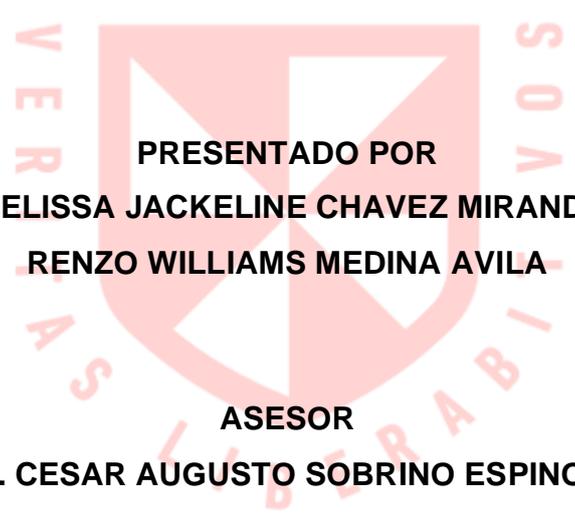


FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN
EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA SEDE
CENTRAL - LIMA DE LA OFICINA NACIONAL DE
PROCESOS ELECTORALES EN EL 2022



PRESENTADO POR
MELISSA JACKELINE CHAVEZ MIRANDA
RENZO WILLIAMS MEDINA AVILA

ASESOR
MG. CESAR AUGUSTO SOBRINO ESPINOZA

TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIMA – PERÚ
2023



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS
HUMANOS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN EN LA SEDE CENTRAL - LIMA DE LA
OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES EN EL
2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

MELISSA JACKELINE CHAVEZ MIRANDA

RENZO WILLIAMS MEDINA AVILA

ASESOR:

MG. CESAR AUGUSTO SOBRINO ESPINOZA

LIMA, PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros padres,
quienes nos motivan y
apoyan en ser mejores
profesionales.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento por todos los conocimientos y orientación a nuestro asesor Mg. Cesar Augusto Sobrino Espinoza, quien estuvo apoyándonos para poder llevar a cabo la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes de la investigación.....	6
1.2. Bases teóricas	11
1.3. Definición de términos básicos.....	29
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas	32
2.2. Operacionalización de variables	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Diseño metodológico.....	34
3.2 Diseño muestral	35
3.3. Población	35
3.4. Muestra.....	35
3.5. Confiabilidad del instrumento	36
3.6. Técnicas de recolección de datos.....	37
3.6. Aspectos éticos	38
3.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	40
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	105
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES	112
FUENTES DE INFORMACIÓN	114
ANEXOS.....	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Aspectos psicológicos.....	13
Tabla 2.	Aspectos psicosociales	14
Tabla 3.	Factores que determinan la satisfacción laboral	15
Tabla 4.	Consecuencias de un buen y un mal clima organizacional.....	19
Tabla 5.	Importancia de la productividad laboral en las organizaciones	21
Tabla 6.	Teoría X.....	23
Tabla 7.	Teoría Y.....	24
Tabla 8.	Valores del desarrollo organizacional	29
Tabla 9.	Principios del desarrollo organizacional	29
Tabla 10.	Operacionalización de la variable independiente.....	32
Tabla 11.	Operacionalización de la variable dependiente.....	33
Tabla 12.	Fórmula de la muestra	36
Tabla 13.	Estadística de fiabilidad de la variable desarrollo organizacional	36
Tabla 14.	Estadística de fiabilidad de la variable productividad laboral	37
Tabla 15.	Género de los colaboradores	40
Tabla 16.	Rango de edad de los colaboradores.....	41
Tabla 17.	Pregunta 1: Estrategias para agilizar el trámite de pago	42
Tabla 18.	Pregunta 2: Estrategias para el desarrollo de habilidades.....	43
Tabla 19.	Pregunta 3: Elaboración de procedimientos.....	44
Tabla 20.	Pregunta 4: Objetivos de desempeño	45
Tabla 21.	Pregunta 5: Compromiso con las metas del área	46
Tabla 22.	Pregunta 6: Objetivos del puesto de trabajo y aplicación	47
Tabla 23.	Pregunta 7: Satisfacción con las condiciones físicas	48
Tabla 24.	Pregunta 8: Capacitación de manera continua	49
Tabla 25.	Pregunta 9: Impacto del trabajo en la organización.....	50
Tabla 26.	Pregunta 10: Confianza del líder	51
Tabla 27.	Pregunta 11: Apoyo entre compañeros	52
Tabla 28.	Pregunta 12: Trabajo conjunto de las subgerencias	53
Tabla 29.	Pregunta 13: Distribución de funciones de la gerencia.....	54
Tabla 30.	Pregunta 14: Liderazgo para el desarrollo de la organización	55
Tabla 31.	Pregunta 15: Sugerencias y recomendaciones de los subgerentes	56

