



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS
DE LA GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA,
CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO CHICLAYO -
2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACION**

Autora:

Castro Torres Thalía

Asesor:

Mg. CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento.

**Pimentel – Perú
2020**

RESUMEN

Actualmente con la evolución de las personas como trabajadores, el desempeño profesional se está tomando como un tema interesante en las empresas, sin embargo se puede percibir deficiencias en el desenvolvimiento de los colaboradores específicamente en las empresas públicas, especialmente las personas nombradas que se sienten seguras y no toman conciencia de sus actos por lo que no logran las metas propuestas por la entidad, otro problema es que están en las instituciones públicas hasta una edad avanzada lo cual estas personas no están en las condiciones de cumplir con las metas propuestas.

Es por ello que se ha creído necesario realizar una exploración en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento, con el objetivo de determinar el nivel del desenvolvimiento laboral en los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento Chiclayo – 2019, la investigación es descriptiva- no experimental, se empleó los métodos deductivo e inductivo, para recaudar datos se realizó mediante la encuesta; la cual se aplicó a los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva De vivienda Y Saneamiento, se utilizó un cuestionario en escala Likert de 30 ítems aplicada a una muestra de 12 funcionarios de la Gerencia Ejecutiva De Vivienda Construcción y Saneamiento, los datos fueron analizados mediante el Excel, asimismo se midió su confiabilidad mediante el método estadístico alfa de Crombach. Según los datos obtenidos se comprobó que el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento es bueno en un 90% y regular en un 10%, lo que significa que no se está, logrando las metas por otros factores no relacionados al desempeño de los funcionarios.

EL desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019, en la cual en la dimensión “desempeño en el puesto” es bueno con un 100%, en la segunda variable de “Civismo”, tiene un nivel regular con un 33% y un nivel bueno en un 67% y en la tercera variable “obstáculos de productividad”, tienen un nivel regular en un 17% y un 83% bueno, en síntesis el desempeño de los funcionarios de la GEVCS es bueno.

Palabras claves: Desempeño laboral, civismo, desempeño del puesto, obstáculos de productividad, colaboradores, eficiencia, efectividad.

ABSTRACT

Currently with the evolution of people as workers, professional performance is being taken as an interesting topic in companies, however, deficiencies can be perceived in the development of employees specifically in public companies, especially those named who feel safe and they are not aware of their actions so they do not achieve the goals proposed by the entity, another problem is that they are in public institutions until an advanced age which these people are not in the conditions to meet the proposed goals, another of problems.

The investigation has the objective of determining the level of labor development in the officials of the Executive Management of Housing and Sanitation Chiclayo - 2019, the research is descriptive- not experimental, the deductive and inductive methods were used, to collect data was carried out through the poll; which was applied to the officials of the Executive Management of Housing and Sanitation, a Likert scale questionnaire of 30 items was applied to a sample of 12 officials of the Executive Management of Housing Construction and Sanitation, the data were analyzed using Excel Likewise, its reliability was measured by the crombach alpha statistical method. According to the data obtained, it was verified that the job performance in the officials of the Executive Housing and Sanitation Management Department is good at 90% and regular at 10%, which means that it is not being achieved, achieving the goals due to other unrelated factors to the performance of the officials.

The job performance by size of the officers of the Executive Housing and Sanitation Management Office Chiclayo - 2019, in which in the dimension "performance in the position" is good with 100%, in the second variable of "Civics", it has a a regular level with 33% and a good level in 67% and in the third variable "productivity obstacles", they have a regular level in 17% and 83% good, in summary the performance of GEVCS officials is good.

Keywords: Labor performance, citizenship, job performance, productivity obstacles, employees, efficiency, effectiveness.

INDICE

RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. El problema de investigación.....	7
1.2. Antecedentes.....	9
1.3. Formulación del problema.....	15
1.4. Aspectos teóricos	15
1.4.1. Desempeño laboral	15
1.4.2. Dimensiones de desempeño laboral.	15
1.5. Objetivos.....	18
1.6. Hipótesis.....	18
1.7. Justificación e importancia de estudio	19
II. MATERIAL Y METODOS.....	20
2.1. Tipo y diseño de la investigación	20
2.1.1. Tipo de investigación.....	20
2.1.2. Diseño de la investigación	20
2.2. Población y muestra.....	20
2.2.1. Población	20
2.3. Variables.....	22
2.4. Operacionalización	22
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
III. RESULTADOS.....	24
3.1. Tablas y gráficos.....	24
3.2. Baremación o Resultados cualitativos.	55
3.2.2. Baremos por dimensión.....	56
IV. DISCUSION.....	59
V. CONCLUSIONES.....	61
V. REFERENCIAS.....	62

Índice de tablas

Tabla 1: Personal nombrado	21
Tabla 2: Personal CAS	21
Tabla 3: Operacionalización	22
Tabla 4: Alfa de Cronbach.....	23
Tabla 5: Sexo	24
Tabla 6: Demuestra cuidado excepcional en su trabajo	25
Tabla 7: Entrega un trabajo exento de errores	26
Tabla 8: Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados	27
Tabla 9: Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad.....	28
Tabla 10: Planifica adecuadamente sus actividades laborales.....	29
Tabla 11: Cumple las metas individuales en la organización.....	30
Tabla 12: Realiza actividades más de lo exigido.....	31
Tabla 13: Realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas en la organización.....	32
Tabla 14: Realiza un trabajo exento de errores	33
Tabla 15: Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.	34
Tabla 16: Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.	35
Tabla 17: Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.....	36
Tabla 18: Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los con los objetivos de manera óptima.....	37
Tabla 19: Logra los objetivos propuestos en el plazo establecido por la entidad.....	38
Tabla 20: Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en mi centro de labores.....	39
Tabla 21: Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido	40
Tabla 22: Promueve la generación de ideas innovadoras	41
Tabla 23: Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos	42
Tabla 24: Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales.....	43
Tabla 25: Tiene la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos.....	44
Tabla 26: Tienes la facilidad de concretar nuevas ideas.	45
Tabla 27: Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario.....	46
Tabla 28: Muestra interés para participar en las actividades de la institución.	47
Tabla 29: Sugiere ideas innovadoras en la entidad.....	48
Tabla 30: Respeta los horarios establecidos (entrada y salida)	49
Tabla 31: Cumple con las normas establecidas en la entidad.....	50
Tabla 32: Se dedica a su trabajo sin presión de su jefe	51
Tabla 33: Tiene dificultades para trabajar en equipo.	52
Tabla 34: Se desempeña de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión.....	53
Tabla 35: Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo	54
Tabla 36: Nivel de desempeño laboral a nivel global.	55
Tabla 37: Desempeño en el puesto.	56
Tabla 38: Civismo	57
Tabla 39: Obstáculos de productividad.	58

Índice de figuras

Figura 1: Sexo	24
Figura 2: Demuestra cuidado excepcional en su trabajo	25
Figura 3: Entrega un trabajo exento de errores.....	26
Figura 4: Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados.....	27
Figura 5: Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad.....	28
Figura 6: Planifica adecuadamente sus actividades laborales	29
Figura 7: Cumple las metas individuales en la organización	30
Figura 8 : Realiza actividades más de lo exigido	31
Figura 9: Realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas en la organización.....	32
Figura 10: Realiza un trabajo exento de errores.....	33
Figura 11: Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.	34
Figura 12: Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.....	35
Figura 13: Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución ...	36
Figura 14: Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los con los objetivos de manera optima.....	37
Figura 15: Logra los objetivos propuestos en el plazo establecido por la entidad	38
Figura 16: Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en mi centro de labores.....	39
Figura 17: Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido.....	40
Figura 18: Promueve la generación de ideas innovadoras	41
Figura 19: Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos	42
Figura 20: Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales	43
Figura 21: Tiene la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	44
Figura 22: Tienes la facilidad de concretar nuevas ideas.....	45
Figura 23: Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario	46
Figura 24: Muestra interés para participar en las actividades de la institución.....	47
Figura 25: Sugiere ideas innovadoras en la entidad	48
Figura 26: Respeta los horarios establecidos (entrada y salida).....	49
Figura 27: Cumple con las normas establecidas en la entidad.	50
Figura 28: Se dedica a su trabajo sin presión de su jefe	51
Figura 29: Tiene dificultades para trabajar en equipo.	52
Figura 30: Se desempeña de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión.....	53
Figura 31: Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo.....	54
Figura 32: Nivel de desempeño laboral a nivel global.....	55
Figura 33: Desempeño en el puesto.	56
Figura 34: Civismo.....	57
Figura 35: Obstáculos de productividad.....	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema de investigación.

El desenvolvimiento laboral es un agregado de características-comportamiento de un colaborador, equipo u organización; este puede variar dependiendo de diversos factores, así mismo este es uno de los principales responsables en la productividad y los resultados de la organización en términos de competitividad y sustentabilidad, no tener un buen desempeño de los trabajadores dificultaría a la entidad cumplir con sus objetivos, en cambio un buen desenvolvimiento de los colaboradores genera excelencia operativa y responsable de la efectividad de una entidad. (Chiavenato 2017 p. 206)

El desempeño varía en dependiendo de los diversas causas que influyen enormemente, como las recompensas y la contemplación de que estas dependen del afán del personal, estas variables la condicionan y determinan la magnitud de la voluntad que la persona está dispuesto a hacer. Chiavenato (2017 p.210).

Las empresas públicas, son las que tienen la penuria de cincelar perfeccionamientos en el desenvolvimiento del personal nombrado y tratar de minimizar la problemática existente, ya que el personal nombrado por diferentes factores, se percibe en las instituciones públicas que no mantiene un alto desempeño profesional.

En el país de México, el desempeño del personal del sector estatal no ha mejorado, como podemos ver en el sector salud el 56.7 % de los usuarios de servicios públicos (IMSS, ISSSTE y Seguro Popular) reportó incorrecciones, según la información del (Inegi) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, ayudaría a que los usuarios hayan tenido que pagar por un servicio de salud privado. Lo mencionado indica que principalmente se debió, a factores como la conveniencia de los servicios y a la satisfacción de la atención según la última Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) (Sinembargo/periodismo digital, 2019).

En Chile, el desempeño laboral también tiene deficiencias por diversos factores, como la motivación, feedback, capacitación, etc. La edición 2019 del Workmonitor, estudio de tendencias de la consultora Randstad, el 20% de los trabajadores en Chile señala que no recibe retroalimentación respecto a su rendimiento. De acuerdo al mismo estudio, 69% de los empleados dice que

posterior a una evaluación de rendimiento, obtiene una calificación que le da luces sobre cómo está realizando su trabajo y qué aspectos debe mejorar. El 35% afirma que tener la oportunidad de recibir retroalimentación aumenta su motivación. (Diario Concepcion , 2019)

En Colombia la problemática de desempeño laboral más está en las entidades públicas, lo cual genera reprobación en la ciudadanía, debido a que el personal que trabaja mecanizado, desmotivado y personas de edad avanzada que no se desempeña adecuadamente. (Arenas & Lievalo, 2017)

En Perú, el desempeño laboral tiene deficiencias, tanto en las empresas privadas pero es más resaltante el problema en la instituciones públicas, por diversos factores, uno de ellos es los cambios causados por la nueva administración, rotación de puestos a puestos no deseados, lo que causa la desmotivación, los bajos sueldos y la corrupción, asimismo lo personas nombradas se sienten seguras y se percibe que suelen ir solo por cumplir, mas no para brindar un valor agregado a la organización, asimismo por política se recluta personas que no están preparadas o no tienen los conocimientos necesarios para realizar la función asignada; y cómo podemos ver en el país las entidades invierten un 30% en las capacitar a sus colaboradores, por otro lado el desempeño laboral en nuestro país es afectado por factores externos a la institución como el estrés originado en la calle y casa, por la incapacidad de delegar los jefes funciones y un punto importante es la incapacidad de trabajar en equipo. De acuerdo a lo descrito, un 70 % de entidades en el país tanto privadas como publicas sufren con la misma problemática y son pocas las que generan soluciones. Medina C. (2017)

Otro de los motivos el cual el nivel de desempeño en las instituciones públicas tiene un nivel bajo es porque se incluyen en estas instituciones a personas que no tienen el perfil exigido en el MOF, como lo menciona en él (Diario "El Correo", 2019), que los funcionarios del Gobierno Regional de Arequipa incumplen perfil profesional exigido, a mi opinión este es una de las causas por las que no hay un buen desempeño en las instituciones públicas, y estoy segura que es uno de los casos que ocurren la mayoría de instituciones públicas, que por el simple hecho de estar nombrados ejecutan una función que no es congruente con su perfil profesional.

El presente estudio se realizara en la Gerencia Ejecutiva de Vivienda, Construcción y Saneamiento, ubicada en la calle los Laureles N^a 171- Urbanización los Libertadores Chiclayo.

La Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento, es una institución publica, en la cual trabaja para dar una mejor calidad de vida a la población, cuenta con 9 personas nombradas y 3 personas contratadas por modalidad CAS; en esta institución según una entrevista realizada al encargado de recursos humanos.

En las instituciones públicas tradicionalmente se caracterizan por ser burocráticas, en la que existe poco espacio para el crecimiento personal, en la GEVCS, el personal no está logrando las metas planteadas en el POI (Plan Operativo Institucional) en un 100% , es por ello que se ha creído conveniente medir el desenvolvimiento de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento con la finalidad de mejorar.

1.2. Antecedentes.

A nivel internacional

Enrique (2014) En su investigación titulada, Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México de la escuela profesional de administración de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Morelos, desarrollo una indagación cuantitativa-descriptiva, en el que tuvo como objetivo determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto, para lo cual se planteó el problema de la investigación: ¿Es predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto?, lo cual permitió contrastar una solución que consiste en determinar si el grado de motivación es predictor al nivel de desempeño, el mismo que se probó mediante un análisis estadístico estos resultados permitieron contrastar que el grado de motivación, es predictor del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, logrando así la investigación concluir que el 41.4% de la varianza de la motivación , se observo que de las variables los socios tiene una autopercepción que va de muy buena a excelente.

El trabajo es importante porque está enfocada en una de las variables, desempeño organizacional en la que se basan en tres autores principales para ver métodos de evaluación de desempeño, asimismo en este se mencionan las formas de evaluación de desempeño lo cual se basan en el comportamiento y en los resultados que obtienen los colaboradores

Sum (2015) En su investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango), de la escuela profesional de Psicología Industrial/organizacional, de facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, desarrollo una investigación descriptiva-correlacional, en el cual tomo como objetivo, establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos, para lograr el objetivo se planteó lo siguiente: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal de la empresa de alimentos? Que permitió contrastar una solución que consiste en motivar al personal, se realizó un análisis estadístico, estos resultados permitieron contrastar que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de Alimentos. Concluyendo así que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos.

La presente indagación es importante, puesto que se enfoca en la variable independiente, asimismo esta se baso en Robbins, Stephen, Coulter, e indica que el desenvolvimiento de los colaboradores brinda resultados interesantes que ayudan a ver si se logro las metas estratégicas propuestas a nivel individuo asimismo en ella se mide la relación entre las variables. Es por ello que se tomara como una guía para el trabajo de investigación en proceso.

(Zans, 2017) En su investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” de la escuela profesional de administración de facultad de Matagalpa - universidad Nacional Autónoma, desarrollo una investigación no experimental-cuantitativo transversal, en el cual tuvo como objetivo, analizar el clima organizacional y su incidencia en

el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes, para lograr el objetivo se planteó el siguiente problema, ¿Cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos?, Que permitió contrastar una solución el mismo que se probó mediante un análisis estadístico que se basó en observación, aplicación de encuestas y análisis de estas, estos resultados permitieron contrastar que el Clima Organizacional incide positivamente en el desempeño laboral, logrando así la investigación concluir que el Clima Organizacional en la FAREM, es desfavorable y medianamente favorable causado por la poca participación de liderazgo y desequilibrio del clima organizacional, asimismo se identificó que el desenvolvimiento de los colaboradores es bajo, originado por las causas como la falta de un plan de capacitación, esto causa más falencias en la convivencias de los colaboradores en las entidades públicas.

La indagación es importante puesto que se enfoca en la variable de desempeño laboral, el cual se basa en la teoría de Chiavenato, asimismo en el se realiza un cuestionario para diagnosticar el nivel de desempeño, por ello esta investigación será importante para esta investigación.

A nivel nacional.

(Carazas, Quispe & Flores, 2018) En su tesis de investigación denominada “Clima Organizacional y el Desempeño laboral de la Dirección general de transporte terrestre del Ministerio de Transportes y Comunicaciones 2017”, de la Escuela de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, desarrolló una exploración en el que demostro como el Clima Organizacional influye en el Desempeño laboral, tuvo un diseño no experimental-transversal. Finalmente estadisticamente se concluye que el Clima Organizacional influye positivamente en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes y Comunicaciones 2018.

La exploración radica en su propuesta para mejorar la actividad de los colaboradores en base a la capacitación constante, para lo cual se basan teóricamente en Cabral (2013), quien refiere que la capacitación, proceso de

transferencia de conocimientos al colaborador, permite desempeñarse eficientemente en su puesto de trabajo, disminuir errores o quejas por parte del público que recibe el servicio. Además de hacer más cercana la posibilidad de ascender. De tal forma que mejora su desempeño y productividad a fin de concretar dicho objetivo.

Hurtado (2018) En su exploración titulada “Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017”, de la escuela de administración, de la Universidad César Vallejo, la cual determino la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores, esta determino si existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral; la investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo de diseño no experimental-transversal. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta con un cuestionario de escala Likert, en la que se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores. Asimismo, se concluyó que hay una relación entre las dimensiones mencionadas anteriormente, así como también se confirmó la hipótesis general.

Es considerada importante esta investigación porque en ella se describe la variable dependiente, además se confirma la hipótesis la relación evidente entre las variables antes mencionadas. Asimismo, resalta la idea de la importancia de la gestión del conocimiento para motivar e integrar a los colaboradores a la organización. Esta idea se sustenta teóricamente en el planteamiento de Riquelme, Cravero y Saavedra (2008) en la exploración.

(Rios, S., 2018) En su exploración titulada, “Clima Laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017”; de la Universidad César Vallejo, dicho trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo– deductivo, con el alcance descriptivo correlacional. Según el análisis estadístico se obtuvo como resultado que existe una relación entre el clima laboral y desempeño laboral, Asimismo, se determinó

que existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral; y finalmente las condiciones laborales coinciden con el desenvolvimiento de los colaboradores

Este trabajo investigado es importante debido a que resalta la teoría que sostiene que los colaboradores trabajan con más decisión y esforzándose al máximo, siempre que existan las condiciones laborales favorables, y que no solo basta con la motivación de las personas para hacer las cosas. Ello se sustenta teóricamente en Robbins y Judge (2013), asimismo en la exploración afirman que el desempeño laboral y productividad obedece al clima laboral donde se encuentre desarrollando sus actividades. De tal forma que mientras mayor sea la satisfacción de los colaboradores de una institución mejor será su desenvolvimiento en su área.

A nivel local

Bravo S. & Tunque R. (2015) En su exploración titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud lambayeque-2015, de la escuela de Administración pública de la Facultad de ciencias empresariales de la Universidad señor de Sipan, desarrollo una investigación no experimental, cuantitativa, en el cual tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, se planteó el problema de la investigación: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral? Esta incognita permitió contrastar una solución, el mismo que se probó mediante un análisis estadístico que se basó en observación, aplicación de encuestas y análisis de estas, estos resultados permitieron contrastar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, En conclusión no existe relación entre las variables estudiadas, el 37% de los encuestados en relación al clima organizacional perciben indiferente y un 22% no participativo, asimismo el 51% de los encuestados en base a el desempeño laboral, los trabajadores comentan en un 51% tener un desempeño promedio, un 39% superior al promedio y 10% superior.

Esta investigación es importante ya que en ella se estudia la variable de desempeño laboral, la cual se tiene en cuenta la teoría de Chiavenato, Robbins;

asimismo se realiza un cuestionario para medir el desenvolvimiento laboral, este se tomo como modelo en la realización del presente trabajo.

(Silva, 2017) En su exploración titulada “Diseño de puestos y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la corporación acciona B&S S.A.C 2017, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad señor de Sipan, desarrollo una investigación no experimental-descriptivo, en el cual tuvo como objetivos determinar la influencia del diseño de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores, para lograr el objetivo se planteó el problema de la investigación: ¿De qué manera influye el diseño de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores? Que permitió contrastar una solución que consiste en diseñar puestos, así como ver su influencia en el desempeño de los trabajadores, el mismo que se probó mediante un análisis estadístico que se basó en observación, aplicación de encuestas y análisis de estas, estos resultados permitieron contrastar la hipótesis: El diseño de puestos influye significativamente en el desempeño laboral, logrando así la investigación concluir, que si hay relación entre el diseños de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación de Rho de Spearman con un valor de 0, 747 positiva alta, aceptando la hipótesis que si influye significativamente con un valor de Chi cuadrado de 81.534 y un valor de significancia de $p=0.000$.

El trabajo es importante puesto que en ella se plantea técnicas para mejorar el compromiso organizacional, en la que se basan en que si existe una buena relación entre el colaborador y el líder se incrementara el nivel del compromiso del empleado con la empresa, asi como mejorara el clima laboral, por lo que esta exploracion se tomara en cuenta para la exploración.

(Bernal, 2016) En su investigación titulada Nivel de satisfacción y desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina de Logística del Gobierno Regional Lambayeque – 2016, de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo. La exploración se ejecutó con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, tuvo como objetivo general, establecer si existe una relación entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina de Logística del Gobierno Regional Lambayeque

en el 2016, Finalmente se aplicó la prueba chi cuadrado y dio como resultado que si existe una relación entre las variables mencionadas anteriormente en los servidores públicos de la Oficina de Logística del Gobierno Regional Lambayeque.

La presente investigación es importante porque en ella se explora sobre la variable a estudiar, en ella se utiliza la lista de Verificación como método de medición del desempeño laboral. Se le considera un método práctico y estandarizado, y que ofrece ventajas tales como la facilidad de administración y bajo costo, ya que los evaluadores no requieren de evaluación.

