



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Productividad laboral en la oficina distrital de procesos electorales,
Moyobamba, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR:

Villena Arteaga, Lorena Kusuri (ORCID:0000-0002-1869-5088)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID:0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por interceder en el corazón de mi familia y permitir gracias a ello, brindarles fortaleza durante estos cinco años académicos para estar conmigo en las buenas y malas, por ese motivo les brindo la presente investigación científica en ofrenda por su paciencia y amor hacia mi persona. También dedico este trabajo a la niña que un día soñó en grande, decirle que aquí estoy logrando todo aquello, asimismo dedico esta investigación a la familia que algún día formaré, sin aún conocerlos, decirles que los amo.

Agradecimiento

A Dios, al destino, a mi familia y buenos amigos que me motivaron a seguir adelante, un agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo por todo lo brindado, un placer formar parte de ella y tener como asesor al Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra, quién formo parte importante en mi desarrollo como profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.2. Variables y operacionalización	7
3.3. Población, muestra y muestreo	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Alfa de Cronbach.....	10
Tabla 2. Resultado total por niveles de la variable Productividad Laboral.	12
Tabla 3. Resultado total por niveles de la dimensión Eficacia.....	13
Tabla 4. Resultado total por niveles de la dimensión Eficiencia	14

Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de Productividad laboral.	12
Figura 2. Distribución porcentual de Eficacia	13
Figura 3. Distribución porcentual de Eficiencia.....	14

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Productividad laboral en la oficina distrital de procesos electorales, Moyobamba, 2021”, tiene como objetivo establecer los factores que han generado la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021.

Para lograr este objetivo se desarrolló un estudio de tipo aplicada, con diseño no experimental, descriptivo, simple, transversal, de enfoque cuantitativo, la población fue integrada por 28 colaboradores de la oficina distrital de procesos electorales en Moyobamba, la muestra es el mismo número de la población, pues esta es finita y no sobrepasa los 100 elementos, teniendo como muestra 28 coordinadores de local de votación resultado de la técnica de muestreo censal, empleándose para la recolección de datos el instrumento cuestionario mediante la técnica de la encuesta de esta manera analizar la productividad laboral.

Los resultados indican en cuanto, a la productividad laboral, que el 85.71% de los colaboradores de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba manifiestan que siempre se practica la productividad laboral, en cambio un 10.71% de los coordinadores de local de votación afirman que casi siempre se lleva a cabo la productividad laboral y un 3.57% de los colaboradores llegan a la conclusión que casi nunca se practica.

Palabras clave: Productividad laboral.

ABSTRACT

The present research work entitled "Labor productivity in the district office of electoral processes, Moyobamba, 2021", aims to establish the factors that have generated labor productivity in the district office of electoral processes, Moyobamba, 2021.

To achieve this objective, an applied-type study was developed, with a non-experimental, descriptive, simple, cross-sectional design, with a quantitative approach, the population was made up of 28 collaborators from the district office of electoral processes in Moyobamba, the sample is the same number of the population, since it is finite and does not exceed 100 elements, having as a sample 28 polling station coordinators resulting from the census sampling technique, using the questionnaire instrument for data collection through the survey technique in this way analyze labor productivity.

The results indicate in terms of labor productivity, that 85.71% of the collaborators of the District Office of Electoral Processes in Moyobamba state that labor productivity is always practiced, whereas 10.71% of the polling station coordinators affirm that labor productivity is almost always carried out and 3.57% of employees conclude that it is almost never practiced.

Keywords: Labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La actual investigación se realizó con la intención de establecer cuáles son los factores que han generado la productividad laboral del personal que labora en la oficina distrital de procesos electorales, para ello se realizó el presente trabajo con el fin de que en los próximos procesos electorales se cuente con cero actas observadas. Según Coll (2020, p. 1) menciona que, para obtener una adecuada productividad laboral, deben estar vinculados el trabajo como también los recursos y de esa manera lograr la producción proyectada. Por ello es importante que estos cuenten con todos los implementos y que así la productividad requerida sea eficiente, para no tener inconvenientes con los resultados, los cuáles pueden llevar a especulaciones, más aún si se trata del futuro del país.

En el contexto internacional, los investigadores Álvarez, Freire, Gutiérrez y Rifo (2017, p. 35) expresan que no existe consecuencia importante con respecto a la productividad laboral y la capacitación, lo cual difiere de anteriores investigaciones, donde se manifiesta que la capacitación repercute en el personal en temas de productividad. En cuanto al contexto nacional, Leonardo (2018, p. 36) indica que una organización conserva su productividad laboral alta o estable siempre y cuando la satisfacción sea también alta, dado que si es lo contrario se evidenciaría que no se cuentan con incentivos, condiciones de trabajo y buen clima laboral, la productividad laboral también será baja. Posteriormente en cuanto al contexto local, Vásquez y Vidaurre (2020, p. 27) nos mencionan que en la productividad siempre debe existir un factor importante, el cuál es la motivación, esto es primordial pero no de forma global para llegar al punto máximo que la entidad requiere. Al tratarse de procesos electorales que demandan mucha atención por parte del país entero y para asegurar el buen funcionamiento de la organización, es necesario que el personal se encuentre debidamente elegido, para luego ser capacitado y demuestre transparencia, de lo contrario pueden ocurrir desde disturbios hasta afirmaciones de fraude por parte de algunos actores electorales. Bajo los argumentos antes mencionados aparece la necesidad de llevar a cabo un excelente estudio con el fin de tener conocimiento sobre los factores que generan la productividad laboral, esto ayudará a mejorar próximos procesos electorales. Es por tal motivo, que la justificación teórica será de gran apoyo para

futuras investigaciones, generando mayor conocimiento y debate académico en temas de productividad laboral; en la justificación práctica, analizaremos e interpretaremos el impacto de la productividad laboral en la organización y su empleo en futuros escenarios; en la justificación metodológica, la investigación se basará en los procesos netamente científicos, presentando resultados de la investigación a través de datos confiables y concretos.

