprometidos con el cuidado de nuestros ecosistemas y de estar contentos que seguimos contando en nuestro alrededor, juntos se unen fuerzas para poder manejar un desarrollo sostenible en una estructuración de

conciencia humana, las personas y organizaciones debemos asumir que el ambiente que nos rodea no son un fuente inagotables porque está lleno de recursos naturales, lo único que nos compete de lo que se puede ayudar es la necesaria protección y el uso racional que deben tomar en cuenta cada uno. De igual forma se pide a las organizaciones de las entidades públicas y privadas promover un plan estratégico del cuidado y protección del medio ambiente que nos rodea, de esa manera se promueve también el desarrollo social buscando una conexión y una cadena de coordinación entre más comunidades para alcanzar una sola fuerza y un gran nivel de calidad de vida, para obtener un objetivo positivo.

En tanto Yauri (2019), buscando aprovechamiento adecuado de los recursos y llegar a la explotación del mesurada, para lo cual, es de suma importancia, la instauración de mecanismos de control que ayuden a determinar los límites de estas actividades y sancionen a quienes no la cumplen a cabalidad. Es de gran importancia contar con el personal idóneo para la realización de actividades de fiscalización, que de tal manera no se presten para actos de corrupción, por lo tanto, el estado debe garantizar una adecuada remuneración; además las normas deben ser claras y precisas no dando lugar a otras interpretaciones, si en el caso lo hubiera se debe actuar con prontitud para la corrección de las mismas.

Según Osorio & Moscoso (2017), para planificar y obtener un desarrollo sostenible, en bienestar de todos se tiene que tener en cuenta muchos factores para un desarrollo sostenible, como los más resaltantes, se pueden mencionar la educación de calidad, salud y bienestar, reducción de la pobreza, se puede decir eso son los más resaltantes, para una mejora de lograr obtener un desarrollo sostenible optimo y la comunidad todos, por eso la idea es trabajar en compromiso de todos, si queremos de verdad el crecimiento y desarrollo de un país ordenado sin perjuicios; aunque siempre lo va ver pero lo que se quiere es reducir este conflicto, de seguir plantando propuestas de cómo reducirlos, de seguir formando más organizaciones que sigan velando por estos factores, que cada comunidad esté comprometida con este tema, de acuerdo a las órdenes de una organización general, que nos ayuden a identificar el impacto económico, social y ambiental, eso es lo que les interesa y compete a todos que conforman una sociedad para así fortalecer su reputación y las

relaciones de apoyo mutuo, todo con tal de obtener respuestas positivas del cuidado y protección para un desarrollo sostenible justo y aceptable.

El consumo y la producción responsables también se ven como desafíos clave, coherentes con la cadena de abastecimiento de las entidades del sector y el fomento de estándares de consumo de manera adecuada para los turistas (OMT, p. 26). Crear alianzas, a su vez espacios para la comunicación asertiva entre los diferentes sectores involucrados, resulta indispensable promover el intercambio de comunicaciones, ideas, a fin de generar conocimiento, y lograr un mayor impacto. (OMT, 2015, p. 26). Otro reto es la necesidad de efectuar mecanismos transparentes en las entidades del sector que ayuden la formulación de informes relacionados a la sostenibilidad. (OMT, 2015, p.26). y el manejo de los recursos naturales debe ser de manera equilibrada.

Para Pichilingue y Mamani (2017), Por eso se menciona que en muchos países se desarrollan de forma rápida en desarrollo sostenible eficiente, sin poder de justicia, aumento de enfermedades, crecimiento de pobreza, cosa que es algo preocupante porque las noticias se riegan por todo el mundo, lo cual se puede ver que las autoridades no es suficiente para prevenir el riesgo, o no están haciendo nada para prevenir, sabemos que existen una organización a nivel mundial de velar por los indicadores ambientales, lo cual quizás no todo se desarrollan como realmente está planificado, todos tenemos necesidades y deberes que cumplir que no es fácil de resolver, lo que se quiere es mantener una sociedad equilibrada con todos los accesos de servicios a su disposición, pero en algunas sociedades no es suficiente con los recursos que cuenta, de poder cubrir las necesidades de su pueblo, es complicado competir con la pobreza, la enfermedad, cosa que se puede dar un analgésico para calmarlos más no para curarlos del completo, un desarrollo sostenible se desarrolla en apoyo de nuestras autoridades y con el compromiso de la sociedad.

Según Castilla (2007) La implementación del sistema orientado al desarrollo sostenible, trae como resultado el aprovechamiento óptimo de los recursos por un tiempo más prolongado sin realizar afecciones al me ambiente, lo cual es de suma importancia, considerando los impactos negativos que genera el clima nivel mundial,

considerando la amenaza que representa para la vida humana y el desarrollo de actividades agrícolas que alimenta el crecimiento económico social. Al no existir este sistema, el recurso vital que es el agua se agotara de forma acelerada, debido a la tala árboles de manera precipitada, por lo cual el estado mediante políticas determina los mecanismos de cómo se explotaran los recursos renovables y no renovables, con la finalidad de aprovechar la naturaleza de manera sostenible.

Un desarrollo sostenible eficiente se trata de velar por la comunidad de todos, de fortalecer un crecimiento en buenas condiciones de vida, lo cual debe tener un efecto importante en todos los aspectos de un ambiente equilibrado que se pueda controlar, lo primordial de todo esto es la salud y el bienestar de la población mundial. Si están todos unidos para enfrentar algún acto conflictivo de una sociedad es compatible de poder obtener el fortalecimiento de la resiliencia y capacidad de pasar por adaptarse a los riesgos y desastres naturales de poder asumir y darle una solución al problema, a través de estrategias y opciones de salidas, más que todo de ayudar a los países más vulnerables, son ellos lo que necesitan una salvavidas de ayuda, el mundo cada vez está cambiando de paradigma, nuevas olas de enfermedades y desastres naturales se producen por caso fortuito o fuerza mayor, cosa que hay que hay que cambiar metodologías de adaptación a la nueva realidad, de prevención y optar por más actividades de prácticas responsables sobre el cuidado de un ambiente razonable y la sociedad.

Finalmente, tenemos a Meza (2017) quien sostiene que, el mejor legado para las generaciones futuras, son los recursos naturales, por lo tanto, es necesario que ahora, se lleve a cabo procedimientos orientados a la sostenibilidad, con la finalidad de generar desarrollo económico basadas en prácticas sostenible que ayuden a la preservación de los recursos naturales como objetivo fundamental. Para tener un adecuado desarrollo económico se explotará los recursos naturales que de tal manera no afecten los recursos y posibilidades de las personas en el tiempo futuro; el desarrollo sostenible se refiere a la sustentabilidad social, sostenibilidad económica y sostenibilidad del medio ambiente, que garantiza tener en el presente y en futuro una adecuada salud, educación, vivienda, entre otros.

Según Cardozo (2016), tantos indicadores que nos da a mostrar los indicadores del medio ambiente lo cual es compromiso de los objetivos de desarrollo sostenible siendo esto a ser una organización importante a nivel internacional, lo cual fueron pronosticados por las situaciones que se ha reflejado en la mayoría de los países, donde estas organizaciones son desarrolladas en cada país para luchar contra estos factores que se desarrollan a menudo, las metas más resaltantes de todo país por medio de estas organizaciones de desarrollo sostenible es combatir con reducir la pobreza en todas sus formas de creación y de no dejar de implementar estrategias porque ayudan a promover el crecimiento económico, la educación, la salud, y la protección de todo el conjunto de personas de un universo, generando la equidad en las oportunidades de más empleos en un desarrollo eficiente, por eso es integrante seguir orientando a las nuevas políticas que se planteen en base de poder reducir con estos aspectos y poder fortalecer la reputación de un sociedad accesible y con un gran impacto económico.

Pichilingue y Mamani (2017) La sociedad tiene un conocimiento a priori de las causas de los problemas ambientales y afecta al nivel social y cultural de la misma manera que la economía que pretendemos hacer crecer, asegurando que la asistencia sea un proceso continuo; por eso es indispensable que la entidades públicas en el ámbito de su jurisdicción definan y ejecuten políticas medio ambientales con el propósito de conservar la naturaleza, para lo ello se debe ejecutar acciones estratégicas de sensibilizar a la población que el desarrollo económico y social debe ir a la par entre consumo y producción, es decir de manera equilibrada; es de gran importancia tomar acciones para restaurar los ecosistemas dañados.

El autor Castilla (2007) sostiene que por eso en cada desarrollo de las nuevas políticas de cada estado se tiene elegidos a autoridades de encargarse de velar el medio ambiente, de crear estrategias de seguridad y conservación de nuestros ecosistemas, de ser los líderes de dirigir a los gobiernos pequeños de que hay que hacer para mejorar dicho efecto que es una causa preocupante para encaminar a un desarrollo muy lento, que está produciendo muchas consecuencias de generar nuevas oportunidades en todo los aspectos del bienestar social y económico. El desarrollo sostenible que siempre se ha querido observar por parte de todos es cumplir el plan estratégico que se comprometieron a cumplir, mediante el mandato

de organizaciones encargadas de acatar con la solución y reducción de riesgos, de que nuestras autoridades sigan promoviendo desarrollos de prosperidad, sin descuidar lo más importante que es la protección del medio ambiente lo cual no se puede vivir sin cuidar y proteger nuestro planeta. Así como también es factible de promover a las grandes empresas de apoyarnos con la prevención de los impactos ambientales, y poder demostrar que seguimos unidos y comprometidos por lo que sucede en nuestro alrededor.

El autor Cardozo (2016) menciona que el concepto de desarrollo sostenible se inició en 1987 en el informe Brundtland "Nuestro futuro común". En tal sentido Campos (2019), Para tener un desarrollo en la comunidad, se debe tener en cuenta la sostenibilidad climática, económica y social, que de tal manera estado mediante la descentralización puedan frenar el desgaste y arrebatarse los efectos de la sobreexplotación de los recursos; el estado mediante políticas, permitirá que las entidades descentralizadas tomen acciones estratégicas ya que ellos conocen a profundidad la realidad del problema. Es necesario que los gobiernos entrantes concluyan con los proyectos en marcha del gobierno saliente, teniendo en cuenta que ya se gastaron recursos financieros para restaurar los ecosistemas dañados, por lo tanto, es importante dejar a lado la mezquindad política. Aunque todo depende de una coordinación eficiente que se siga desarrollando en apoyo de todos de un buen plan estratégico para reducir anomalías que afectan a nuestros ecosistemas, aún existe tiempo poder restaurar.