Tabla 32.	Pregunta 16: Comunicación asertiva.....	57
Tabla 33.	Pregunta 17: Comunicación interna.....	58
Tabla 34.	Pregunta 18: Comunicación organizacional	59
Tabla 35.	Pregunta 19: Comunicación entre líder y colaborador	60
Tabla 36.	Pregunta 20: Influencia del reconocimiento como motivación	61
Tabla 37.	Pregunta 21: Reconocimiento y recompensa	62
Tabla 38.	Pregunta 22: Incentivos proporcionales al esfuerzo	63
Tabla 39.	Pregunta 23: Remuneración acorde al puesto.....	64
Tabla 40.	Pregunta 24: Sistema de promoción como línea de carrera.....	65
Tabla 41.	Pregunta 25: Motivación para el crecimiento como profesionales	66
Tabla 42.	Pregunta 26: Flexibilidad del jefe con los permisos	67
Tabla 43.	Pregunta 27: Influencia de la flexibilidad laboral como motivación..	68
Tabla 44.	Pregunta 28: Comodidad del horario de trabajo	69
Tabla 45.	Pregunta 29: Identificación con los principios de la organización	70
Tabla 46.	Pregunta 30: Principios alineados con los de la organización.....	71
Tabla 47.	Pregunta 31: Influencia de la cultura organizacional.....	72
Tabla 48.	Pregunta 32: Políticas de la organización	73
Tabla 49.	Pregunta 33: Identificación con las políticas de la organización	74
Tabla 50.	Pregunta 34: Valores alineados con los de la organización	75
Tabla 51.	Pregunta 35: Identificación con los valores de la organización	76
Tabla 52.	Pregunta 36: Identificación con la misión de la organización.....	77
Tabla 53.	Pregunta 37: Ideales alineados con los de la organización	78
Tabla 54.	Pregunta 38: Compromiso del personal por las metas	79
Tabla 55.	Pregunta 39: Compromiso con la organización	80
Tabla 56.	Pregunta 40: Logro de objetivos	81
Tabla 57.	Pregunta 41: Importancia de la participación.....	82
Tabla 58.	Pregunta 42: Participación en la gerencia de administración.....	83
Tabla 59.	Pregunta 43: Toma en cuenta de las opiniones.....	84
Tabla 60.	Pregunta 44: Confianza con los colaboradores	85
Tabla 61.	Pregunta 45: Compañerismo y unión de los colaboradores.....	86
Tabla 62.	Pregunta 46: Barreras de adaptación del desarrollo organizacional .	87
Tabla 63.	Pregunta 47: Sugerencias de resolución de conflictos.....	88
Tabla 64.	Pregunta 48: Influencia de los desacuerdos en los retrasos de pago ..	89

