



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

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Análisis del desempeño laboral en el gobierno local, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER  
EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

Fiestas Kong Christian Jeampierre

ORCID (<https://orcid.org/0009-0005-5926-7695>)

**Asesor:**

Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar

ORCID (<https://orcid.org/0000-0001-5272-7277>)

**Línea de Investigación**

Gestión, innovación, emprendimiento y  
competitividad que promueva el crecimiento  
económico y sostenido

**Sublínea de Investigación**

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

**Pimentel – Perú**

**2024**



### ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACION JURADA, soy(somos) egresado (S)del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

#### **Análisis del desempeño laboral en el gobierno local, 2024**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Fiestas Kong Christian <del>Jeampierre</del>	DNI: 76387392	
--	---------------	---

Pimentel, 25 de Junio de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

**Análisis del desempeño laboral en un gobierno local, 2024**

AUTOR

**Christian Jeampierre Fiestas Kong**

RECuento DE PALABRAS

**5159 Words**

RECuento DE CARACTERES

**28766 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**19 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**64.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 21, 2024 9:15 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 21, 2024 9:15 AM GMT-5**

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## **Agradecimiento**

A mi padre, por todo su apoyo grandioso.

A mi madre, por su apoyo único e incondicional.

A mis abuelos y a mi querido hermano, por darme el empuje necesario para culminar esta investigación.

*Lourdes Patricia Kong Ramos*

*José Luis Fiestas Sánchez*

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para superar los desafíos a lo largo de este camino.

A mis padres, por su apoyo incondicional, por creer en mí incluso en los momentos en los que dudé de mí mismo, y por ser el pilar que me sostuvo a lo largo de este recorrido. Esta tesis es un reflejo de su esfuerzo y sacrificio.

A mis amigos, por su apoyo inagotable, por estar ahí en las largas jornadas de estudio, brindándome palabras de aliento y sonrisas cuando más las necesitaba.

A mis profesores, por su guía y conocimiento, que me inspiraron a ir más allá de lo esperado.

Y, finalmente, a todos aquellos que, de una forma u otra, fueron parte de esta travesía. Este logro también les pertenece.

## Índice de contenidos

Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	19
III. RESULTADOS .....	22
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	26
V. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las Variables.....	21
Tabla 2 Frecuencia del indicador Capacidad para planificar tareas principales de desempeño de tareas en un gobierno local – 2024. ....	23
Tabla 3 Frecuencia del indicador Completar tareas laborales de desempeño de tareas en los colaboradores en un gobierno local – 2024.....	23
Tabla 4 Frecuencia del indicador Mantener conocimientos actualizados de desempeño de tareas en los colaboradores en un gobierno local – 2024. ....	24
Tabla 5 Frecuencia del indicador Trabajar de Forma Precisa de desempeño de tareas en los colaboradores en un gobierno local – 2024.....	24
Tabla 6 Frecuencia del indicador Comportamiento social de desempeño contextual de los colaboradores en un gobierno local – 2024.....	25

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Distribución del nivel actual de desempeño laboral de los colaboradores en la en un gobierno local- 2024.....	22
---	----

## Resumen

En la presente investigación se evaluó el desempeño laboral de los colaboradores un gobierno local. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, empleando un cuestionario de 14 preguntas con escala Likert, distribuido a 132 colaboradores seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Los resultados indican que el 48.48% de los colaboradores presenta un desempeño laboral regular, mientras que solo el 12.88% alcanza un nivel excelente, lo que refleja una brecha significativa en la productividad y eficiencia. Además, se identificaron dimensiones clave como la gestión del tiempo y la actualización de conocimientos, que requieren intervención para mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios públicos. En conclusión, el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local osé tiene un impacto directo en la prestación de los servicios públicos. Las deficiencias en dimensiones clave del desempeño, como la planificación de tareas y la proactividad, junto con un entorno laboral poco motivador, afectan negativamente la eficiencia de los servicios brindados. Para mejorar esta situación, es esencial que se implementen estrategias que fortalezcan tanto el desempeño laboral como las condiciones internas de trabajo, con el fin de aumentar la calidad de los servicios públicos y la satisfacción de los ciudadanos.

**Palabras clave:** desempeño laboral, desempeño de tarea, desempeño contextual, servicios públicos.

## **Abstract**

In this research, the work performance of employees at the Municipality of San José and its impact on the efficiency of public services was evaluated. The study adopted a quantitative approach, with a descriptive and cross-sectional design, using a 14-question Likert-scale questionnaire distributed to 132 employees selected through probabilistic sampling. The results indicate that 48.48% of employees exhibit regular job performance, while only 12.88% achieve an excellent level, reflecting a significant gap in productivity and efficiency. Additionally, key dimensions such as time management and knowledge updating were identified, which require intervention to improve the efficiency of public service delivery. In conclusion, the performance of the staff at the Municipality of San José has a direct impact on the delivery of public services. Deficiencies in key performance dimensions, such as task planning and proactivity, along with an unmotivating work environment, negatively affect the efficiency of services provided. To improve this situation, it is essential to implement strategies that strengthen both job performance and internal working conditions in order to increase the quality of public services and citizen satisfaction.

**Keywords:** Job performance, task performance, contextual performance, public services.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El desempeño laboral ha sido históricamente un factor clave en la eficacia y eficiencia de las funciones dentro de cualquier institución, empresa, organización o entidad. En este sentido, su importancia radica en la consecución de los objetivos trazados y su relevancia trasciende fronteras, convirtiéndose en un elemento fundamental a nivel global. Los logros de una institución dependen en gran medida de la eficiencia del desempeño de sus colaboradores. No obstante, para que este desempeño sea óptimo, es imperativo que el capital humano esté completamente alineado con sus funciones, lo cual no siempre ocurre, tanto en instituciones públicas como privadas. De acuerdo con Raziq et al. (2020), el rendimiento de los trabajadores depende de su actitud y dedicación para realizar sus tareas, independientemente del sector o tipo de organización. Asimismo, Ho et al. (2020) indican que uno de los principales desafíos para las organizaciones es analizar de forma adecuada los procedimientos de evaluación del desempeño, mientras que Moslemi et al. (2020) enfatiza que, actualmente, las entidades públicas carecen de un enfoque integrado para evaluar dicho desempeño. Además, Bohórquez et al. (2020) sugieren que muchas instituciones, tanto públicas como privadas, enfrentan problemas de insatisfacción entre sus colaboradores, lo que hace necesario un análisis más exhaustivo del desempeño laboral.

De igual forma, las recompensas, entre otros factores, parecen jugar un papel decisivo en el desempeño laboral. En esta línea, Mohammed (2020) destaca que en Omán la falta de incentivos en el sector público contribuyó significativamente a una baja considerable en el desempeño. Por lo tanto, resulta fundamental reforzar estos aspectos. Al respecto, Hafeez et al. (2020) sostienen que los niveles de desempeño de los trabajadores están influenciados de manera directa por factores del entorno laboral.

Este problema no se circunscribe únicamente al ámbito internacional. En el caso de Perú, Tuesta et al. (2021) destacan que variables como la remuneración, el grado académico y la experiencia de los trabajadores del área administrativa de las entidades públicas son determinantes para que el desempeño laboral esté alineado con los objetivos institucionales. Sin embargo, estos factores también generan inconvenientes que pueden incidir negativamente en el desempeño de las tareas de los empleados, de acuerdo con su trayectoria profesional.