Para Meza (2017), la sostenibilidad en el contexto ambiental se refleja en que la contaminación ambiental ha reducido debido a que la población tiene conciencia ambiental y las entidades que tienen la función de fiscalización ambiental realizan su labor con eficacia y eficiencia y hacen cumplir la normativa ambiental; es importante que esta entidad este atento a lo que pasa en el medioambiente para minimizar el impacto que pudiera ocasionar tales como los incendios forestales, tala ilegal de árboles, etc todo aquello que puede afectar a los ecosistemas. Las instituciones municipales dentro de su jurisdicción deben realizar un diagnóstico ambiental que permitirá identificar aquellos ecosistemas dañados por aquellas personas que solo buscan obtener beneficios en tiempo presente y no piensan en la futuras generación; en referencia a los lugares que no hay presencia de árboles la

institución debe ejecutar proyectos de reforestación para restaurar aquellos ecosistemas dañados para que en el futuro se tenga una vida de calidad.

En la conferencia de Naciones Unidas (Río de Janeiro, 1992) se aprobó el Plan Agenda 21. El plan mencionó todos los problemas climáticos que se resuelven a nivel mundial. Miranda, et al. (2018), También en Perú, se considera una política que todo lugar, región y ciudad, ubica los problemas más comunes en cada comunidad y los proyectos que han rechazado sobre los recursos de desarrollo, de manera de reevaluar los recursos en curso en lugar del sobre desarrollo, de poder continuar con el ciclo de vida sin causar daño a la próxima generación. El estado establecerá normas y sanciones a aquellos que incumplan con las normas ambientales, teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos, más que todos se aplicarán a las empresas productoras de poder fiscalizar si cumplen con todos los requisitos de funcionamiento y si preservan por un sistema de gestión ambiental, si están con la mentalidad no sólo de crecer económicamente sino también de proteger el medio ambiente reduciendo problemas que afecten al ecosistema, es la razón de que todos somos dueño del lugar que ocupamos pero también somos responsables del daño que causamos por los malos hábitos de no aprender a valorar los que nos da vida o respiramos aire puro por la conservación de los ecosistemas, el ser humano es el primer factor causante de las contaminaciones del medio ambiente y la creación de enfermedades, somos la primera causa lo cual dejamos que se reduzca el proceso de un desarrollo sostenible.

Asimismo, para Miranda, et al. (2018), la sostenibilidad en el ámbito social se refleja en que los índices de pobreza a reducido significativamente , lo cual es muy importante tener el acceso a un educación de calidad este un factor que permite que la población que se encuentra con escasos recurso salgan de la pobreza, por lo cual el estado debe garantizar a todas personas los mismos derechos y oportunidades para salir adelante y crecer económicamente, también que todos tengan acceso a una buena salud, justicia, programas sociales, etc. La distribución de los fondos públicos se debe distribuir de manera justa a toda las instituciones públicas para que estas ejecuten proyectos de inversión, lo cual esto ejecutado con los lineamientos de calidad permite que la población mejore sus condiciones de vida; el éxito de las comunidades depende en las instituciones públicas administren los recursos con

eficacia y eficiencia, la participación ciudadana es un factor que incide significativamente en la mejora de la gestión municipal, ya que su labor como fiscalizador limita el mal actuar de los servidores públicos.

Por otro lado, Vargas (2016) el “desarrollo sostenible” es la bonanza, mientras que otras personas lo relacionan con el progreso. Niño y Contreras (2020), la importancia del desarrollo se basa en que la explotación de recursos se debe realizar con responsabilidad y compromiso de conservar la flora y fauna de manera sostenible. Según Hidalgo (1998), en el siglo XVII se describió que los primeros fragmentos impedían el aprovechamiento de recursos no desarrollados para evitar su deterioro, de manera que no contaminen la flora, la fauna y su entorno durante la reproducción. Además, Martinell (2018), reconoce a los mercantilistas como los "fundadores" del desarrollo sostenible. Ya que ellos tienen la idea del que posee una gran cantidad de metales y piedras preciosas es el más fuerte económicamente, por lo cual se tomaron acciones de no exportar sus metales preciosos, también se establecieron acciones de aprovechamiento de manera razonable, para no caer en una sobrexplotación, además se implementaron mecanismos de control que de tal manera limiten la contaminación al medio ambiente. El estado mediante políticas que sean razonables en el tiempo, permite a todas las entidades ejecutar acciones para el desarrollo sostenible, así mismo debe facilitar los recursos financieros destinadas a restaurar aquellos ecosistemas que están dañados, por ende, cumplir con los objetivos institucionales referente al medio ambiente.

Según Meza (2017), la sostenibilidad en el ámbito económico se refiere a que el aprovechamiento de los recursos deben ser de manera responsable que de tal manera no se limite las aspiraciones de progresar de las futuras generaciones, por lo cual el estado debe implementar políticas de sostenibilidad económica para que se frene la minería ilegal, tala ilegal de árboles, etc., todo esto afecta al agua y a los ecosistemas; el aprovechamiento de los recursos naturales debe ser de acuerdo a los lineamientos de sostenibilidad, es decir amigable con la naturaleza que del tal manera se logre tener ingresos económicos en el presente y en el futuro; es importante que las empresas públicas y privadas innoven sus procesos industriales, decir que utilicen los recursos tecnológicos que ocasionen menos contaminación ambiental y que son amigable con el medioambiente, además deben utilizar los

recursos de manera eficiente es decir aprovechar al máximo para generar más beneficios económicos.

Martínez y Fortunato (2019) mencionan que a medida que expanden la productividad sobre la base del cuidado de los recursos en lugar de la sobreexplotación, para no considerar el impacto que pueden atraer en los próximos años y destruir a su descendencia, promueva el crecimiento y desarrollo de su producción en lugar de considerar su impacto. Las entidades del estado deben sensibilizar a la población sobre la importancia de reciclar los residuos sólidos, la conservación de la naturaleza, la utilización de recursos naturales de manera razonable, reforestación, con finalidad de limitar la contaminación y tener un ambiente adecuado para la futura generación.

El autor Cardozo (2016), sostiene que de adecuado desarrollo económico es notorio en el contexto ambiental, social y económico, en referencia al ámbito ambiental la contaminación está controlado se manera sostenible, por lo cual es importante que los centros educativos implemente dentro de su sistema educativo la enseñanza de desarrollo sostenible y las cuales son las consecuencias de no hacerlo, lo cual esto contribuye a tener una población con cultura ambiental, así mismo las instituciones municipales deben implementar programas de sensibilización y socializar sobre la importancia de conservar los ecosistemas y aprovechar los recursos de la naturaleza de manera sostenible; en referencia al ámbito social toda las personas tienen las mismas derechos y oportunidades de salir adelante, es importante que el estado garantice el acceso a la justicia, trabajo digno, educación de calidad etc., por lo cual las instituciones públicas deben actuar de manera transparente en sus funciones que realicen en lo cual toda las personas tengan las facilidades de ser atendidos sin discriminación alguna; en referencia al ámbito económico el aprovechamiento de los recursos se realiza estrictamente bajo los principios de sostenibilidad, es decir se obtiene beneficios económicos en el presente y el futuro.

En términos de desarrollo sostenible, según Ibagué (2018) abordan el desarrollo sostenible desde las tres dimensiones de eficiencia económica, equidad social y protección ambiental:

En cuanto a la **eficiencia económica**, se refiere a la utilización de los recursos de manera eficiente para que se establezcan puestos de trabajo y la oportunidad de tener ingresos; la distribución de recursos de manera adecuada permite que las necesidades presentes de la población sean atendidas de manera eficaz y eficiente, por lo cual es importante escuchar la voz del pueblo, para así aumentar la credibilidad de las entidades del estado y que toda la población logre el desarrollo razonable en el tiempo. Así mismo Ivorra y García (2018) Menciona que la eficiencia económica se refiere a la utilización razonable de los recursos para alcanzar una asignación efectiva y adecuada de capital y trabajo. La distribución correcta de los recursos financieros permite beneficiar a más personas; cuando los recursos son escasos primero se debe atender a las necesidades básicas de la población como tales salud, educación y servicios básicos. Las ventajas de tener una adecuada distribución adecuada es el aumento de la credibilidad de la entidad, satisface las necesidades de la población de manera eficaz y eficiente.

En cuanto a la **equidad social**, Ibagué (2018) cree que esta determina el dilema de la polución ambiental en la comunidad. El acceso al servicio público a nadie se le debe impedir; es indispensable tener una justicia social sin discriminación alguna ya sea por su color, género, religión, sexualidad. El estado debe garantizar a todas las personas el acceso a la educación, estableciendo políticas de equidad social en la cual, todos seremos tratados de igual manera sin privilegios, por eso es de gran importancia que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades para salir adelante y tener mejores condiciones de vida; la justicia social debe ser administrados de una forma adecuada que permita que todo somos igual ante la justicia (p.26). Además, Miranda et al. (2018) menciona que se debe impulsar la base fijada en la equidad social para promover el progreso razonable, lo cual permita tener igualdad de oportunidades y no exista privilegios, por eso importante promover la no discriminación ya que todo somos igual en un estado de derecho; por lo tanto, la ciudadanía debe ser tratado de la misma forma que se les trata a los demás, sin desigualdad; dentro de los tres ejes que permite el desarrollo sostenible, la equidad social es la menos apreciada por nuestras autoridades.

En tanto a la **conservación ambiental**, Ibagué (2018) señalaron que nacieron de la necesidad de desarrollarse y mostrar preocupación por el medio ambiente. Asimismo, Miranda et al. (2018) sostiene que la conservación del medio ambiente se expresa en el deseo de protegerlo. La población debe tomar conciencia que los

fenómenos naturales, cierta parte son producida por el hombre debido a la tala indiscriminada de árboles, no tomando acciones de reforestación, contaminación de los mares con los residuos sólidos, entre otros; por lo cual el estado debe establecer políticas medioambientales que sean claras y precisas, con la finalidad de los recursos naturales se exploten de manera sostenible. Por otro lado, Duran y Lara (2018) observan que la conservación ambiental se manifiesta en la predisposición que se posee para la solución de estos problemas; el estado debe establecer lineamientos para aquellas empresas que tienen con fin producir un bien o servicio, sus actividades se deben regir a las normas ambientales que de tal forma se cuide el medio ambiente. Las entidades que se encargan de fiscalizar a las organizaciones para ello deben contar con personal calificado que de tal manera las acciones de fiscalización se realicen de la forma correcta. La utilización de equipos modernos permite que la labor del personal sea más eficaz.

La segunda variable, **desempeño laboral**, Chiavenato (2002), lo señala como la efectividad y eficiencia de los empleados que desarrollan el trabajo dentro de la organización, el desempeño personal sobresaliente y la satisfacción laboral. El éxito de la entidad depende en cierta parte del personal, por eso la capacitación debe ser permanente, ya que las normas están en constante cambio, para evitar tener problemas con ley, además se debe potenciar sus habilidades y destrezas con la finalidad de que alcancen su máximo desarrollo personal y profesional. La entidad debe establecer directivas para la contratación de personal, para que todos los procesos sean transparentes y se seleccione al personal idóneo, en lo cual el recurso humano es vital para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, para ello debe haber armonía y confianza entre todos.