La presente investigación planteó como problema general: ¿Qué factores han generado la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021?, del mismo modo se planteó los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cómo se vincula la eficacia con la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021?, 2) ¿Cómo se vincula la eficiencia con la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021? Por ello se formuló el siguiente objetivo general: Establecer los factores que han generado la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021. Los objetivos específicos son los siguientes: establecer la vinculación entre la eficacia y la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021; establecer la vinculación entre la eficiencia y la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para elaborar este estudio científico, se tomó en cuenta a diversos trabajos de investigación a nivel internacional como nacional, de esta manera se logrará argumentar la realidad problemática del presente estudio que tiene como única variable la productividad laboral, dicha variable se deberá tener en cuenta al momento de tomar como referencia a otros estudios para poder determinar comparaciones. De acuerdo a los antecedentes internacionales: Observamos que Álvarez, Freire, Gutiérrez y Rifo (2017) en su trabajo elaborado y titulado Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Resumen: se cuantifico lo mencionado en el título de la investigación, todo eso sucedió en el 2015, se empleó la técnica de la encuesta longitudinal, contando con una muestra de 8.084 organizaciones, las variables que se utilizaron fueron: productividad laboral y capacitación laboral. Fruto de este estudio se pudo evidenciar que existe una disimilitud entre las variables de estudio, pero también cabe resaltar que esta disconformidad no fue tan característica. Vásquez (2018) realizó una excelente investigación a la cuál colocó como título: Motivación intrínseca y productividad laboral realizada en Guatemala, contando como principal objetivo establecer la relación de la motivación intrínseca con la productividad laboral, se realizó el estudio teniendo como metodología un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, con un subconjunto de 42 personas laborando, aplicó la escala tipo Likert, donde se pudo observar que las variables tanto dependiente como independiente se relacionan, se recomendó realizar actividades para mantener y aumentar su motivación.

Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) titularon su aporte como Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga. Y tuvieron como objetivo identificar los factores determinantes de la productividad laboral en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector confecciones del área metropolitana de Bucaramanga en Colombia. Para aplicar la técnica de la encuesta se necesitó a 39 pymes de la misma zona, dentro del cuestionario se tuvieron en cuenta las dimensiones humanas y la del proceso productivo, resultado de la encuesta se tuvo que existen factores importantes como el comportamiento grupal, ambiente social de trabajo, gestión de procesos y capacidades/control, debido a esto, ellos llegaron

a la conclusión que se debe aumentar el conocimiento acerca de la productividad laboral puesto que aún existen factores negativos que hacen que las organizaciones no lleguen a su punto más elevado.

Ortiz y Ortiz (2019) en su estudio con el siguiente nombre: Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Su principal fin fue determinar la incidencia de como el clima organizacional influye en la productividad laboral y a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) generar estrategias para mejorar, para el capítulo metodológico usó el estudio correlacional, no experimental y de tipo transversal, dentro de la población se eligieron a 187 colaboradores, a todos ellos se les asignó la encuesta y esta fue de escala tipo Likert, el cual conto con 35 preguntas, gracias a esto se pudo concluir que la investigación resultará de gran apoyo para darle la importancia debida al clima organizacional y así llegar al punto máximo de productividad laboral.

Se tuvieron como antecedentes los siguientes estudios a nivel nacional: los investigadores Callata y Gonzales (2017) en su tesis con título Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017. Su principal fin por ejecutar fue dar a mostrar el grado de relación entre las variables mencionadas en el título de la tesis, contando con la participación de los trabajadores del Municipio Distrital de La Joya, contando con una total de 85 personas y una muestra de 55 personas. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional. Se emplearon dos escalas: la de motivación laboral y la de productividad laboral, dando como fin que para tener un buen nivel de productividad laboral es necesario contar con un buen grado de motivación. Quispe (2017) en su idea de investigación titulada La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017; decidió determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., del distrito de San Isidro, en el año 2017; para dicha investigación utilizó la metodología de tipo descriptivo, correlacional con corte transversal, decidido esto, aplicó encuestas a un total de 90 colaboradores, cabe aclarar que todos ellos representan a la población total, la encuesta fue tipo Likert, gracias a la aplicación de la técnica mencionada

anteriormente, se obtuvieron como resultados que hay relación directa entre las variables estudiadas, asimismo con las dimensiones de la variable motivación. El investigador llegó a la conclusión de que dentro del área de ventas de la organización en estudio se da una relación lineal directa entre la motivación y productividad laboral.

Lomas (2017) en su estudio científico titulado de la siguiente forma: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017; consignó de principal y más importante objetivo al siguiente: determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, esto resultado de un análisis minucioso realizado por los investigadores, gracias a dicho análisis decidieron contar con una investigación no experimental, descriptivo correlacional, contando para ello con una muestra de 70 colaboradores de la institución en estudio, a los cuáles se le aplicó encuestas, organizadas a través de un cuestionario el cuál contaba con preguntas precisas, al terminar de aplicar la técnica de la encuesta, obtuvieron como conclusión que si existe relación alta, positiva y directa entre las variables de estudio, pues los resultados mostraron que el 34% de encuestados posee un nivel de satisfacción bajo, y esto afecta de alguna manera a la productividad de ellos mismos, debido a que el ente no brinda facilidades y libertad para la realización adecuada de sus labores.

Cabaña y Ramirez (2019) realizaron un aporte titulado Motivación y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto, 2019. Plantearon un objetivo importante el cuál condujo a determinar la correlación de las variables que se están analizando y mencionando dentro del título de la investigación para ello se necesitó la colaboración del personal de dicha, la metodología que se utilizó fue de tipo básica con un alcance descriptivo, también fue no experimental de corte transversal. El conjunto y subconjunto de individuos fue de un total de 89 personas trabajadoras, las cuáles son personal del área administrativa, y a los cuáles se les pidió llenar un cuestionario y se tuvo como principal tema la motivación y la productividad, se contó con un nivel de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach de 0.979 referente al primer tema y 0.973 referente a la segunda clase. Se obtuvo como resultado que la

motivación tiene una alta relación referente a como los colaboradores se desempeñan hablando en temas de productividad.

Existen diversas teorías relacionadas al tema de estudio, por ello se presentarán a las más destacadas: D'Alessio (2012), la productividad laboral es definida así: "se necesita de una variedad de recursos, pero estos deben tener un bajo costo para de esta manera no solo llegar a la eficacia sino también a la eficiencia, entonces podemos darnos cuenta de que existe relación entre ambas". Las dimensiones según el autor son: trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información. De acuerdo con la definición tomada por el autor destaca que la productividad laboral necesita hacer uso de ciertos recursos para realizar ya sea bienes o servicios, los cuáles deben realizarse eficientemente para llegar a un buen resultado.