A nivel local, Bazán y Chanamé (2022) observaron que el desempeño laboral en el Municipio de Chiclayo se ha visto afectado por una limitada satisfacción laboral y las deficientes relaciones interpersonales. Del mismo modo, Gálvez (2022) detectó que el desempeño de los colaboradores en una entidad pública de salud también fue perjudicado por la falta de responsabilidad, Liderazgo y colaboración en equipo en equipo. Estos hallazgos permiten evidenciar que, en Chiclayo, existe un déficit en el nivel de desempeño en el sector público, lo que impacta de manera directa en la comunidad.

Pese a la relevancia del tema, el desempeño laboral no ha sido objeto de investigaciones profundas en las entidades públicas, tanto a nivel local como global. En efecto, la carencia de estudios sobre esta temática pone de relieve la necesidad de explorar más a fondo el desempeño de los colaboradores en las instituciones públicas de Perú. En este sentido, la hipótesis planteada fue si el nivel de desempeño laboral es bajo en la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024. Por tanto, se propuso evaluar el desempeño de todos los colaboradores en sus tareas cotidianas.

Dentro de estudios llevados a cabo en el ámbito internacional, cabe resaltar el estudio llevado a cabo en la ciudad de Quevedo, donde Manjarrez et al. (2020) se enfocaron en establecer el vínculo entre la motivación y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad de dicha ciudad. Los resultados más significativos indicaron que la remuneración no tenía una influencia positiva en el desempeño. De igual modo,

Lluncor et al. (2020) plantearon como propósito evaluar las destrezas de los colaboradores como un aspecto clave en su desempeño laboral en diversas instituciones públicas y privadas. En función de sus resultados, se concluyó que la sobrecarga de tareas genera desmotivación, lo que se agrava debido a la carencia por la falta de oportunidades para el desarrollo profesional.

Asimismo, en la municipalidad de la ciudad de Zambia, Kanyanta et al. (2024) tuvieron como principal objetivo evaluar aspectos que influyen en el rendimiento de los empleados. El hallazgo más relevante fue que el 83% de los empleados expresaron no recibir suficiente motivación para cumplir con sus tareas, lo que demostraba una carencia de estrategias de gestión del desempeño y retroalimentación. Por otro lado, en Filipinas, específicamente en las municipalidades de Laguna, Orenca (2023) investigó el vínculo entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral de los empleados, llegando a la conclusión de que el desempeño mejora cuando se utilizan combinaciones de estilos de gestión que fomentan el desarrollo de habilidades, la comunicación y la creatividad. A su vez, en una institución pública en Antabamba, Vilca et al. (2024) examinaron los factores asociados con un desempeño óptimo, concluyendo que, además de los salarios, es fundamental establecer incentivos monetarios y no financieros para optimizar el rendimiento laboral.

En el ámbito nacional, concretamente en Perú, Quilca (2020) llevó a cabo un estudio en la municipalidad de El Tambo sobre la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral. De acuerdo con sus hallazgos, se evidenció que las habilidades de gestión de los directivos tienen una influencia directa en el desempeño laboral de los funcionarios. Del mismo modo, en un municipio de la ciudad de Cajamarca, Vargas (2024) evaluó la influencia de un modelo de gestión del cambio en el desempeño, concluyendo que es necesario implementar un modelo de gestión del cambio que contemple al menos cuatro etapas, adaptadas a las necesidades estructurales de cada institución.

Por otro lado, Huamán et al. (2024), en diversas instituciones públicas del Perú, analizaron la conexión entre las competencias gerenciales y el rendimiento laboral determinando que el liderazgo y las habilidades directivas guardan una relación positiva significativa con el desempeño. En la ciudad de Tarapoto, Tezanos (2021) el vínculo entre la percepción del teletrabajo y el rendimiento laboral, concluyendo que este se incrementó con una adecuada planificación de metas y estrategias para implementar el trabajo remoto. Por su parte, Porcel (2021), en el municipio de la ciudad de Cuzco, investigó el impacto del trabajo remoto en el desempeño laboral, concluyendo que esta modalidad de trabajo permitió un mayor desarrollo de los trabajadores y un cumplimiento adecuado de sus funciones.

De igual manera, en el ámbito local, en el departamento de Lambayeque, Torres et al. (2022) investigaron el nivel de desempeño laboral en la UE 304, concluyendo que los aspectos que requieren mayor atención son la productividad laboral, la orientación a resultados y las relaciones interpersonales. A su vez, Burga (2022), en el Gobierno Regional de Lambayeque, evaluó la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, encontrando que, aunque el desempeño laboral de los trabajadores era regular, un grupo de empleados mostró resistencia a realizar tareas ajenas a sus funciones, lo que representa un problema recurrente.

Por último, en la ciudad de Chiclayo, Fernández (2021) analizó el impacto del trabajo a distancia en el desempeño laboral, concluyendo que esta modalidad incrementa el desempeño al permitir que los empleados cumplan sus objetivos de manera eficiente. De manera similar, Díaz y Ortiz (2020), en la UGEL de Chiclayo, la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, concluyendo que para mejorar dicho rendimiento es fundamental que la organización se enfoque en las dimensiones de energía y estabilidad. Finalmente, Mesones (2021), en el colegio nacional Felipe Alva y Alva, propuso estrategias de gestión para mejorar el desempeño de los docentes, concluyendo

que es necesario fomentar la formación de líderes y promover valores para optimizar el desempeño. Por otro lado, García (2019) tuvo como objetivo analizar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en los servicios públicos de una institución pública, llegando a la conclusión que una adecuada capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, lo que mejora la eficiencia de los servicios públicos proporcionados por la entidad.

De igual manera, la presente investigación tiene una contribución teórica, ya que permite el análisis de la variable para determinar si una de sus dimensiones tiene mayor relevancia que las otras en la Municipalidad de San José. Asimismo, aporta a la sociedad chiclayana, al poner énfasis en el desempeño laboral dentro de las entidades públicas, con el objetivo de generar un impacto positivo en la eficiencia de las tareas laborales realizadas diariamente. Desde un enfoque científico, este estudio busca aumentar la relevancia del desempeño laboral en centros públicos o privados, especialmente en ciudades pequeñas. El objetivo general de la investigación Analizar las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en un gobierno local (como la planificación de tareas, la actualización de conocimientos y el comportamiento social) en un gobierno local durante el año 2024. Dicho objetivo se alcanzó a través de los siguientes objetivos específicos: Medir el nivel actual de desempeño laboral de los colaboradores de en un gobierno local y medir el nivel actual de desempeño contextual de los colaboradores en un gobierno local.

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera las distintas dimensiones del desempeño laboral (como la planificación de tareas, la actualización de conocimientos y el comportamiento social) influyen en un gobierno local durante el año 2024?

## **1.3. Hipótesis**

El nivel de desempeño laboral es bajo en un gobierno local, 2024.

#### **1.4. Objetivo**

##### **Objetivo general**

Analizar las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en un gobierno local (como la planificación de tareas, la actualización de conocimientos y el comportamiento social) en un gobierno local durante el año 2024.

##### **Objetivos específicos**

Medir el nivel actual de desempeño laboral de los colaboradores de en un gobierno local.

Medir el nivel actual de desempeño contextual de los colaboradores en un gobierno local.

#### **1.5. Teorías Relacionadas Al Tema**

Por otro lado, es relevante destacar la definición de la variable desempeño laboral. Según Chiavenato (2007), este concepto se refiere a un conjunto de acciones y conductas ejecutadas durante la jornada laboral. De manera similar, Robbins y Timothy (2013) señalan que el desempeño laboral implica la eficiencia con la que un individuo realiza su trabajo. Sin embargo, Milkovich y Boudreau (2017) lo definen como el grado de cumplimiento de las tareas asignadas. Por consiguiente, las habilidades directivas relacionadas con el liderazgo están vinculadas al desempeño. En esta línea, Polo et al. (2023) sugieren que los avances tecnológicos son una herramienta fundamental para mejorar el rendimiento de las tareas laborales.