1.3. Formulación del problema.

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Y Saneamiento Chiclayo - 2019?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el desenvolvimiento de los funcionarios en la entidad, por lo que se define a la conducta que tienen los colaboradores en relación a los resultados que estos obtienen durante los diferentes procesos en base a los objetivos organizacionales, describiendo las capacidades para terminar, ejecutar y producir las funciones en un mínimo periodo, ofreciendo una mayor calidad y desenvolviéndose efectivamente. Chiavenato (2009)

Es el comportamiento de los colaboradores que varía en las personas, por los diversos factores condicionantes como el valor de las recompensas, la valoración hacia su persona, etc. determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer; así el desempeño en el puesto está en función de todas de todas las variables que más lo condicionan. Chiavenato(2017) p.210

1.4.2. Dimensiones de desempeño laboral.

Chiavenato(2017) Es una valoración sistemática de cómo se desenvuelve un trabajador en un puesto y de su potencial de desarrollo, así mismo cabe

destacar que toda evaluación es un proceso para estimular o evaluar su excelencia y cualidades como persona en su área. (p.211)

La mayoría de gestores consideran que el buen desenvolvimiento involucra obtener buenos resultados en el desempeño de la tarea, en el civismo, y evitar la tercera dimensión que se basa en los obstáculos de la productividad. Stephen P. y Timothy A. (2017. p. 575)

Según Stephen P. y Timothy A. (2017). Define tres dimensiones del desempeño laboral.

1.4.2.1. Desempeño de la tarea.

Es una dimensión que hace referencia al cumplimiento de las empleos y responsabilidades asignadas al colaborador en la cual al cumplir esta contribuyen a la producción de un bien, en si el desempeño de la tarea esta compuesto por la eficacia y eficiencia en la que se realizan las tareas fundamentales del puesto. (p. 576).

a) Calidad del trabajo. Según Chiavenato (2017) Es la realización de actividades exenta de equivocaciones, prometiendo productos y servicios de calidad. Es la culminación de la actividad o la entrega de producto o servicios dentro de los parámetros de calidad establecidos (p. 207)

Según Cuevas, citado por (Medina C. S., 2017) Comenta que se logra la calidad del desempeño de los trabajadores cuando estos empiezan a realizar las diferentes actividades con los mínimo errores, con estándares requeridos por el cliente.(p.2)

b) Productividad. Para Atalaya, citado por (Medina C. S., 2017) Es un indicador de competitividad u forma de plasmar como funciona un conjunto de procedimientos de una entidad, si esta es efectiva o no . (p.8)

c) Conocimiento. Según Chiavenato (2017) Es un conjunto de investigación obtenida mediante la práctica así como lo adquirido de

fuentes de información, en la cual ayuda a que el colaborador se desempeñe de la mejor manera.(p.208)

d) Creatividad. Según Chiavenato (2017), Es la capacidad de crear ideas, proyectos, soluciones, en la cual hace que el desempeño se realice de la mejor manera (p.208)

e) Eficiencia. Hace referencia al uso de recursos de la organización, para obtener resultados, en la cual se relaciona la productividad de y el uso de insumos para realizar dicha actividad. (p. 576).

1.4.2.2. Civismo.

Son las acciones como brindar ayuda a los demás sin que estos lo pidan, actuar teniendo en cuenta los valores y los objetivos organizacionales, como por ejemplo: Hacer sugerencias constructivas.

a) Cooperación, son las características de un colaborador proactivo, innovador que se anticipa a la realización de actividades, con el fin de ayudar a logro de objetivos. (p. 576)

1.4.2.3. Obstáculos a la productividad.

Son las acciones que perjudican de manera activa a la entidad como por ejemplo, dentro de estas tenemos: Robos, daño a la pertenencia de la compañía, comportamiento agresivo de los colaboradores hacia sus acompañantes (p.576)

a) Responsabilidad. Los colaboradores tienen claras sus funciones y responsabilidades, realizan sus actividades, sin excusas. (p.576)

b) Relaciones interpersonales. Desarrollar este indicador es muy importante para las personas ya que les facilita la convivencia con las demás persons, necesita ser desarrollas para un mejor desempeño en el centro de labores.

Según (DuBrin, 2008) comenta que para que estas sean eficaces necesario combinarlas con conocimientos técnicos y buenos hábitos de trabajo para tener un mejor éxito. (p. 26).

1.4.2.4. Objetivos del desempeño.

Según Chiavenato (2017) Los objetivos de desempeño están orientados a mejorar la calidad, la velocidad, la confiabilidad, la flexibilidad y el costo. (p.208)

1.4.2.5. Métodos tradicionales de evaluación de desempeño.

Según Chiavenato (2017) Tenemos diversos métodos de evaluación en la cual estos no son iguales depende de cada entidad para evaluar el desenvolvimiento de los colaboradores, ya que cada una tiene su propio sistema de valoración . (p.215)

El método de valoración de desempeño que se realizó en la Gerencia ejecutiva de vivienda y saneamiento fue la evaluación de colegas y supervisores.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivo general

Determinar nivel el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019

1.5.2. Objetivo específico.

Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.

Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019

1.6. Hipótesis

No se considera por ser una investigación descriptiva.

1.7. Justificación e importancia de estudio

a) Metodológica.

La exploración es no experimental, descriptiva porque, en ella se describe la realidad problemática, y permite medir y definir la variable desempeño organizacional en la GEVS, no se manipular la variable desempeño laboral, se demostró su confiabilidad a travez del alfa de Crombach, y el juicio de 3 expertos en la materia, con el fin de generar confiabilidad lo cual servirá de base a futuras investigaciones.

b) Teórica.

La presente investigación basándose en las teorías de Chiavenato, y Robbins permitió medir el desempeño laboral de llos trabajadores de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento, lo cual servirá esta información al encargado de Recursos humanos de la GEVCS, para la toma de decisiones o para proponer mejoras para un mejor desempeño de estos.

c) Social.

El presente estudio se justifica socialmente, Se justifica socialmente porque el medir el desempeño laboral se podrá ver las deficiencias y mejorarlas, las cual esto beneficiara a la institución, al personal y a las personas beneficiarias del servicio.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

Según Fernandez, (2014) La exploración es descriptiva porque busca detallar características resaltantes de cualquier estudio que se analice, asimismo también se describe tendencias de un grupo o población. (Pag. 92)

Descriptiva, porque en ella se describe la realidad problemática, y permite medir y definir la variable desempeño laboral.

2.1.2. Diseño de la investigación

La exploración tiene diseño no experimental-transaccional.

Según Fernandez, (2014) La investigación no experimental dado que no se manipula ninguna variable. (pag 152).

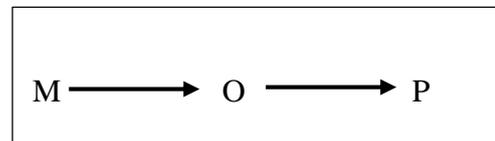
Según Fernandez, (2014) La investigación es transaccional porque se recogen datos en un solo momento, con el fin de narrar variables y estudiar su incidencia e interrelación en un determinado tiempo.(pag 154).

Donde:

M: Muestra de la exploración

E: Encuesta

R: Resultados.



2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Según Fernandez, (2014), Manifiesta que la población es un agregado de todos los casos que conforman con determinadas especificaciones. (pag, 174)

La población (N) de la exploración estuvo conformada por los altos funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento, con ejercicio de sus funciones durante el años 2019.

N= Tamaño de población

N=12

2.2.1.1. Lista de colaboradores participantes de la encuesta nombrado.

Tabla 1

Personal nombrado

Apellidos Y Nombres	Régimen Laboral	Cargo	Nombre	Actividades
Custodio Diez Teodoro	Nombrado	Arquitecto III	GEVS	Saneam. Rural
Ruiz Saavedra Nepton David	Nombrado	Ingeniero V	GEVS	Unidad Form.
Lopez Galvez José Arturo	Nombrado	Arquitecto V	GEVS	Vivienda
Paredes Angeles Willian Yony	Nombrado	Arquitecto III	GEVS	Urbanismo
Mendoza Yarasca Fabio Agripino	Nombrado	Arquitecto V	GEVS	Asuntos Amb.
Ubillus Nevado Esther Gabi	Nombrado	Esp. Adm V	GEVS	Asun Adm.
Martinez Jimenez Sandor Lenin	Nombrado	Tec. Adm. III	GEVS	Enc.Pag. Web.
Yaipen Galarreta Carlos Alberto	Nombrado	Aux. Adm. IV.	GEVS	Control Pers.
Garcia Carbonel Gustavo Gerardo	Nombrado	Chofer IV	GEVS	Chofer.

Fuente: Grerencia Ejecutiva De Vivienda De Saneamiento.

2.2.1.2. Lista de colaboradores participantes de la encuesta contratados por el Cas.

Tabla 2

Personal CAS

Apellidos y Nombres	Régimen Laboral	Cargo	Nombre de Oficina	Actividades
Huerta Ciurlizza Julio Cesar	CAS	Gerente Ejecutivo	GEVS	Gerente
Pastor Coronel Enmi Saira	CAS	Secretaria.	GEVS	Secretaria
Oliva Cespedes Carlos Efrain	CAS	Serv. Limpieza.	GEVS	Limpieza

Fuente: Gerencia Ejecutiva De Vivienda De Saneamiento

2.3. Variables.

2.3.1. Desempeño laboral

Chiavenato(2017) Es una valoración sistemática de cómo se desenvuelve un trabajador en un puesto y de su potencial de desarrollo, así mismo cabe destacar que toda evaluación es un proceso para estimular o evaluar su excelencia y cualidades como persona en su área. (p.211)

2.4. Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Calidad	1,2,3,4	Encuesta Escala de Likert
		Productividad	5, 6, 7, 8, 9,10	
		Conocimiento	11, 12, 13, 14	
		Eficiencia	15, 16, 17	
	Civismo	Creatividad	18, 19, 20, 21	
		cooperación	22, 23, 24,	
		Obstáculos de productividad	Responsabilidad 25,26,27	
		Relaciones interpersonales	28, 29, 30,	

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas

La técnica utilizada para la presente exploración es la encuesta, se utilizó con el fin de recolectar datos para medir el nivel de desempeño de los funcionarios de la GEVS.

La encuesta: según (Hernández, S. Fernández, C. & Batista, L, 2014) Indica que es una de las herramientas más utilizado para recoger los datos, esta està formada por un agregado de cuestiones respecto de una o más variables a medir”. (p.259)

2.5.2. Instrumento de recolección de datos.

En esta exploración utilizaremos al cuestionario como instrumento para recolectar información, este constará de 30 preguntas.

Cuestionario. Según (Hernández, S. Fernández, C. & Batista, L, 2014) Manifiesta que es el instrumento más utilizado para la recolección de datos, en la cual esta esta conformado por un conjunto de preguntas respecto a las variables a estudiar. (Pág. (217)

Nivel 1: Nunca

Nivel 4: Casi siempre

Nivel 2: Casi nunca

Nivel 5: Siempre

Nivel 3: A veces

2.5.3. Validez

La validación estuvo a cargo de un juicio de expertos, conformada por el estadístico Rodas Cobos José, el metodólogo Dr. Onésimo Mego Núñez y el especialista en marketing: Mg. Carla Rojas Jiménez, en la cual los tres expertos revisaron cada uno de los ítems del cuestionario, con el fin de ver la congruencia de las preguntas en base a las variables/dimensión así como generar confiabilidad para futuras investigaciones.

2.5.4. Confiabilidad

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple para escoger a 10 colaboradores de la GEVS, para luego aplicar el coeficiente alfa de Crombach, con el fin de constatar la confiabilidad; asimismo el coeficiente mostrado para ser confiable debe ser mayor que 0.80, de lo contrario no será confiable.

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,818	30

Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados el cuestionario es confiable, porque el alfa de crombach es mayor a 0.8.

III. RESULTADOS

Objetivo N° 1: Determinar el nivel del desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019

3.1. Tablas y gráficos.

Tabla 5

Sexo

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	3	25%
Masculino	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

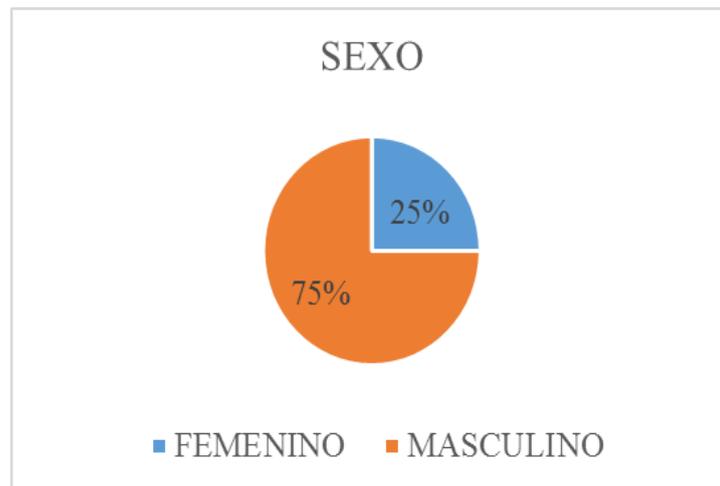


Figura 1. De los encuestados el 75% son de sexo masculino y el 25% es de sexo femenino

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 6

Demuestra cuidado excepcional en su trabajo

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	25%
Siempre	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

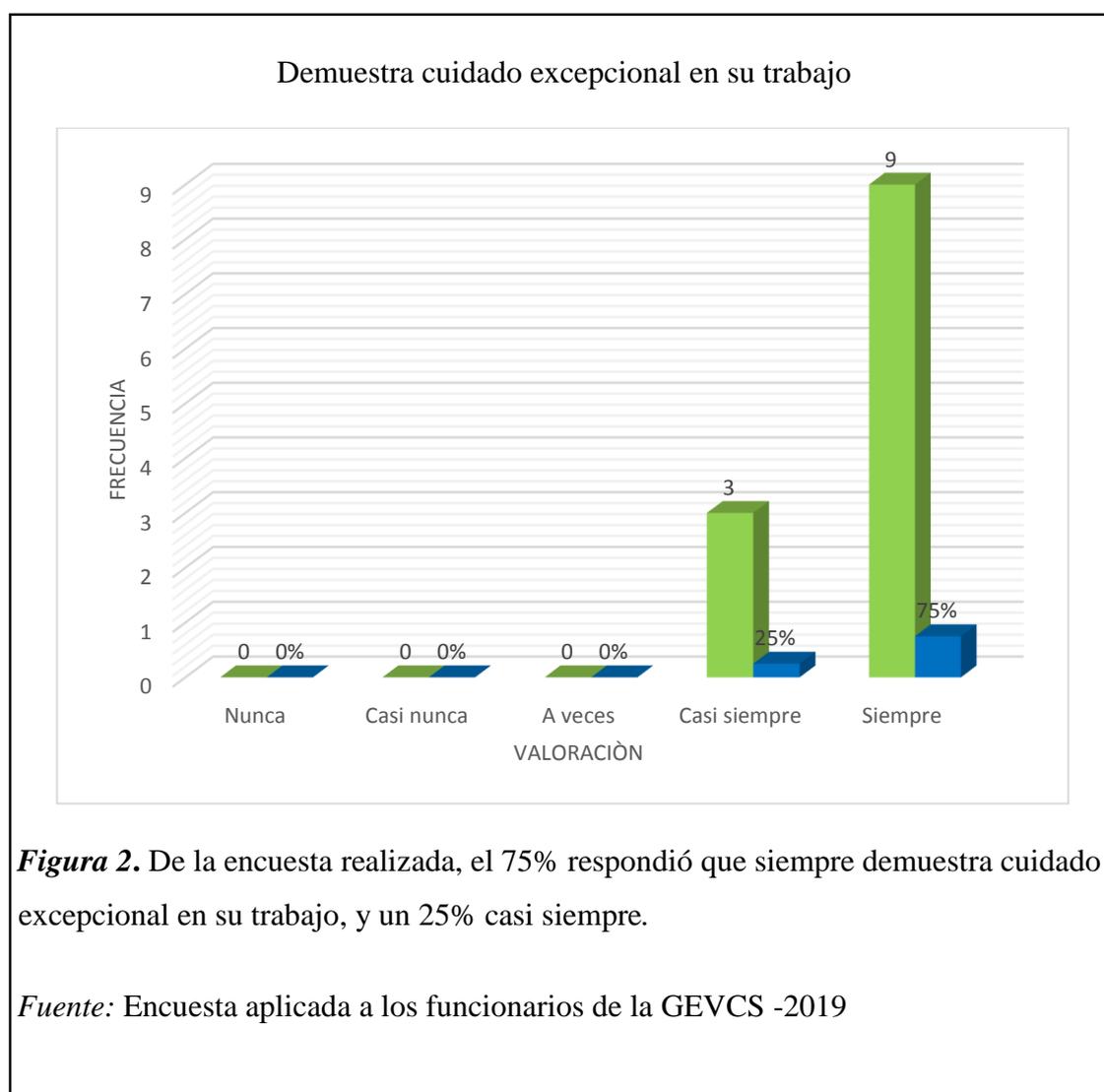


Tabla 7

Entrega un trabajo exento de errores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	2	17%
A veces	2	17%
Casi siempre	5	42%
Siempre	1	8%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

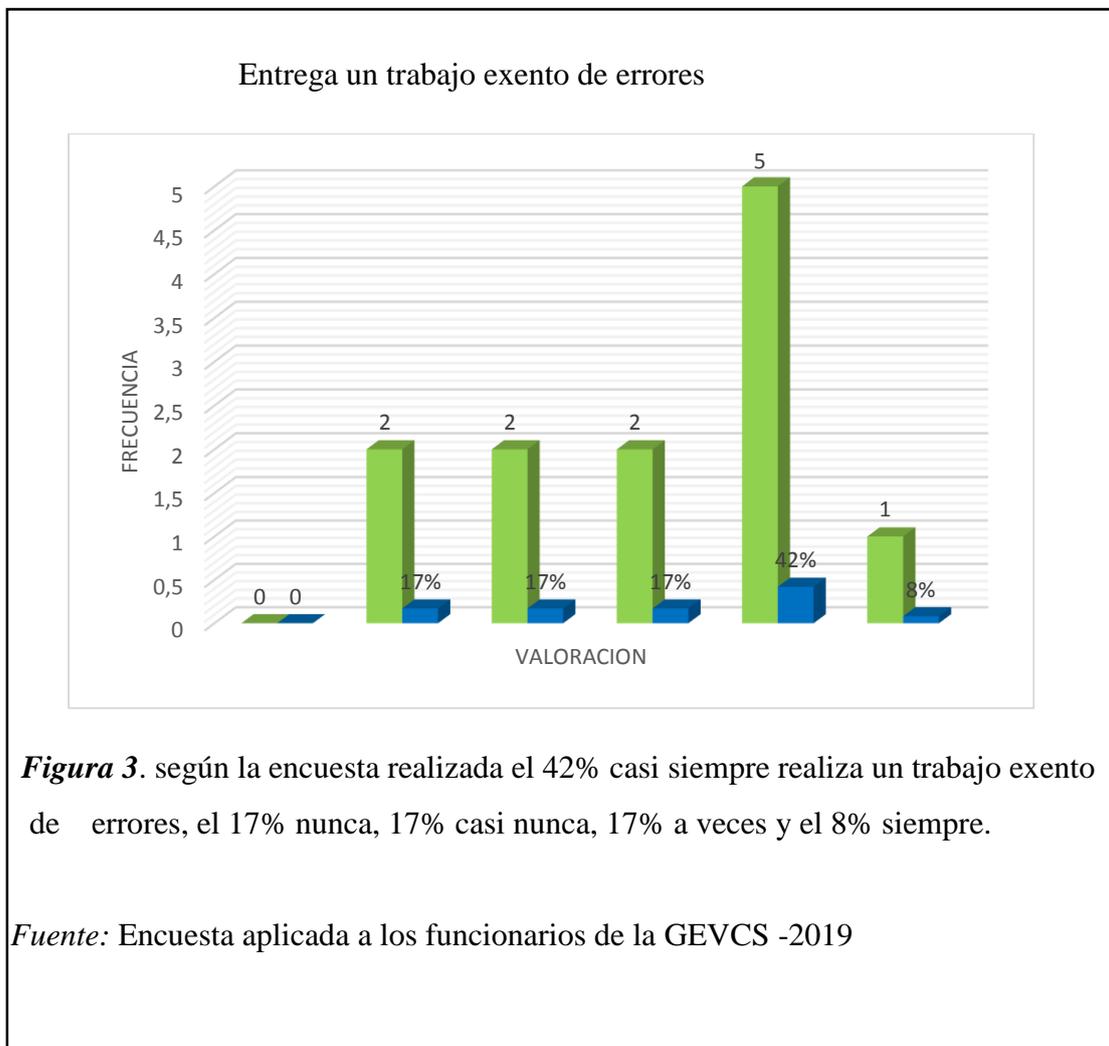


Tabla 8

Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	5	42%
Siempre	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