Mientras que para Robbins y Judge (2013, p. 28) indican que la productividad laboral: "Es lo mejor que se puede dar en una organización, pero para ello debemos lograr dos cosas muy importantes, las cuales son la eficacia y la eficiencia", las dimensiones de la productividad laboral, según (Robbins y Judge, 2013, p. 28) son la eficacia y la eficiencia, juntas hacen que los colaboradores de una organización sientan satisfacción. Según lo indicado por el autor la productividad laboral permite que la organización llegue a su punto más alto, esto gracias a dos componentes básicos los cuáles son la eficacia y la eficiencia.

Martínez (2015, p. 100) define la productividad como "el valor agregado del servicio, esto se puede dar a través que se minimicen los costos de producción y se conserve la calidad de este, su infraestructura y su entorno; por lo que si se garantiza una atención de calidad al cliente vamos a superar sus expectativas y por ende ellos regresaran o retornaran". Las dimensiones según el autor son: costos de producción, calidad, infraestructura y entorno. Según el autor en mención es importante que la organización conserve la calidad de sus productos a si se minimicen los costos de producción, puesto esto se verá reflejado en la apreciación del cliente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Tal proyecto perteneció a la categoría de estudio aplicada o empírica porque apliqué la teoría básica y con ello poder dar solución al problema suscitado en el presente estudio. Según Murillo (2008, p. 1), la investigación aplicada tiene como principal característica el uso de los saberes previos para implementar la práctica basada en investigación.

Diseño de investigación

Tal proyecto fue sobre diseño no experimental, debido a que no se manipuló la variable, fue descriptivo porque se describió a la variable como a sus dimensiones, fue simple porque se utilizó una sola variable y transversal debido a que se recibió datos en un tiempo puntual. Hernández (2014, p. 129)

Enfoque

El estudio de enfoque cuantitativo según Hernández, et al (2014, p. 4) se expresa en una medición numérica para obtener resultados de cada variable de estudio. Por tal motivo la presente investigación fue de enfoque cuantitativo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Para este estudio se utilizó una sola variable la cual lleva como nombre productividad laboral, teniendo a los autores Robbins y Judge (2013, p. 28) quiénes lo definen como: "Es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía

de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente". En la parte final del presente estudio se encuentra el anexo N° 1, donde se puede apreciar la matriz de operacionalización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Carrillo (2015, p. 5) sostiene que para hablar de población se necesita tener un conjunto el que puede estar determinado ya sea por personas, objetos o acontecimientos, las cuales deben estar definidas por singularidades, para luego poder ser uso de estudios.

Mientras que López (2004, p. 69) lo afirma como el conglomerado dentro del cual se puede encontrar ya sea sujetos u objetos, a los cuales se les procede a realizar estudios.

La población estuvo conformada por 28 colaboradores de la oficina distrital de procesos electorales, Moyobamba.

Criterios de inclusión

Se consideró a los colaboradores con el cargo de coordinador de local de votación.

Criterios de exclusión

No se consideró a los colaboradores que trabajan en las áreas administrativas.

Muestra

Carrillo (2015, p. 7) opina que la muestra es todo subconjunto del universo y que desde el ámbito de la estadística puede ser tanto probabilística o no probabilística.

Según Balestrini (2006, p. 141) expone que, para referirse a una parte del conjunto, esta debe ser seleccionada significativamente y aplicando ciertos criterios científicos para obtener un buen subconjunto.

La muestra es el mismo número de la población, pues esta es finita y no sobrepasa los 100 elementos, teniendo como muestra 28 coordinadores de local de votación.

Muestreo

Carrillo (2015, p. 10) nos menciona que para descubrir cómo se comporta una población es necesario hacer uso de una herramienta, para poder alcanzar mejores resultados.

Para el presente estudio emplee el tipo de muestreo censal porque se trabajó con el conjunto total de colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Vidal (2001, p. 13) “Para tener información, se necesita que una persona en este caso el investigador pregunte a los encuestados, esta técnica se llama la encuesta”.

Mientras que De Alvarado, De Canales y Pineda (1994, p. 129) nos dice que mediante la encuesta “podemos conseguir datos de aquellos individuos a los que se le realiza alguna investigación, sobre sus conocimientos, sugerencias, juicios y posiciones”.

La técnica elegida para ayudar a cumplir los objetivos planteados es la encuesta para poder evaluar la productividad laboral.

Instrumento

Aigner (2009, p. 6) “Para realizar la técnica de la encuesta, se debe hacer uso de un formulario, el cuál debe contar con preguntas bien estructuradas, pues estas serán aplicadas a las personas en estudio”.

Para la evaluación de la variable productividad laboral se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual nos permitirá recolectar información.

Validez

Chiner (2011, p. 2) expresa que para pretender realizar la medición de un instrumento es necesario tener conocimiento sobre el nivel de precisión.

Crotte (2011, p. 281) Para saber si el instrumento resulta efectivo, se realiza una verificación del mismo, esto a través de un procedimiento como consultas y verificación a través de experimentados que a criterio y basado en sus conocimientos realizaran las respectivas correcciones, dictaminará y sugerirá de ser necesario.

Para el presente estudio se utilizó como herramienta el cuestionario, el cuál fue aprobado mediante juicios de expertos, ellos a su vez consideraron que este instrumento presenta relevancia, pertinencia y claridad de acuerdo con el campo de investigación.

Confiabilidad

Quero (2010, p. 248) “Cuando hablamos de seguridad de una medida, estamos hablando de confiabilidad”.

Hernández et al (2014, p. 200) A fin de conseguir la seguridad de los instrumentos se realizó la evaluación estadística del Alfa de Cronbach, asimismo para que el instrumento sea confiable el coeficiente tiene que ser mayor a 0.7.

La confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante el programa SPSS y se empleó la técnica de Alfa de Cronbach, teniendo como conclusión que la variable productividad laboral fue de 0.976 lo que evidencia que el instrumento es aceptable.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	30

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se comenzó utilizando el instrumento de la encuesta, pues esta nos permite recolectar información valiosa, se realizó de manera virtual debido a la coyuntura, luego se realizó la tabulación con estos mismos datos la cual se

dio con el software Microsoft Excel, la información obtenida se procesó en el software estadístico SPSS, el cual permitirá analizar los resultados estadísticos para obtener decisiones de suma importancia.

3.6. Método de análisis de datos

García, López, Jiménez, Ramírez, Lino y Reding (2014, p. 85), menciona que existe la estadística que la mayoría de los investigadores conocen y la estadística de tipo inferencial, menciona que una difiere de la otra, puesto que la primera que se mencionó anteriormente tiene la finalidad de describir características mientras que la estadística inferencial tiene como fin obtener conclusiones que sean de utilidad.

En el presente estudio se realizó el uso de la estadística descriptiva, se hizo uso de un programa el cual está especializado en temas de proceso de información, el programa tiene como nombre Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 y Microsoft Office Excel 2013, obteniendo resultados de fiabilidad de la variable de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Torres (2014, p. 10) “la ética tiene que ver con las acciones humanas en su vida social”.

Lo dicho por el autor Torres es muy importante, por tal motivo el presente proyecto de indagación se rigió en conformidad con la guía que presenta la Universidad César Vallejo, haciendo uso de las normas APA séptima edición, considerando la capacidad y derechos de otros investigadores, cabe destacar que se contó con el permiso del coordinador distrital Moyobamba 2, quién muy amablemente me dio a conocer información valiosa para la realización del presente estudio científico.

IV. RESULTADOS

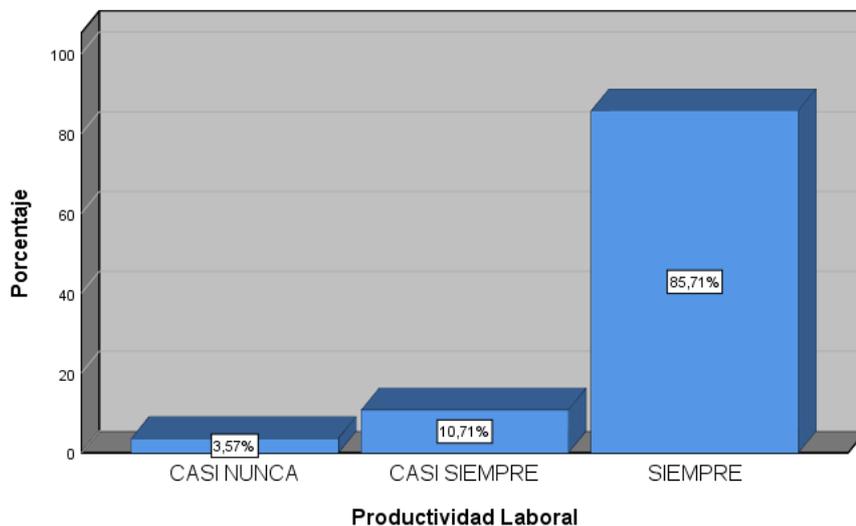
4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2. Resultado total por niveles de la variable Productividad Laboral.

Productividad Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	3	10,7	10,7	14,3
	Siempre	24	85,7	85,7	100,0
Total		28	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 1. Distribución porcentual de Productividad laboral.



Fuente: IBM SPSS

Interpretación:

De la tabla 2 y figura 1, en cuanto a la productividad laboral, se observa que el 85.71% de los colaboradores de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba manifiestan que siempre se practica la productividad laboral, en

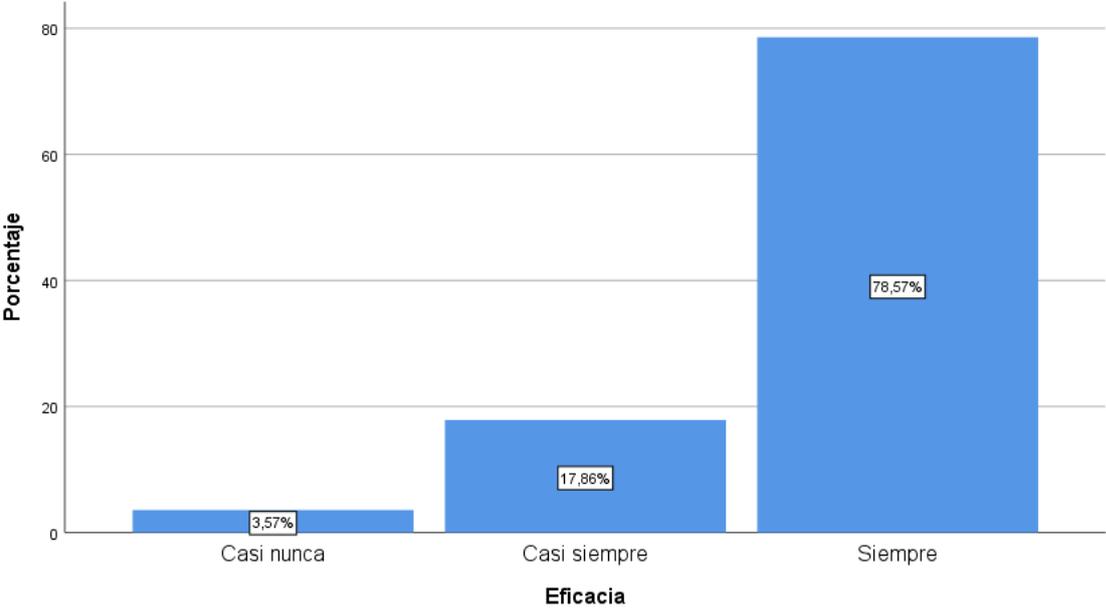
cambio un 10.71% de los coordinadores de local de votación afirman que casi siempre se lleva a cabo la productividad laboral y un 3.57% de los colaboradores llegan a la conclusión que casi nunca se practica.