En cuanto al desempeño de tareas, Koopmans et al. (2021) lo describen como un conjunto de comportamientos que contribuyen a la producción de bienes y servicios, señalando que este abarca la planificación, organización y ejecución precisa de las tareas. A la par, se enfatiza el desempeño contextual, definido por Rotundo et al. (2021) como el comportamiento que influye en el entorno social y psicológico de la organización. Por su

parte, MacKenzie et al. (2020) diferencian entre dimensiones del desempeño, argumentando que el desempeño de tareas está orientado a la eficacia en el trabajo, sin integrarse estrictamente en la descripción del rol.

En el ámbito de la gestión pública, Ammons & Roenigk (2020) sugieren que la adopción de prácticas del sector privado en el gobierno local puede mejorar la administración, siempre y cuando se adapten a sus particularidades. En relación a los servicios públicos, Lee et al. (2023) los definen como las actividades esenciales proporcionadas por una autoridad local para satisfacer las necesidades básicas. Dewi (2024) añade que su importancia radica en garantizar el bienestar y el progreso de las comunidades. El desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones y comportamientos que los empleados realizan para cumplir con los objetivos organizacionales. Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral involucra tanto la cantidad como la calidad del trabajo ejecutado por el empleado, abarcando la realización de tareas asignadas y el cumplimiento de los estándares establecidos por la organización. Robbins y Timothy (2013) amplían esta definición, señalando que el desempeño laboral también implica la capacidad de los empleados para adaptarse a las demandas cambiantes de su entorno laboral, especialmente en sectores como el público, donde las responsabilidades tienden a ser más amplias y desafiantes.

Una de las teorías más influyentes sobre el desempeño laboral es la Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), que sugiere que los empleados están motivados a desempeñarse mejor cuando creen que su esfuerzo los llevará a buenos resultados y que estos resultados serán recompensados. Esta teoría es fundamental para comprender cómo los empleados públicos, cuya motivación puede estar ligada a recompensas intrínsecas como el compromiso con el servicio público, son influenciados por sus percepciones sobre el impacto de su trabajo.

El desempeño laboral es crucial porque impacta directamente a la habilidad de

una organización para lograr sus metas. En el sector público, esto es aún más relevante, ya que los empleados son responsables de brindar servicios esenciales a la comunidad. Un desempeño laboral bajo puede generar ineficiencias, demoras y una percepción negativa de los servicios prestados (Burga, 2022). Por el contrario, empleados con un desempeño excelente no solo cumplen con sus tareas de manera eficiente, sino que también fomentan un entorno de trabajo positivo y productivo (Chiavenato, 2007). De igual manera los servicios públicos se definen como aquellas actividades esenciales proporcionadas por el Estado o las entidades públicas para cubrir las necesidades esenciales en la población (Lee et al., 2023). Estos servicios abarcan áreas como salud, educación, seguridad, infraestructura, entre otros. Dewi (2024) señala que la importancia de los servicios públicos radica en su papel para garantizar el bienestar y el desarrollo de las comunidades, siendo fundamentales para la estabilidad social y económica de un país.

Desde una perspectiva teórica, Ammons & Roenigk (2020) proponen la adopción de prácticas del sector privado en el gobierno local como un enfoque para optimizar la efectividad en la entrega de los servicios públicos. Este enfoque implica la integración de herramientas de gestión más ágiles, modelos de responsabilidad y mecanismos de supervisión de calidad que permitan optimizar los procesos dentro de las entidades públicas. De igual forma los servicios públicos juegan un rol vital en la sociedad, ya que garantizan que todos los ciudadanos tengan acceso a servicios esenciales como salud y educación. La eficacia en la provisión de estos servicios es crucial, ya que afecta directamente la calidad de vida de las personas. Según Tuesta et al. (2021), la ineficiencia en la gestión de los servicios públicos puede generar insatisfacción social, especialmente en sectores vulnerables que dependen más de los servicios gubernamentales. Por ello, mejorar la eficiencia en la prestación de servicios públicos es una prioridad para cualquier gobierno.

## II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de carácter descriptivo y tiene como objetivo principal evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local; así mismo, se busca determinar el estado actual del desempeño laboral y analizar las dimensiones clave que influyen en la prestación de los servicios municipales, así como identificar cómo las condiciones laborales internas repercuten en el desempeño de los colaboradores. De igual manera el enfoque del estudio es cuantitativo, dado que se utilizan herramientas estadísticas para medir el nivel de desempeño laboral y analizar su impacto en los servicios públicos. No se busca intervenir ni modificar las variables del entorno, sino observar y describir el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural, además, el diseño es no experimental, ya que no se manipulan las variables, sino que se observan situaciones existentes. Es transversal, porque el estudio se realiza en un periodo determinado, con datos recolectados en el año 2024.

La población del estudio estuvo compuesta por 150 colaboradores. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, obteniéndose el tamaño de la muestra a través de la fórmula para población finita, con un margen de error del 95%. Esto resultó en una muestra de 132 colaboradores. El criterio de inclusión fue únicamente que los participantes contaran al menos tres meses laborando en la institución, mientras que el criterio de exclusión fue que los trabajadores tuvieran una jornada laboral diaria de al menos 8 horas.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta, utilizando un cuestionario previamente validado por expertos. El cuestionario constaba de 14 preguntas, divididas en dos bloques: las preguntas 1 a 6 se centraron en el desempeño de la tarea, mientras que las preguntas 7 a 14 abordaron el desempeño contextual. Las respuestas se midieron utilizando una escala Likert. La encuesta se diseñó y distribuyó mediante Google Forms, y se envió a la muestra a través de la aplicación WhatsApp.

Para corroborar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con colaboradores de otra municipalidad del distrito de Lambayeque. La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, empleando el software IBM SPSS Statistics 25 obteniendo un valor de 0.886, lo cual indica una alta consistencia interna del instrumento. De igual forma una vez confirmada la confiabilidad, se procedió a realizar la encuesta a la muestra. Los resultados fueron exportados inicialmente a Excel 2013 y luego al programa IBM SPSS Statistics 25, donde se procesaron y analizaron para generar tablas y gráficos del nivel de la variable. Las tablas de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable también se elaboraron en Excel 2013. Con esto, se alcanzó el cumplimiento del objetivo general del estudio y se procedió a aceptar o rechazar la hipótesis planteada.