Yabar (2016), es así que se determina la eficiencia de los empleados en un puesto específico; en el desarrollo de cada persona, para comprobar la calidad del trabajo, por lo tanto, la evaluación al personal se debe realizar por lo menos una vez al año, para identificar su nivel de capacidad en relación a las actividades asignadas. El gerente de recursos humanos tiene la tarea de seleccionar al personal, por eso es de gran importancia de que la contratación se realice de manera transparente. Los empleados deben tener pasión y vocación de servicio, en lo cual permite que las actividades se realicen de una forma adecuada. En el sector privado, si el personal

no es productivo y eficiente, simplemente lo cambia por otro mejor, mientras que en el sector público no sucede así, una de las razones es por los favores políticos.

Según Bayona (2012), El desempeño laboral se refiere al logro y productividad que ha conseguido un empleado en la empresa y la consecución de metas en su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo. Huaman (2018), el desempeño del colaborador debe tener un impacto en la organización. El clima laboral debe ser el adecuado, para que exista unión y confianza; en el sector privado, si el trabajador supera la meta que le propusieron por ende recibirá una bonificación por su buen desempeño, mientras tanto en el sector público, muchas de las entidades no asignan bonificación a sus colaboradores por su óptimo desempeño. La evaluación al personal es importante para poner a prueba la capacidad de liderar un grupo de personas, además si se encuentran deficiencias, se tomarán medidas correctivas; el gerente de recursos humanos es el encargado de realizar dicha evaluación con transparencia, para que los resultados sean confiables y en relación a ello se puedan tomar decisiones correctas.

De acuerdo a Yabar (2016), el desempeño laboral va a estar determinado por muchos factores, desde el contar con una estructura organizacional bien definida, contar con un manual de organización y funciones (MOF) quien encabeza la estructura organizacional debe ser un excelente líder capaz de dotarte de los conocimientos necesarios para el desempeño de tus funciones. Para medir el desempeño laboral de una persona o determinar qué tan eficiente es un podría trabajarse en base a metas, e incentivarlos, motivarlos de forma continua y permanente. La salud mental en nuestro país es un tema muy preocupante, un tema que no se suele abordar o se tiene tan descuidado como empleador no solo puedes esperar que tu personal desarrolle al máximo sus habilidades y capacidades cuando emocionalmente no se siente bien y requiere de ayuda profesional, entonces sería necesario contemplar dentro del presupuesto la priorización de la salud mental y emocional de un trabajador. Si al personal le brindas los instrumentos tecnológicos necesarios, te preocupas por su salud mental, lo capacitas. Solo entonces podría esperarse obtener resultados óptimos.

Para Morales (2010), definió el desempeño laboral como "la producción y diligencia que muestra el trabajador en el lugar de trabajo, lo que le permitirá demostrar su eficiencia y capacidad en el desempeño de las funciones y tareas asignadas a su cargo". Para lograr el óptimo desempeño de los empleados, es de vital importancia que el clima laboral sea el adecuado y la capacitación permanente, por lo cual no puede estar desatendido, ya que es la base para el logro de los objetivos organizacionales. El proceso de contratación se debe realizar con transparencia, que de tal manera se elija a la persona correcta para que ocupe tal puesto de trabajo; la gerencia estratégica desarrolla acciones tales como inscribir a su personal en talleres de desarrollo personal y profesional que de tal manera descubran sus capacidades y habilidades ocultas y pueden ejercerlas en beneficio de la organización; contar con personal altamente capacitado es considerado como un valor para la entidad.

Robbins y Judge (2013) afirma que "hacer el trabajo es el proceso que determina el éxito de una empresa en el logro de sus misiones y objetivos" (p. 126). La gerencia y/o administración debe definir los objetivos y acciones operativas de manera razonables y alcanzables en un periodo de tiempo, lo cual permite que el personal trabaje de acorde a lo planificado, para así tener un correcto desempeño laboral, para llegar a ello el personal debe ser motivado, por lo tanto, las remuneraciones deben ser acuerdo a las funciones y responsabilidades asignadas, con la finalidad de que el personal este contento de trabajar en la entidad. La evaluación del personal es de gran importancia y referencia a resultados obtenidos se pueda tomar decisiones oportunas y correctas.

Según Morales (2010), un buen trabajador debe tener la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, debe aprender a trabajar en equipo, buscar soluciones ante los problemas que surjan, debe esforzarse, ser puntual, mantener una actitud adecuada y ser muy diplomático. El desempeño de un trabajador puede estar determinado también por los principios con los que este pueda contar, la integridad moral, tener la disposición y las ganas por querer aprender, tener habilidades interpersonales que le permitan desenvolverse bien con el resto de personal. Pero para poder determinar si este está cumpliendo bien la labor que se le ha encomendado. El encargado de la empresa ya sea el gerente, el jefe de recursos, el

titular de la entidad deberá encargarse de medir el desempeño de los trabajadores o servidores de manera que con base a eso pueda tomar decisiones para el beneficio de la empresa o institución y le permita cumplir los objetivos que se han trazado. Un trabajador nunca debe dar por hecho que el puesto que tiene le pertenece y jamás van a cambiarlo a menos que tenga un contrato a plazo indeterminado, es un error muy común en los trabajadores que dan por hecho algo y se sienten tan seguros que empiezan a descuidar su puesto, empiezan a ser ineficientes.

Además, Robbins y Judge (2013) enfatizan que son acciones que realizan los empleados en pro de las metas. (p. 71) Si las metas son razonables y alcanzables, por lo tanto, los empleados están en la obligación de cumplir, si no los cumple contantemente las metas a pesar de que se realizó un retroalimentación y capacitación, estaríamos frente a un mal desempeño laboral, por lo tanto, se debe tomar decisiones tales como ubicarlo en áreas de menor responsabilidad, si no logra producir y ser eficiente en su labor por lo tanto se procederá a no contratar sus servicios. La gerencia de recursos humanos debe tomar acciones estratégicas de tal manera el personal esté capacitado y pueda adaptarse en el menor tiempo posible a los cambios que se presenten en el mercado.

Asimismo, según Yabar (2016), el desempeño laboral es uno de los indicadores más importantes que determina el éxito de una organización, debido a que establece el perfil competitivo a nivel de recursos humanos y el cual hace responsable de llevar a cabo las actividades necesarias para lograr los objetivos, por lo tanto, es uno de los recursos imprescindibles que debe ser gestionado de una manera eficiente, aplicando las estrategias y herramientas necesarias que conlleven a obtener el máximo desempeño, el cual da forma la competitividad con la que la empresa u organización es reconocida en el mercado competitivo. Por lo tanto, las organizaciones deben estar al pendiente de los niveles de desempeño que se encuentra presente a los colaboradores, con la finalidad de entregar los recursos que son necesarios para incentivar sus resultados y simplificar el desarrollo de las actividades encomendadas, con lo cual, no solo se beneficiará a la organización mediante lograr los objetivos organizacionales, sino también a los colaboradores,

debido a que les permitirá obtener mejores resultados que incrementará sus ingresos económicos.

El autor Nieves (2018), afirma que, cuando hablamos de desempeño laboral, nos referimos al grado en que los colaboradores son eficientes para llevar a cabo las actividades asignadas en el tiempo establecido y con la calidad estipulada, para lo cual, se deben perfeccionar aquellas habilidades y aptitudes que hacen posible la eficiencia, por lo tanto, al momento de que las organizaciones lleven a cabo el proceso de selección de personal, tengan en cuenta una evaluación adecuada de todas las competencias que son necesarias para encajar en el perfil del puesto establecido, cumpliendo con cada una de las estipulaciones que ayuden a obtener el rendimiento esperado de acuerdo a las proyecciones establecidos en el marco del cumplimiento a los objetivos establecidos para lograr el crecimiento integral. Asimismo, es necesario que establezcan aquellos requerimientos mínimos para que los aspirantes a un puesto puedan postular a un puesto de trabajo, con la finalidad de atraer a personas calificadas de acuerdo al perfil, de modo que se desarrolle un proceso selección eficiente para incrementar las posibilidades de tener un buen desempeño laboral.

Kah et al. (2012) enfatiza que “es una serie de acciones que realiza una persona para lograr las metas organizacionales en su trabajo”. (p.156). Ahora en referencia a las características de desempeño, incluyen las destrezas, habilidades y conocimientos que debe demostrar y aplicar al realizar el trabajo; porque se basa en la adaptabilidad y la manera de expresar ideas de forma segura, individualmente o en grupo. Los recursos humanos, son de vital importancia para que las actividades de la organización se ejecuten, sin lo ello no se puede continuar; el máximo desempeños de ellos hace posible que la entidad obtenga rentabilidad y este posicionada como una de las mejores empresas del mercado.

De acuerdo a Nieves (2018), la evaluación del desempeño laboral debe ser permanentemente para identificar qué aspectos limitan el rendimiento laboral o que dificultades tiene el colaborador para desarrollar su labor de manera óptima, la organización debe implementar un plan de carrera y debe poner en conocimiento a todo los colaboradores y por ende este motivados a mejorar sus rendimiento laboral,

la evaluación del desempeño permite identificar a aquellos colaboradores que cumplen las metas y objetivos con eficacia y eficiencia para que cuando se presente la oportunidad sean ascendidos: el clima organizacional es un factor que incide en el desempeño laboral, por lo tanto la organización debe gestionar un adecuado ambiente laboral para ello debe ejecutar programas de capacitación de acuerdo a las exigencias laborales de cada puesto de trabajo que de tal manera el colaborador sea competente en su labor, la remuneración justa permite que el personal este motivado a desempeñarse de manera óptima.

Los beneficios de la evaluación del desempeño Según Kah et al. (2012), se pueden dividir en tres etapas: En el sentido de definir la aplicación completa, crea las condiciones para medir el potencial humano. Los recursos humanos pueden ser considerados como el recurso básico de una organización, su productividad puede crecer indefinidamente, esto obviamente depende de la forma de gestión. La evaluación tiene por finalidad medir el nivel de desempeño y en función a los resultados, si se encuentran deficiencias poder realizar acciones correctivas, si en el caso de identificar un alto nivel de desempeño, se debe felicitar ya sea con una retribución económica o ascenderlo en su puesto de trabajo.

De acuerdo a Nieves (2018), sostiene que brindar a las miembros oportunidades de desarrollo y escenarios para una participación efectiva, considerando por un lado las metas organizacionales y por otra parte las metas personales. El método de medición de desempeño debe estar correctamente proyectado, sincronizado y elaborado, por lo consiguiente acarreará beneficios en el corto, mediano y largo plazo. La persona encargada de realizar la evaluación debe actuar con transparencia sin beneficiar a algún empleado, por eso la gerencia debe asegurarse que no haya conflicto de intereses en el proceso de evaluación. Para que los informes en relación a resultados finales se puedan tomar decisiones que sean beneficiosas para la entidad,

Kimberlee (2019) resaltó que la importancia del desempeño se centra en que las entidades deben identificar sus principales deseos de los asalariados por ende elaborar una metodología de evaluación estable y objetiva para los asalariados, porque permite descubrir sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de que las

debilidades se conviertan en fortalezas. Cada vez el mercado es más competitivo, si la entidad no simplifica sus procesos, no trabaja con tecnología moderna, no cuenta por personal capacitado para adecuarse a las exigencias del mercado por ende será desplazado por la competencia, por eso es importante que los recursos humanos este capacitado en función a la presente realidad.