Tabla 3. Resultado total por niveles de la dimensión Eficacia

Eficacia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	5	17,9	17,9	21,4
	Siempre	22	78,6	78,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 2. Distribución porcentual de Eficacia



Fuente: IBM SPSS

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 2, acerca de Eficacia, se puede observar que el 78.57% de los coordinadores de local de votación de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba, afirman que siempre se realizan las actividades con eficacia, el 17.86% de los colaboradores afirman que casi siempre se realizan

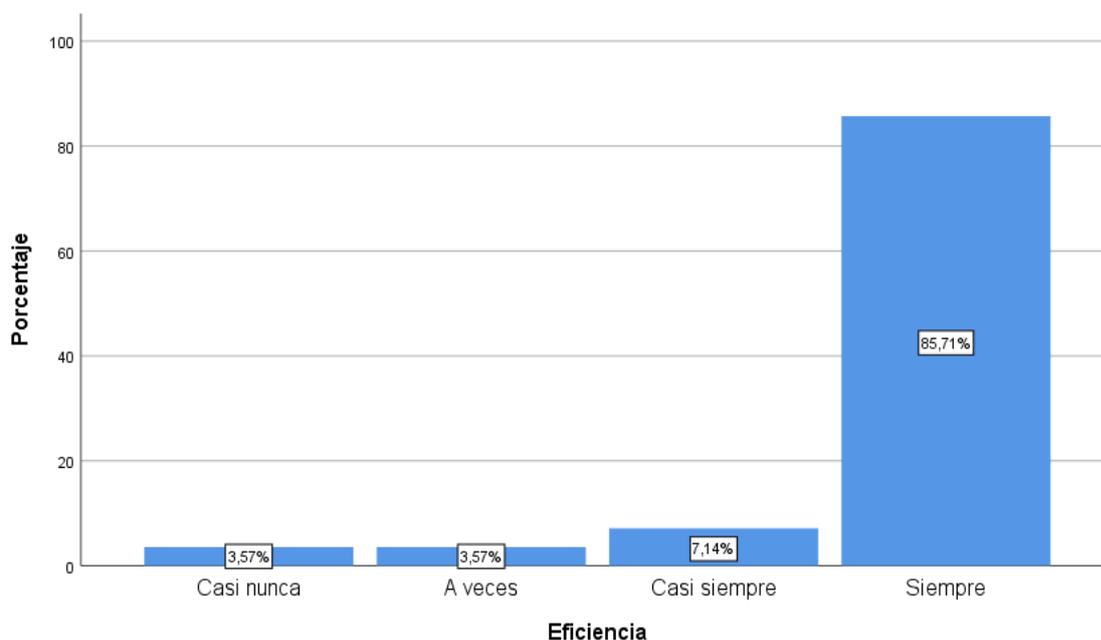
actividades con eficacia, mientras tanto el 3.57% opina que casi nunca se realizan trabajos con eficacia.

Tabla 4. Resultado total por niveles de la dimensión Eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
	A veces	1	3,6	3,6	7,1
	Casi siempre	2	7,1	7,1	14,3
	Siempre	24	85,7	85,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 3. Distribución porcentual de Eficiencia



Fuente: IBM SPSS

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 3, en cuanto a Eficiencia, se puede observar que el 85.71% de los colaboradores de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba manifiestan que siempre se llevan a cabo las funciones con eficiencia, en cambio

el 7.14% de los colaboradores manifiestan que casi siempre realizan sus actividades con eficiencia, asimismo el 3.57% de colaboradores opinan que a veces realizan su trabajo con eficiencia y por último un 3.57% afirman que casi nunca se realizan actividades con eficiencia.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general establecer los factores que han generado la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021.

Con respecto a los resultados brindados gracias a la estadística descriptiva se evidenció que en promedio el 85.71% manifiestan que siempre se practica la productividad laboral, en cambio un 10.71% afirman que casi siempre se lleva a cabo la productividad laboral y una minoría del 3.57% llegan a la conclusión que casi nunca se practica.

El estudio que se está presentando tiene como única variable a la productividad laboral, para ello se requirió hacer uso de una serie de conceptos los cuales fueron dados por diversos teóricos, entre los cuales se destaca:

Productividad laboral es una combinación de eficacia y eficiencia, juntas hacen que los colaboradores de una organización sientan satisfacción, las dos dimensiones mencionadas son muy importantes para que en una organización se logren los objetivos y se llegue al punto más alto. Robbins y Judge (2013, p. 28), al analizar los resultados obtenidos en la actual investigación se observa que en la organización se están desarrollando labores con eficacia y eficiencia y esto ha hecho que se vea reflejado no solo en términos de productividad laboral sino también en el contexto nacional hablando en temas de resultados electorales, los cuales demostraron transparencia y trabajo en equipo. Por tanto, la teoría se acepta.

El resultado de la investigación coincide con el análisis de Vásquez (2018), con respecto a su tesis de grado "Motivación intrínseca y productividad laboral" realizada en Guatemala, su fin fue de establecer la relación de la motivación intrínseca con la productividad laboral, la mencionada tesis muestra como variable la productividad laboral la cual concuerda con el actual estudio elaborado por la investigadora, además la metodología utilizada es semejante al estudio elaborado por Vásquez (2018), pues el enfoque es cuantitativo y de nivel descriptivo, aplicando la escala tipo Likert, entonces se puede observar cómo ambos estudios son similares en cuanto al tipo, diseño e instrumento de investigación, asimismo se

evidencia que la motivación intrínseca influye en la productividad laboral, es decir la motivación es un factor importante en la productividad laboral de los colaboradores. Los objetivos de ambos estudios tienen cierta relación, puesto que en la indagación de Vásquez (2018) se concluyó que la motivación tiene relación con la productividad laboral y en el presente estudio que realiza la investigadora se muestra como resultado que siempre se practica la productividad laboral en la organización de estudio y esto se debe a que los colaboradores se encuentran motivados según los estudios realizados.

El primer objetivo específico fue de establecer la vinculación entre la eficacia y la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021.

El estudio realizado señaló que el 78.57% afirman que siempre se realizan las actividades con eficacia, sin embargo, el 17.86% de los colaboradores afirman que casi siempre se realizan actividades con eficacia y para finalizar un 3.57% opina que casi nunca se realizan trabajos con eficacia.

El segundo objetivo específico fue el siguiente: establecer la vinculación entre la eficiencia y la productividad laboral en la Oficina Distrital de Procesos Electorales, Moyobamba, 2021.