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

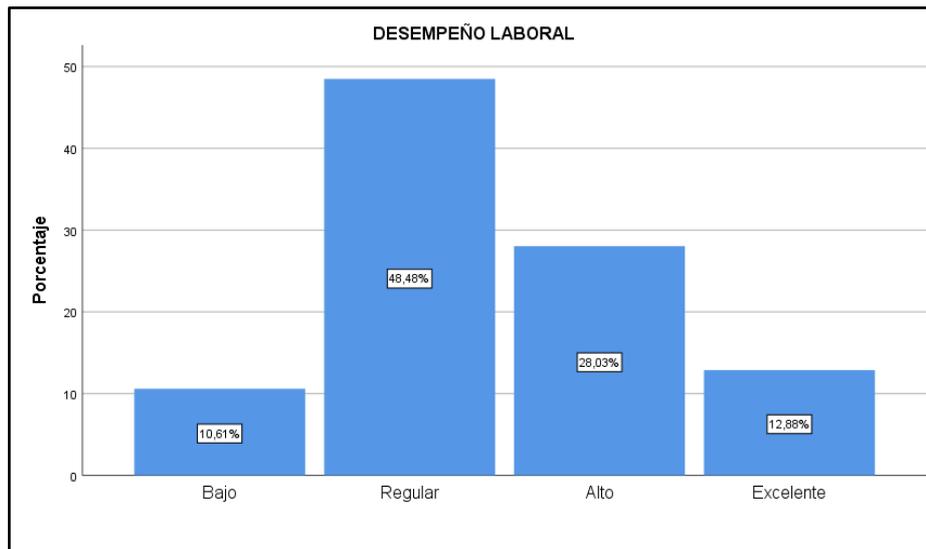
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Valores Finales	Tipo de variable	Escala de medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2007) la define el desempeño laboral como un conjunto de acciones y conductas en su jornada laboral para el cumplimiento de los objetivos en una determina institución	Robbins y Timothy (2013), el desempeño laboral abarca tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado por el colaborador, así como su alineación con los objetivos organizacionales.	Desempeño de tareas	Capacidad para planificar tareas principales	1,3,5	Encuesta/ Cuestionario	-Totalmente de acuerdo	Numérica	Ordinal
				Completar tareas laborales	2,6		-De acuerdo		
				Mantener conocimientos actualizados	8,9		-Regular		
			Trabajar de forma precisa	4,7	-En desacuerdo				
			Desempeño contextual	Comportamiento social	11,12,13,14		-Totalmente en Desacuerdo		

Nota. La tabla describe la operacionalización de las variables clave utilizadas en esta investigación, detallando sus definiciones conceptuales, operacionales, dimensiones, e indicadores.

### III.RESULTADOS

**Figura 1**

*Distribución del nivel actual de desempeño laboral de los colaboradores en la en un gobierno local- 2024.*



*Nota.* El 48.48% de los colaboradores de un gobierno local presenta un desempeño laboral calificado como regular. Este porcentaje indica que, aunque los trabajadores cumplen con las funciones mínimas requeridas, no están alcanzando niveles altos de productividad o efectividad. El nivel excelente solo fue alcanzado por el 12.88% de los empleados, lo cual revela una brecha considerable en el rendimiento entre los colaboradores. Solo el 12.88% de los colaboradores ha alcanzado un nivel de desempeño excelente, destacándose por su eficiencia y efectividad en el cumplimiento de las tareas asignadas. Este pequeño grupo muestra un alto nivel de compromiso y motivación, lo que contrasta significativamente con el resto de la muestra.

**Tabla 2**

*Frecuencia del indicador Capacidad para planificar tareas principales de desempeño de tareas en un gobierno local – 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	22	16.7
Regular	59	44.7
Bueno	32	24.2
Excelente	19	14.4
Total	132	100

Nota. La mayoría de los colaboradores (44.7%) presentan un nivel regular en la capacidad para planificar tareas principales. Esto indica que, aunque hay una habilidad básica para organizar las tareas, hay margen considerable para mejorar la eficiencia en la planificación. A demás un 16.7% de los colaboradores tienen un nivel bajo en esta capacidad, sugiriendo dificultades significativas en estructurar sus actividades laborales de manera efectiva. Así mismo, solo un 14.4% alcanza un nivel excelente, lo cual es relativamente bajo, mostrando que pocos colaboradores destacan en la planificación avanzada de sus actividades, una habilidad crucial en la gestión administrativa y la ejecución eficiente de proyectos.

**Tabla 3**

*Frecuencia del indicador Completar tareas laborales de desempeño de tareas en los colaboradores en un gobierno local – 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	25	18.9
Regular	46	34.8
Bueno	46	34.8
Excelente	15	11.4
Total	132	100

Nota. La distribución de respuestas muestra que un 34.8% de los empleados logran un rendimiento regular y otro 34.8% bueno en completar sus tareas laborales, reflejando una capacidad moderada y consistente en la finalización de tareas entre la mayoría de los empleados. De igual forma el 18.9% de los empleados muestra un rendimiento bajo en completar tareas, lo que podría indicar problemas en la gestión del tiempo o en la claridad de las expectativas asignadas. Al mismo tiempo el 11.4% de los colaboradores exhibe un desempeño excelente, destacando que hay pocos empleados que superan las expectativas en la ejecución completa y eficiente de sus responsabilidades.

**Tabla 4**

*Frecuencia del indicador Mantener conocimientos actualizados de desempeño de tareas en los colaboradores en un gobierno local – 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	22	16.7
Regular	27	20.5
Bueno	57	43.2
Excelente	26	19.7
Total	132	100

Nota. Este indicador tiene un porcentaje más alto de colaboradores en el rango bueno (43.2%) comparado con otras tablas, indicando una tendencia positiva hacia el mantenimiento de conocimientos relevantes para sus funciones. De igual forma el 19.7% califica como excelente, lo cual es un resultado favorable y sugiere que casi una quinta parte de la fuerza laboral se esfuerza por mantenerse al día con las actualizaciones y avances necesarios para su labor. Sin embargo, un 16.7% aún se encuentra en el nivel bajo, mostrando que una parte de la plantilla podría necesitar más apoyo o recursos para la actualización continua de sus conocimientos.

**Tabla 5**

*Frecuencia del indicador Trabajar de Forma Precisa de desempeño de tareas en los colaboradores en un gobierno local – 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	20	15.2
Regular	45	34.1
Bueno	46	34.8
Excelente	21	15.9
Total	132	100

Nota. Los resultados en esta tabla son bastante equilibrados, con un 34.1% de los colaboradores mostrando un rendimiento regular y un 34.8% bueno, reflejando que la mayoría tiene un desempeño aceptable en términos de precisión en el trabajo. De igual forma la precisión laboral, con un 15.9% calificado como excelente, es crítica para la calidad del servicio y la minimización de errores, lo que indica que hay espacio para mejorar la precisión entre los empleados para evitar errores y mejorar la eficacia general. No obstante, un 15.2% de los colaboradores están en el nivel bajo, lo que podría afectar negativamente la eficiencia y la calidad del output del trabajo realizado.

**Tabla 6**

*Frecuencia del indicador Comportamiento social de desempeño contextual de los colaboradores en un gobierno local – 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	18	13.6
Regular	53	40.2
Bueno	45	34.1
Excelente	16	12.1
Total	132	100

*Nota.* Solo un 18.9% de los colaboradores es capaz de completar sus tareas laborales de manera eficiente y en el tiempo estipulado, lo que sugiere un problema generalizado de gestión del tiempo y de la capacidad para priorizar tareas. Además, el 40.2% de los colaboradores muestra un desempeño contextual regular, lo que indica que, si bien cumplen con sus funciones básicas, no contribuyen significativamente a mejorar el ambiente laboral ni a fomentar un entorno social positivo dentro de la organización.

## IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

La Figura 1 muestra que el 48.48% de los colaboradores tienen un desempeño laboral regular, y, además, solo un 12.88% alcanza un nivel excelente. Esta distribución subraya una brecha considerable en la productividad y eficacia, similar a hallazgos de estudios anteriores como los de Ho et al. (2020) y Moslemi et al. (2020), que destacan la variabilidad en el desempeño laboral y la necesidad de mejorar los sistemas de evaluación del desempeño. Por lo tanto, estos resultados sugieren la importancia de implementar estrategias enfocadas en la motivación y capacitación, alineándose con la teoría de Vroom (1964) sobre la expectativa y recompensa.

Los datos en la Tabla N°2 reflejan que un alto porcentaje de colaboradores (44.7%) solo alcanza un nivel regular en la planificación de tareas. Este aspecto es crítico en la gestión y puede ser comparado con estudios como el de Quilca (2020), que señala que las habilidades directivas son fundamentales para el desempeño efectivo. Sin embargo, un 16.7% de los colaboradores tienen un nivel bajo, sugiriendo dificultades significativas en estructurar sus actividades laborales de manera efectiva. Por lo tanto, resalta la necesidad de fortalecer la formación en gestión del tiempo y priorización, aspectos vitales para mejorar la eficiencia operativa.