Además, según Bain (2003), en cuanto a los factores de desempeño laboral, para poder evaluar la mejora del desempeño laboral, existen dos factores que pueden ayudarnos a incrementar la productividad de la empresa; los factores internos son más fáciles de cambiar, más rápido que otros factores, y de esa manera generando una división en dos grupos que determinen algunas características básicas: duro y blando; el primero se manifiesta como productos, equipos, tecnología y materias primas; aunque es un blando factor, es por ello que se componen de estilos de gestión, sistemas organizativos y procedimientos, factores que siempre están relacionados con la fuerza laboral y los métodos utilizados para realizar el trabajo. Proceso de la evaluación del desempeño, Instaurar y generar indicadores de desempeño ideales: Incluye la definición de factores, estándares o capacidades que se deben considerar al evaluar a todos los funcionarios.

Además, Nieves (2018), en cada factor se definirá el ranking de desempeño correspondiente y la puntuación correspondiente. Establecer acciones correctivas o recompensas por desempeño: Una vez que se determinan los puntajes para cada evaluación, se deben analizar los resultados. Los comentarios finales se comunicarán a los empleados de manera individual, y ellos continuarán señalando si existen recompensas o sugerencias de capacitación que puedan mejorar el desempeño. La entidad organizada desarrollo sus actividades de manera ordenada permitiendo ser eficaz y eficiente. con la finalidad de que todas las actividades estén encaminadas al logro de los objetivos, por ende, lograr tener la rentabilidad deseada y su permanencia en el mercado, ya que no es fácil, pero con esfuerzo y dedicación se puede llegar al lugar deseado.

De acuerdo a Kimberlee (2019), el área de recursos humanos es el responsable del desempeño laboral, es importante que el proceso de selección de personal se escoja a la persona idónea es decir que tenga la capacidad de realizar su labor de forma

correcta y esté dispuesta a seguir superándose en el ámbito profesional y personal, lo cual repercute en el desempeño laboral, también debe implementar programas de capacitación para aquellas personas que recién se integren a la organización de que tal manera este preparados para realizar sus labor sin problemas; la organización debe implementar un plan de carrera que motive a los colaboradores a mejorar su desempeño laboral y que la evaluación de su desempeño sea muy bueno y que cuando se presente la oportunidad sea ascendido, la organización debe impulsar al colaborador a salir de su zona de confort por ende se logre el éxito a nivel personal y organizacional. La persona que realiza la evaluación del desempeño laboral debe dar a conocer cuáles son los alcances, objetivos y beneficios de evaluación, por lo cual es de gran importancia que todos los colaboradores participen en la evaluación.

De acuerdo a Kimberlee (2019), es necesario que las organizaciones y empresas desarrollen proceso de evaluación del desempeño, con la finalidad de conocer la eficiencia con la que se está desarrollando el personal en torno a las actividades encomendadas, de esta manera, conocer sus debilidades y aquellos obstáculos que merman el logro de los objetivos; asimismo, mediante la aplicación de mecanismos para evaluar el desempeño, se pueda tener información muy importante para la toma de decisiones en cuanto a diferentes aspectos, por ejemplo, se parece la información para otorgar a afectos a los colaboradores que hemos tenido resultados sobresalientes que demuestren el conocimiento eficiente sobre una actividad o proceso específico, asimismo, esta información se puede utilizar para realizar cambios en la forma en cómo se gestionan recurso humano, de modo que se puedan perfeccionar aquellos procedimientos y estrategias, buscando una mejor eficiencia en estos procesos que permitan obtener mejores niveles de desempeño laboral para el logro de los objetivos generales.

Para Dessler (2001), plantea tres pasos: precisar el trabajo, valorar el desempeño y exhibir información a los empleados. Considera que, para realizar correctamente la valoración del desempeño, tanto los examinadores como los colaboradores deben comprender las obligaciones y estándares de trabajo, puesto que una vez se haya establecido estas obligaciones y estándares de trabajo, también comprenden las metas establecidas. Durante la evaluación, tanto el evaluador como el evaluador comprenden sus expectativas de completar la tarea, lo que facilita el logro de estos

objetivos, la evaluación favorece a la entidad y al empleado, porque se toman decisiones de mejora a nivel personal y organizacional.

De acuerdo los autores Rockman & Ballinger (2017) el desempeño laboral es uno de los elementos que marca el éxito de una organización, debido a que es el encargado de determinar la competitividad organizacional, por lo tanto, es necesario que el área responsable de gestionar el talento humano, lleve a cabo todas aquellas actividades que son necesarias para propiciar un ambiente óptimo para llevar a cabo las actividades designadas como parte de la planificación estratégica, por lo tanto, otro elemento que entra a tallar en el nivel de desempeño, son aquellos elementos internos y externos al colaborador que determinan su actitud para desempeñarse en su puesto de trabajo, en este sentido, se establece la existencia de una gran cantidad de elementos determinantes en el desempeño laboral, los cuales deben ser analizados por la organización, a fin de entregar las condiciones necesarias a su equipo de trabajo para que pueda desempeñarse con normalidad y eficiencia, logrando el cumplimiento es objetivos personales y organizacionales para el desarrollo integral.

Para Rockman & Ballinger (2017), una de las herramientas o estrategias para obtener un mejor desempeño en los colaboradores, es potenciando las diferentes habilidades y conocimientos en torno a una actividad un proceso necesario en la organización, para lo cual se deben llevar a cabo capacitaciones permanentes hubo otros mecanismos que ayuden al personal actualizar sus conocimientos, con lo cual se posibilitará que sus actividades sean realizadas con una mejor eficiencia y menos complicaciones. De esta manera además, se mejorará el perfil profesional de cada uno de los colaboradores, incrementando las posibilidades de empleabilidad, gracias al desarrollo de conocimientos y habilidades necesarias para un buen desempeño laboral; sin embargo, la organización o empresa juega un rol de suma importancia para mejorar el desempeño, cumpliendo cada uno de sus obligaciones para que el colaborador pueda llevar a cabo sus responsabilidades con total normalidad, dentro los cuales se encuentran, la disposición de un clima laboral óptimo para el trabajo, la entrega de las condiciones necesarias que garanticen su integridad física, que respetar sus derechos laborales, las remuneraciones justas y a tiempo, entre otras.

Para Rockman & Ballinger (2017), de igual forma, las metas que se utilizan para evaluar el desempeño laboral proponen varias metas que se deben alcanzar; entre ellas, se deben realizar mejoras para ayudar a la gerencia a tomar decisiones sobre transferencia de talento, como despidos y promociones; por lo tanto, estas evaluaciones se determinan cuáles son esas necesidades de desarrollo y capacitación porque identifican con precisión las capacidades de los empleados que desarrollan el plan correctivo. (Alles, 2005) Para que los empleados tengan el adecuado desempeño laboral es importante que tengan a disposición los recursos necesarios para que cumplan con sus actividades, por lo tanto, se debe trabajar de manera coordinada y articulada con las demás áreas.

En vista de esto, a menudo se dice que los indicadores de desempeño de los empleados están muy por debajo de los indicadores requeridos por los puestos que ocupan, esto se debe a la gestión ineficiente del desarrollo de capacidades y la orientación. Por lo tanto, los empleados no se sienten conformes sobre sus puestos asignados, situándoles en posiciones incómodas, por lo que no estarán plenamente desarrolladas en su campo, resultando en una baja productividad de las entidades públicas o privadas en cuanto al desempeño, por lo que los empleados deben ser evaluados. Se encuentran y producen mayor eficiencia en los puestos que ocupan, por lo que es necesario fortalecer sus capacidades y orientarlos hacia el trabajo que desempeñan. (Ackad, 2017).

Además, Rockman & Ballinger (2017) enfatizan que algunos colaboradores quieren ser líderes de un grupo de trabajo, y es por eso que se sienten identificados como líderes de un grupo de trabajo dentro de la empresa, en la que cada integrante adquiere los conocimientos, habilidades y actitudes, para hacer bien su trabajo, ayudando así a la organización a lograr sus objetivos declarados, es fundamental que se sientan definidos, comprometidos, confiados y, sobre todo, apasionados por lo que hacen, cuando esto suceda, la productividad se mejora de manera efectiva al brindar confiabilidad en las funciones establecidas por los trabajadores. Es importante que se tenga un clima laboral adecuado, en la cual no exista hostigamiento, local en pésimas condiciones de ser habitable, ya sea por la infraestructura o higiene. La gerencia de recursos humanos en su función de elegir al personal idóneo, debe emplear mecanismo de filtros que de tal manera no se contrate a personas de mal actuar, lo cual perjudica el clima laboral.

De acuerdo a Chiavenato (2002), existen diversos factores ambientales que determinan el desempeño laboral, dentro los cuales se encuentran la iluminación, el clima, el orden, la limpieza, et., los cuales determinan el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales, las cuales son trascendentales para elaborar los objetivos, en este sentido, se determina que, cuando un ambiente de trabajo no es el óptimo para desarrollar las actividades, de los colaboradores no solo tendrán problemas para desempeñarse, sino que además generan la insatisfacción laboral que conllevará a la teoría del compromiso organizacional, expresadas mediante sus bajos índices de rendimiento, lo cual perjudica a la organización ha generado. El análisis adecuado de los factores ambientales es determinante para la creación de un clima laboral armonioso y seguro, donde el colaborador no solo tendrá la posibilidad de desempeñarse de manera eficiente, sino también que brinde la seguridad y confianza en cuanto a su integridad física, el cual es uno de los elementos representativos para las personas, al momento de evaluar la posibilidad de quedarse en una organización.

Según Ackad (2017), para mejoramiento de las habilidades y competencias que originan el mejoramiento desempeño laboral, se encuentra la necesidad de que el colaborador esté dispuesto a desarrollar aquellas capacitaciones y procedimientos que ayuden a incrementar sus habilidades, asistiendo de manera responsable según las programaciones de capacitación establecidas y poniendo en de practica cada uno de los conocimientos transmitidos, por lo tanto, existe una responsabilidad compartida para mejorar el nivel de desempeño en la organización. Ambas partes deben ser conscientes de su responsabilidad en cuanto al logro de los objetivos organizacionales, considerando que su participación es un elemento clave para desarrollar sinergia que ayuda a potenciar los resultados hacia el crecimiento integral que beneficia a toda la organización o empresa. Asimismo, considerando la importancia que tiene la disposición del colaborador para la mejora de su propio desempeño, la organización, debe desarrollar mecanismos y procedimientos que ayuden a integrar a las personas.