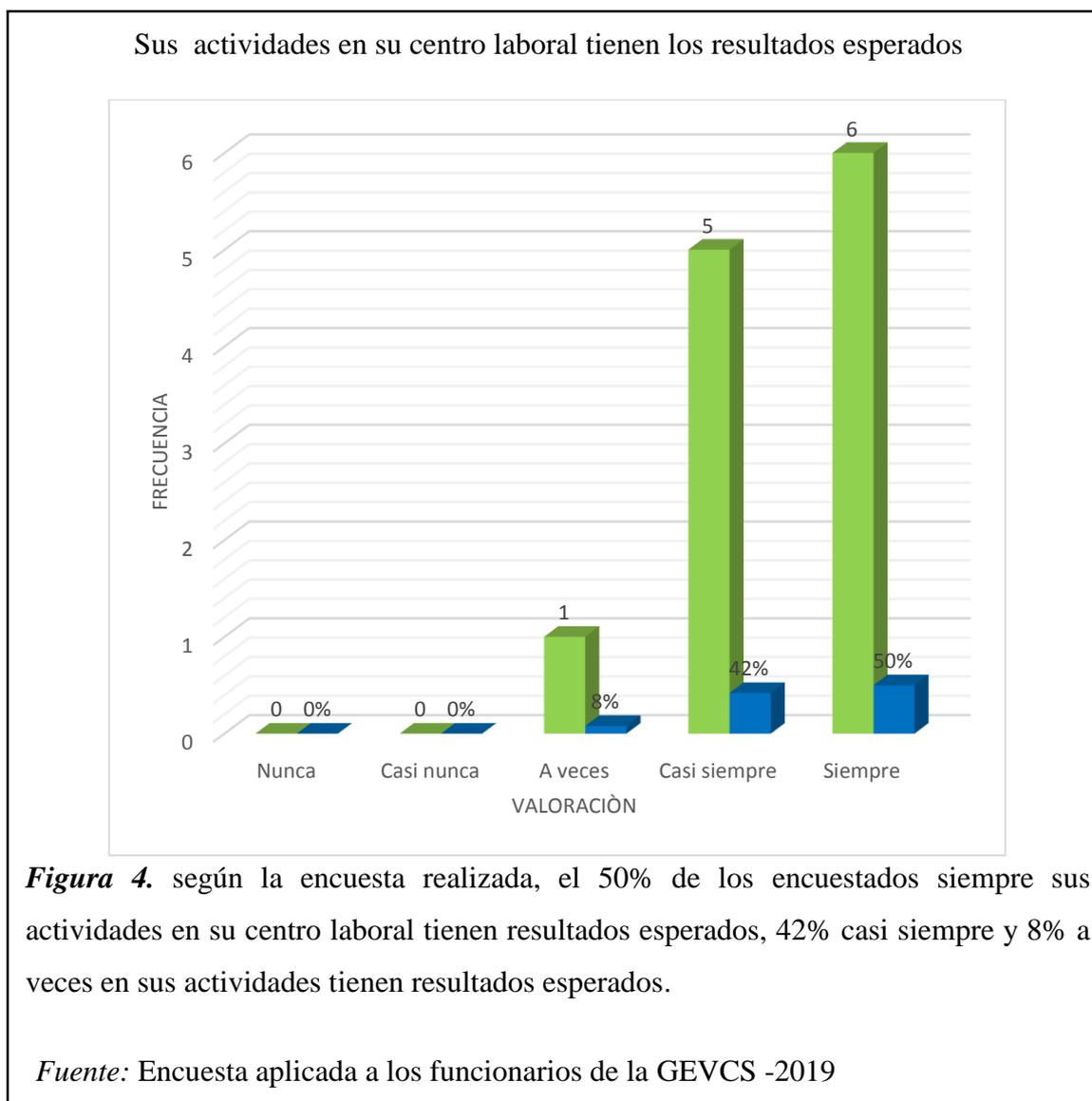


Tabla 9

Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	25%
Siempre	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad

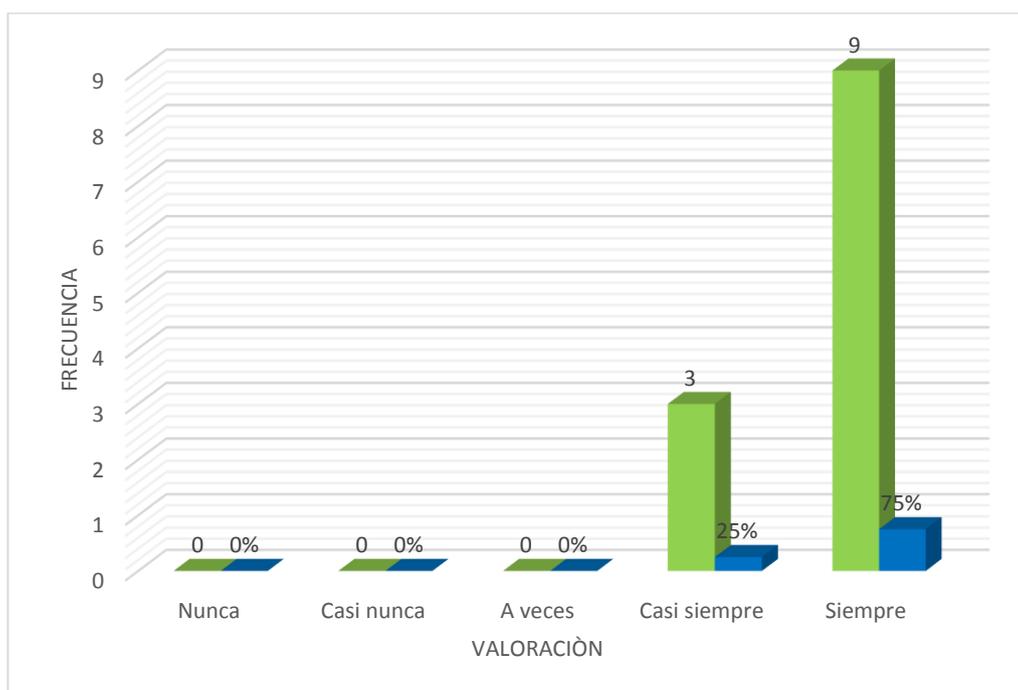


Figura 5. Según la encuesta realizada a los funcionarios de la GEVCS, el 75% siempre se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 10

Planifica adecuadamente sus actividades laborales

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	5	42%
Siempre	7	58%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

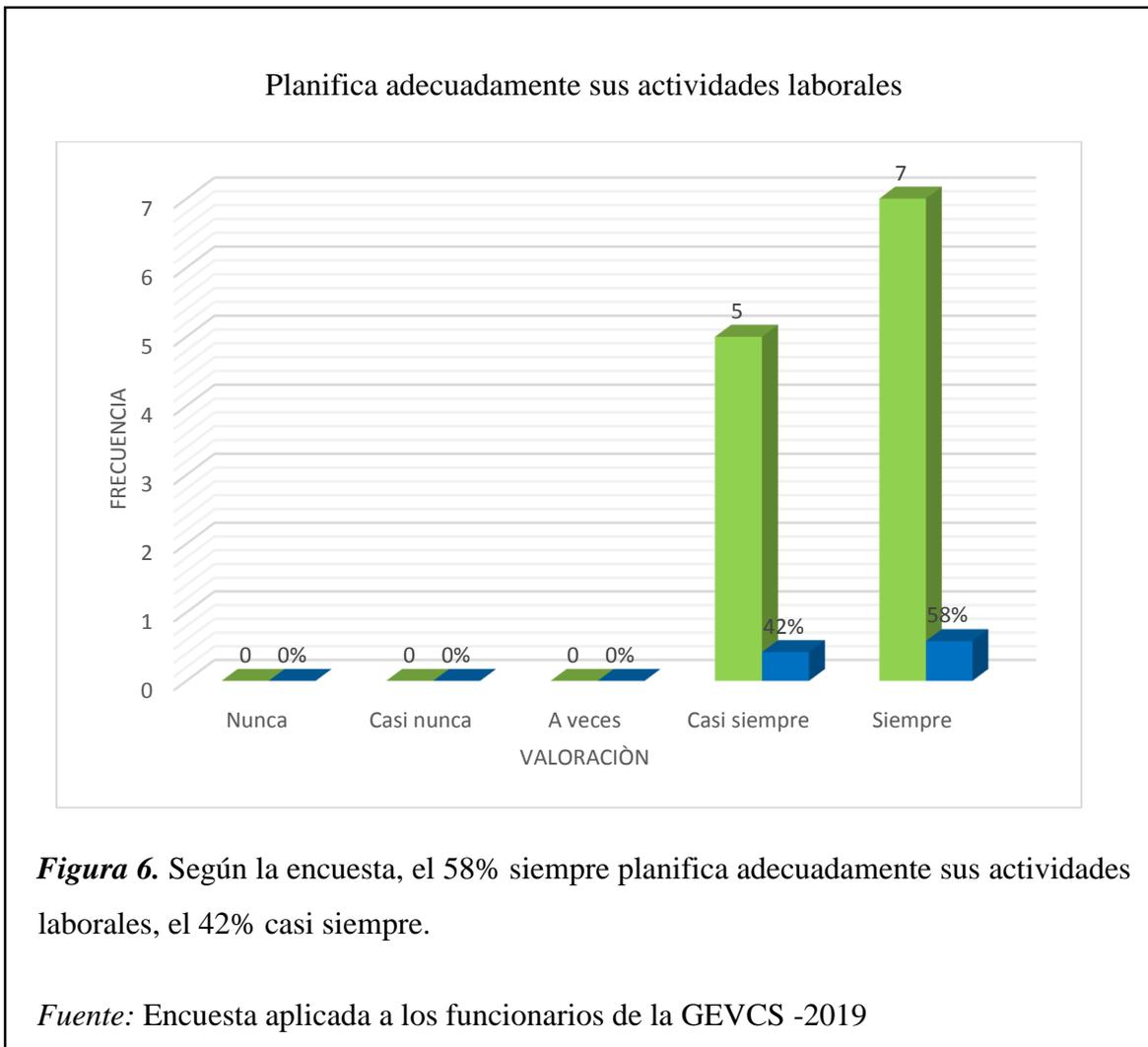


Tabla 11

Cumple las metas individuales en la organización

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	1	8%
Siempre	10	83%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

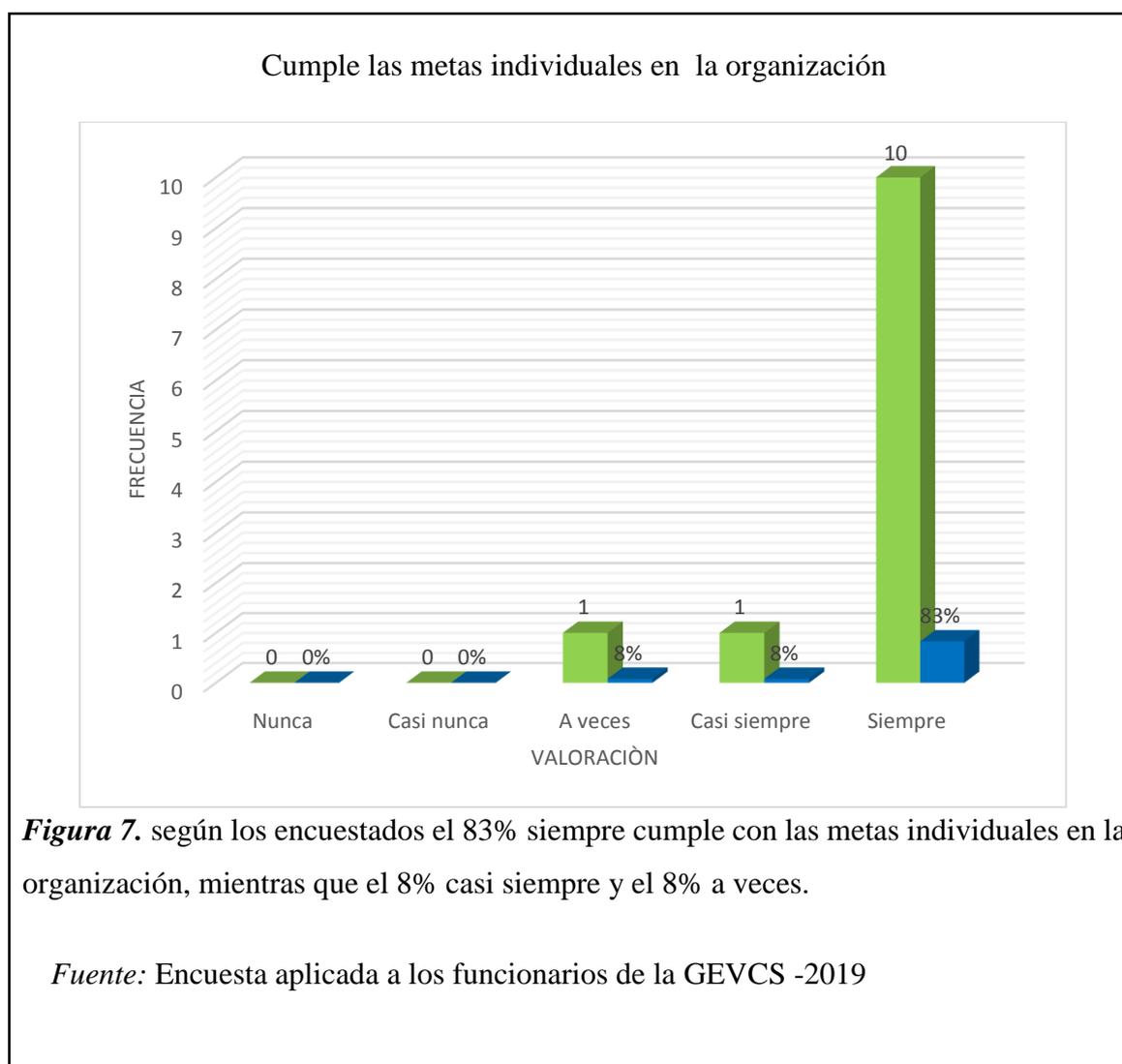


Tabla 12

Realiza actividades más de lo exigido

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	8%
Casi nunca	0	0%
A veces	5	42%
Casi siempre	4	33%
Siempre	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

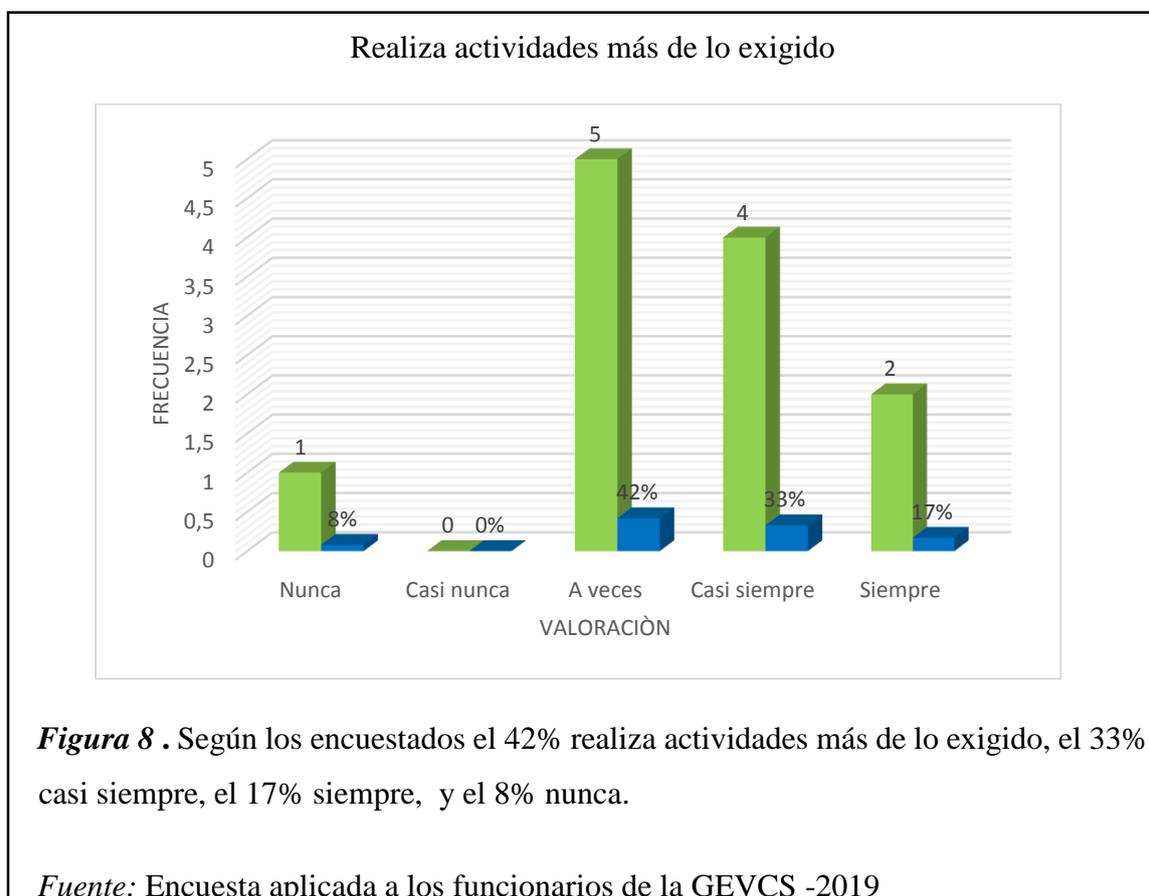


Tabla 13

Realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas en la organización

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	3	25%
Siempre	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas en la organización

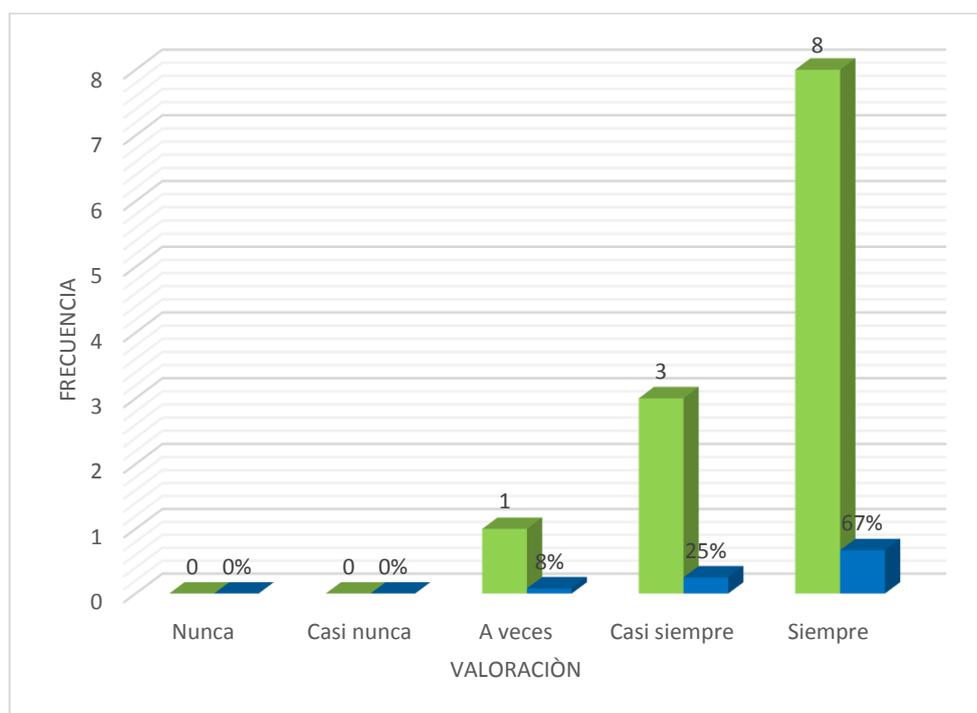


Figura 9. según los encuestados, del 100% el 67% siempre realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas por la organización, el 25% casi siempre, el 8% a veces.

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 14

Realiza un trabajo exento de errores

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	17%
A veces	3	25%
Casi siempre	5	42%
Siempre	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

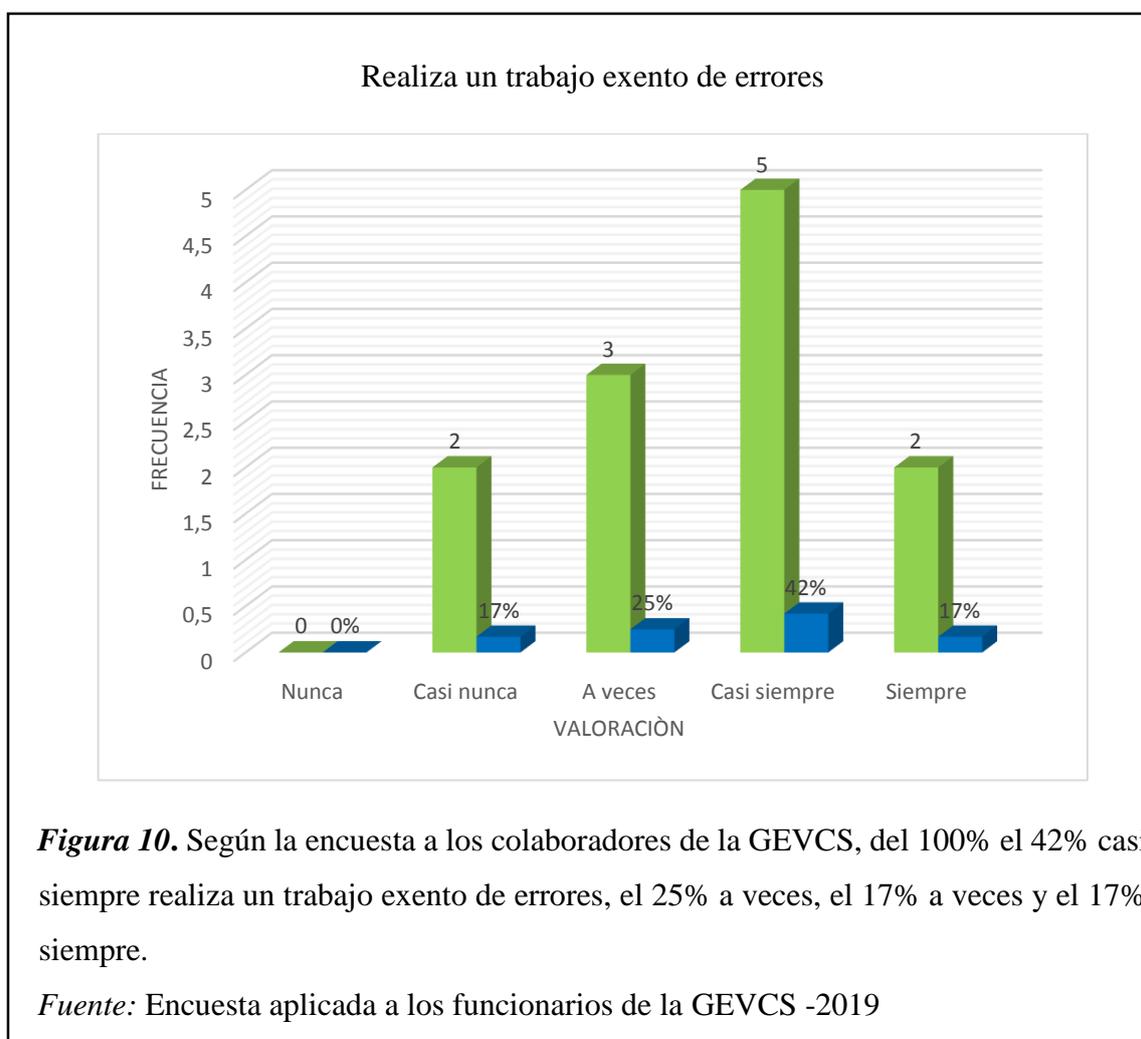


Tabla 15

Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	3	25%
Siempre	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.