La capacidad de completar tareas de manera eficiente es fundamental para la productividad. Los datos en la Tabla N°3 muestran que una gran proporción de los empleados exhibe niveles regulares o buenos, pero aún hay un 18.9% que muestra un desempeño bajo. Comparando con la investigación de Kanyanta et al. (2024), que identifica la falta de motivación como una barrera para el alto desempeño, estos resultados subrayan la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la claridad en las expectativas de las tareas asignadas. Por otro lado, el 11.4% de los colaboradores

exhibe un desempeño excelente, destacando la importancia de reconocer y expandir estas prácticas eficaces a lo largo de la organización.

A demás en la Tabla N°4 un 43.2% de los empleados muestra buen desempeño en mantener sus conocimientos actualizados, lo cual es crucial para adaptarse a los cambios tecnológicos y de procedimientos. Este resultado es más favorable en comparación con otros indicadores y puede verse reflejado en estudios como el de Polo et al. (2023), que relacionan directamente el rendimiento laboral con la actualización continua en competencias. Al mismo tiempo, un 16.7% aún se encuentra en el nivel bajo, mostrando que una parte de la plantilla podría necesitar más apoyo o recursos para la actualización continua de sus conocimientos.

La precisión en el trabajo es esencial para la calidad del servicio. Aunque muchos empleados tienen un rendimiento bueno o regular, en la Tabla N°5 se apreció que un 15.2% tiene un desempeño bajo en esta área, lo que podría contribuir a errores y retrabajos, impactando negativamente en la eficiencia general. Esto resalta la necesidad de estrategias de formación que fomenten un alto nivel de meticulosidad y atención al detalle, en línea con la recomendación de mejorar las habilidades de precisión laboral para optimizar el rendimiento.

Al mismo tiempo los resultados de la Tabla N°6 indican que el 40.2% de los colaboradores presenta un desempeño regular en comportamiento social, un aspecto crucial para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Si bien es cierto que un 12.1% alcanza un nivel excelente, hay aún un 13.6% con un desempeño bajo, lo que puede afectar negativamente la moral y la cohesión del equipo. De esa manera se desprende la necesidad de intervenciones orientadas a mejorar la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, como programas de desarrollo de habilidades sociales y talleres de trabajo en equipo, para mejorar este aspecto del desempeño laboral.

## 4.1. Conclusiones

El análisis del desempeño laboral que el 48.48% de los empleados presenta un desempeño regular, mientras que solo el 12.88% alcanza un nivel excelente. Esta situación revela una considerable brecha en términos de productividad y efectividad que impacta directamente la calidad de los servicios públicos ofrecidos. Esta brecha en el desempeño laboral indica que, aunque los empleados cumplen con sus funciones básicas, no están alcanzando un nivel óptimo de productividad que permita una prestación eficiente de servicios públicos. En consecuencia, la calidad del servicio se ve afectada negativamente, limitando la satisfacción de los ciudadanos y dificultando el cumplimiento de los objetivos institucionales de un gobierno local.

La capacidad para planificar tareas principales y mantener conocimientos actualizados se identificó como una de las áreas más críticas para mejorar el desempeño laboral en un gobierno local. Un 44.7% de los colaboradores tiene un nivel regular en la planificación de tareas, mientras que un 16.7% se encuentra en un nivel bajo respecto a la actualización de conocimientos. Estas limitaciones afectan la capacidad de los empleados para cumplir con los estándares de eficiencia y calidad requeridos en la administración pública. La falta de habilidades adecuadas en planificación y actualización de competencias influye negativamente en la capacidad de respuesta de los colaboradores frente a nuevas demandas y cambios del entorno, lo cual se traduce en servicios públicos menos eficientes y de menor calidad.

El comportamiento social y el desempeño contextual de los colaboradores en un gobierno local presentan importantes deficiencias. Los resultados muestran que el 40.2% de los empleados presenta un desempeño regular en términos de comportamiento social, mientras que solo un 12.1% alcanza un nivel excelente. Esta falta de un comportamiento social proactivo afecta negativamente la cohesión y el clima organizacional, lo cual es crucial para el buen funcionamiento del equipo de trabajo. Un desempeño contextual deficiente limita la contribución de los colaboradores al entorno social de la organización, lo cual tiene un efecto directo en la eficiencia global y la capacidad de la entidad para prestar servicios públicos de alta calidad. La falta de compromiso y de interacción positiva entre los colaboradores genera un ambiente laboral menos productivo y reduce la satisfacción tanto de los empleados como de los usuarios de los servicios.

## V. RECOMENDACIONES

Es recomendable implementar un programa de capacitación orientado al desarrollo de habilidades de planificación y gestión del tiempo para los colaboradores de cualquier institución pública. Los resultados muestran que un 44.7% de los empleados tiene un nivel regular en la capacidad de planificar tareas, lo cual afecta negativamente la eficiencia de la administración pública. Capacitar a los colaboradores en técnicas como la priorización de actividades, establecimiento de objetivos SMART y uso de herramientas de organización digital podría mejorar significativamente la productividad y efectividad en la gestión de sus responsabilidades diarias. Esto contribuiría a una mejor planificación de recursos, evitando retrasos y optimizando la prestación de los servicios públicos.

Se recomienda fomentar la actualización constante de conocimientos entre los colaboradores de una institución pública mediante la implementación de un programa de formación continua. Los resultados reflejan que solo un 19.7% de los colaboradores alcanzan un nivel excelente en el mantenimiento de conocimientos actualizados, mientras que un 16.7% se encuentra en el nivel bajo. Esto indica la necesidad de ofrecer más oportunidades de capacitación en áreas relevantes para su desempeño laboral. Talleres, seminarios y cursos en línea pueden ser formas efectivas para mejorar las competencias del personal, permitiéndoles adaptarse a los cambios tecnológicos y administrativos que enfrentan en sus tareas cotidianas.

Es esencial desarrollar programas de mejora del clima organizacional que fomenten el comportamiento contextual positivo y la colaboración entre los empleados. Los datos muestran que el 40.2% de los colaboradores presenta un desempeño regular en comportamiento social, lo que puede afectar la cohesión del equipo y, por ende, la calidad del servicio prestado. Se recomienda implementar actividades que fortalezcan la cohesión y el sentido de pertenencia, tales como talleres de trabajo en equipo, actividades de integración y reconocimientos al buen desempeño en el ámbito social. Además, establecer canales de comunicación claros y efectivos puede ayudar a mejorar la interacción entre los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral más armónico y productivo.

## REFERENCIAS

- Ammons, N., & Roenigk, J. (2020). Performance management in local government: Is practice influenced by doctrine? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1), 113-129
- Ariani, W. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1–18.  
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Bazán, H. y Chanamé, Z. (2022). Engagement y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81479/Baz%C3%A1n\\_ZHJ\\_Chanam%C3%A9\\_GZG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81479/Baz%C3%A1n_ZHJ_Chanam%C3%A9_GZG-SD.pdf?sequence=1)
- Bermúdez, E., y Bravo, V. (2020). Habilidades de gestión y desempeño laboral de los docentes de escuelas primarias. *Omnia*, 22(3), 60-70.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche W. & Rodríguez A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, (12)3, 385-390. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100897110&origin=reflist&sort=plf-f&src=s&st1=desempe%C3%B1o+laboral&sid=2bca2c36d8ed79f02d39e66fb14e9ac7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+laboral%29>
- Burga, M. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque –Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4671/1/TL\\_BurgaPandoMaria.p](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4671/1/TL_BurgaPandoMaria.p)

df

Cárdenas, L. y Bardales, M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Desempe%C3%B1o-Laboral-en-la->

[Gesti%C3%B3n-Municipal-2020-C%C3%A1rdenas-](https://www.semanticscholar.org/paper/Desempe%C3%B1o-Laboral-en-la-Gesti%C3%B3n-Municipal-2020-C%C3%A1rdenas-)

[Bardales/9dd230b15848740a84e6517b9b8c1c7e7736dbe5](https://www.semanticscholar.org/paper/Desempe%C3%B1o-Laboral-en-la-Gesti%C3%B3n-Municipal-2020-C%C3%A1rdenas-Bardales/9dd230b15848740a84e6517b9b8c1c7e7736dbe5)

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. (7ma edición).

Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3GDwbP1>

Dewi, Y. (2024). Transforming Public Service Delivery: A Comprehensive Review of

Digitization Initiatives. Sustainability.

Díaz, J. y Ortiz, M. (2020). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral

en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2020. [Tesis de pregrado,

Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38791/D%c3%adaz>

[\\_FJD-Ortiz\\_BME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38791/D%c3%adaz_FJD-Ortiz_BME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J. y Díaz, L. (2021). Habilidades Directivas en un contexto de

Emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. Revista Venezolana De Gerencia,

22(5), 505-519. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>

Fernández, J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal

administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia

Sars-Cov2 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus

UCV. <https://bit.ly/3KI8MnQ>

Gálvez, L. (2022). Desempeño laboral y Satisfacción en Usuarios en el área de

Laboratorio Clínico en un Centro de Atención Primaria EsSalud – Chiclayo. [Tesis

de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79416/G%C3%A1lv>

[ez\\_VLM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79416/G%C3%A1lv_ez_VLM-SD.pdf?sequence=1)

- García,R. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital Belén de Trujillo año 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5548>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R. & Cheema, K.(2020). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Bus Manag Educ.* 17:173–93. doi: 10.3846/bme.2019.10379
- Ho, J., Powell, D., Stanley, D. (2021). The relation between deceptive impresión management and employment interview ratings: a meta-analysis. *Can J Behav Sci / Rev Can des Sci du Comport.* 53:164–74. doi: [10.1037/cbs0000223](https://doi.org/10.1037/cbs0000223)
- Huamán et al. (2024). Job Performance in The Public Sector: The Role of Management Skills. *International Journal of Religion*,5(10),1181 – 1188. [https://www.researchgate.net/publication/381287978\\_Job\\_Performance\\_in\\_The\\_Public\\_Sector\\_The\\_Role\\_of\\_Management\\_Skills](https://www.researchgate.net/publication/381287978_Job_Performance_in_The_Public_Sector_The_Role_of_Management_Skills)
- Izquierdo, A., Baque, L., & Álvarez, L. (2021). Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Agencia Vélez Carriel Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 319-325. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120649005&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempe%20laboral&sid=2bca2c36d8ed79f02d39e66fb14e9ac7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%20desempe%20laboral%29&relpos=2&citeCnt=0&searchTerm=>
- Kanyanta M. & Chrine C. (2024). An Assessment of Factors Affecting Employee Performance in Zambian Local Authorities: A Case Study of Lukulu Town Council. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(2) 1227-1239. <https://ijefm.co.in/v7i2/Doc/41.pdf>
- Koopmans. L., Bernaards, C., Hildebrandt, Y.; Schaufeli, W.; De Vet, H., Van der, A. (2021). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic

- Review. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2011. 53(8). 856-866.
- Lee, E., Liu, T., & Lu, M. (2023). Public Service Motivation and Ethical Outcomes. Asia Pacific Journal of Public Administration, 1-28.
- Leveau, M. (2022). Procesos administrativos y desempeño laboral en la UGEL de San Martín – 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81672/Leveau\\_CM\\_A-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81672/Leveau_CM_A-SD.pdf?sequence=1)
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2020). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. Revista Pakamuros, 9(1), 12-20.
- Manjarrez, N., Boza, J., Mendonza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de una Municipalidad en el Cantón Quevedo, Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- MacKenzie, B., Podsakoff, P.; Fetter. R. (2020). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations salespersons 'performance. Organizational Behavior and Human. 50. 123–150.
- Mesones, B. (2021). Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°119 "Felipe Alva Y Alva" del distrito de Chiclayo, región Lambayeque – 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones\\_D%c3%adaz\\_Brenda\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8905/Mesones_D%c3%adaz_Brenda_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (2017). Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategias.
- Mohammed Musallem. (2020). interview. Researcher.
- Moslemi, S., Izadbakhsh, H., Zarinbal, M. (2020). A new reliable performance evaluation model: IFB-IER–DEA. OPSEARCH. [doi: 10.1007/s12597-019-00360-9](https://doi.org/10.1007/s12597-019-00360-9)

- Orencia, R. (2023). Management style and work performance of the treasury office of the second-class municipalities in laguna. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research,9(6). [DOI: 10.36713/epra2013](https://doi.org/10.36713/epra2013)
- Porcel, J. (2021). Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial- Cusco [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://bit.ly/3A2NQ05>
- Quilca, P. (2020). Habilidades directivas y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de El Tambo-2020. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPCI\\_3bc1658a7415cf8c6215df098\\_eaa7040](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPCI_3bc1658a7415cf8c6215df098_eaa7040)
- Raziq, A & Maulabakhsh, R. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Econ Financ. [doi: 10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson.
- Rotundo. M. & Sackett, P. (2021). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Performance: 2002. 66-A Policy Capturing Approach. J Appl Psychol 87(1).
- Santamaría, J. y Ojeda, H. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Palacios, S., Cortez, C., Cueva, M. y Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. Revista De Ciencias Sociales, 30(1), 470-484. <https://doi.org/10.31876/rsc.v30i1.41668>
- Polo, B., Hinojosa, C., Carranza, R., y Aldea, C. (2023). Información y Tecnologías de la comunicación y desempeño laboral de trabajadores de programas sociales en el Perú. Revista Venezolana De Gerencia, 28(10), 1106-1125.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.15>

- Tenazoa, J. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://bit.ly/33speSI>
- Torres, D. & CÓRDOVA, J. (2022). Desempeño laboral en la unidad ejecutora 304 de la región Lambayeque. Rev. Hacedor. Julio – diciembre 2022, 6(2),96 – 108.
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Revista Venezolana de Gerencia, (26)95, 629-641. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110685419&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=desempe%c3%b1o+laboral&sid=2bca2c36d8ed79f02d39e66fb14e9ac7&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%c3%b1o+laboral%29&relpos=5&citeCnt=2&searchTerm=>
- Vilca, J., Carlín, J., Luciano, R. Labor Incentive and Its Influence on The Performance of Civil Servants of The Provincial Municipality of Antabamba. International Journal of Religion, 5(11),135 – 153. <https://ijor.co.uk/ijor/article/view/5194/2707>
- Vargas, A. (2024). Modelo de Gestión del Cambio para Mejorar el Desempeño de los Servidores Públicos de una Municipalidad Provincial. <https://revistaveritas.org/index.php/veritas/article/view/65/115>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