Problemas con la evaluación del desempeño, Robbins (2000), señala que cuando se trata del cumplimiento y desarrollo del proceso de revisión del desempeño, el

personal a cargo de la evaluación, es decir, los evaluadores, a menudo se encuentran inmersos en circunstancias, diferentes acciones en una de una forma u otra, lo que tiende a entorpecer el juicio objetivo que se ha aplicado y, esto, afectará negativamente los resultados de la evaluación como el " logro sustancial de los objetivos comerciales y organizacionales. A continuación, se destacan las siguientes limitaciones: Existe un error de indulgencia en el resultado declarado o real presentado por un colaborador, algunos de los cuales dan una calificación más alta a los artículos, en otros casos son generalmente bajos. El primer caso se denomina error de abstención positivo y el segundo caso se denomina error de abstención negativa. Defecto o efecto halo, al referirse a este halo, el efecto halo es la tendencia a puntuar alto o bajo en todos los elementos debido a la impresión alta o baja que causa.

Según Nieves (2018), el error es el mismo cuando los revisores son responsables de juzgar a los demás de la forma en que se ven a sí mismos, es decir, usted obtiene resultados basados en su puntaje personal sobre cómo funcionan, es decir, cometen los mismos errores, de manera similar. Asimismo, la intervención central puede ser que, independientemente de quién califique al evaluador y qué y las herramientas que este utiliza para llegar a la información. Asimismo, existe la posibilidad de desarrollar o proceso de evaluación limpio sin obstáculos, aplicando los lineamientos necesarios que a través de una escala adecuada que posibilite el máximo aprovechamiento de los recursos derivando de su correcta interpretación para la toma de decisiones posteriores.

Métodos de evaluación del desempeño, para Zúñiga (2006), Existen muchas metodologías diferentes y entre las más utilizadas, por ejemplo, se encuentra el test de tendencias conductuales, esta técnica se centra básicamente en el conocimiento y distribución de las características de la conducta social y en el ámbito de la profesión de la persona, (p. 57). Los factores que dificultan el desempeño de los empleados, son la no adecuada remuneración por sus funciones y responsabilidades, el mal ambiente organizacional, la falta de motivación, por lo cual la gerencia y/o administración debe tomar medidas para hacer frente a aquellos obstáculos que no permite que la entidad se desarrolle de una forma adecuada. Las ventajas de contar con un buen desempeño laboral en el sector privada es que la

entidad va obtener la rentabilidad deseada, posicionamiento en un mercado competitivo, desarrollo organizacional sostenible, mientras tanto en el sector público es la celeridad en la atención, aumenta la credibilidad de la entidad, genera más obras en beneficio de la población

Para Pérez (2009), otro tipo de evaluación del desempeño muy utilizado es la evaluación por competencias, y de esta es la evaluación 360° (p. 7). La evaluación 360° es un instrumento que es utilizada en la mayoría de empresas con la finalidad de evaluar el desempeño y el resultado en el puesto trabajo, en correlación con otros empleados que trabajan con el personal que se evalúa además del jefe inmediato. Es recomendable que los resultados se expongan de manera personal e individual y no forma grupal; se debe felicitar por los logros alcanzados, si en el caso de existir deficiencias en su labor, por lo cual se debe tomar medidas correctivas tales la retroalimentación, motivación, entre otros con la finalidad de superar aquellos obstáculos que impiden que la entidad alcance máximo desarrollo. Es de gran importancia de inscribir al personal en cursos relacionados a descubrir sus fortalezas, capacidades y habilidades ocultas, logrando que el personal salga de su estado de confort y mediante un proceso de cambio logre el su desarrollo personal y profesional, lo cual es beneficioso para la entidad.

Elementos del desempeño, según Chiavenato (2002), señala que en este apartado, todo lo que corresponde al factor de desempeño humano se mide por los factores previamente identificados y evaluados, que se presentan a continuación: i) los factores subyacentes, también se consideran en estos otros factores, tales como la disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, comportamiento en la toma de decisiones, ii) factores operativos: necesariamente coherente con el conocimiento de opinión del trabajo realizado en la formación o adquirido en la profesión, la calidad y cantidad del trabajo en equipo es una participación de tal que el grupo interactúa para cumplir con sus obligaciones de hacer un gran aporte, así como el esfuerzo que ponen en su trabajo y posiciones de liderazgo.

Dimensiones del desempeño de personal, según Chiavenato (2002), El buen desempeño es la fortaleza más importante de una organización: **Estructura:**

Se refiere al aspecto que las actividades de la empresa están divididas, agrupadas y coordinadas, en relación con los diferentes niveles jerárquicos en los que existen, independiente en el nivel que se encuentre. La estructura dentro de una organización es importante porque no se trabajará de manera desordenada; es necesario trabajar de una integral para que los objetivos sean cumplidos de manera eficiente. La división de actividades se realiza con el fin de que todas las actividades a desarrollarse no solo recaigan en una sola persona, por eso debe haber que alguien lo ayude, para que no exista una excesiva carga laboral, lo cual corre el riesgo de que las actividades no se ejecuten de una manera adecuada. La coordinación permite que las actividades se ejecuten en mutua coordinación con las demás áreas para así cumplir con las actividades asignadas. La integración de todas las actividades persigue un fin en común que es el éxito organizacional.

**Productividad:** La productividad, también conocida como eficiencia, tiene un trasfondo en el sentido de que se describe como la proporción de producción lograda por un sistema que produce bienes físicos sustanciales, servicios y recursos utilizados para lograrlo, es decir, debe administrarse de manera ordenada. El uso de recursos para lograr metas, es decir, el uso eficiente de recursos como mano de obra, capital, tierra, materias primas, energía, información y otros, utilizados para la producción, la exportación de bienes y servicios será necesaria para el mejor desarrollo de la empresa hacia su personal.

**Profesionalismo:** La palabra profesionalismo no deja de ser trascendente, se usa a fin de poder describir las prácticas requeridas por el empleado, o los comportamientos y actitudes que se rigen por un conjunto de reglas preestablecidas basadas en el respeto, la medición, relevantes y efectivas en las actividades que los empleados realizan en una organización, este tiene que tener la forma y fondo para la mejora de los colaboradores que podrán manifestarlo de acuerdo en el ámbito específico donde se desarrollen porque depende del profesionalismo en nivel de conocimiento, rendimiento con la que se califican a los trabajadores.

**Tecnología:** Cuando nos referimos a tecnología es decir al desarrollo evolutivo que existe en las máquinas, equipos o recursos tecnológicos que son necesarios en el sector donde se labora, nos referimos, por tanto, a él con un corpus de conocimientos de carácter práctico y científico que le permite articularse según el conjunto de procesos y métodos técnicos que se emplean para conseguir bienes útiles para satisfacer las necesidades del ser humano, es por ello que debe ser

considerados de forma necesaria dentro de los procedimientos administrativos, sector de trabajo , organización porque la tecnología juega un rol esencial y más aún en una era globalizada donde el trabajo sea ha vuelto virtual, siendo así que el desarrollo de toda empresa debe ir de la mano con el talento humano pues se constituye una vital herramienta con importancia para la sostenibilidad la misma

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

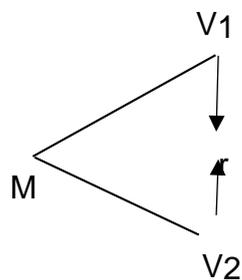
##### Tipo de estudio

El estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, debido a que solo está orientado a la recopilación de información para llevar a cabo la comprobación de las hipótesis de estudio, sin llevar a cabo la manipulación de las variables. Según Hernández et al. (2018), manifiesta que al producir conocimiento y teorías se menciona como una investigación básica. (p. 29)

##### Diseño de investigación

Correspondió a un diseño no experimental, Kerlinger & Lee (2002) nos dicen que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables; asimismo, es de alcance correlacional porque busca establecer la relación existente entre las variables.

Para la presente investigación se utilizó el siguiente diseño:



**Dónde:**

**M:** Trabajadores de la MPM

V1: Desarrollo sostenible

V2: Desempeño laboral

r : Relación entre ambas variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variables:**

V1: Desarrollo sostenible

V2: Desempeño laboral

Nota: la matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexos.

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

#### **Población**

La población estuvo conformada por 75 trabajadores de la DRASAM. (Fuente: la información fue obtenida del área de personal de la entidad)

#### **Criterios de selección**

**Inclusión:** se incluyó al personal nombrado y CAS de la institución que presten sus servicios al mes de octubre del 2021.

**Exclusión:** estuvo conformado por el personal locador y jefes de la entidad.

**Muestra:** se trabajó con la misma cantidad poblacional, es decir 75 trabajadores, siendo esta de tipo censal.

**Muestreo:** se utilizó el muestreo no probabilístico debido a que la muestra es la misma cantidad de la población.

**Unidad de análisis:** Fue un trabajador de la Dirección Regional de Agricultura – San Martín.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica fue la encuesta para ambas variables lo que permitió la evaluación del desarrollo sostenible y del desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.

## **Instrumentos**

En cuanto al instrumento para la variable **desarrollo sostenible** fue el **cuestionario**, tuvo como objetivo recopilar información acerca de las dimensiones de esta variable, el instrumento fue de autoría de la investigadora y estuvo compuesto por 15 ítems que fueron elaboradas en función de las tres dimensiones, donde cada dimensión cuenta con 4 interrogantes. Para el instrumento se usó la escala nominal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

En cuanto al instrumento para la variable **desempeño laboral** fue el cuestionario, tuvo como objetivo recopilar información acerca de las dimensiones de esta variable, el instrumento fue de autoría de la investigadora y estuvo compuesto por 16 ítems que fueron elaboradas en función de las cuatro dimensiones, donde cada dimensión cuenta con 4 interrogantes. Para el instrumento se usó la escala nominal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **bajo (16 – 37), medio (38 – 58) y alto (59 – 80)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

## **Validez**

Los instrumentos utilizados para recopilar la información, pasaron por un proceso de validación conformado por tres expertos profesionales con conocimientos a amplio sobre las variables abordadas, quienes utilizaron su criterio y emitieron su valoración final que determinará el nivel de validez.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Desarrollo Sostenible	1	Metodólogo	4.6	Si es aplicable
	2	Especialista	5.0	Si es aplicable
	3	Especialista	4.9	Si es aplicable
Desempeño Laboral	1	Metodólogo	4.3	Si es aplicable
	2	Especialista	5.0	Si es aplicable
	3	especialista	4.7	Si es aplicable

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual para la primera variable se observa un promedio de validez igual a 4.8, el cual hace referencia a 97% de concordancia en el criterio de los expertos; en cuanto a la segunda variable se observa un promedio de validez igual a 4.7, el cual hace referencia a 93% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

### **Confiabilidad**

Para determinar el nivel de confiabilidad, se procedió al uso del coeficiente de alfa de Cronbach, el cual determina que, para catalogar a un instrumento como confiable, los resultados deben ser iguales o superiores a 0.70 (Hernández, et al., 2014).