En concordancia con los estudios, los resultados son: se puede observar que el 85.71% manifiestan que siempre se llevan a cabo las funciones con eficiencia, en cambio el 7.14% de los colaboradores manifiestan que casi siempre realizan sus actividades con eficiencia, asimismo el 3.57% opinan que a veces realizan su trabajo con eficiencia y por último un 3.57% afirman que casi nunca se realizan actividades con eficiencia.

El resultado que nos proporciona Cabaña y Ramirez (2019), la cual es una excelente investigación que tiene como intención determinar la relación entre la motivación y la productividad dentro de la empresa Tabacalera del Oriente SAC, paralelamente a ello se buscó investigar la eficacia y eficiencia, al igual que los objetivos específicos que presenta la investigadora en el presente estudio. Todos los datos recolectados contaron con nivel de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach de 0.979 referente a su primera variable y 0.973 referente a la segunda variable,

esto es idóneo puesto que la presente investigación también cuenta con un nivel alto de fiabilidad, el resultado fue que se da una alta relación en el modo en que los colaboradores se desempeñan de manera eficaz y eficientemente hablando en temas de productividad laboral. Se puede deducir que ambos estudios tienen similares resultados, por lo cual se acepta la investigación por presentar concordancia con el presente estudio realizado por parte de la investigadora.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO. Se determino para la variable productividad laboral que el 85.71% de los colaboradores de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba manifiestan que siempre se practica la productividad laboral en cambio un 10.71% de los coordinadores de local de votación afirman que casi siempre se lleva a cabo la productividad laboral y un 3.57% de los colaboradores llegan a la conclusión que casi nunca se practica. Lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo con relación a la percepción que tienen los colaboradores con la variable.

SEGUNDO. Dado los resultados del primer objetivo específico obtenidos acerca del nivel de percepción de los colaboradores respecto a la eficacia y su vinculación con la productividad laboral, se puede observar que el 78.57% de los coordinadores de local de votación de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba afirman que siempre se realizan las actividades con eficacia, el 17.86% de los colaboradores sustentan que casi siempre se realizan actividades con eficacia, mientras tanto el 3.57% opina que casi nunca se realizan trabajos con eficacia. Se puede observar que existe un porcentaje positivo alto con relación a la eficacia con que realizan los colaboradores sus funciones.

TERCERO. Dado los resultados del segundo objetivo específico obtenidos acerca del nivel de percepción de los colaboradores respecto a la eficiencia y su vinculación con la productividad laboral, se puede observar que el 85.71% de los colaboradores de la Oficina Distrital de Procesos Electorales en Moyobamba manifiestan que siempre se llevan a cabo las funciones con eficiencia, en cambio el 7.14% de los colaboradores manifiestan que casi siempre realizan sus actividades con eficiencia, asimismo el 3.57% de colaboradores opinan que a veces realizan su trabajo con eficiencia y por último un 3.57% afirman que casi nunca se realizan actividades con eficiencia. Se puede observar que existe un porcentaje positivo alto con relación a la eficiencia con que realizan los colaboradores sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO. Se sugiere que la entidad pública considere los factores que generan la productividad laboral con la finalidad de mejorar próximos procesos electorales y se cuente con cero actas observadas, de esta manera se demuestre capacitación, trabajo y transparencia.

SEGUNDO. Se recomienda realizar seguimiento a los colaboradores para analizar su productividad laboral, con la finalidad de evidenciar si cumplen o no con sus funciones y si estas las realizan de manera eficaz, de no ser así brindarles reforzamiento en temas puntuales, para que puedan seguir laborando de manera idónea para dar cumplimiento a las metas propuestas por la organización.

TERCERO. Con la finalidad de que los colaboradores realicen sus funciones de modo eficiente en un 100%, se propone que el tiempo programado para sus capacitaciones y reforzamientos sean en un tiempo mayor de esta forma ampliar sus conocimientos, práctica y despejar dudas con casos que se puedan presentar el día de las elecciones, todo esto con el objetivo de desarrollar sus tareas asignadas con calidad resolviendo consultas y problemas de manera inmediata.

REFERENCIAS

- Aignerren, J. (2005). *El cuestionario: el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social*. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2628/1/AignerrenJose_cuestionarioinstrumentorecoleccion.pdf
- Álvarez, B., Freire, D., Gutiérrez, B. y Rifo, S. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Concepción. Los Ángeles. Recuperado, desde: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. (7ma Edición). Caracas: BL Consultores Asociados. Consultado en: <https://drive.google.com/file/d/0B1sTclvKGVSyT1FFa0JYMXFEejg/view?resourcekey=0-q-4eI4j8N4MSEkr7B1O9Vg>
- Boluarte, A. y Tamari, K. (2017). "Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida". *Revista de Psicología*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n2/a08v35n2.pdf>
- Cabaña, N. y Ramirez, A. (2019). *Motivación y su relación con la productividad 31 de los colaboradores en la empresa Tabacalera Del Oriente SAC, Tarapoto, 2019*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado, desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47455/Caba%C3%B1as_CN-Ramirez_VA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Callata, L. y Gonzales, J. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio De La Joya, Arequipa, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. Recuperado, desde:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrillo, A. (2015). *Población y muestra*. Material didáctico solo visión. *Universidad Autónoma del Estado de México*. Recuperado, desde: <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Coll, F. (2020). *Productividad laboral*. Economipedia. Madrid. Recuperado, desde: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Crotte, I. (2011). "Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica". *Revista Tiempo de Educar*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

Chiner, E. (2011). *Tema 6 la validez*. Universidad de Alicante (Alicante). Recuperado, desde: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>

De Alvarado, E., De Canales, F. & Pineda, E. (1994). *Metodología de la investigación*. Serie Paltex para ejecutores de programas de Salud N° 35, pág. 129–232. Organización panamericana de la salud (Washington). Recuperado, desde:

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

D'Alessio, F. (2012). *Administración de operaciones productivas*. (1° edición). México: Editorial: PEARSON.