## ANEXOS

### Anexo 5: Matriz de Consistencia

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	TIPO DE INVESTIGACION	DISEÑO DE INVESTIGACION
¿De qué manera las distintas dimensiones del desempeño laboral (como la planificación de tareas, la actualización de conocimientos y el comportamiento social) influyen en un gobierno local durante el año 2024?	Analizar las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en un gobierno local (como la planificación de tareas, la actualización de conocimientos y el comportamiento social) en un gobierno local durante el año 2024.	<p><b>H1:</b> El nivel de desempeño laboral es bajo en un gobierno local, 2024.</p> <p><b>H0:</b> El nivel de desempeño laboral no es bajo en un gobierno local, 2024</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> descriptiva</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p>	<p><b>Diseño:</b> no experimental-transversal</p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>PROCESAMIENTO DE DATOS Y PRUEBAS ESTADÍSTICAS</b>
¿Qué nivel de desempeño laboral se está midiendo actualmente en los colaboradores en un gobierno local, considerando indicadores como productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos?	Medir el nivel actual de desempeño laboral de los colaboradores en un gobierno local.	<p><b>Población:</b> 150 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> 132 colaboradores</p> <p><b>Muestreo:</b> muestreo probabilístico aleatorio simple</p>	<p>Cuestionarios validados con escala Likert de 5 puntos</p>	<p><b>Procesamiento de datos:</b> IBM SPSS Statistics 25 y Microsoft Excel 2019</p> <p><b>Pruebas estadísticas:</b> Alfa de Crombach y análisis estadístico descriptivo (frecuencias)</p>
¿Qué nivel de desempeño contextual se está midiendo actualmente en los colaboradores en un gobierno local, considerando indicadores como productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos?	Medir el nivel actual de desempeño contextual de los colaboradores en un gobierno local.			

## ANEXO 02: FORMATO DE CUESTIONARIO

1. NOMBRE DEL JUEZ		
2.	PROFESION	
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADEMICO	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	
	CARGO	
<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
3. GRUPO: N°		
3.1	NOMBRE Y SAPELLIDOS	
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista ( )    Cuestionario( X )
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u> Proponer estrategias de desempeño laboral que mejoraran el rendimiento de los colaboradores la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u> ESPECÍFICOS:</p> <p>Calcular cuál es el tipo de desempeño laboral en la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Diagnosticar cual es la dimensión de desempeño laboral que tiene mayor impacto en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Elaborar las estrategias de desempeño laboral que ayuden a mejorar el rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p>
INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER ENCUESTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DE LINSTRUMENTO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO DE LA TAREA		

01	<p>¿ Pude planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
02	<p>¿ Tuve presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr?</p> <p>Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
03	<p>¿ Pude establecer prioridades?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
04	<p>¿ Pude realizar mi trabajo de manera eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
05	<p>¿ Gestioné bien mi tiempo?</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
	<p>a) N u n c a b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	

06	<p>¿ Por iniciativa propia, comencé nuevas tareas cuando terminé mis tareas anteriores?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
07	<p>¿ Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
08	<p>¿ Trabajé en mantener actualizados mis conocimientos laborales?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
09	<p>¿ Trabajé en mantener actualizadas mis competencias laborales?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
	<p>a) N u n c a f) Rara vez g) A veces h) Casi siempre i) Siempre</p>	

10	<p>¿ Por iniciativa propia, comencé nuevas tareas cuando terminé mis tareas anteriores?</p> <p>f) Nunca g) Rara vez h) A veces i) Casi siempre j) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
<b>DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>		
11	<p>¿ Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles?</p> <p>f) Nunca g) Rara vez h) A veces i) Casi siempre j) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
12	<p>¿Trabajé en mantener actualizados mis conocimientos laborales?</p> <p>f) Nunca g) Rara vez h) A veces i) Casi siempre j) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
13	<p>¿ Trabajé en mantener actualizadas mis competencias laborales?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
14	<p>¿Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

### ANEXO 3: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Karla Lorena Rojas Jiménez
2.	PROFESION	Administradora
	ESPECIALIDAD	Administración y Marketing
	GRADO ACADEMICO	Maestra
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (AÑOS)	18 años
	CARGO	Docente
<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
3. GRUPO: N°		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista ( )      Cuestionario( X )
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL</u>: Proponer estrategias de desempeño laboral que mejoraran el rendimiento de los colaboradores la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p><u>ESPECIFICOS</u>: ESPECÍFICOS:</p> <p>Calcular cuál es el tipo de desempeño laboral en la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Diagnosticar cual es la dimensión de desempeño laboral que tiene mayor impacto en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Elaborar las estrategias de desempeño laboral que ayuden a mejorar el rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p>
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER ENCUESTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>Indicar los indicadores</p>		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO DE LA TAREA		

01	<p>¿ Pude planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
02	<p>¿ Tuve presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
03	<p>¿ Pude establecer prioridades?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
04	<p>¿ Pude realizar mi trabajo de manera eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
05	<p>¿ Gestioné bien mi tiempo?</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

	a) N u n c a b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
06	¿ Por iniciativa propia, comencé nuevas tareas cuando terminé mis tareas anteriores? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( / )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
<b>DIMENSION INSTRUMENTO DE SEMPEÑO CONTEXTUAL</b>		
07	¿ Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( / )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
08	¿ Trabajé en mantener actualizados mis conocimientos laborales? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( / )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
09	¿ Trabajé en mantener actualizadas mis competencias laborales? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre	TA ( / )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....

	e) Siempre	
--	------------	--

10	<p>¿ Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( / ) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
11	<p>¿Asumí responsabilidades extra ?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( / ) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
12	<p>¿ Continualmente busqué nuevos desafíos en mi trabajo ?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( / ) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

13	<p>¿Participé activamente en reuniones y/o consultas?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
14	<p>¿Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

*Karla Lopez*  
16630892.

1. NOMBRE DEL JUEZ	Sandra Mory Cavarizo	
2.	PROFESION	Administradora
	ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
	GRADO ACADEMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente Tiempo Completo
<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
3. GRUPO: N°		
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS		
3.2 PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION	
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista ( )      Cuestionario( X )	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u> Proponer estrategias de desempeño laboral que mejoraran el rendimiento de los colaboradores la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u> ESPECÍFICOS:</p> <p>Calcular cuál es el tipo de desempeño laboral en la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Diagnosticar cual es la dimensión de desempeño laboral que tiene mayor impacto en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Elaborar las estrategias de desempeño laboral que ayuden a mejorar el rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p>	
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER ENCUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>Indicar los indicadores</p>		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO DE LA TAREA		

01	<p>¿ Pude planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
02	<p>¿ Tuve presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
03	<p>¿ Pude establecer prioridades?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
04	<p>¿ Pude realizar mi trabajo de manera eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
05	<p>¿ Gestioné bien mi tiempo?</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

	a) N u n c a b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
06	¿ Por iniciativa propia, comencé nuevas tareas cuando terminé mis tareas anteriores? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( ) SUGERENCIAS: .....
<b>DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>		
07	¿ Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( ) SUGERENCIAS: .....
08	¿ Trabajé en mantener actualizados mis conocimientos laborales? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( ) SUGERENCIAS: .....
09	¿ Trabajé en mantener actualizadas mis competencias laborales? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ( ) SUGERENCIAS: .....

	e) Siempre	
--	------------	--

10	<p>¿ Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
11	<p>¿Asumí responsabilidades extra ?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
12	<p>¿ Continuamente busqué nuevos desafíos en mi trabajo ?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

13	<p>¿Participé activamente en reuniones y/o consultas?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
14	<p>¿Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA (✓)                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

*Sandra May*

1. NOMBRE DEL JUEZ		Pedro Mejo Niño
2.	PROFESION	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	M.B.A.
	GRADO ACADEMICO	Licenciado Doctor en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años
	CARGO	D.T.C.
<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
3. GRUPO: N°		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista ( )      Cuestionario ( X )
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Proponer estrategias de desempeño laboral que mejoraran el rendimiento de los colaboradores la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u> ESPECÍFICOS:</p> <p>Calcular cuál es el tipo de desempeño laboral en la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Diagnosticar cual es la dimensión de desempeño laboral que tiene mayor impacto en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p> <p>Elaborar las estrategias de desempeño laboral que ayuden a mejorar el rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.</p>
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>Indicar los indicadores</p>		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO DE LA TAREA		