#### **Análisis de confiabilidad de desarrollo sostenible**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0

Total	75	100,0
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,967	15

Nota: debido a que los resultados de 0.967 son superiores a 0.7 se estableció que los cuestionarios son confiables.

### **Análisis de confiabilidad de desempeño laboral**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
		,978	16

Nota: debido a que los resultados de 0.978 son superiores a 0.7 se estableció que los cuestionarios son confiables.

### **3.5. Procedimiento**

Se dio lugar a la construcción de los instrumentos para la recopilación de datos por cada variable, los cuales serán aplicados a la muestra de acuerdo a la determinación metodológica, asimismo, después de que ha pasado por un proceso de validación y se ha comprobado su confiabilidad, se procedió a aplicarlos, teniendo en cuenta que, previamente sea ha enviado una solicitud para tal efecto a la entidad correspondiente, quienes mediante una respuesta afirmativa, autorizaron el despliegue del cuestionario en los colaboradores; los datos recopilados, fueron analizados mediante los procesos estadístico establecidos para obtener resultados que determinaran las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

### 3.6. Método de análisis de datos

Este proceso fue alimentado mediante datos cuantitativos recopilados desde la muestra, los cuales fueron analizadas y ordenados mediante el programa estadístico SPSS V 25, asimismo, se dio uso de la estadística de tipo descriptiva para calcular las frecuencias, porcentajes, entre otros; en tanto, para realizar la comprobación de las hipótesis y dar respuesta los objetivos planteados, se utilizó el análisis estadístico de Rho de Spearman, aquel que fue determinado según la prueba de normalidad, sin embargo, este coeficiente de correlación, utilizó valores que van desde -1 hasta 1 con lo cual brindó información sobre el tipo de correlación y su nivel respectivamente.

### 3.7. Aspectos éticos

La investigación fue abordada desde el cumplimiento los principios éticos internacionales, dentro los cuales se encuentran el principio de **respeto**, con el cual se garantizó que las personas participantes del proceso y aquellos elementos que formaron parte de la misma, fueron tratados con el respeto en respectivo; principio de **beneficencia y no maleficencia**, con el cual se aseguró que solo se busque beneficiar a la entidad, mediante la entrega de una herramienta para mejorar la problemática encontrada; principio de **justicia**, con el cual se aseguró que todo el procedimiento para abordado de manera justa; principio de **responsabilidad**, con el cual se aseguró que todos los procedimientos de la investigación fueron abordados de manera responsable, de modo que lo resultados cocinados, son verídicos y confiables. (Martin, 2013) Asimismo, se dio cumplimiento a la guía de investigación de la universidad; finalmente, se utilizó a las normas APA en su séptima edición para citar a los autores congregados en presente estudio.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.

Tabla 1.

*Nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	22	29 %
Medio	36 - 55	40	54 %
Alto	56 - 75	13	17 %
Total		75	100 %

*Fuente:* Elaboración propia

##### **Interpretación:**

Respecto al nivel de desarrollo sostenible, es medio en 54 %, bajo en 29 % y alto en 17 %. De acuerdo con el resultado el nivel del desarrollo sostenible es medio.

##### 4.2. Nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura, 2021.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	28	37 %
Medio	38 - 58	29	39 %
Alto	59 - 80	18	24 %
Total		75	100 %

*Fuente:* Elaboración propia

##### **Interpretación:**

Respecto al nivel de desempeño laboral, es bajo en 37 %, medio en 37 % y alto en 24 %. De acuerdo con el resultado, el nivel del desempeño laboral es medio.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo sostenible	,180	75	,000
Desempeño laboral	,131	75	,003

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:**

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

**4.3. Relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.**

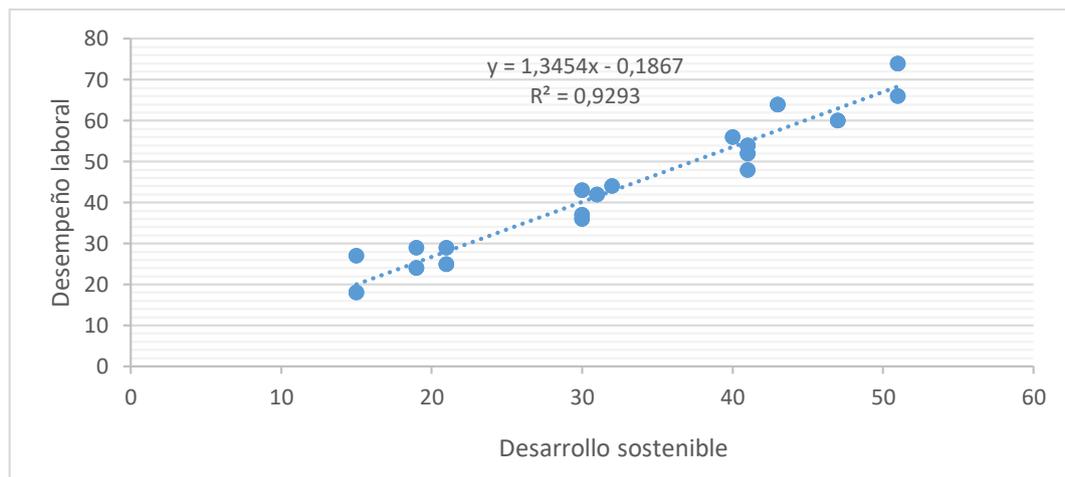
**Tabla 4.**

*Relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local*

		Desarrollo sostenible	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo sostenible	1,000	,964**
		.	,000
		75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,964**	1,000
		,000	.
		75	75

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*



*Figura 1* Dispersión entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral

**Interpretación:**

Se contempla la relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), San Martín 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.964 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 92.93 % del desarrollo sostenible influye en el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se contrasta los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema, teniendo así que, el nivel de desarrollo sostenible, es medio en 54 %, bajo en 29 % y alto en 17 %, dichos resultados se deben a que en la entidad de estudio no se fomenta la agricultura, que se encuentra estrictamente ligada al desarrollo rural sostenible, a su vez no se han generado oportunidades de desarrollo de negocios agrícolas, causando que no se ejecuten mayores proyectos de inversión para mejoramiento de los mercados de abasto, donde los productores se acercarían a ofertar sus productos a la comunidad.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Conte & Elia (2018) quien menciona en su investigación que con la finalidad de generar desarrollo sostenible sin realizar afectaciones al medio ambiente, las organizaciones han empezado a desarrollar actividades denominadas economía verde, la cual está orientado al desarrollo de actividades económicas sostenibles, tomando en cuenta aquellas afecciones que pueden realizar las obras a los ecosistemas locales, buscando generar conciencia sobre el cuidado del medio ambiente a nivel mundial como una de las directrices principales del desarrollo; para lo cual, es necesario un análisis exhaustivo sobre el nivel de contaminación o no deterioro del medio ambiente en el cual se va a desarrollar las actividades organizacionales o empresariales, con la finalidad determinar el nivel impacto ya sea positivo o negativo hacia el medio ambiente.

Asimismo guarda relación con lo señalado por Meza (2017), que menciona que las diferentes leyes y lineamientos normativos peruanos, están orientados a delimitar las acciones que las empresas u organizaciones realicen en su entorno, buscando un cuidado integral del medio ambiente, por lo tanto, es necesario la implementación del sistema de cuidado medioambiental, enfocado en el principio de sostenibilidad y cuidado de los recursos, haciendo cumplir cada uno de los lineamientos establecidos en las leyes, sancionando a aquellos que la incumplan, a fin de ser una herramienta que ayude a cuidar los recursos como un legado para las generaciones

futuras. En este sentido, la carta de las naciones unidas, tiene la finalidad de identificar nuevas amenazas y determinar las acciones coordinadas para la prevención y la convivencia con el medio ambiente que nos rodea.

Finalmente, concuerda con lo expuesto por Gómez (2017), que concluyó que todas aquellas propuestas turísticas que ofrece la provincia de San Martín, no son atractivas para el desarrollo ante la industria hotelera, debido a la ausencia de diferentes factores que ayuden a garantizar un desarrollo sostenible, por lo cual se considera como un mercado inestable debido a su poca trayectoria en la industria; en este sentido, es necesario el diseño diferentes actividades y lineamientos que ayuden a generar desarrollo turístico basado en el enfoque de sostenibilidad medioambiental, considerando el cuidado de los elementos naturales del patrimonio cultural de las poblaciones en la que se desarrollen las actividades turísticas; por lo tanto, se debe tener en cuenta su alto nivel potencial para generar desarrollo económico local y nacional, siempre y cuando se desarrolle bajo lineamientos de sostenibilidad qui garanticen el cuidado los recursos.

Asimismo, se obtuvo el nivel de desempeño laboral, con los siguientes valores: Medio en 39 %, bajo en 37 % y alto en 24 %, los resultados obtenidos se deben a que los colaboradores no cuentan con los recursos suficientes para el desarrollo de sus labores encomendadas, a su vez no se brinda capacitaciones orientada a la mejora laboral, a su vez no se pone en conocimiento a los colaboradores con referencia al cumplimiento de objetivos institucionales, con el fin de que se sientan valorados y de esa manera trabajen de manera más empeñosa, estos resultados discrepan con los obtenidos por Carballo (2019) donde señala que la evaluación del personal es importante para tener conocimiento del desempeño laboral dentro de la organización, ya que permite a los gerentes obtener información sobre las habilidades que los empleados tienen, para aprovechar todas las oportunidades que se presentan en el entorno, para mejorar los niveles de productividad, para crecer, para lograr mejoras en las ventajas de largo plazo.

A su vez concuerda con lo señalado por Delgado, et al (2020), en su investigación que señala que se determinaron los factores del clima y desempeño laboral, los cuales tienen que ver con el entorno en que se desarrollan los colaboradores, en los cuales se resaltan, que el 98% se encuentra relacionado al estrés, el cual afecta su rendimiento en gran magnitud, de esta manera, se conoció que el 39.8% de colaboradores, presentan bajos niveles de desempeño laboral debido a las condiciones laborales en la que se encuentran, las cuales no son las óptimas para generar buenos resultados, sino que al contrario, genera afecciones a su salud como el estrés, perjudicando de esta manera, sus resultados y el logro de los objetivos organizacionales.

Y finalmente Hidalgo (2018), en su investigación, donde señala que el desempeño es bueno, se muestra ya que la organización está gestionando bien su trabajo. Lo que más se destaca es el resultado final (Outcome) ya que la organización se centra cada vez más en mejorar las condiciones previstas para su personal. También es importante mencionar la cantidad de empleados que están trabajando, porque son la base fundamental; para ello existe el personal necesario que atienden de manera eficaz y eficiente, de tal manera cumplen los objetivos organizacionales.