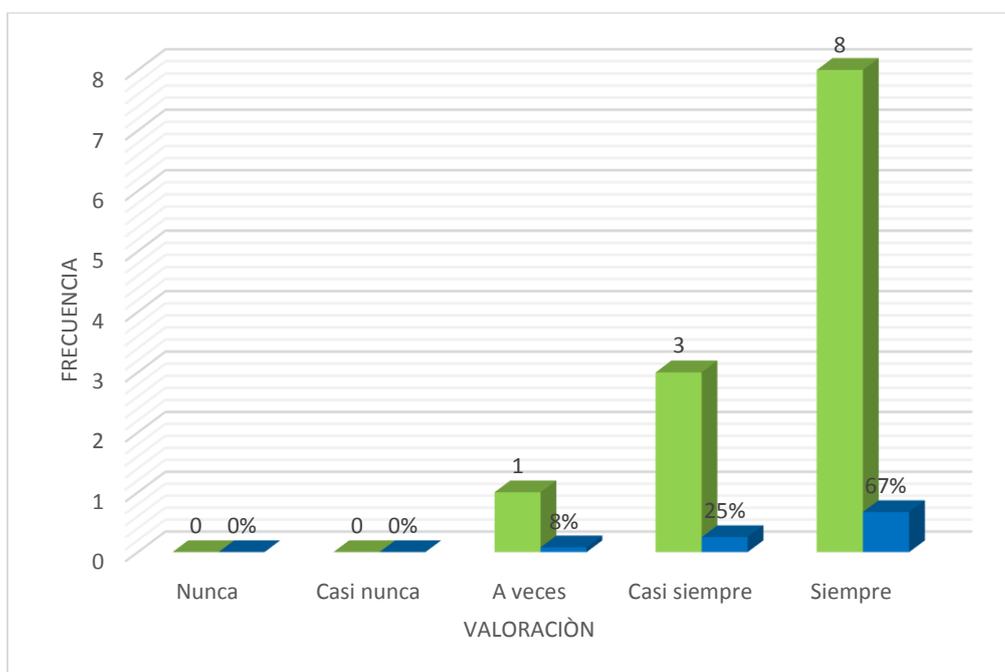


Figura 11. Del 100% de encuestados el 67% siempre tienen claramente definidas las responsabilidades de su puesto, un 25% casi siempre y el 8% a veces.

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 16

Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	25%
Siempre	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

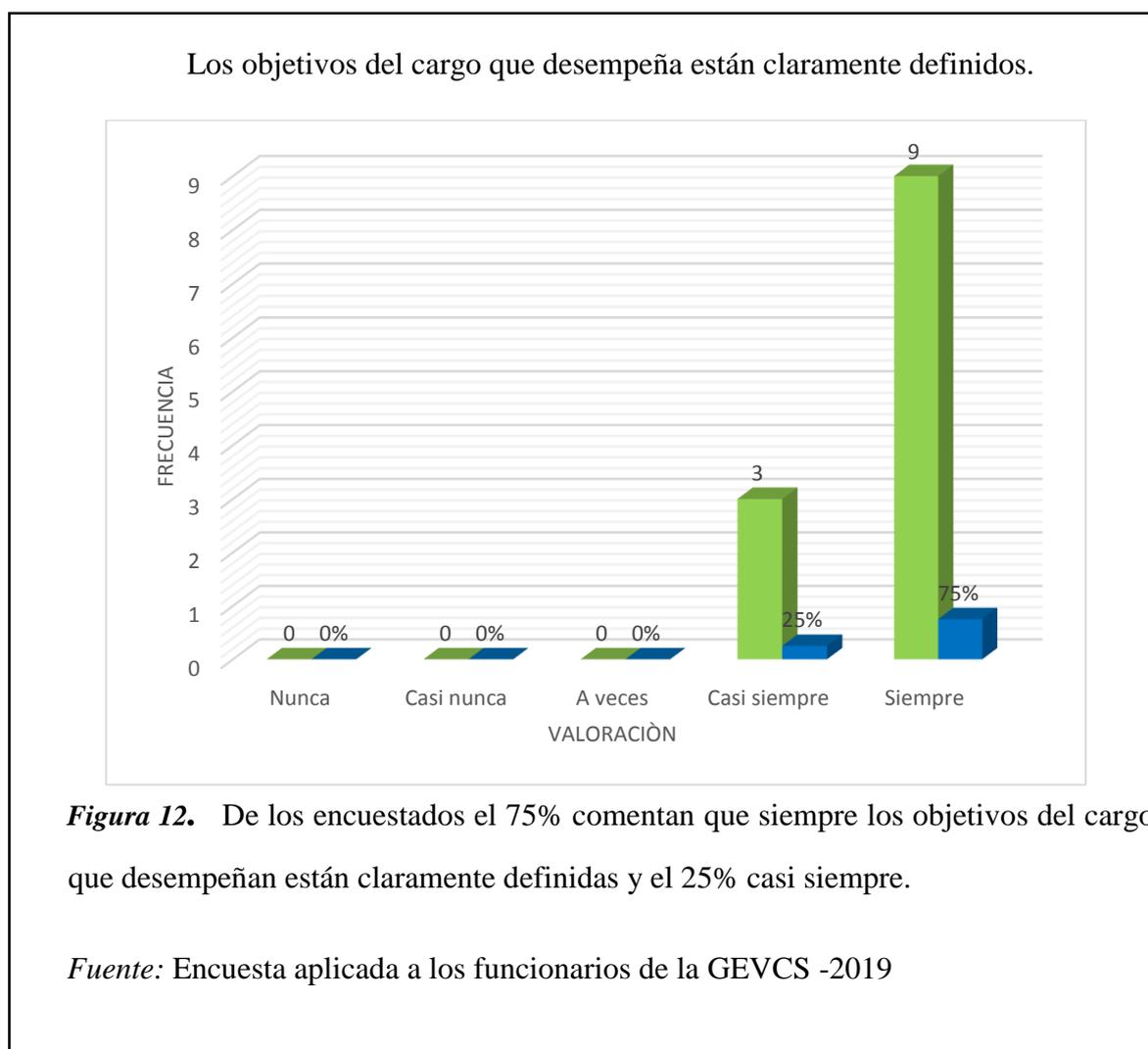


Tabla 17

Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	17%
Siempre	10	83%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019.

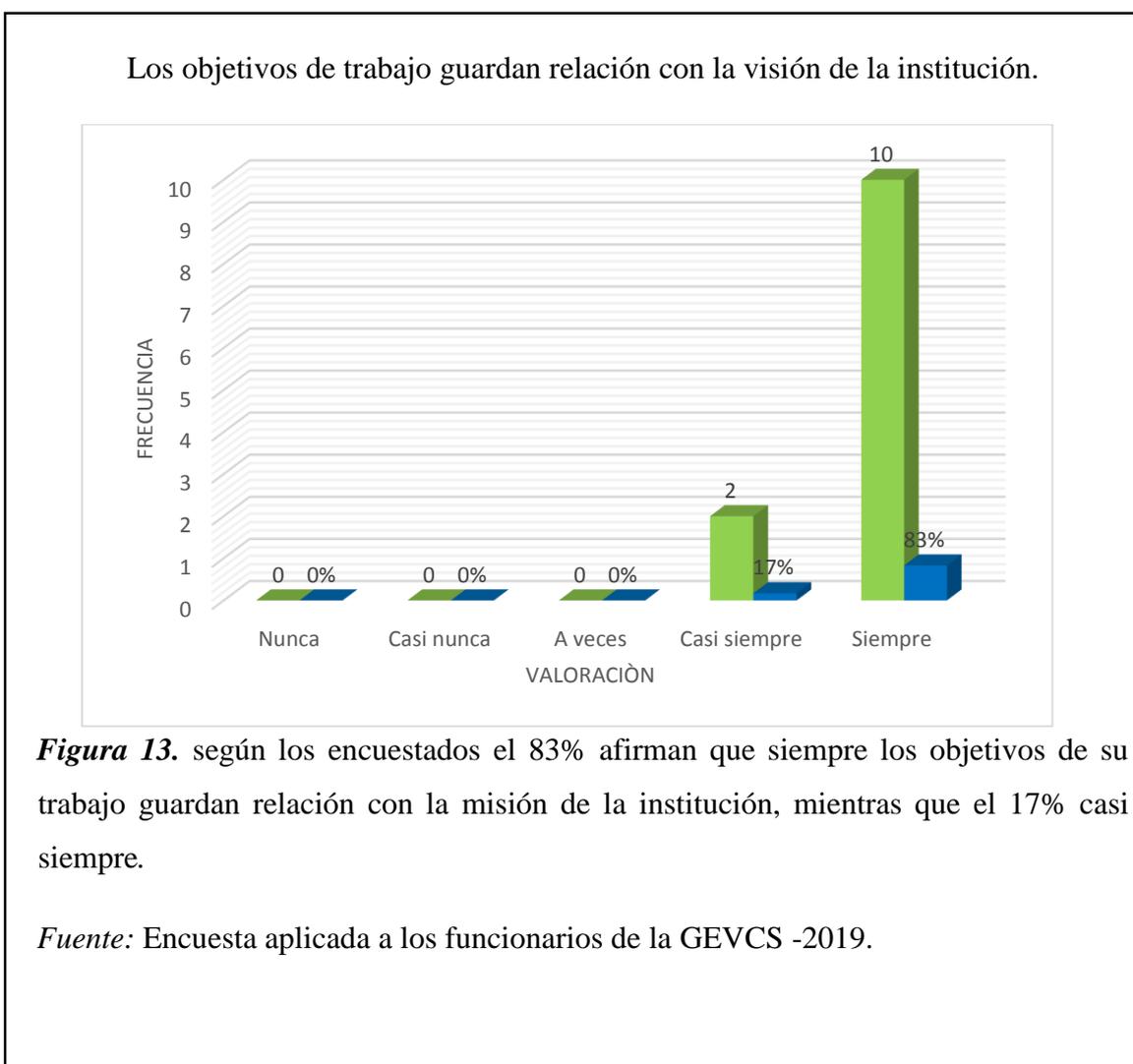


Tabla 18

Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los con los objetivos de manera optima

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	25%
Siempre	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

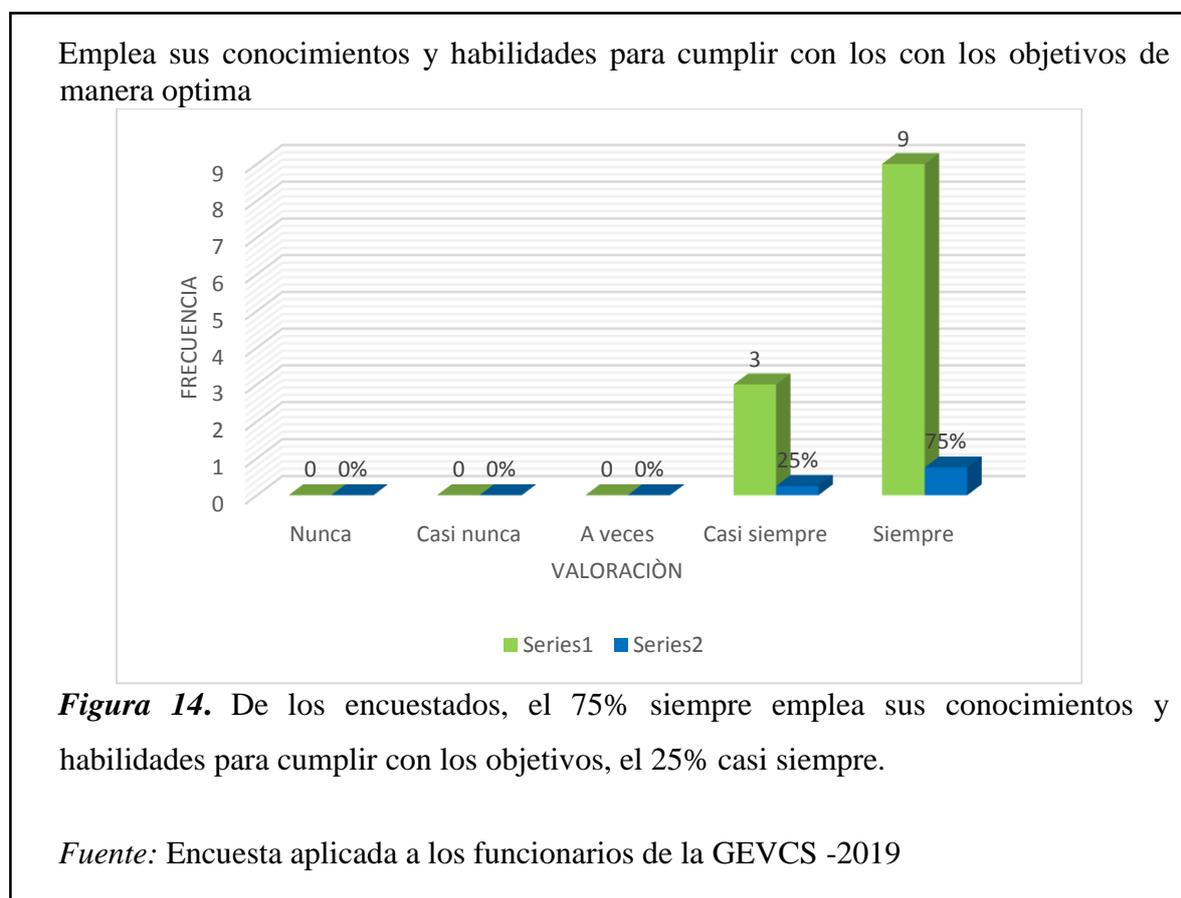


Tabla 19

Logra los objetivos propuestos en el plazo establecido por la entidad

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	5	42%
Siempre	7	58%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

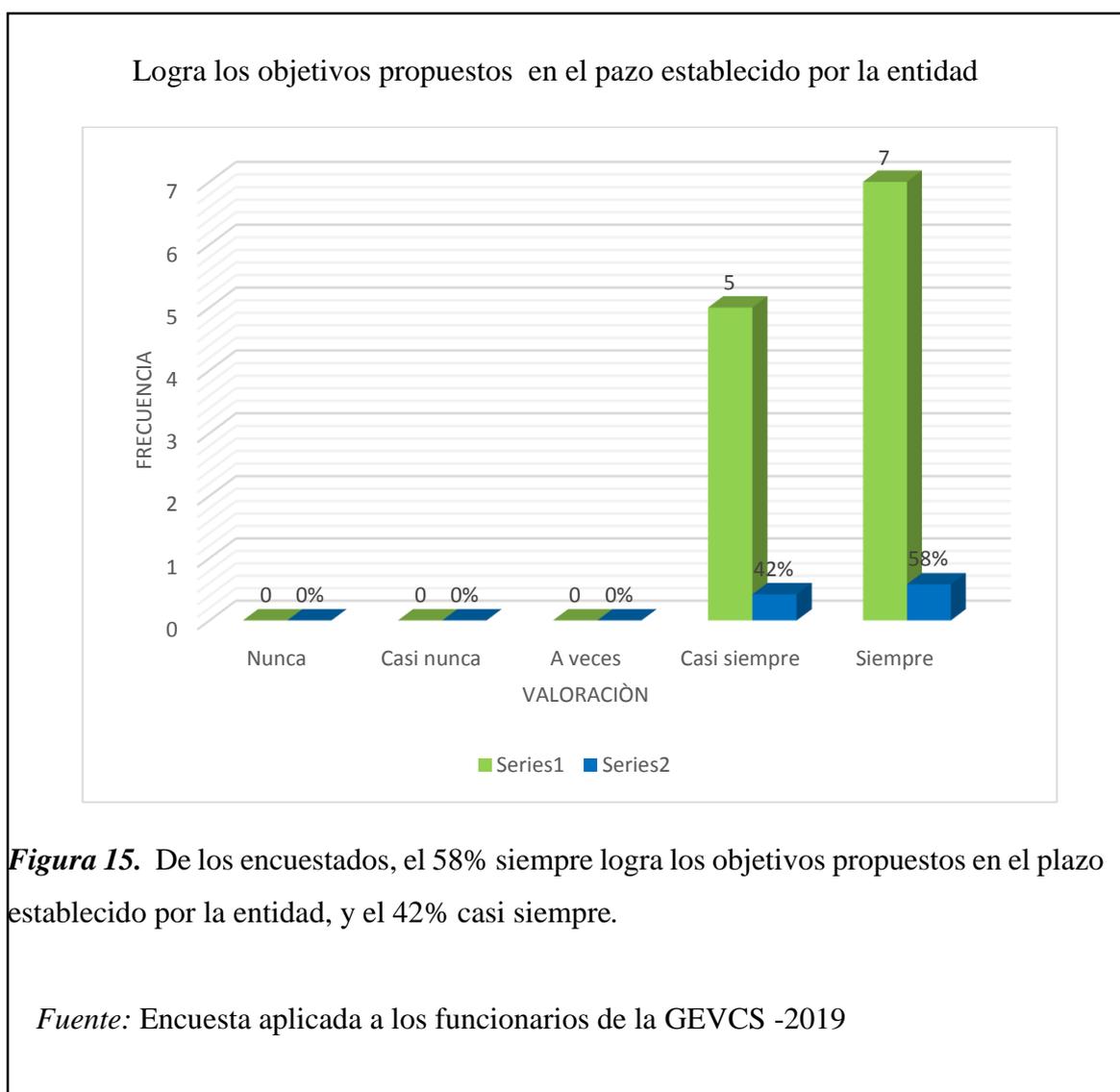


Figura 15. De los encuestados, el 58% siempre logra los objetivos propuestos en el plazo establecido por la entidad, y el 42% casi siempre.

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 20

Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en mi centro de labores.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	33%
Siempre	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

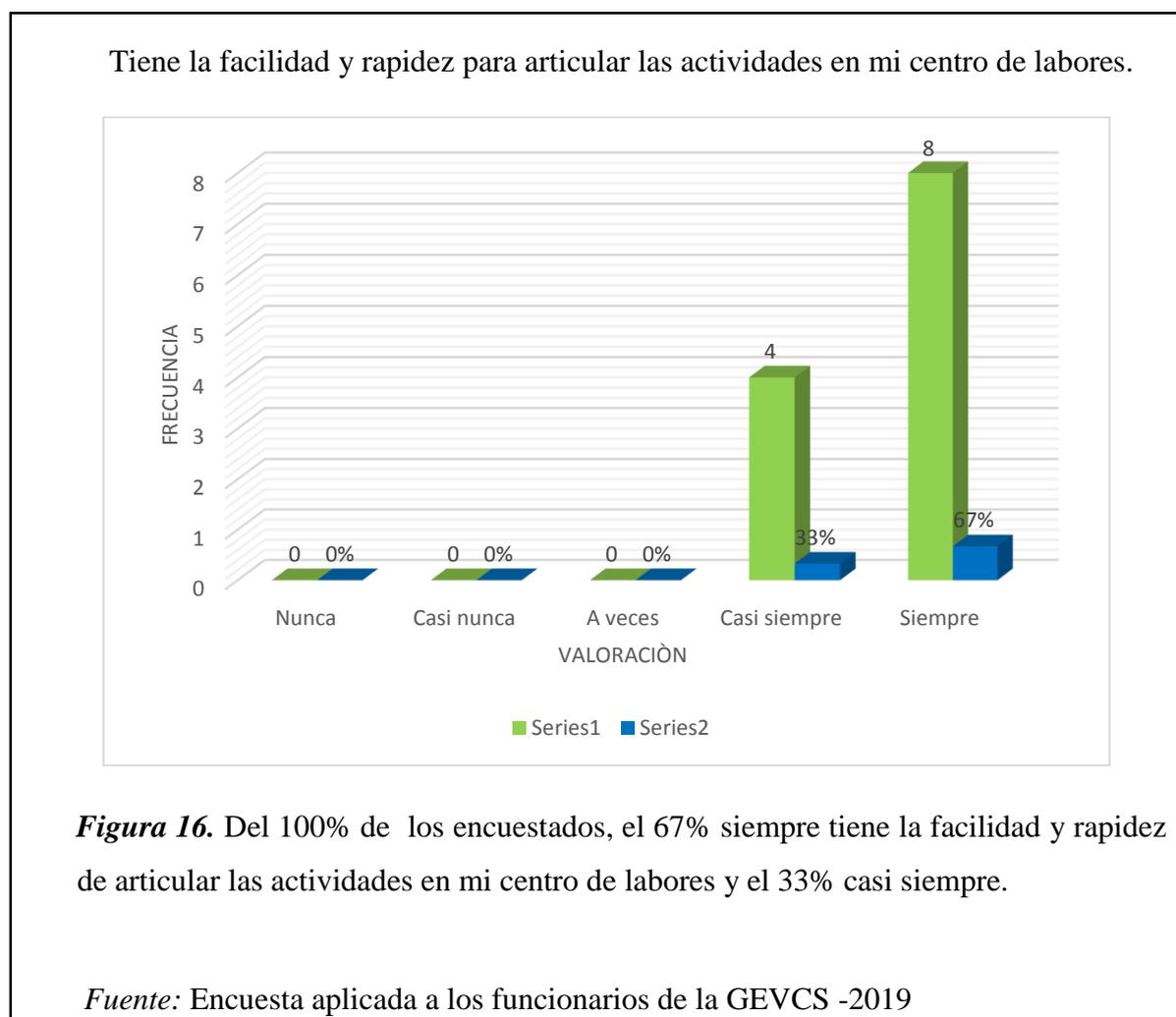


Tabla 21

Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	25%
Siempre	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