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental (Huancayo). Recuperado, desde: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García, J., López, J., Jiménez, F., Ramírez, Y., Lino, L. y Reding, A. (2014). *Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° edición). México: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Consultado en: <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (12 de abril de 2018). *Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. Bucaramanga. Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Judge, T. y Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición). México: Pearson Educación. Consultado en:

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Leonardo, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Novoplaza, Huaraz – 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Huaraz. Recuperado, desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29055/Leonardo_GGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Buenos Aires, en el año 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Recuperado, desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Punto Cero. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Martínez, R. (2015). *La productividad en las pymes del sector servicios*. Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” Barquisimeto Venezuela. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2016/no16/1.pdf>

Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma (Lima). Recuperado, desde: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Monografías.com. Recuperado desde: <https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml>

Ortiz, L. y Ortiz, L. (2019). "Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional". *Revista Latinoamericana de Hipertensión*. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *TELOS*, 12. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Quispe, S. (2017). *La Motivación y la productividad laboral de los colaboradores en el área de ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado, desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13040/Quispe_YSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, Z. (2014). *Introducción a la ética*. (1ª edición). México: GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. de C.V. Consultado en: <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381481.pdf>

Vásquez, I. y Vidaurre, L. (2020). *Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Conselva, San Martín, 2020*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. San Martín. Recuperado, desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58906/V%c3%a1squez_MI-Vidaurre_VLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, M. (2018). *Motivación intrínseca y productividad laboral*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado, desde: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

Vidal, R. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: ESIC EDITORIAL. Consultado en: <https://books.google.com.pe/books?id=kER9q4koSnYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo N° 1 – Matriz de Operacionalización Productividad Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Productividad Laboral	La productividad laboral se define como: "Es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente". Robbins y Judge (2013, p. 28)	La variable Productividad Laboral será medida a través de una escala de medición ordinal mediante un cuestionario estructurado a través de los indicadores y de acuerdo a las dimensiones de la variable.	Eficacia	Objetivos Logrados	P1, P2, P3, P4, P5	Ordinal
				Dedicación de los colaboradores	P6, P7, P8, P9, P10	
				Conocimiento dentro del puestos de trabajo	P11, P12, P13, P14, P15	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Eficiencia	Realización correcta del trabajo	P16, P17, P18, P19, P20	
				Cumplimiento de las tareas asignadas	P21, P22, P23, P24, P25	
				Tiempo	P26, P27, P28, P29, P30	

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Anexo N° 2 - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA													
1	Tiene claro cuál es el objetivo de la organización.				X				X				X	
2	Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.				X				X				X	
3	Verifica si los resultados obtenidos corresponden con los objetivos implantados para el rendimiento laboral.				X				X				X	
4	Ud. sigue los procesos establecidos por la organización con el fin de lograr los objetivos.				X				X				X	
5	Las metas establecidas están acorde a la coyuntura.				X				X				X	
6	La dedicación que otorga al desempeño de sus funciones muestra resultados favorables para la organización.				X				X				X	
7	Al desempeñarse en sus funciones solo se enfoca en ellas.				X				X				X	
8	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.				X				X				X	
9	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.				X				X				X	
10	Demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten.				X				X				X	
11	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.				X				X				X	
12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo.				X				X				X	
13	Ud. utiliza las herramientas y materiales con la finalidad de agilizar su trabajo.				X				X				X	
14	Ud. aprovecha los materiales tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades.				X				X				X	
15	Ud. revisa el estado del material con los cuáles trabajará.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA													
16	Intenta utilizar la menor cantidad de recursos para la realización de su trabajo.				X				X				X	

17	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad.				X				X				X
18	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.				X				X				X
19	Las tareas de su puesto son importantes para el logro organizacional.				X				X				X
20	Ud. cumple con las tareas asignadas.				X				X				X
21	Ud. realizó la entrega de credenciales a miembros de mesa en la fecha establecida.				X				X				X
22	Ud. realizó capacitación a actores electorales de forma dinámica.				X				X				X
23	Ud. realizó difusión del proceso electoral cumpliendo los protocolos de bioseguridad.				X				X				X
24	Ud. realizó la verificación y acondicionamiento del local de votación.				X				X				X
25	Ud. devolvió el local de votación en las mismas condiciones que fue recibida.				X				X				X
26	Las horas que recibió de capacitación, fueron las adecuadas.				X				X				X
27	Las horas de reforzamiento, despejaron sus dudas.				X				X				X
28	Después del despliegue del material electoral, tuvo el tiempo necesario para distribuir el material.				X				X				X
29	Contó con el tiempo necesario para recoger y organizar el material electoral para realizar el repliegue electoral.				X				X				X
30	Logró entregar sus informes en el tiempo establecido por las diferentes áreas.				x				X				X

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. en Educación - Especialidad: Matemática e Informática

Los Olivos, 23 de Junio de 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo N° 3 - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la productividad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA													
1	Tiene claro cuál es el objetivo de la organización.				X				X				X	
2	Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.				X				X				X	
3	Verifica si los resultados obtenidos corresponden con los objetivos implantados para el rendimiento laboral.				X				X				X	
4	Ud. sigue los procesos establecidos por la organización con el fin de lograr los objetivos.				X				X				X	
5	Las metas establecidas están acorde a la coyuntura.				X				X				X	
6	La dedicación que otorga al desempeño de sus funciones muestra resultados favorables para la organización.				X				X				X	
7	Al desempeñarse en sus funciones solo se enfoca en ellas.				X				X				X	
8	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.				X				X				X	
9	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.				X				X				X	
10	Demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten.				X				X				X	
11	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.				X				X				X	
12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo.				X				X				X	
13	Ud. utiliza las herramientas y materiales con la finalidad de agilizar su trabajo.				X				X				X	
14	Ud. aprovecha los materiales tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades.				X				X				X	
15	Ud. revisa el estado del material con los cuáles trabajará.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA													
16	Intenta utilizar la menor cantidad de recursos para la realización de su trabajo.				X				X				X	
17	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad.				X				X				X	

18	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.				X				X				X
19	Las tareas de su puesto son importantes para el logro organizacional.				X				X				X
20	Ud. cumple con las tareas asignadas.				X				X				X
21	Ud. realizó la entrega de credenciales a miembros de mesa en la fecha establecida.				X				X				X
22	Ud. realizó capacitación a actores electorales de forma dinámica.				X				X				X
23	Ud. realizó difusión del proceso electoral cumpliendo los protocolos de bioseguridad.				X				X				X
24	Ud. realizó la verificación y acondicionamiento del local de votación.				X				X				X
25	Ud. devolvió el local de votación en las mismas condiciones que fue recibida.				X				X				X
26	Las horas que recibió de capacitación, fueron las adecuadas.				X				X				X
27	Las horas de reforzamiento, despejaron sus dudas.				X				X				X
28	Después del despliegue del material electoral, tuvo el tiempo necesario para distribuir el material.				X				X				X
29	Contó con el tiempo necesario para recoger y organizar el material electoral para realizar el repliegue electoral.				X				X				X
30	Logró entregar sus informes en el tiempo establecido por las diferentes áreas.				X				X				X

Observaciones: Hay suficiencia

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

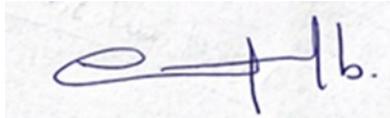
Apellidos y nombres del juez validador Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto DNI: 18070929

Especialidad del validador: Maestría en investigación y docencia universitaria.