Finalmente, se demostró la existencia de una relación significativa entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), San Martín 2021, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,964 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 92.93 % del desarrollo sostenible influye en el desempeño laboral, indicando que a mejor desarrollo sostenible mejor será el desempeño laboral, estos resultados guardan relación con lo vertido por Fernández (2020), que señala que después de haber encontrado un nivel de correlación igual a 0.834, se determina la presencia de una correlación de tipo positiva dentro de un nivel alto, con lo cual se establece que, la eficiencia con la que se desarrollan los procesos para la gestión administrativa, inciden directamente sobre el nivel de desempeño laboral en los colaboradores, por

lo tanto, es necesario fortalecer no solamente las habilidades y competencias de quiénes están encargados de desarrollar la gestión administrativa, sino también a aquellas habilidades dentro de los colaboradores como recurso fundamental para incrementar el desarrollo; asimismo, se determinó que una buena gestión administrativa, ayuda a mejorar el nivel del clima laboral propicio para un buen desempeño.

A su vez discrepa con lo expuesto por Arriaga (2018), donde concluyó que en la entidad, las variables no poseen relación, puesto que la recaudación de los impuestos municipales de la MPSM está a cargo del SAT, la cual es un organismo descentralizado que maneja sus metas de acuerdo a la recaudación que viene teniendo cada año, entonces en cuanto a la MPSM, las metas inicialmente planteadas estuvieron de acuerdo con el PIA de la institución, el cual sufrió bastantes modificaciones al ejecutarse, teniendo incidencia en las metas institucionales, por lo que el desarrollo sostenible planteadas de la institución no es afectada por la recaudación municipal hecha por el SAT, sino que existen muchos más factores influyentes.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1. Existe relación significativa entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), San Martín 2021, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,964 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 92.93 % del desarrollo sostenible influye en el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de desarrollo sostenible, es medio en 54 %, debido a que en la entidad de estudio no se fomenta la agricultura, que se encuentra estrictamente ligada al desarrollo rural sostenible y los proyectos u obras realizadas no están culminadas en su totalidad.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral es medio en 39 %, debido a que los colaboradores no cuentan con los recursos suficientes para el desarrollo de sus labores encomendadas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al Director de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), monitorear el cumplimiento de las actividades de los planes de trabajo, con el objetivo que estos se cumplan de acuerdo a lo programado, y que el personal desarrolle sus funciones de acuerdo al Manual de organización y funciones para evitar duplicidad de funciones.
- 7.2. Al Director de la Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), supervisar el cumplimiento de los proyectos productivos dentro de su jurisdicción, con el objetivo que estos se cumplan a cabalidad y se pueda mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria, siendo estos sostenibles y rentables en el tiempo.
- 7.3. Al jefe de personal, capacitar al personal, con el objetivo de contar con personal preparado y conocedor de las realidades de los diferentes proyectos productivos en ejecución, como también las demás actividades que estos desarrollan y así poder cumplir cabalidad las metas trazadas.

## REFERENCIAS

- Ackad. (2017). *The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana*. Ghana. [https://www.academia.edu/19594561/The\\_Impact\\_of\\_Motivation\\_on\\_Employee\\_Performance\\_in\\_the\\_Manufacturing\\_Industry\\_in\\_Ghana](https://www.academia.edu/19594561/The_Impact_of_Motivation_on_Employee_Performance_in_the_Manufacturing_Industry_in_Ghana)
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación 360°*. Buenos Aires: Granica SA.
- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Education*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Aparicio, M. (2013). *El reto del turismo en los espacios naturales protegidos españoles: la integración entre conservación, calidad y satisfacción*. (Tesis Doctoral, publicada), Universidad Complutense de Madrid, España, Madrid.
- Arriaga, Y. (2018). En su trabajo de investigación titulado: “*Incidencia del desarrollo sostenible en la ejecución presupuestal de los servicios de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2014 – 2017*”. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Bain, D. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill
- Barrera, R. (2018) *La necesidad de sensatez y cooperación para el desarrollo sostenible*. (artículo científico). Universidad Externado de Colombia, Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/531/53163721014/>
- Campos, M. (2019), *Desarrollo sostenible asociado a la aplicación de las políticas públicas como parte de la gestión municipal en el distrito de Ayacucho, durante el año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4019>
- Castillo, J. (2017). *El capital intelectual y la gerencial en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César

- Vallejo, Lima, Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5556/Castillo\\_NJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5556/Castillo_NJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cedeño, A. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño laboral administrativo de la municipalidad distrital de la Esperanza- Provincia de Trujillo- La Libertad – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cedeño\\_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cedeño_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, A., Moscoso, K. y Manrique, Z. (2018), *Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017* (Artículo científico) Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960866010/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGrawHill Interamericana
- Conte, M. y Elia, V. (2018) *Desarrollo sostenible y conceptos “verdes”*. (artículo científico). Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina, Argentina. <https://www.redalyc.org/journal/118/11857345004/>
- De la Cruz, E., & Huamán, Á. (2016). *Clima laboral y desempeño laboral en el personal del programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020) *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú.  
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/>
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal* (Octavio ed.) México: Pearson
- Fernández D. (2020) *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19* (Artículo científico) <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Editorial Tutor Formación.
- Gómez, J. (2017) *El turismo de naturaleza como oferta turística innovadora en el contexto del desarrollo sostenible en la región san martín* (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Hidalgo, C. (2018) *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José EIRL, Tarapoto, 2015*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACION%20-%20Claudia%20Minelly%20Hidalgo%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Huaman, R. (2018), *La inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Junta de Usuarios Sub Distrito de Riego Cañete – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27604/Huamanc3a1n\\_RRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27604/Huamanc3a1n_RRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Husain, Z. (2013). *Effective communication brings successful organizational change*. *The Business & Management Review*, 3(2), 43. Doi: <https://search.proquest.com/openview/6f886524a32daec02633322a90616a75/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026610>.
- Ibagué, C. (2018). *Ibagué es reconocida mundialmente en materia de sostenibilidad*. Editorial P. (P.16). Disponible en <https://bit.ly/3gfP9Pc>
- Ivorra, E. y Garcia I. (2018) *La participación ciudadana en el desarrollo sostenible. “El caso de las agendas 21 locales de la provincia de Valencia España”* ISSN Electrónico: 2255-3835 | ISSN (Impresión): 0214-4379 | Depósito Legal: V2819-1988, <https://bit.ly/37IU7Su>
- Kah, L., Sook, Y., y Chew, C. (2012). *Factors affecting individual job performance*. *Research Gate*, 6(3), 661-676.  
[https://www.researchgate.net/publication/296735147\\_FACTORS\\_AFFECTING\\_INDIVIDUAL\\_JOB\\_PERFORMANCE](https://www.researchgate.net/publication/296735147_FACTORS_AFFECTING_INDIVIDUAL_JOB_PERFORMANCE)
- Kauffman, S. (1993). *The Origins of Order. Self-Organization and Selection in Evolution*, New York - Oxford: Oxford University Press.

- Kimberlee, L. (2019). Importance of Employee Performance in Business Organizations. <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performancebusiness-organizations-1967.html>
- Louffat, E. (2012). Administración del Potencial Humano (Segunda ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martin, S. (2013) Aplicación de los principios éticos a la Metodología de la investigación. [https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)
- Martinell, A. (2018), *Turismo sostenible y desarrollo: análisis del desarrollo turístico sostenible colombiano mediante el estudio de la efectividad de los programas de asistencia al desarrollo como modelos de ayuda a la sostenibilidad local*. (Tesis doctoral), Universitat de Girona, España. [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667297/tmse\\_20190307.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667297/tmse_20190307.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Martínez, V. y Fortunato. C. (2019). *Indicadores urbanos y su influencia en el desarrollo sostenible urbano de Huancayo metropolitano - Perú. Ingeniare*. (Artículo científico), Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v27n3/0718-3305-ingeniare-27-03-00465.pdf>
- Meza, G. (2017). *El Perú en las Naciones Unidas: el desarrollo sostenible y el sostenimiento de la paz. Agenda Internacional*, (pp.119-135). <https://bit.ly/3dNddYC>
- Meza, G. (2017). *El Perú en las Naciones Unidas: el desarrollo sostenible y el sostenimiento de la paz. Agenda Internacional*. (Artículo científico). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/agendainternacional/article/view/19366/19485>
- Miranda, I., Neira E., Torres R. y Valdivia R. (2018) *La construcción sostenible en el Perú* (p.39) disponible en: <https://bit.ly/3mhKaPZ>
- Miranda, I., Neira E., Torres R. y Valdivia R. (2018), *La construcción sostenible en el Perú*. (Artículo científico). [https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/la\\_construccion\\_sostenible\\_en\\_el\\_peru.pdf](https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/la_construccion_sostenible_en_el_peru.pdf)

- Nieves, H. (2018), *Satisfacción y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal de la empresa ADECCO Perú Piura 2016*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Piura. Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1209/ADM-NIE-BAY-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niño, S. y Contreras, M. (2020), *Actividad turística en el parque natural Chicaque como factor de desarrollo sostenible en las veredas Chicaque y Cascajal*. (Tesis doctoral). Cundinamarca, Colombia. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/tursoc/article/view/6271/8196>
- Organización mundial del turismo [ISBN]. (2016). *El sector turístico y los objetivos de desarrollo sostenible*.
- Pérez, A. (2018), *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>
- Pérez, L. (2009). *El talento como solución*. Santiago de Chile: Mercurio.
- Pichilingue, F. y Mamani, B. (2017). *Gestión municipal para el desarrollo sostenible*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima, Perú. <https://revistas.unjfsc.edu.pe/index.php/BIGBANG/article/view/49/47>
- Robbins, S. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall
- Robbins, S., y Judge T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson
- Rockman, K., y Ballinger, G. (2017). *Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers*. *Apa PsycNet*, 102(9), 1305-1316. doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000224>
- Sachs, J. D. (2018). *A New Foreign Policy: Beyond American Exceptionalism*. New York: Columbia University Press.
- Soto, M. (2019). *La gestión administrativa y el control presupuestario de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30032/1/044%20GM C.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30032/1/044%20GM%20C.pdf)

- Vargas, J. (2016). Análisis crítico de las teorías del desarrollo económico. *Economía Gestión y Desarrollo*, (pp. 123-128). Revista Ecológica, Lima Perú.
- Verástegui, S. (2020). *El control preventivo y su influencia en el desarrollo sostenible de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo - 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46226/Ver %c3%a1stegui\\_CSEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46226/Ver%c3%a1stegui_CSEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yabar, K. (2016), *Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Microred La Molina-Cieneguilla. 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR\\_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yauri, J. (2019), *Gestión municipal y desarrollo sostenible en el distrito de San Isidro, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30599>
- Zuñiga, P. (2006). *Administración de personas y recursos humanos*. México: McGraw–Hill Interamericana.