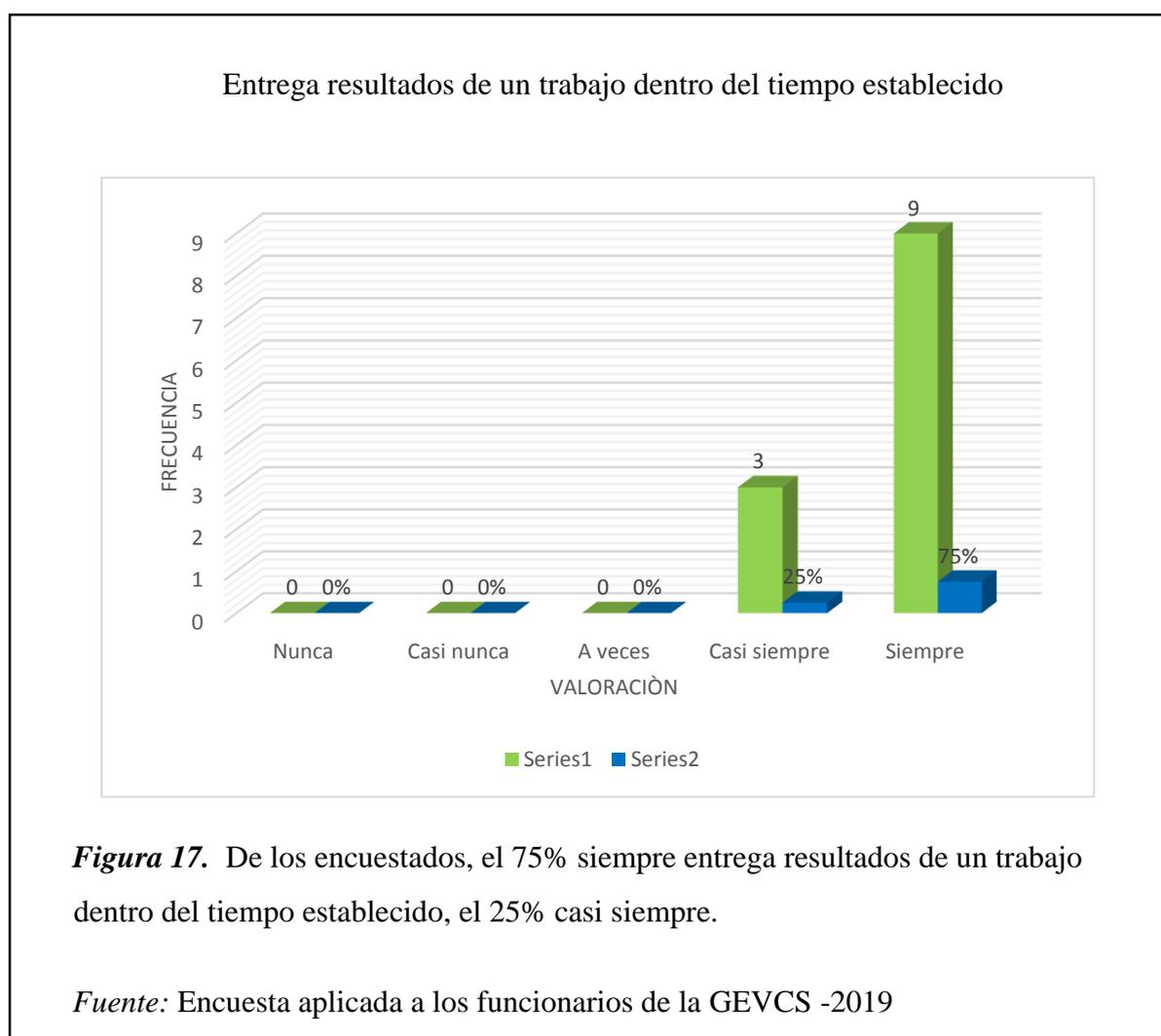


Tabla 22

Promueve la generación de ideas innovadoras

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	9	75%
Siempre	3	25%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

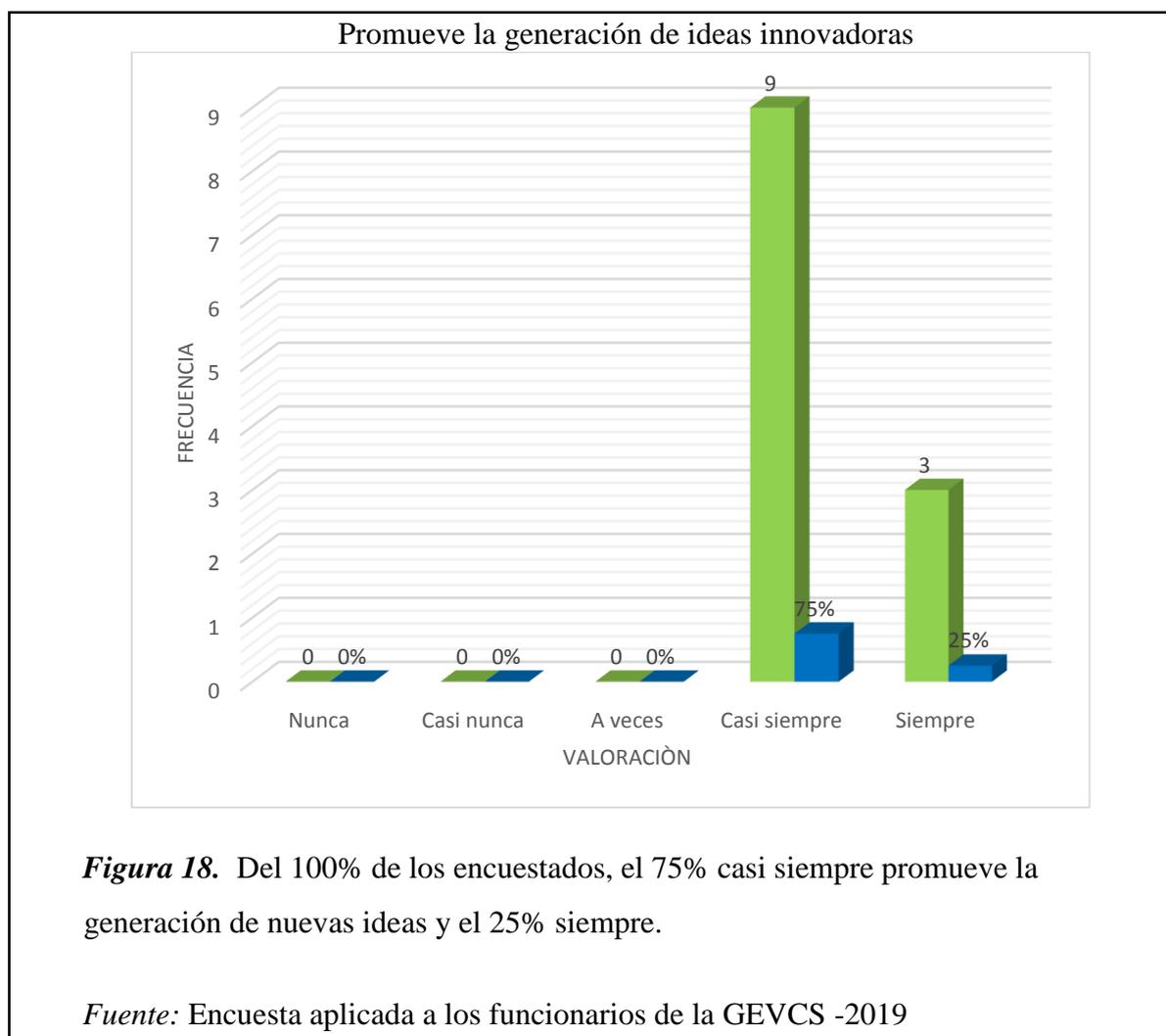


Tabla 23

Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	7	58%
Siempre	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

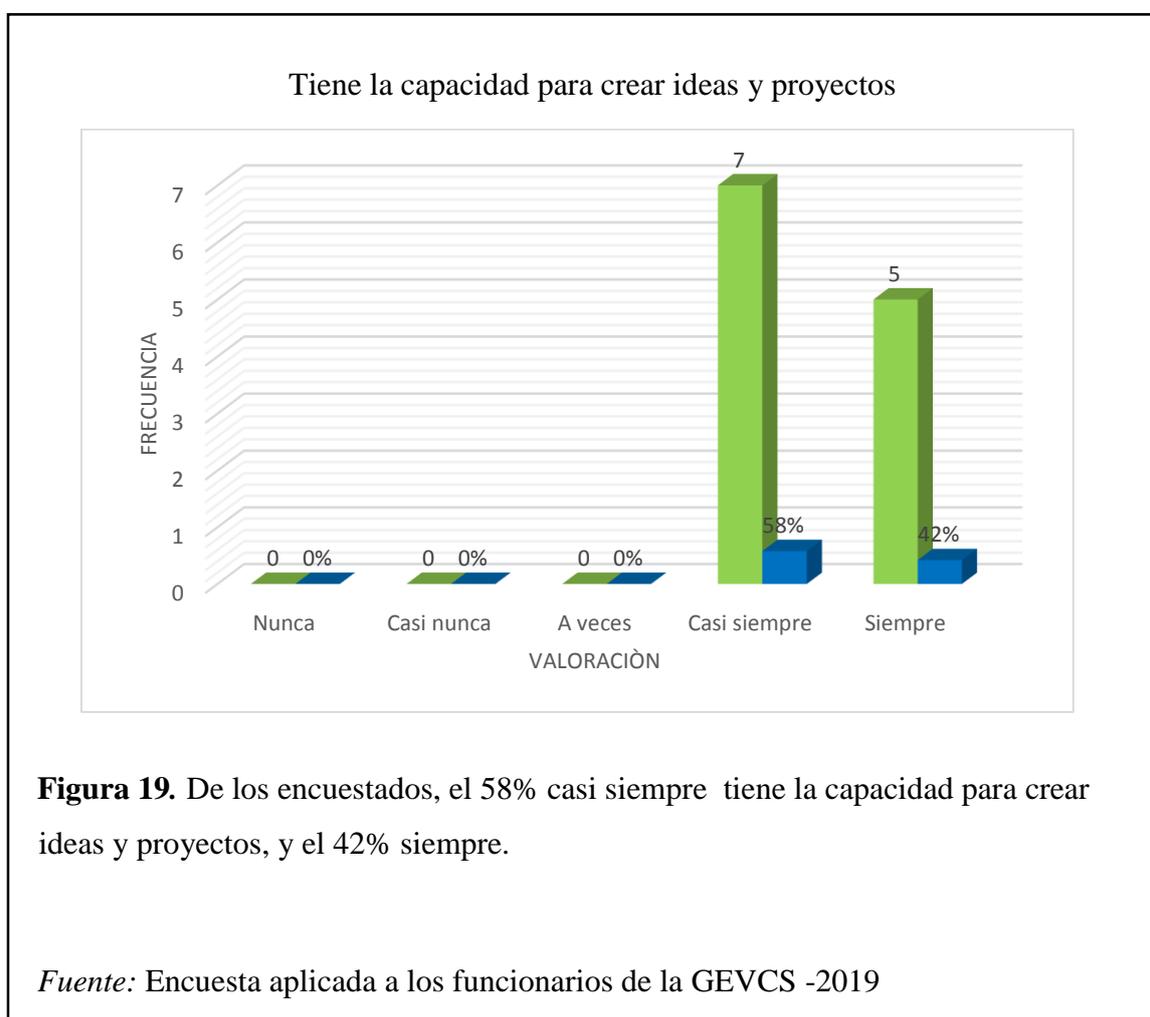


Tabla 24

Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	6	50%
Siempre	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

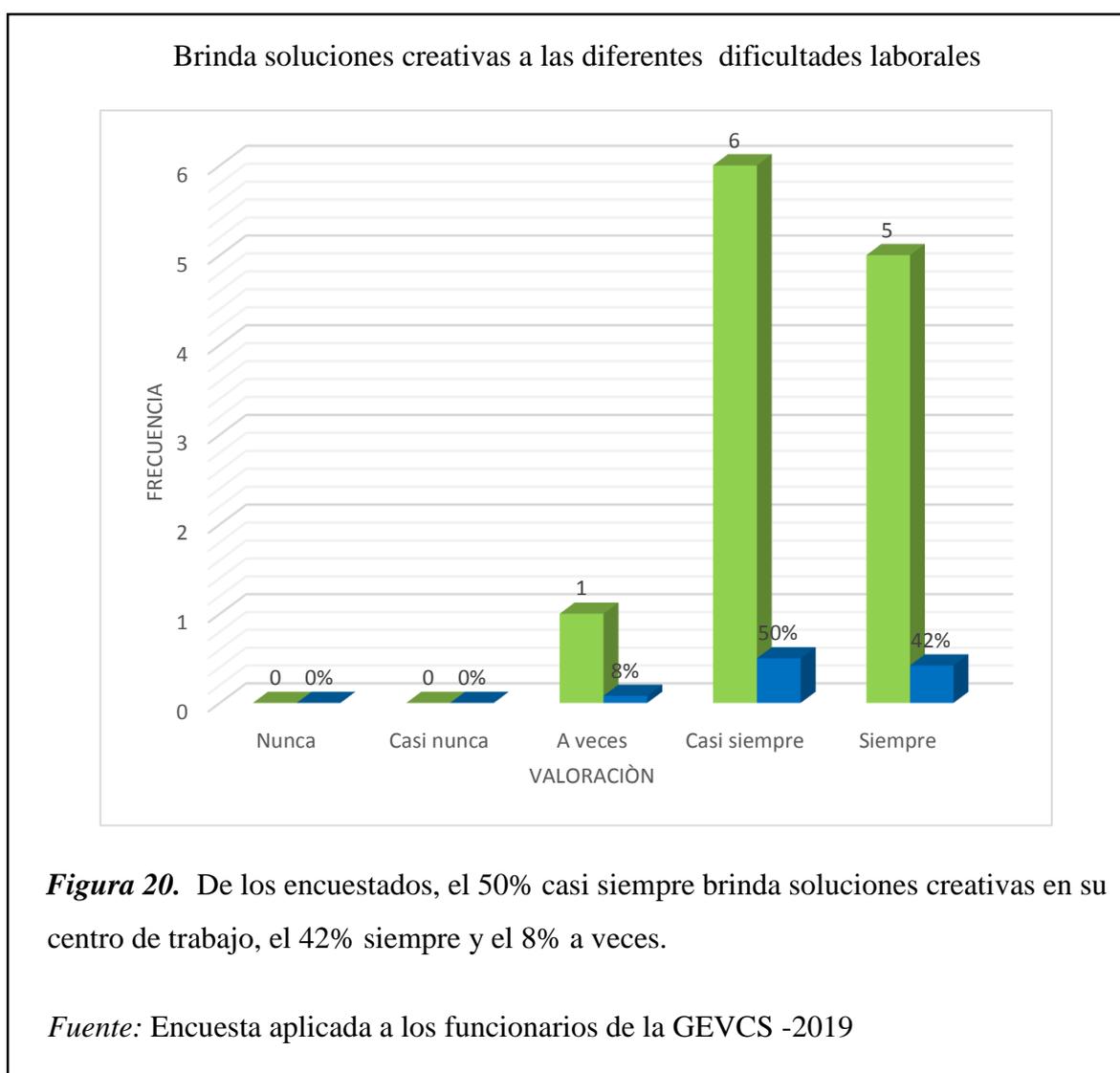


Tabla 25

Tiene la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	9	75%
Siempre	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

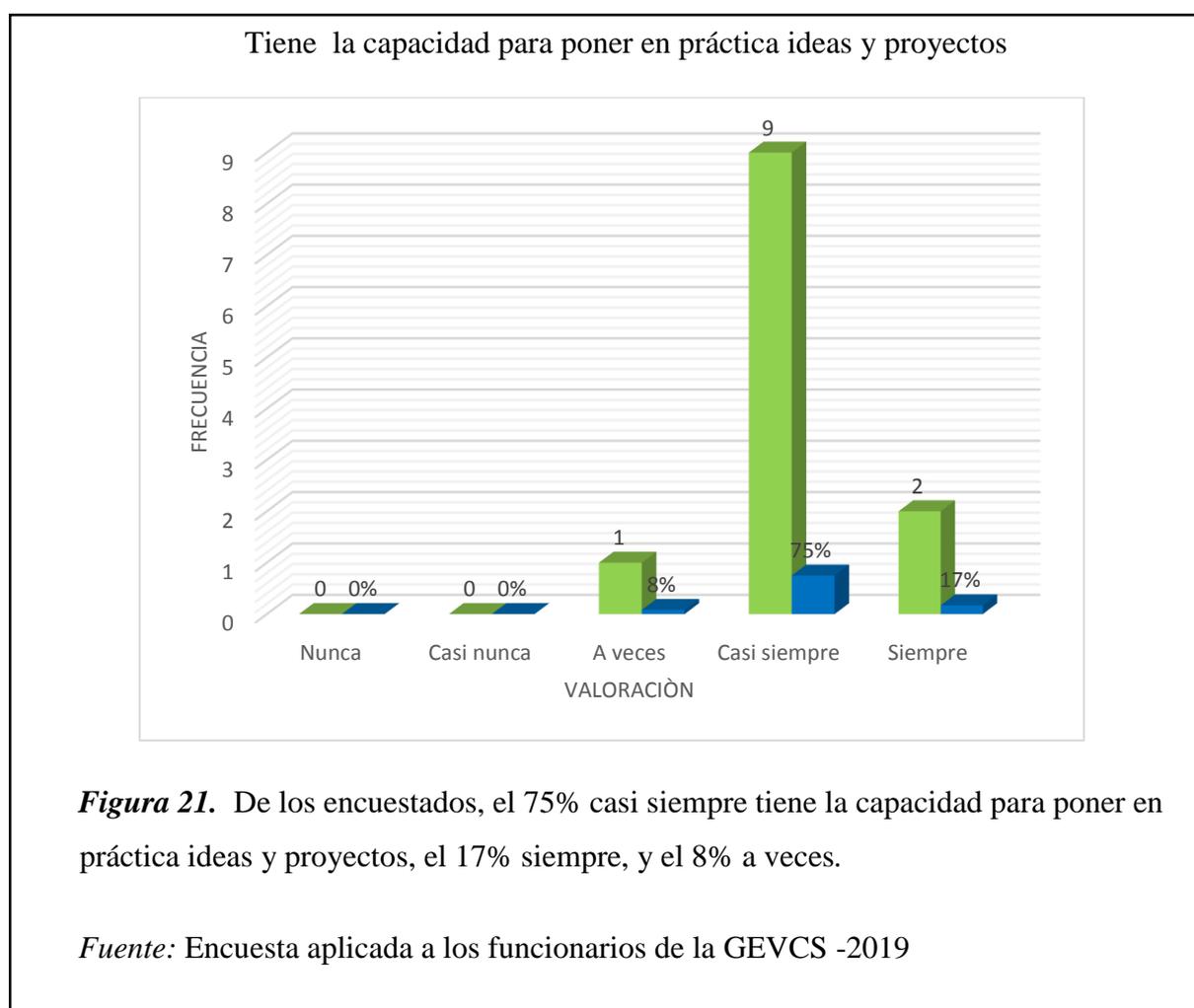


Tabla 26

Tienes la facilidad de concretar nuevas ideas.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	9	75%
Siempre	3	25%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

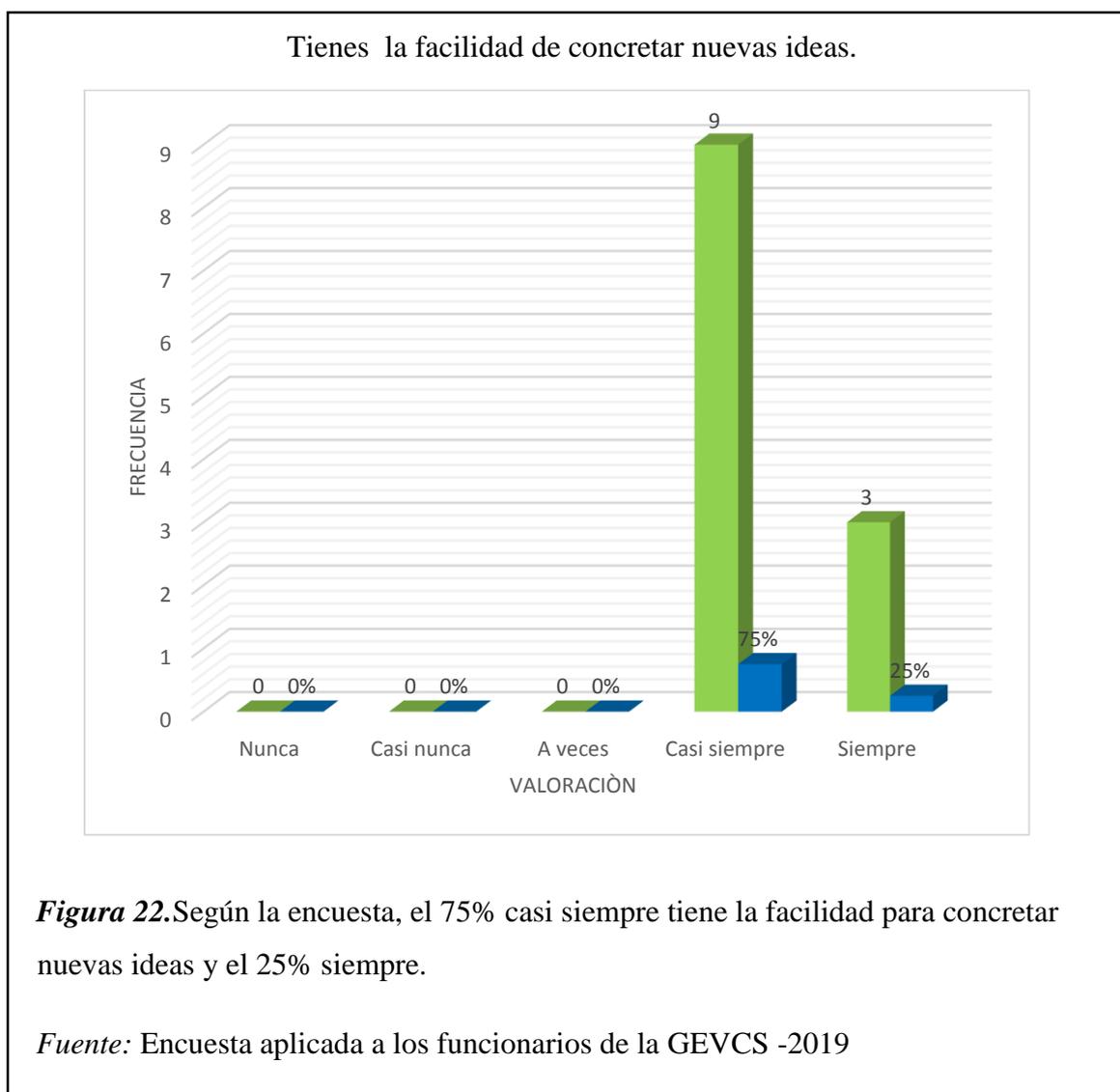


Tabla 27

Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	33%
Siempre	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