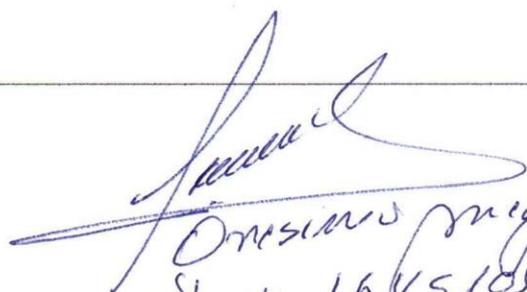
01	<p>¿ Pude planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
02	<p>¿ Tuve presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
03	<p>¿ Pude establecer prioridades?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
04	<p>¿ Pude realizar mi trabajo de manera eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
05	<p>¿Gestioné bien mi tiempo?</p>	<p>TA ( )                      TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

	a) N u n c a b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
06	¿ Por iniciativa propia, comencé nuevas tareas cuando terminé mis tareas anteriores? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
<b>DIMENSION INSTRUMENTO DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>		
07	¿ Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
08	¿ Trabajé en mantener actualizados mis conocimientos laborales? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
09	¿ Trabajé en mantener actualizadas mis competencias laborales? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....

	e) Siempre	
--	------------	--

10	<p>¿ Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( ) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
11	<p>¿Asumí responsabilidades extra ?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( ) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>
12	<p>¿ Continuamente busqué nuevos desafíos en mi trabajo ?</p> <p>a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA ( ) TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS: .....</p>

13	¿Participé activamente en reuniones y/o consultas? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....
14	¿Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran? a) Nunca b) Rara vez c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA ( )                      TD ( ) SUGERENCIAS: .....

  
 Onesimo Mingo N.  
 S.N. 16451057

## ANEXO 4: CARTA AUTORIZACIÓN



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSÉ

Provincia y Departamento de Lambayeque  
ELEVADO A DISTRITO EL 32 DE ENERO DE 1837

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS  
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

San José 09 de Abril de 2024

#### CARTA DE ACEPTACIÓN PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Señor:

Christian Jeampierre Fiestas Kong

Estudiante de la Especialidad de Administración de la Universidad Señor de Sipán

ASUNTO: *Aceptación para el desarrollo de proyecto de investigación*

De mi especial consideración:

Es el grado diríjme a usted para saludarlo muy cordialmente en representación de la Municipalidad Distrital de San José, Provincia y región de Lambayeque, que me honro en presidir, así mismo manifiestarle que mi representada acepta su participación para que realice su proyecto de investigación Desempeño laboral y su impacto en los trabajadores de la Municipalidad de San José, Chiclayo 2024.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes reiterarme las muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente,



"Cuna de Grandes Pescadores, Artesanos y Constructores Navales "

📍 Calle Fco. Bolognesi N°259 ✉ municipalidad@munisanjose.gob.pe 🌐 www.munisanjose.gob.pe

## ANEXO 5: RESOLUCIÓN DE TRABAJO



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0560-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 17 de octubre de 2024.

#### VISTO:

El Oficio N°0250-2024/FACEM-DA-USS de fecha 15 de octubre del 2024, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM, de fecha 16/10/2024, donde se solicita el cambio de Título del Trabajo de Investigación, para el egresado, de la EP de Administración, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO 1°: APROBAR el cambio del Título** del Trabajo de Investigación, del egresado, de la EP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	FIESTAS KONG, CHRISTIAN JEAMPIERRE	ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO LOCAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO

**ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO**, la resolución N°0299-2024-FACEM-USS, de fecha 25/06/2024, numeral 12.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

CAMPUS  
UNIVERSITARIO

Cc. Escuela / Archivo

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

USS

Dra. Marcela Carranza Torres  
Decana de la Facultad de Ciencias  
Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

ESCUELA PROFESIONAL  
EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

USS

ESCUELA PROFESIONAL  
DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

Mg. Libert Sapielly Silva Gonzales  
Secretaría Académica Facultad de  
Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	VASQUEZ CUBAS, MERLI BANEZA VALQUI RITUAY, JULIO CÉSAR	MARKETING SOCIAL COMO ESTRATEGIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	VILLANUEVA CAMPOS, CARLOS ENRIQUE	SOFTWARE DE CONTROL Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
3	BECERRA HERNANDEZ, DEYSI NOEMI FARROÑAY QUESQUEN, ELODIA ELIZABETH	MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	CRUZ QUISPE, ALICIA DEL MILAGRO VALERA SANCHEZ, CORAIMA ALHELI	AUTOMATIZACIÓN COGNITIVA EN EL USO DE LA TECNOLOGÍA EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	ROSAS MAMANI, ANA MERY	GESTIÓN DE LA CALIDAD Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
6	CHUMÁN CARMEN, WALTER ANTONIO VALDERA CONTRERAS, ALEX EDWIN	TOMA DE DECISIONES Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN HOSPITALARIA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	CHING VENTURA, AUGUSTA ROXANA HOYOS MELENDEZ, SHEILLA SUZAN	CALIDAD DE SERVICIO Y SU IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	BARRIENTOS WEEPIU, YESSICA EDIT MENA FLORES, MAYLEE MARISOL	COMERCIO INFORMAL Y SU IMPACTO EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
9	CAJO CARLOS, NAZARIO PAZ CIEZA, RUTH	DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCCIÓN EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
10	ALVARADO BAUTISTA, ERASMO VLADIMIR ALVARADO SANTA CRUZ, BHEBERLIN BRAGEAN	PRODUCTIVIDAD Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	GASTELO GASTELO, DERLIS YEISON	CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE

**CAMPUS**  
**UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Plmentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS**  
**EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA**  
**DE POSGRADO**

Calle Eilás Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
12	FIESTAS KONG, CHRISTIAN JEAMPIERRE	DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UN GOBIERNO LOCAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
13	GÁLVEZ YDROGO, NERLY YULEYSI GAVIDIA TINEO, ANGIE NADIANA	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DE FACTURACIÓN Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
14	MANAYAY SÁNCHEZ, ROSA ISABEL	NEUROMARKETING COMO TENDENCIA EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
15	DIÁZ DAVILA, JHAN CARLOS	SS Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
16	RODRIGO GUERRERO, JEFFEY OMAR	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE COMO INDICADOR CLAVE EN EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
17	SAAVEDRA MALCA, ELIA DE LA ROSA	SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
18	MENDOZA SOSA, GRECIA STEFANIA	MARKETING MIX Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
19	LABAN ARRIBASPLATA, LUIS FERNANDO	MARKETING DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
20	MORISAKI MEGO, FRANCISCO PEDRO	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

as

**CAMPUS  
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS  
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA  
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DEL AUTOR

	<b>AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)</b>	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 01 de septiembre del 2024

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

Christian Jeampierre Fiestas Kong con DNI 76387392

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: **"Análisis del desempeño laboral en un gobierno local, 2024"** presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de bachiller en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de Ciencias Empresariales, 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 investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis 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
Fiestas Kong Christian Jeampierre	76387392	

## Anexo 7: ACTA DE ORIGINALIDAD

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, **Coordinador de Investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Análisis del desempeño laboral en un gobierno local, 2024** elaborado por el estudiante(s) **Fiestas Kong Christian Jeampierre**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **7%**, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 21 de octubre de 2024



**Dr. García Yovera Abraham José**

**Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública**

**DNI N° 80270538**