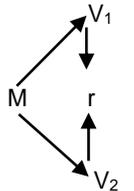
# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo sostenible	Ibague (2018) quien lo define como el desarrollo de las actividades bajo lineamientos de sostenibilidad que ayuden a garantizar la integridad y cuidado del medio ambiente. (p.16).	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Eficiencia económica	Utilización eficiente de los recursos.	Ordinal
				Transformación, innovación y designación de recursos	
			Equidad Social	Monitoreo de los estándares de calidad	
				Monitoreo de las condiciones básicas	
			Conservación ambiental	Muestra voluntad para proteger el medio ambiente.	
				Muestra actitud para solucionar problemas medio ambientales	
Desempeño laboral	Chiavenato (2002), define el desempeño laboral como la eficacia y eficiencia del personal que desarrolla trabajos dentro de la organización, actuando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Estructura	Agrupar y coordina actividades	Ordinal
				Compromiso	
			Productividad	Producción de bienes y servicios	
				Recursos	
			Profesionalismo	Comportamientos	
				actitudes	
			Tecnología	Utilidad práctica	
				Necesidades humanas	

## Matriz de consistencia

### Desarrollo sostenible y desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local, Dirección Regional de Agricultura San Martín - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Conocer el nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el desarrollo sostenible y el desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación significativa el desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de desarrollo sostenible de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín (DRASAM), San Martín 2021, es alto.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021, es buena.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p>													
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>														
<p><b>Diseño de investigación.</b> Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p>  <p>Donde:  M = Muestra  V1= Desarrollo sostenible  V2= Desempeño laboral  r = Relación entre variables</p>	<p><b>Población</b> 75 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> 75 trabajadores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desarrollo sostenible</td> <td style="text-align: center;">Eficiencia económica</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Equidad social</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Conservación ambiental</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Estructura</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Profesionalismo</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Tecnología</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Desarrollo sostenible	Eficiencia económica	Equidad social	Conservación ambiental	Desempeño laboral	Estructura	Productividad	Profesionalismo		Tecnología	<p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>
Variables	Dimensiones															
Desarrollo sostenible	Eficiencia económica															
	Equidad social															
	Conservación ambiental															
Desempeño laboral	Estructura															
	Productividad															
	Profesionalismo															
	Tecnología															

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: desarrollo sostenible

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de determinar el nivel de calidad de servicio.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Eficiencia Económica</b>						
1	La entidad promueve la inversión pública para mejorar el desarrollo económico local.					
2	La entidad promueve el desarrollo de actividades productivas					
3	Se han generado proyectos de inversión para mejoramiento de mercados de abastos					
4	En las agencias, se han generado oportunidades de negocio agrícolas					
5	La entidad promueve el mejoramiento de la infraestructura agrícola					
<b>Equidad Social</b>						

6	Considera que la lucha contra la pobreza se viene realizando adecuadamente					
7	La entidad promueve la salud pública					
8	Existe equidad de trato en la entidad con la población rural					
9	En la entidad se realiza acciones al respecto para contribuir con la seguridad ciudadana					
10	Se promueve la entidad cultural en las zonas rurales					
<b>Conservación Ambiental</b>						
11	La entidad promueve actividades de reciclaje para la protección del ecosistema.					
12	La entidad cuenta con vías peatonales que no alteran el paisaje natural.					
13	La entidad fomenta la agricultura y del desarrollo rural sostenible.					
14	La entidad de interesa por la calidad de agua en la localidad.					
15	La entidad promueve la conservación de los ecosistemas					

## Cuestionario: desempeño laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de determinar el nivel de calidad de servicio.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Estructura</b>						
1	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control del trabajo.					
2	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
3	El trabajo se realiza en base a planes ya establecidos.					
4	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios.					
<b>Productividad</b>						
5	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad.					
6	Recibe información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					
7	Le parece que se logran los resultados deseados en su oficina.					

8	En su puesto de trabajo puede desarrollar sus habilidades.					
<b>Profesionalismo</b>						
9	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
10	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
11	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
12	Se promueve los altos niveles de desempeño.					
<b>Tecnología</b>						
13	Cuenta con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo					
14	Se proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.					
15	Se enseña a organizar las actividades para la mejora de mi trabajo.					
16	Se automatiza algunos procesos para ser más eficientes					

# VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gilberto Carrión Barco  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Dr. en Ciencias de la Computación y Sistemas – Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar desarrollo sostenible  
 Autor (s) del instrumento (s): Arthur Javier Antonio Arce Saavedra

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desarrollo sostenible</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desarrollo sostenible</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desarrollo sostenible</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 18 de octubre de 2021

DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Carlos Narciso Vela Ruiz  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Mg. en derecho penal y procesal penal  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar desarrollo sostenible  
 Autor (s) del instrumento (s) : Arthur Javier Antonio Arce Saavedra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo sostenible.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desarrollo sostenible.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo sostenible.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

5.0

Tarapoto, 18 de octubre de 2021



Mg. Carlos Narciso Vela Ruiz  
 ABOGADO  
 O.A.U. 4485

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pompilio Azang Huamán  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Agricultura San Martín  
 Especialidad : Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar desarrollo sostenible  
 Autor (s) del instrumento (s) : Arthur Javier Antonio Arce Saavedra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo Sostenible.					x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desarrollo Sostenible.				x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo Sostenible.					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

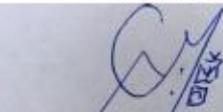
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.9

Tarapoto, 18 de octubre de 2021



POMPILO AZANG HUAMÁN  
 D. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 M. SC. ECONOMÍA, RESIDUOS Y  
 GESTIÓN EMPRESARIAL  
 INGENIERO AGROPECUARIO P.T. 1124  
 ESPECIALISTA EN PRODUCCIÓN SOSTENIBLE

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gilberto Carrión Barco  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Dr. en Ciencias de la Computación y Sistemas – Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Arthur Javier Antonio Arce Saavedra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>43</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.3

Tarapoto, 18 de octubre de 2021



DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Carlos Narciso Vela Ruiz  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Mg. en derecho penal y procesal penal  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Arthur Javier Antonio Arce Saavedra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

5.0

Tarapoto, 18 de octubre de 2021



Mg. Carlos Narciso Vela Ruiz  
 ABOGADO  
 CALL 4465

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pompilio Azang Huamán  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Agricultura San Martín  
 Especialidad : Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Arthur Javier Antonio Arce Saavedra

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

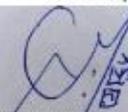
**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7

Tarapoto, 18 de octubre de 2021



POMPILO AZANG HUAMÁN  
 D. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 M. SC. EN ECONOMÍA, MEMPORONEN  
 GESTIÓN EMPRESARIAL  
 INGENIERO AGRÓNOMO, C.P. 11314  
 ESPECIALISTA EN PRODUCCIÓN SOSTENIBLE

# CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DONDE SE EJECUTÓ LA INVESTIGACIÓN



## GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

### CONSTANCIA

El Director de la Dirección Regional de Agricultura,

#### HACE CONSTAR:

Que el estudiante **ARTHUR JAVIER ANTONIO ARCE SAAVEDRA**, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada “Desarrollo Sostenible y desempeño laboral de las agencias de desarrollo económico local - Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2021”, en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

*[Handwritten Signature]*

Ing. Edwin N. Marina Trigoso  
DIRECTOR REGIONAL

Tarapoto, 25 de octubre del 2021

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

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC:20321183213
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal: ING. TITO JOSIP JAIME HIDALGO	
Nombres y Apellidos TITO JOSIP JAIME HIDALGO	DNI: 25759768

**Consentimiento:**

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
DESARROLLO SOSTENIBLE Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL - DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN, 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ARTHUR JAVIER ANTONIO ARCE SAAVEDRA	DNI: 40571361

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

Lugar y Fecha: Tarapoto, 06 de diciembre del 2021

Firma:    
  
 g. Tito Josip Jaime Hidalgo  
 DIRECTOR REGIONAL (a)

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

## BASES DE DATOS

### V1: Desarrollo sostenible

Nº	p1	p2	p3	p4	sub total	p5	p6	p7	p8	sub total	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19
4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
5	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	1	2	12	26
7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	59
8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	2	19	39
9	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	3	4	4	4	4	23	54
10	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	5	4	5	4	29	65
11	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	30	64
12	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	2	3	2	3	2	18	39
13	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	2	3	2	3	18	37
14	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	4	3	24	50
15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	13	27
16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
18	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19
19	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
20	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
21	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
22	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
23	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19
24	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
25	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
26	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	1	2	12	26
27	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	59
28	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	2	19	39
29	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	3	4	4	4	4	23	54
30	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	5	4	5	4	29	65
31	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	30	64
32	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	2	3	2	3	2	18	39
33	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	2	3	2	3	18	37
34	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	4	3	24	50
35	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	13	27
36	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
37	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
38	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19

39	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
40	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
41	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
42	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
43	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19
44	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
45	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
46	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	1	2	12	26
47	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	59
48	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	2	19	39
49	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	3	4	4	4	4	23	54
50	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	5	4	5	4	29	65
51	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	1	2	12	26
52	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	59
53	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	2	19	39
54	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	3	4	4	4	4	23	54
55	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	5	4	5	4	29	65
56	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	4	4	30	64
57	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	2	3	2	3	2	18	39
58	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	2	3	2	3	18	37
59	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	3	4	3	4	3	24	50
60	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	13	27
61	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
62	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
63	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19
64	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
65	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
66	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	2	3	17	37
67	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	3	24	51
68	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	9	19
69	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	1	2	1	2	10	23
70	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	3	4	23	51
71	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	1	2	12	26
72	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	59
73	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	2	19	39
74	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	3	4	4	4	4	23	54
75	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	5	4	5	4	29	65

## V2: Desempeño Laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	sub total	pr5	pr6	pr7	pr8	sub total	pr9	pr10	pr11	pr12	sub total	pr13	pr14	pr15	pr16	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
9	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
10	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	66
12	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	3	11	44
13	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	37
14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	2	3	4	4	13	56
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	29
16	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	36
17	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	12	4	4	3	3	14	48
18	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	7	2	2	1	1	6	27
19	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	8	2	1	1	1	5	29
20	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	54
21	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
22	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
24	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
25	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
27	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
28	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
29	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
30	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	66
32	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	3	11	44
33	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	37
34	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	2	3	4	4	13	56
35	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	29
36	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	36
37	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	12	4	4	3	3	14	48
38	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	7	2	2	1	1	6	27

39	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	8	2	1	1	1	5	29
40	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	54
41	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
42	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
43	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
44	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
45	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
46	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
47	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
48	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
49	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
50	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
51	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
52	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
53	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
54	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
55	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
56	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	66
57	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	3	11	44
58	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	37
59	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	2	3	4	4	13	56
60	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	29
61	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	36
62	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	12	4	4	3	3	14	48
63	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	7	2	2	1	1	6	27
64	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	8	2	1	1	1	5	29
65	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	54
66	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
67	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
68	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
69	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
70	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
71	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
72	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
73	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
74	4	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
75	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74