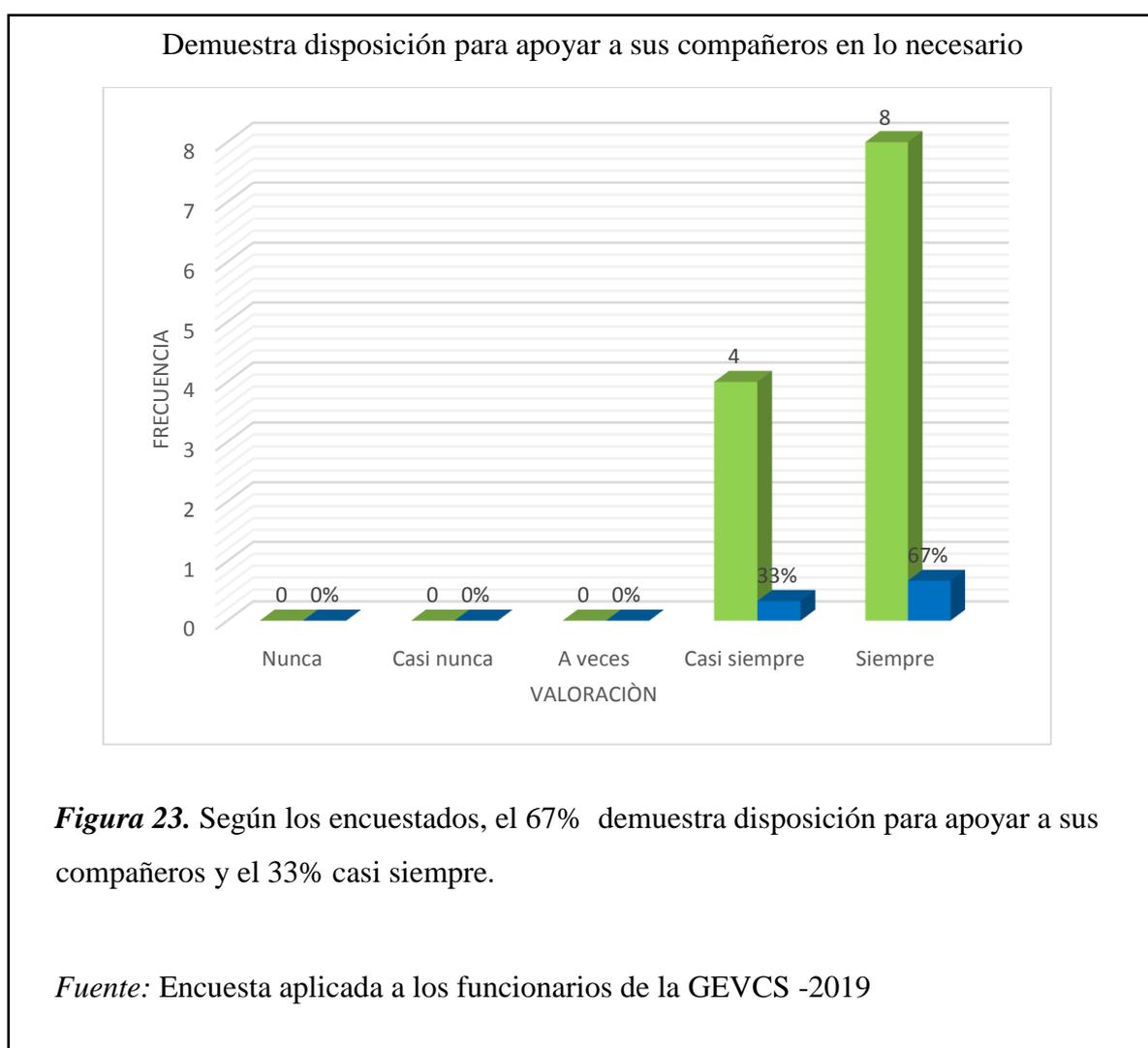


Tabla 28

Muestra interés para participar en las actividades de la institución.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	17%
Casi siempre	4	33%
Siempre	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

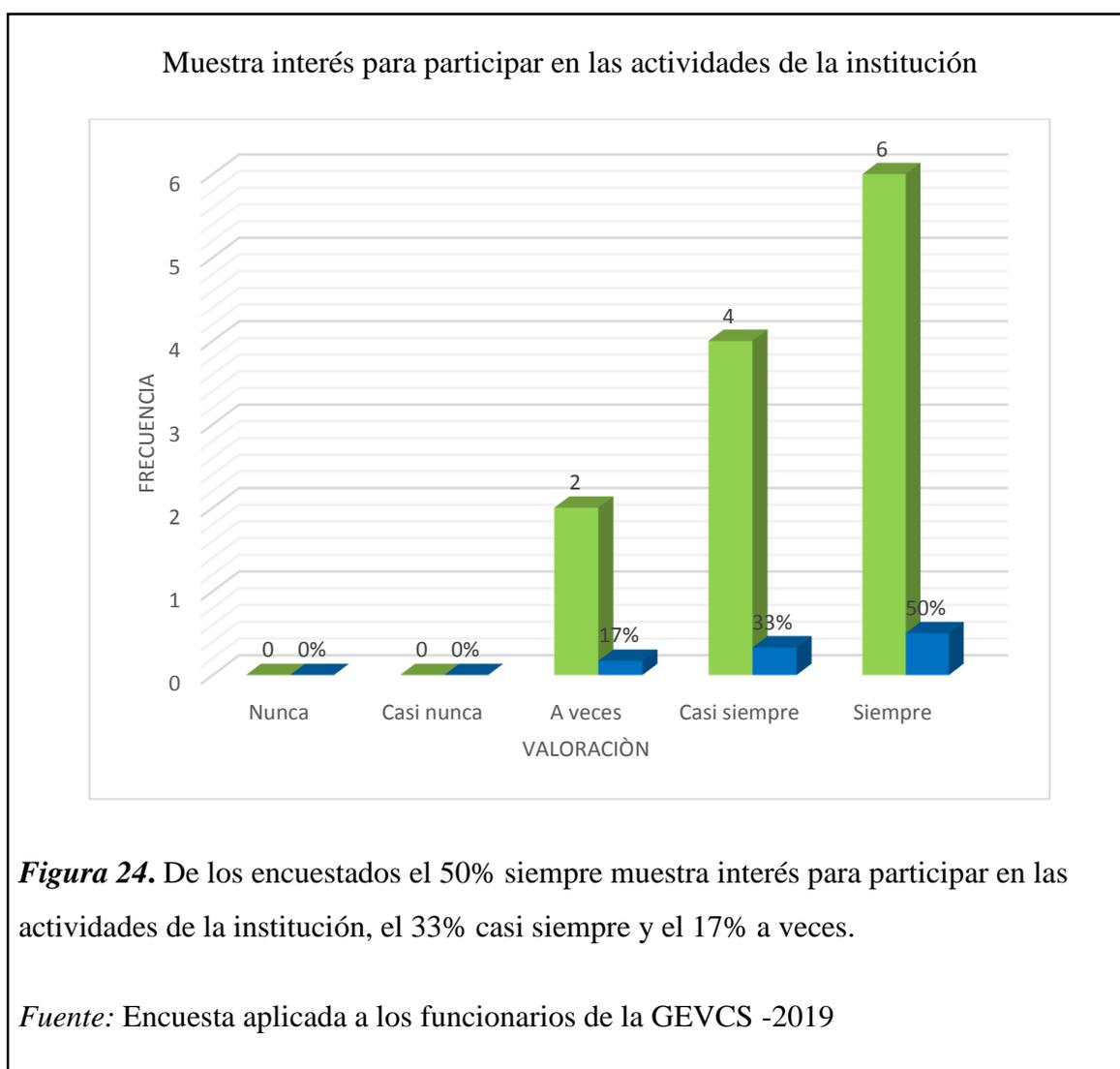


Tabla 29

Sugiere ideas innovadoras en la entidad

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	7	58%
Siempre	4	33%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

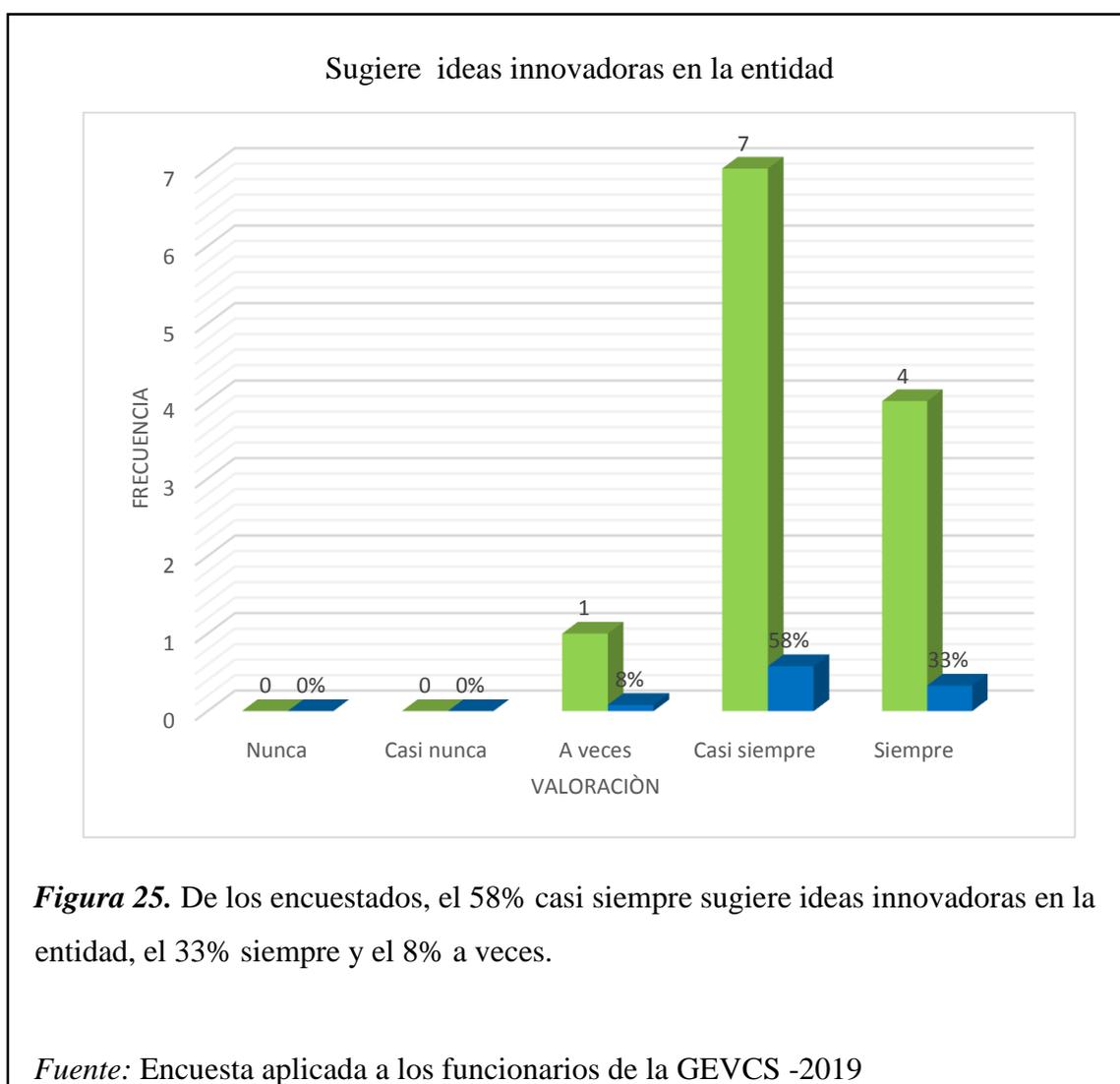


Tabla 30

Respeto los horarios establecidos (entrada y salida)

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	3	25%
Siempre	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

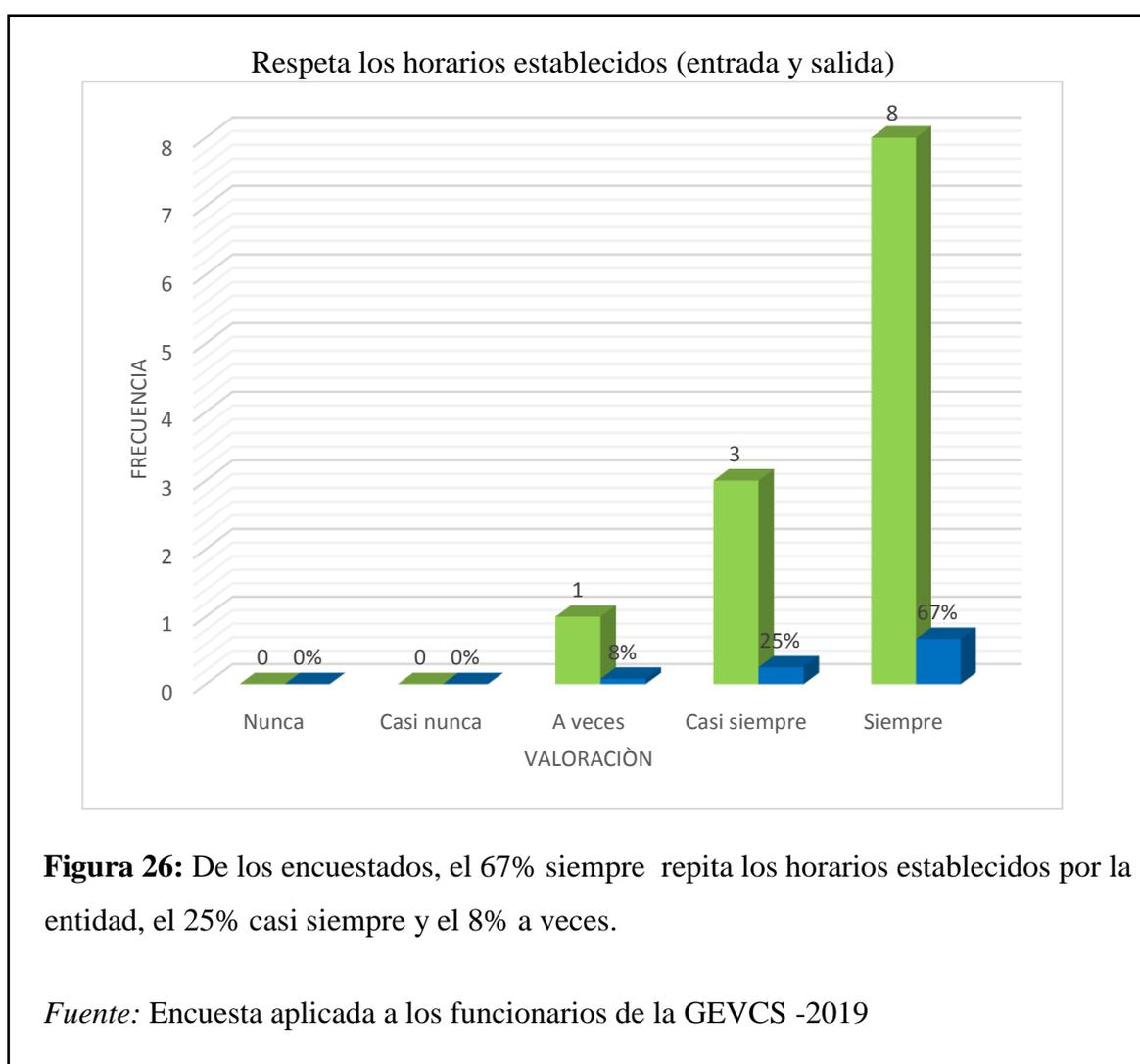


Tabla 31

Cumple con las normas establecidas en la entidad.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	1	8%
Siempre	11	92%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

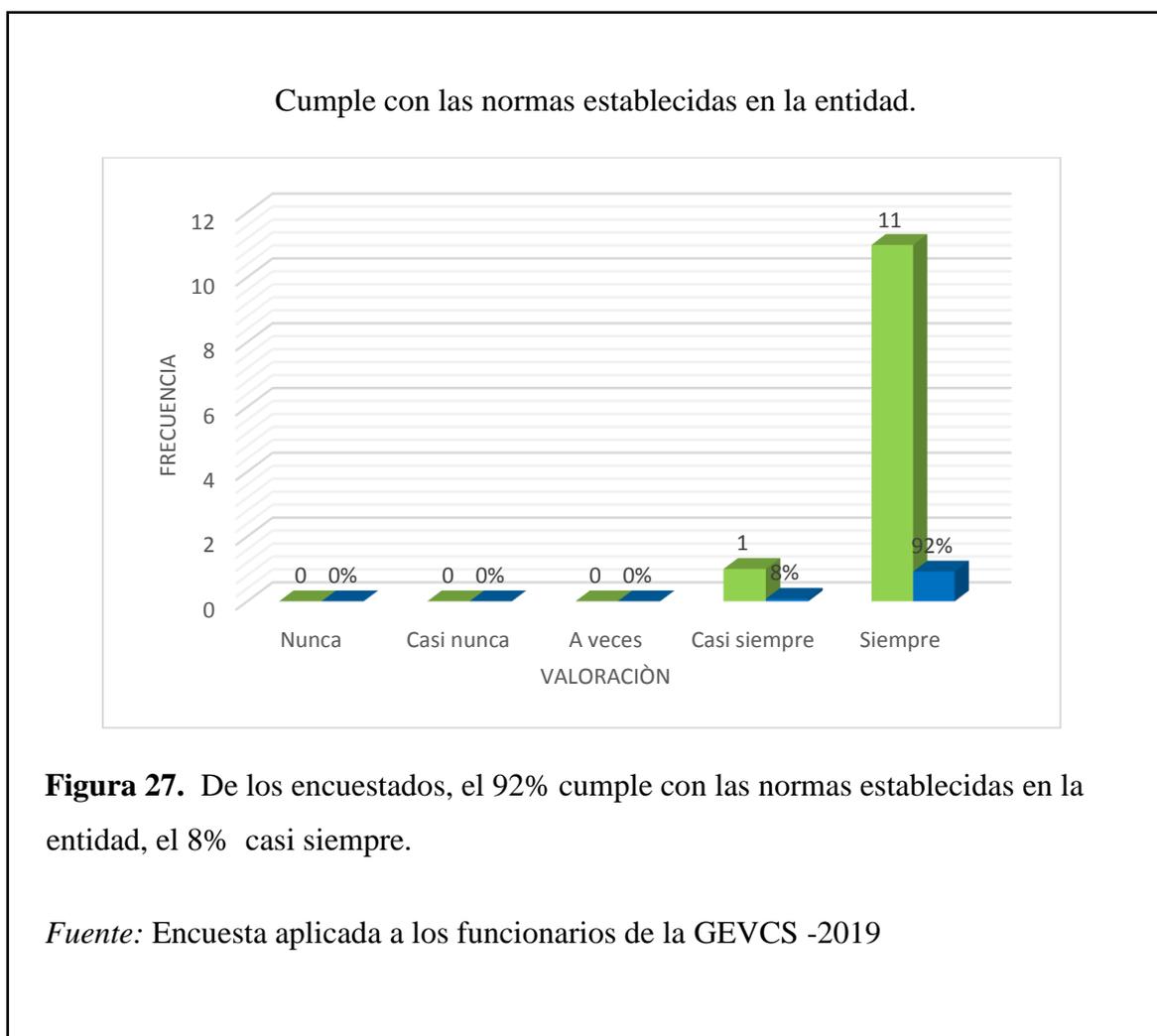


Tabla 32

Se dedica a su trabajo sin presión de su jefe

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	25%
Siempre	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