Los Olivos, 24 de Junio de 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo N° 4 – Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la: Productividad laboral en colaboradores de la oficina distrital de procesos electorales, Moyobamba, 2021.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

VARIABLE: Productividad Laboral						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Eficacia	Objetivos Logrados					
	01	Tiene claro cuál es el objetivo de la organización.				
	02	Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.				
	03	Verifica si los resultados obtenidos corresponden con los objetivos implantados para el rendimiento laboral.				
	04	Ud. sigue los procesos establecidos por la organización con el fin de lograr los objetivos.				
	05	Las metas establecidas están acorde a la coyuntura.				
	Dedicación de los colaboradores					
	06	La dedicación que otorga al desempeño de sus funciones muestra resultados favorables para la organización.				
	07	Al desempeñarse en sus funciones solo se enfoca en ellas.				
	08	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.				
	09	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.				
	10	Demuestra estar siempre presto para los momentos que lo necesiten.				
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo					
	11	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.				
	12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo.				
13	Ud. utiliza las herramientas y materiales con la finalidad de agilizar su trabajo.					
14	Ud. aprovecha los materiales tomando en cuenta el desarrollo adecuado de las actividades.					
15	Ud. revisa el estado del material con los cuáles trabajará.					
Eficiencia	Realización correcta del trabajo					
	16	Intenta utilizar la menor cantidad de recursos para la realización de su trabajo.				
	17	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad.				
	18	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.				
	19	Las tareas de su puesto son importantes para el logro organizacional.				
	20	Ud. cumple con las tareas asignadas.				
	Cumplimiento de las tareas asignadas					

21	Ud. realizó la entrega de credenciales a miembros de mesa en la fecha establecida.					
22	Ud. realizó capacitación a actores electorales de forma dinámica.					
23	Ud. realizó difusión del proceso electoral cumpliendo los protocolos de bioseguridad.					
24	Ud. realizó la verificación y acondicionamiento del local de votación.					
25	Ud. devolvió el local de votación en las mismas condiciones que fue recibida.					
Tiempo						
26	Las horas que recibió de capacitación, fueron las adecuadas.					
27	Las horas de reforzamiento, despejaron sus dudas.					
28	Después del despliegue del material electoral, tuvo el tiempo necesario para distribuir el material.					
29	Contó con el tiempo necesario para recoger y organizar el material electoral para realizar el repliegue electoral.					
30	Logró entregar sus informes en el tiempo establecido por las diferentes áreas.					

¡GRACIAS PORTU APOYO!

Anexo N° 5 – Base de datos

Autoguardado BASE DE DATOS TESIS Esther Suguey Portal Espinoza

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 12 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N° Sujetos	D1 EFICACIA										D2 EFICIENCIA										TOTAL										
	OBJETIVOS LOGRADOS					DEDICACION DE LOS COLABORADORES					CONOCIMIENTO DENTRO DEL PUESTO DE TRABAJO					PERFORMANCE CORRECTA DEL TRABAJO						CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ASIGNADAS					TIEMPO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	135
2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	135
3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	135
4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
5	6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	1	5	5	5	132
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
7	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	136
8	6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	137
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	132
10	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	150
11	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	100
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	121
13	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	124
14	6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	141
15	6	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	130
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
17	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	3	5	4	5	5	138	
18	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	150
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	135	
20	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	138	
21	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
22	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	150
23	6	3	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	3	4	1	1	5	102	
24	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	150
25	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	54	
26	6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	142	

Hoja1

$\alpha(\text{Alfa}) =$ para calcular la vt debe c
 $K(\text{número de ítems}) =$ reemplazamos en la fórm
 $V_i(\text{Varianza de cada ítem}) =$ dicho resultado lo interpre
 $V_t(\text{varianza total}) =$

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_k} \right)$$

ALFA Análisis d

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 6 – Base de datos estadísticos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEM01	Numérico	8	0	Tiene claro cuál...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEM02	Numérico	8	0	Ud. cumple con...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEM03	Numérico	8	0	Verifica si los r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEM04	Numérico	8	0	Ud. sigue los pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEM05	Numérico	8	0	Las metas esta...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEM06	Numérico	8	0	La dedicación q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEM07	Numérico	8	0	Al desempeñar...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEM08	Numérico	8	0	Logra desarroll...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEM09	Numérico	8	0	Logra adaptars...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEM10	Numérico	8	0	Demuestra est...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEM11	Numérico	8	0	Ud. conoce las ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEM12	Numérico	8	0	El nivel de cono...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEM13	Numérico	8	0	Ud. utiliza las h...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEM14	Numérico	8	0	Ud. aprovecha l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEM15	Numérico	8	0	Ud. revisa el es...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEM16	Numérico	8	0	Intenta utilizar l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	ITEM17	Numérico	8	0	Ud. logra desar...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ITEM18	Numérico	8	0	Su grado de re...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ITEM19	Numérico	8	0	Las tareas de s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	ITEM20	Numérico	8	0	Ud. cumple con...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ITEM21	Numérico	8	0	Ud. realizó la e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	ITEM22	Numérico	8	0	Ud. realizó cap...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ITEM23	Numérico	8	0	Ud. realizó difu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	ITEM24	Numérico	8	0	Ud. realizó la v...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Fuente: Elaboración propia

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
8	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5
14	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
15	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
20	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	3	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5

Fuente: Elaboración propia