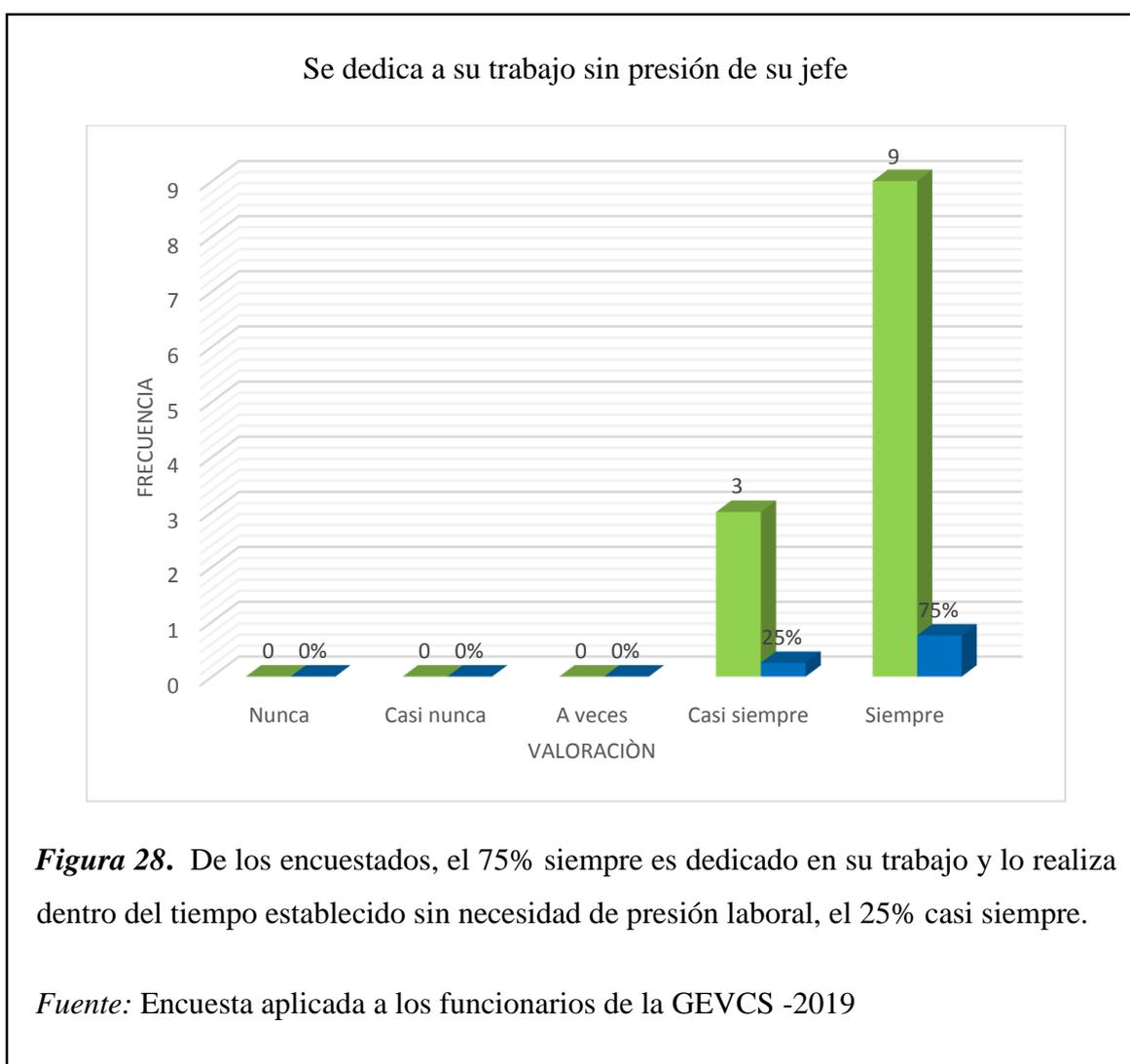


Tabla 33

Tiene dificultades para trabajar en equipo.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	42%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	25%
Casi siempre	2	17%
Siempre	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

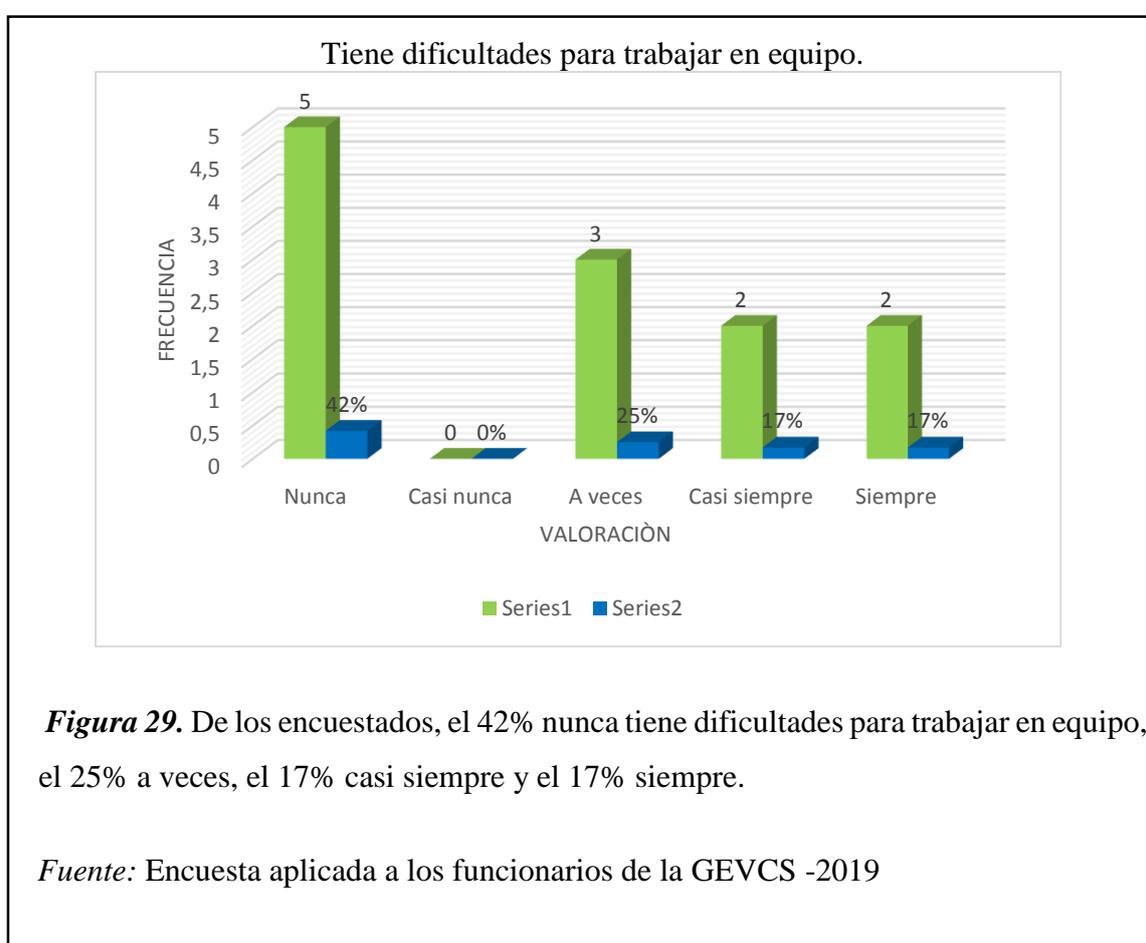


Tabla 34

Se desempeña de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	5	42%
Siempre	7	58%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

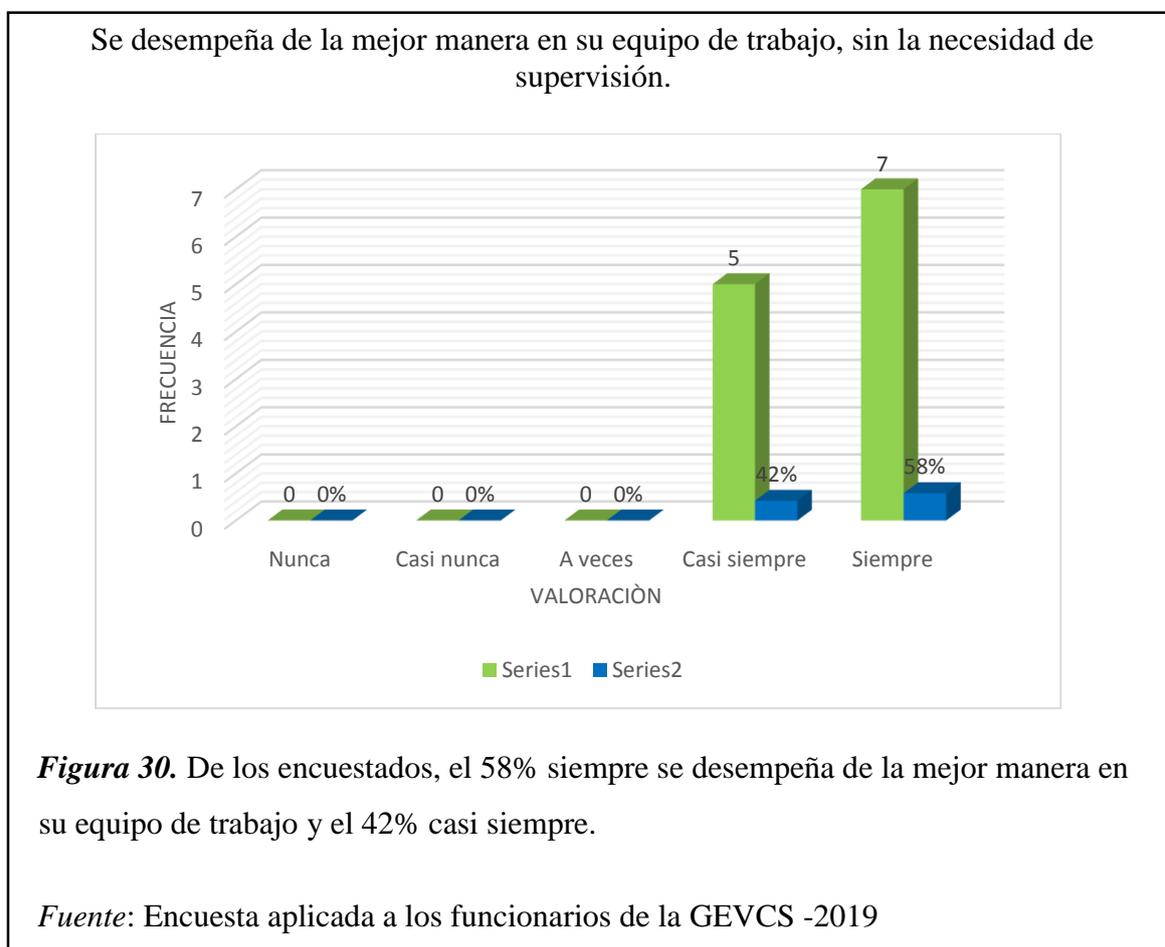
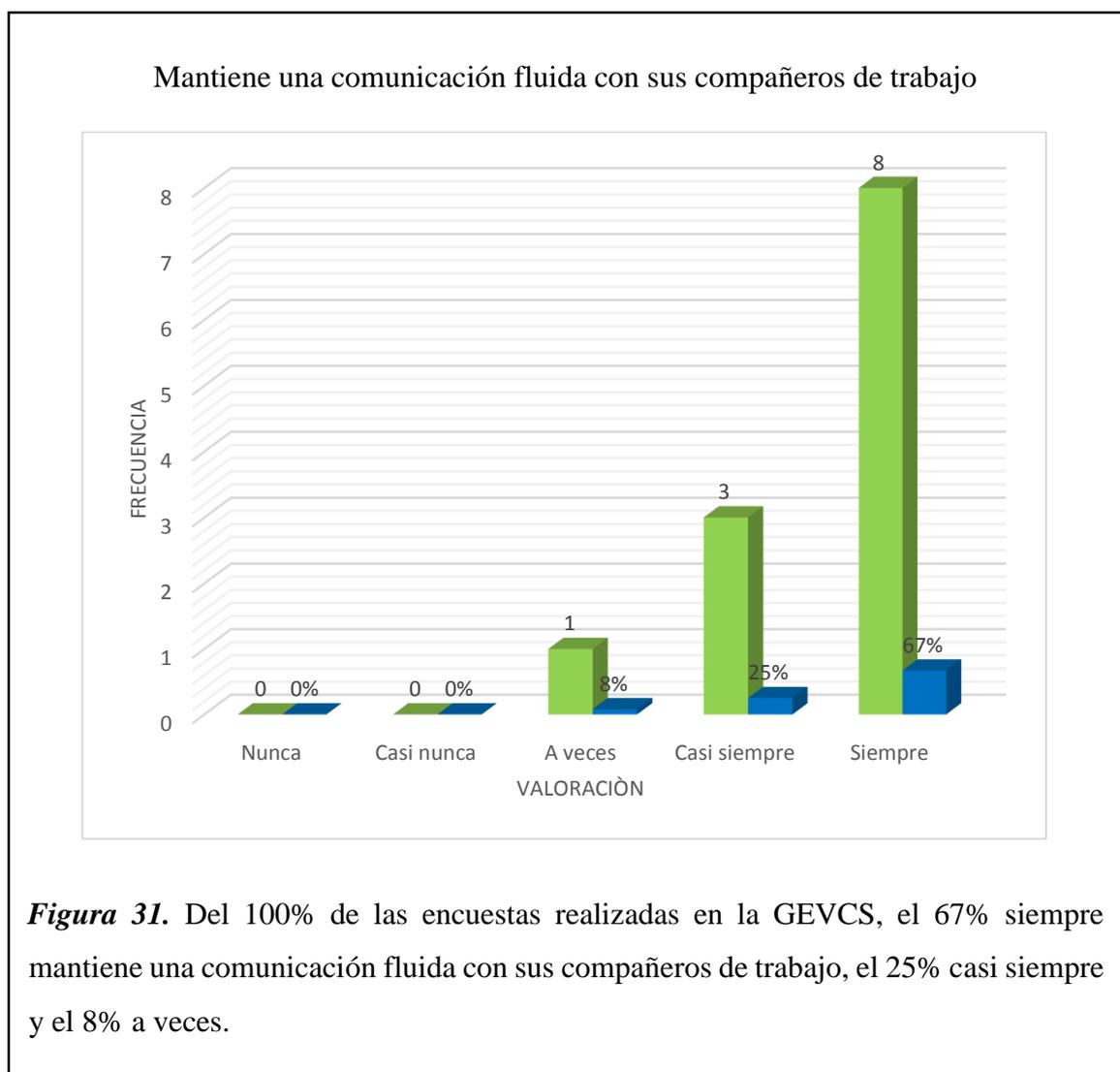


Tabla 35

Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo

Valorización	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	8%
Casi siempre	3	25%
Siempre	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

3.2. Baremación o Resultados cualitativos.

Objetivo específico N° 1: Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.

Tabla 36

Nivel de desempeño laboral a nivel global.

Valoración	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	30-70	27	90%
Regular	71-111	3	10%
Malo	103-142	0	0%
TOTAL	-	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

**BAREMOS DE LA VARIABLE
DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Total de ítems	30
Puntaje mínimo	30
Puntaje máximo	150
Rango	120
Escala	5
Nueva escala	3
Valor de intervalo	40

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

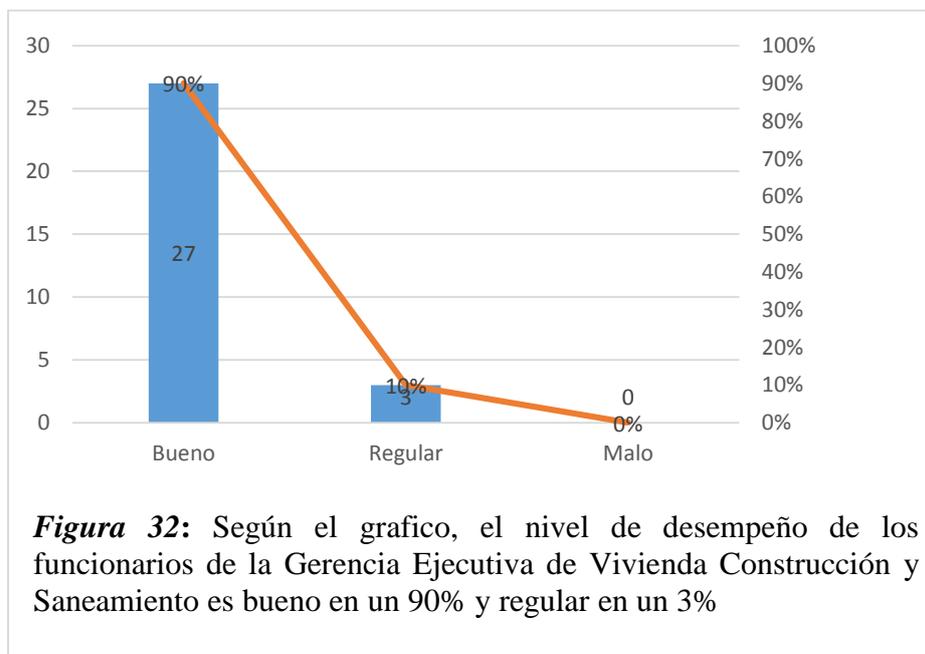


Figura 32: Según el gráfico, el nivel de desempeño de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento es bueno en un 90% y regular en un 3%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

3.2.2. Baremos por dimensión

Objetivo específico N° 2: Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019

Tabla 37

Desempeño en el puesto.

Valoración	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21-49	21	100%
Regular	50-78	0	0%
Malo	79-107	0	0%
TOTAL		21	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

BAREMOS DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL	
Total de ítems	21
Puntaje mínimo	21
Puntaje máximo	105
Rango	28
Escala	5
Nueva escala	3
Valor de intervalo	28

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

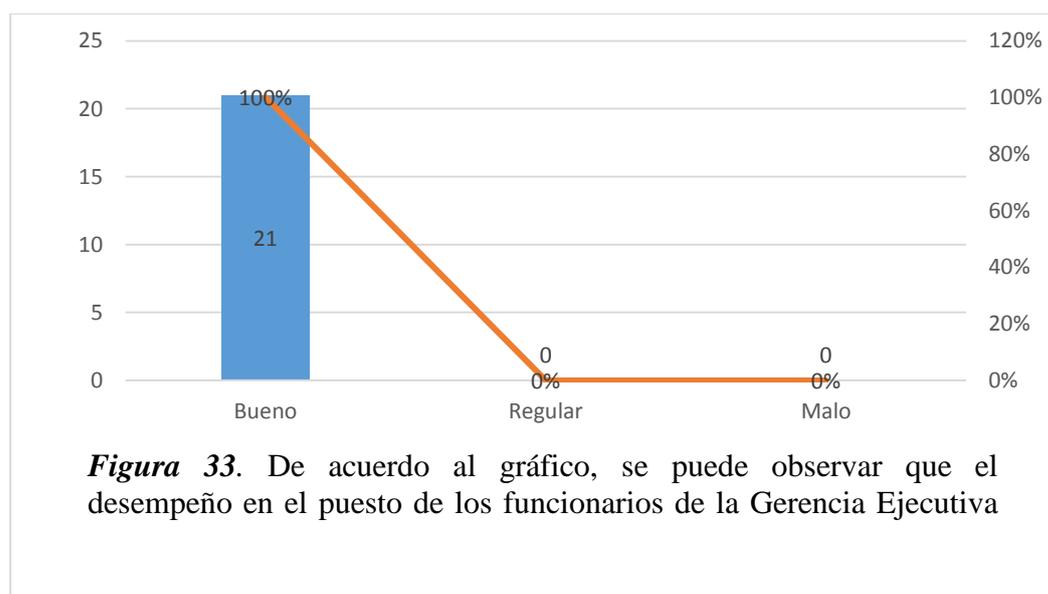


Figura 33. De acuerdo al gráfico, se puede observar que el desempeño en el puesto de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 38

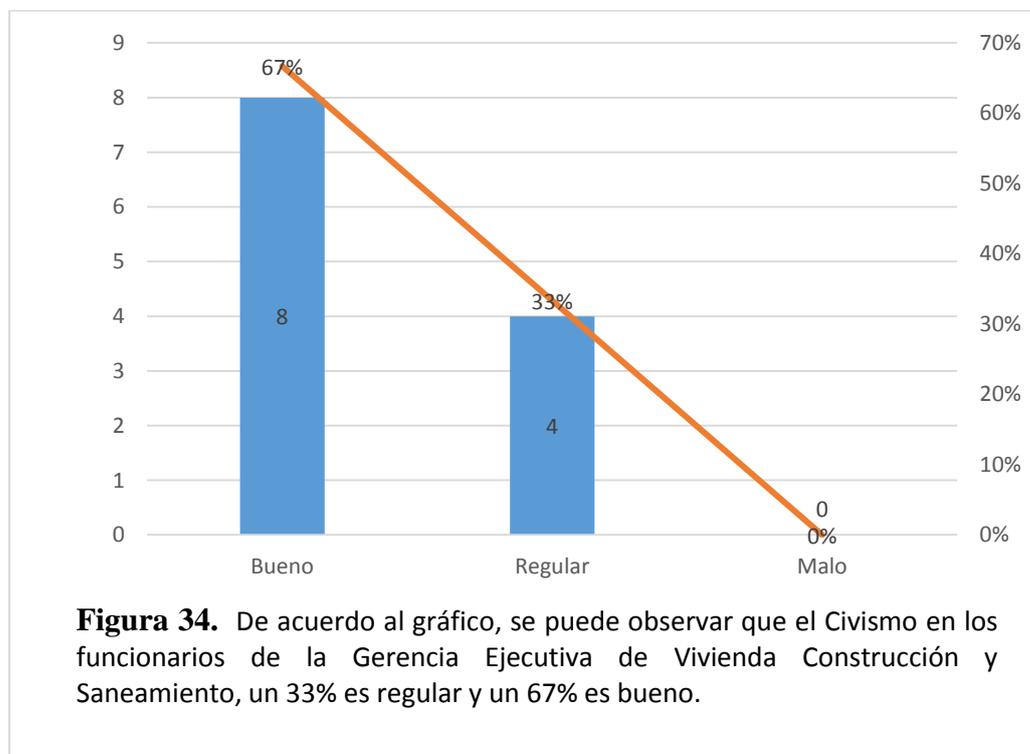
Civismo

Valoración	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	3-7	8	67%
Regular	8-12	4	33%
Malo	13-15	0	0%
TOTAL		12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

BAREMOS DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL	
Total de ítems	3
Puntaje mínimo	3
Puntaje máximo	15
Rango	12
Escala	5
Nueva escala	3
Valor de intervalo	4

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

Tabla 39

Obstáculos de productividad.

Valoración	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6-14	10	83%
Regular	15-23	2	17%
Malo	24-30	0	0%
TOTAL		12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

BAREMOS DE LA VARIABLE OBSTACULOS DE PRODUCTIVIDAD	
Total de ítems	6
Puntaje mínimo	6
Puntaje máximo	30
Rango	24
Escala	5
Nueva escala	3
Valor de intervalo	8

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

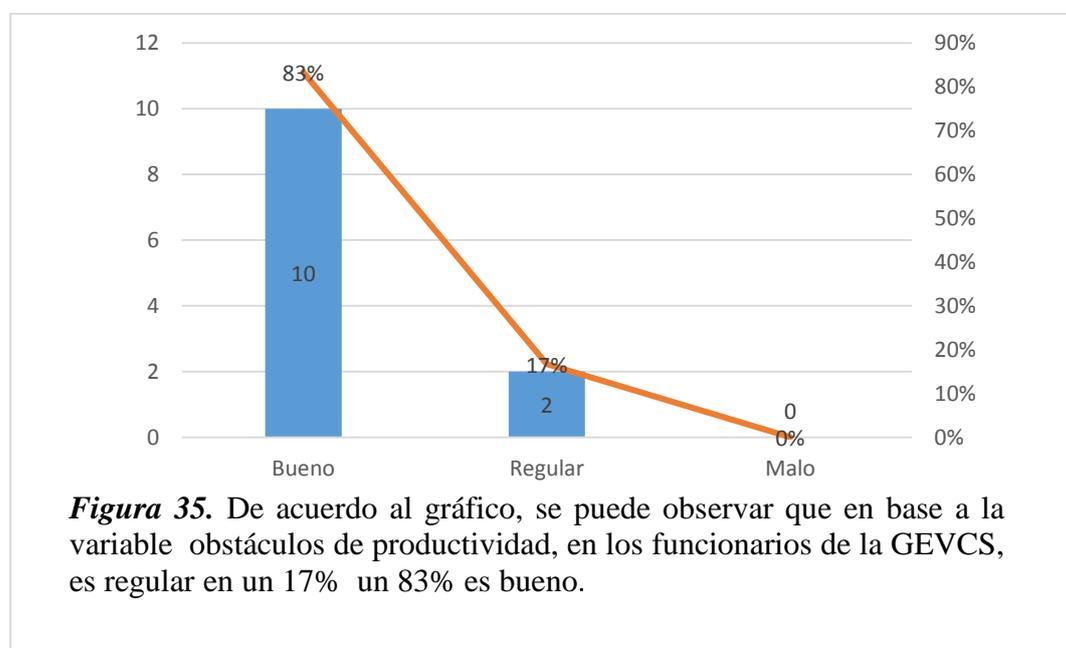


Figura 35. De acuerdo al gráfico, se puede observar que en base a la variable obstáculos de productividad, en los funcionarios de la GEVCS, es regular en un 17% un 83% es bueno.

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios de la GEVCS -2019

IV. DISCUSION.

Hoy en día las empresas presentan grandes desafíos para gestionar de manera eficaz la gestión del talento humano, por ello, es necesario realizar una evaluación de desempeño, para diagnosticar la situación real y en base a ello aplicar estrategias para mejorar el desempeño laboral, así como también ver en base a qué tema retroalimentar al personal.

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019, para ello se realizó una encuesta en la institución, el cual se obtuvo los siguientes resultados:

En base al primer objetivo específico: Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia de Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.

El nivel de desempeño de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento es bueno en un 90% y regular en un 10%, malo en 0%, lo que significa que no se están logrando los objetivos por otros factores independiente al desempeño laboral, esta percepción la podemos constatar con la teoría de Chiavenato (2009), en la que nos manifiesta que el desenvolvimiento de los funcionarios en la entidad, define a la conducta que tienen los colaboradores en relación a los resultados que estos obtienen durante los diferentes procesos en base a los objetivos organizacionales, describiendo las capacidades para terminar, ejecutar y producir las funciones en un mínimo periodo, ofreciendo una mayor calidad en sus servicios.

En las instituciones públicas no necesariamente carecen de competitividad por falencias en el desempeño laboral como en otras se indican si no también por otros factores como el cambio de administración en poco periodo, falta de apoyo por el gobierno, etc. como podemos constatarlo en la indagación de Bravo S, & Tunque, R. (2015) Titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Lambayeque-2015”, que el desempeño laboral tiene un nivel promedio de 51%, superior al promedio con un 39% y superior al 10%.

Objetivo específico N°2: Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva De Vivienda Y Saneamiento Chiclayo – 2019.

Según los resultados obtenidos en la **Figura N° 34**, el desempeño en el puesto de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento es bueno en un 100%, en la **Figura N° 35**, según la variable “Civismo”, los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Construcción y Saneamiento, un 33% tienen un nivel regular y un 67% es nivel bueno, en la **Figura N° 36**, en base a la variable obstáculos de productividad, en los funcionarios de la GEVCS, tienen un nivel regular en un 17% un 83% un nivel bueno.

En base a la teoría en relación a la **Figura N° 33 a la 36**, los resultados muestran que el desempeño laboral es bueno en un mayor porcentaje e intermedio, en la cual según Timothy A. (2017) indica que la mayoría de gestores consideran que el buen desenvolvimiento involucra obtener buenos resultados en el desempeño de la tarea, en el civismo, y evitar los obstáculos de la productividad, como por ejemplo siendo irresponsable. (p. 575), asimismo se determinó que en la variable Civismo hay deficiencias en las que se debe de trabajar para mejorar el nivel de desempeño laboral, así como el los obstáculos de desempeño.

En sistentesis los colaboradores de Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento tiene un nivel de desempeño bueno que es afectado por factores externos como. La política, presupuesto del estado, etc.

V. CONCLUSIONES.

- A. Se determinó que el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda Y Saneamiento es bueno con es bueno en un 90% y regular en un 3%., lo que significa que no se está logrando las metas por otros factores no relacionados al desempeño de los funcionarios.

- B. Se midió el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva De Vivienda Y Saneamiento Chiclayo – 2019, en la cual en la dimensión “desempeño en el puesto” es bueno con un 100%, en la segunda variable de “Civismo”, en un 33% es regular, en un 67% es bueno y en la tercera variable “obstáculos de productividad” , tienen un nivel regular en un 17% y un 83% un nivel bueno.

VI. REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (06 de 02 de 2017). *El Peruano*. Obtenido de Compromiso Laboral: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Arenas & Lievalo. (2017). "LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN COLOMBIA". Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10452/Arenaspaula2017.pdf?seq>
- Bernal. (2016). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina de Logística del Gobierno Regional Lambayeque - 2016*. Chiclayo.
- Bravo, S. & Tunque, R. (2015). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud lambayeque-2015*. Lambayeque .
- Carazas, Quispe & Flores. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección General de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes y Comunicaciones 2017*. Lima.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Decima ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Delgado, & Jaik, A. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. Mexico: Instituto universitario Anglo Español.
- Diario "El Correo". (02 de 07 de 2019). Obtenido de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/funcionarios-del-gobierno-regional-incumplen-perfil-profesional-exigido-869247/?ref=dcr>
- Diario Concepcion . (2019). *Chile: 20% de trabajadores no recibe feedback sobre desempeño*. Obtenido de <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html>
- DuBrin, A. (2008). *Relaciones humanas y comportamiento humano en el trabajo*. Pearson . Obtenido de <http://bibliotecaforonicaraguensedecultura.com/wp-content/uploads/2016/12/relahumanas.pdf>
- Enríquez, L. P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESES%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernande, C. C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gestión . (2015). *El compromiso laboral en las empresas Peruanas*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Gomez de los Rios, D. L. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017*. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/1152>
- Hurtado. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*.
- Leigh, A. W. (2015). "Estilos de liderazgo y desempeño de los funcionarios del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento – 2015". Perú.
- Medina, C. S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote, Santa. Chimbote.

- Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesa, J. J. (08 de 04 de 2019). "*La fidelización se ha convertido en una suerte de ventaja competitiva*". Recuperado el 07 de 05 de 2019, de Americaneconomia: <https://mba.americanaeconomia.com/articulos/entrevistas/ceo-gluky-group-la-fidelizacion-se-ha-convertido-en-una-suerte-de-ventaja>
- Pintado, K. S. (2017). "*Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del Hospital Regional "Las Mercedes", Chiclayo 2015*". Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/823/1/TL_VargasPintadoKristol.pdf
- Rios, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017*. Lima.
- Rivera, A., Edna, E., Tafur, C. J., & Leal, G. M. (25 de 11 de 2017). *Compromiso organizacional como dinámica como dinámica de las instituciones del sector Salud en Barranquilla-Colombia*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Robbins, s., & Judge , T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Saldaña & Cornejo. (2016). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. Lima.
- Sapacayo & Espinoza. (2014). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el Reniec, Oficina Zonal de Huaraz, 2014*. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2074/T033_71980930_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, B. A. (2017). *Diseño de puestos y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la corporacion acciona B&S S.A.C 2017*. Pimentel.
- Sinembargo/periodismo digital. (2019). *Deficiencias en IMSS, ISSSTE*. Obtenido de <https://www.sinembargo.mx/09-02-2019/3520700>
- Sum, M. M. (2015). "*Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*". Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, K. J. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. lima. Recuperado el 07 de 05 de 2019
- Torres, P. & Zegarra, U. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Uribe. P. (2015). *Clima organizacional: Trabajo, salud y factores Psicosociales*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquets.com>
- Zans, C. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

VII. ANEXOS

7.1. Análisis estadístico

Estadísticas de elemento			
Ítems	Media	D.E	N
Demuestra cuidado único en mi trabajo	4,70	,483	10
Entrega un trabajo libre de errores	3,40	1,174	10
Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados	4,30	,675	10
Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad	4,80	,422	10
Planifica adecuadamente sus actividades laborales	4,60	,516	10
Cumple las metas individuales en la organización	4,70	,675	10
Realiza actividades más de lo exigido	3,50	1,179	10
Realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas en la organización	4,50	,707	10
Realiza un trabajo exento de errores	3,60	,843	10
Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.	4,60	,699	10
Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.	4,70	,483	10
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4,80	,422	10
Impla sus conocimientos y habilidades para cumplir con los con los objetivos de manera optima	4,70	,483	10
Logra los objetivos propuestos en el pazo establecido por la entidad.	4,50	,527	10
Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en su centro de labores.	4,70	,483	10
Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido	4,70	,483	10
Promueve la generación de ideas innovadoras	4,30	,483	10
Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos	4,40	,516	10
Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales	4,30	,675	10
Tienen la capacidad para poner en practica ideas y proyectos	4,90	,316	10
Tiene la facilidad de concretar nuevas ideas.	4,50	,707	10
Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario	4,70	,483	10
Muestra interés para participar en las diferentes actividades del área	4,10	,568	10
Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.	4,20	,422	10
Respeto los horarios establecidos(entrada y salida)	4,60	,516	10
Cumple con las normas establecidas en la entidad.	4,30	,823	10
Se dedica a su trabajo y lo realiza dentro del plazo establecido, sin necesidad de supervisión.	4,50	,527	10
Tiene dificultades para trabajar en equipo	4,20	,632	10
Se desempeña de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión	2,40	1,647	10
Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo	4,60	,699	10

Fuente: Elaboración propia.

7.2. Encuesta

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL.

Objetivo: Medir el nivel de desempeño de los colaboradores de la GEVCS.

Datos del encuestado:

Sexo: F M

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un (x) la alternativa que usted considere verdadera.

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

	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	Demuestra cuidado único en su trabajo					
2	Entrega un trabajo libre de errores					
3	Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados					
4	Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad					
5	Planifica adecuadamente sus actividades laborales					
6	Cumple las metas individuales en la organización					
7	Realiza actividades más de lo exigido					
8	Realiza su trabajo en base a las instrucciones proporcionadas en la organización					
9	Realiza un trabajo libre de errores					
10	Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.					
11	Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.					
12	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
13	Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de manera optima					
14	Logra los objetivos propuestos en el plazo establecido por la entidad.					

15	Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en su centro de labores.					
16	Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido					
17	Promueve la generación de ideas innovadoras					
18	Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos					
19	Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales					
20	Tienen la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos					
21	Tiene la facilidad de concretar nuevas ideas.					
22	Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario					
23	Muestra interés para participar en las diferentes actividades del área					
24	Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.					
25	Respeto los horarios establecidos(entrada y salida)					
26	Cumple con las normas establecidas en la entidad.					
27	Se dedica a su trabajo y lo realiza dentro del plazo establecido, sin necesidad de supervisión.					
28	Tiene dificultades para trabajar en equipo					
29	Se desempeñó de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión					
30	Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo					

Fuente: Elaboración propia

7.3. Formato T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 29 de enero del 2020

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán

Presente.-

El suscrito:

THALÍA CASTRO TORRES con DNI 76690524

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA Y SANEAMIENTO CHICLAYO – 2019**, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Bachiller en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CASTRO TORRES THALIA	76690524	

7.4. Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

CASTRO TORRES THALIA

Apellidos y nombres

76690524 2151816893 PRESENCIAL

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación (x)

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

Desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia Ejecutiva de Vivienda y Saneamiento.

La misma que presento para optar el grado de: Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

THALIA CASTRO TORRES

DNI N°: 76690524



4.1. Acta de originalidad.



ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, **Mg. CPC. Edgard Chapoñan Ramirez**, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de contabilidad he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecido para el nivel de pregrado según la Directiva de similitud vigente de USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA Y SANEAMIENTO CHICLAYO - 2019** Elaborado por el estudiante CASTRO TORRES THALIA.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 05 de Febrero del 2020



. Chapoñan Ramirez Edgard
DNI N° 43068346

4.2. Reporte de turnitin

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA Y SANEAMIENTO CHICLAYO - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe	

	Fuente de Internet	1
9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1
11	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1
12	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1
13	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1
14	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	<1
15	es.scribd.com Fuente de Internet	<1
16	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1
17	issuu.com Fuente de Internet	<1
18	idearted.blogspot.pe Fuente de Internet	<1
19	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1

20	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	<1%
22	dspace.sti.ufcg.edu.br:8080 Fuente de Internet	<1%
23	www.humanas.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
24	www.icex.es Fuente de Internet	<1%
25	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
26	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
27	Submitted to Systems Link Trabajo del estudiante	<1%
28	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
29	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%

Submitted to Universidad Sergio Arboleda

30	Trabajo del estudiante	<1%
31	www.ifla.org Fuente de Internet	<1%
32	thechristjames.com Fuente de Internet	<1%
33	Submitted to University of Hull Trabajo del estudiante	<1%
34	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
35	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
36	"Abstracts", Public Health Nutrition, 2013 Publicación	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

4.3. Constancia o autorización de la empresa para el desarrollo de su investigación.



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GER. EJEC. DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO
GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA,, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

Firmado digitalmente por VARGAS REGALADO Carlos Ivan FIR 40369701 hard
Unidad: GERENCIA EJECUTIVA DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO
Cargo: GERENTE EJECUTIVO DE VIVIENDA, SANEAMIENTO Y CONSTRUCCIÓN
Fecha y hora de proceso: 23/01/2020 - 12:22:09

Id seguridad: 4360692

Año de la Universalización de la Salud

Chiclayo 23 enero 2020

OFICIO N° 000037-2020-GR.LAMB/GEVCS [3491326 - 1]

DRA.
ISABEL JANET CUBAS CARRANZA
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ASUNTO: OTORGA PERMISO Y APOYO PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: CARTA S/N REGISTRO 3491326-0

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, a su vez en atención al documento de la referencia, para comunicarle que mi despacho otorga el permiso y apoyo a la estudiante de la Carrera de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, **Srta. Castro Torres Thalía** identificada con DNI N° 76690524 ; a fin de que realice trabajos de investigación en ésta Dependencia.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
CARLOS IVAN VARGAS REGALADO
GERENTE EJECUTIVO DE VIVIENDA, SANEAMIENTO Y CONSTRUCCION
Fecha y hora de proceso: 23/01/2020 - 12:22:09

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

4.4. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es el nivel el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar nivel el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019</p> <p>Objetivo específico.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019</p>	Desempeño Laboral	Desempeño De La Tarea	Calidad
				Productividad
				Conocimiento
				Eficiencia
				Creatividad
			Civismo	Cooperación
			Obstáculos De Productividad	Relaciones Interpersonales
Responsabilidad				

Fuente: Elaboración propia

4.5. Fotos



Administradora de la GEVCS



Ingeniero civil: Doc. Nepton



Arquitecto de la GEVCS



Gerente general de la GEVCS: Carlos Iban Regalado

4.6. Validación.

4.1.1. Metodólogo

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amílcar Villanueva Calderón
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	M.B.A
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	05 años
	CARGO	
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA DE VIVIENDA EJECUTIVA Y SANEAMIENTO CHICLAYO - 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	CASTRO TORRES THALIA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Determinar nivel el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019	
	ESPECÍFICOS	
	<p>Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019</p>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 20 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación, de uno a cinco categorías.</p> <p>Se utilizó la escala de Likert con las siguientes respuestas para todas las preguntas.</p>	

	Nivel 1: Nunca Nivel 2: Casi nunca Nivel 3: A veces Nivel 4: Casi siempre Nivel 5: Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	
1. Demuestra cuidado único en su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Entrega un trabajo libre de errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. Planifica adecuadamente sus actividades laborales	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Cumple las metas individuales en la organización	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. Realiza actividades más de lo exigido	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Realiza su trabajo en base a las instrucciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

proporcionadas en la organización	_____ _____
9. Realiza un trabajo libre de errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de manera optima	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Logra los objetivos propuestos en el pazo establecido por la entidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en su centro de labores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

17. Promueve la generación de ideas innovadoras	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
19. Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20. Tienen la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21. Tiene la facilidad de concretar nuevas ideas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22. Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23. Muestra interés para participar en las diferentes actividades del área	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24. Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25. Respeta los horarios establecidos(entrada y salida)	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

26. Cumple con las normas establecidas en la entidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
27. Se dedica a su trabajo y lo realiza dentro del plazo establecido, sin necesidad de supervisión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
28. Tiene dificultades para trabajar en equipo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
29. Se desempeñó de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>30</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	<i>El instrumento se justiprecia para ser medible</i>
3. OBSERVACIONES	<i>Ninguna</i>


JUEZ - EXPERTO

Juan A. Villanueva Calderón
INGENIERO INFORMÁTICO Y DE SISTEMAS
REG. CIP. 137366
DNI: 41400923

4.1.2. Estadístico

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Rodas Cobos Jore
	PROFESIÓN	Estadístico
	ESPECIALIDAD	Análisis de datos
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	3 años
	CARGO	D.T.C
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA DE VIVIENDA EJECUTIVA Y SANEAMIENTO CHICLAYO - 2019		
DATOS DE LOS TESISTAS		
NOMBRES	CASTRO TORRES THALIA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Determinar nivel el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019	
	ESPECÍFICOS	
	<p>Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019</p>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 20 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación, de uno a cinco categorías.</p> <p>Se utilizó la escala de Likert con las siguientes respuestas para todas las preguntas.</p>	

	Nivel 1: Nunca Nivel 2: Casi nunca Nivel 3: A veces Nivel 4: Casi siempre Nivel 5: Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	
1. Demuestra cuidado único en su trabajo	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. Entrega un trabajo libre de errores	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. Planifica adecuadamente sus actividades laborales	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Cumple las metas individuales en la organización	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. Realiza actividades más de lo exigido	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. Realiza su trabajo en base a las instrucciones	TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

proporcionadas en la organización	_____ _____
9. Realiza un trabajo libre de errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
10. Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
11. Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
12. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
13. Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de manera optima	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
14. Logra los objetivos propuestos en el pazo establecido por la entidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
15. Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en su centro de labores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
16. Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____

17. Promueve la generación de ideas innovadoras	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
19. Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20. Tienen la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21. Tiene la facilidad de concretar nuevas ideas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22. Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23. Muestra interés para participar en las diferentes actividades del área	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24. Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25. Respeta los horarios establecidos(entrada y salida)	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

26. Cumple con las normas establecidas en la entidad.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
27. Se dedica a su trabajo y lo realiza dentro del plazo establecido, sin necesidad de supervisión.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28. Tiene dificultades para trabajar en equipo	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
29. Se desempeñó de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
30. Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>30</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	<i>bien</i>
3. OBSERVACIONES	<i>bien</i>



 JUEZ - EXPERTO

4.1.3. Especialista

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Carolina de Lourdes Falla Gómez
	PROFESIÓN	Lic. Adm de Empresas
	ESPECIALIDAD	Mg. Gestión Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	10 años
	CARGO	DTC
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GERENCIA DE VIVIENDA EJECUTIVA Y SANEAMIENTO CHICLAYO - 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	CASTRO TORRES THALIA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Determinar nivel el desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019	
	ESPECÍFICOS	
	<p>Medir el nivel de desempeño laboral global, de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral por dimensión de los funcionarios de la Gerencia De Vivienda Ejecutiva Y Saneamiento Chiclayo – 2019</p>	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 20 ítems y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación, de uno a cinco categorías.</p> <p>Se utilizó la escala de Likert con las siguientes respuestas para todas las preguntas.</p>	

	Nivel 1: Nunca Nivel 2: Casi nunca Nivel 3: A veces Nivel 4: Casi siempre Nivel 5: Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	
1. Demuestra cuidado único en su trabajo	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. Entrega un trabajo libre de errores	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. Sus actividades en su centro laboral tienen los resultados esperados	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. Se auto-exige con el fin de entregar un trabajo dentro de los parámetros de calidad	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. Planifica adecuadamente sus actividades laborales	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Cumple las metas individuales en la organización	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. Realiza actividades más de lo exigido	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. Realiza su trabajo en base a las instrucciones	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____

proporcionadas en la organización	_____ _____
9. Realiza un trabajo libre de errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Las responsabilidades del puesto que desempeña están claramente definidas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Los objetivos del cargo que desempeña están claramente definidos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Emplea sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de manera optima	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Logra los objetivos propuestos en el pazo establecido por la entidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. Tiene la facilidad y rapidez para articular las actividades en su centro de labores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Entrega resultados de un trabajo dentro del tiempo establecido	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

17. Promueve la generación de ideas innovadoras	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. Tiene la capacidad para crear ideas y proyectos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
19. Brinda soluciones creativas a las diferentes dificultades laborales	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20. Tienen la capacidad para poner en práctica ideas y proyectos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21. Tiene la facilidad de concretar nuevas ideas.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22. Demuestra disposición para apoyar a sus compañeros en lo necesario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23. Muestra interés para participar en las diferentes actividades del área	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24. Sugiere o hace mejoras de innovación para la entidad donde labora.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25. Respeta los horarios establecidos(entrada y salida)	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

26. Cumple con las normas establecidas en la entidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
27. Se dedica a su trabajo y lo realiza dentro del plazo establecido, sin necesidad de supervisión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28. Tiene dificultades para trabajar en equipo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
29. Se desempeñó de la mejor manera en su equipo de trabajo, sin la necesidad de supervisión	TA(<input type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
30. Mantiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>30</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ – EXPERTO