Tabla 65.	Pregunta 49: Resolución de conflictos	90
Tabla 66.	Pregunta 50: Atmósfera amistosa en la gerencia	91
Tabla 67.	Pregunta 51: Clima de trabajo	92
Tabla 68.	Estadísticos descriptivos de la variable dependiente	93
Tabla 69.	Estadísticos descriptivos de la dimensión cultura organizacional	94
Tabla 70.	Estadísticos descriptivos de la dimensión satisfacción laboral	95
Tabla 71.	Estadísticos descriptivos de la dimensión clima laboral	96
Tabla 72.	Estadísticos descriptivos de la variable independiente	97
Tabla 73.	Estadísticos descriptivos de la dimensión planificación	98
Tabla 74.	Estadísticos descriptivos de la dimensión liderazgo	99
Tabla 75.	Estadísticos descriptivos de la dimensión motivación	100
Tabla 76.	Prueba de normalidad	101
Tabla 77.	Correlaciones entre las variables	102
Tabla 78.	Correlaciones entre la planificación y el desarrollo organizacional . 103	
Tabla 79.	Correlaciones entre el liderazgo y el desarrollo organizacional	103
Tabla 80.	Correlaciones entre la motivación y el desarrollo organizacional	104
Tabla 81.	Matriz de consistencia	120
Tabla 82.	Matriz de operacionalización de la variable independiente	124
Tabla 83.	Matriz de operacionalización de la variable dependiente	130

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Pirámide de Maslow	25
Figura 2.	Género de los colaboradores	40
Figura 3.	Rango de edad de los colaboradores.....	41
Figura 4.	Pregunta 1: Estrategias para agilizar el trámite de pago	42
Figura 5.	Pregunta 2: Estrategias para el desarrollo de habilidades.....	43
Figura 6.	Pregunta 3: Elaboración de procedimientos.....	44
Figura 7.	Pregunta 4: Objetivos de desempeño	45
Figura 8.	Pregunta 5: Compromiso con las metas del área	46
Figura 9.	Pregunta 6: Objetivos del puesto de trabajo y aplicación	47
Figura 10.	Pregunta 7: Satisfacción con las condiciones físicas	48
Figura 11.	Pregunta 8: Capacitación de manera continua	49
Figura 12.	Pregunta 9: Impacto del trabajo en la organización.....	50
Figura 13.	Pregunta 10: Confianza del líder	51
Figura 14.	Pregunta 11: Apoyo entre compañeros	52
Figura 15.	Pregunta 12: Trabajo conjunto de las subgerencias	53
Figura 16.	Pregunta 13: Distribución de funciones de la gerencia.....	54
Figura 17.	Pregunta 14: Liderazgo para el desarrollo de la organización	55
Figura 18.	Pregunta 15: Sugerencias y recomendaciones de los subgerentes	56
Figura 19.	Pregunta 16: Comunicación asertiva.....	57
Figura 20.	Pregunta 17: Comunicación interna.....	58
Figura 21.	Pregunta 18: Comunicación organizacional.....	59
Figura 22.	Pregunta 19: Comunicación entre líder y colaborador	60
Figura 23.	Pregunta 20: Influencia del reconocimiento como motivación	61
Figura 24.	Pregunta 21: Reconocimiento y recompensa	62
Figura 25.	Pregunta 22: Incentivos proporcionales al esfuerzo	63
Figura 26.	Pregunta 23: Remuneración acorde al puesto.....	64
Figura 27.	Pregunta 24: Sistema de promoción como línea de carrera.....	65
Figura 28.	Pregunta 25: Motivación para el crecimiento como profesionales	66
Figura 29.	Pregunta 26: Flexibilidad del jefe con los permisos	67
Figura 30.	Pregunta 27: Influencia de la flexibilidad laboral como motivación..	68
Figura 31.	Pregunta 28: Comodidad del horario de trabajo	69

Figura 32.	Pregunta 29: Identificación con los principios de la organización	70
Figura 33.	Pregunta 30: Principios alineados con los de la organización.....	71
Figura 34.	Pregunta 31: Influencia de la cultura organizacional.....	72
Figura 35.	Pregunta 32: Políticas de la organización	73
Figura 36.	Pregunta 33: Identificación con las políticas de la organización	74
Figura 37.	Pregunta 34: Valores alineados con los de la organización	75
Figura 38.	Pregunta 35: Identificación con los valores de la organización	76
Figura 39.	Pregunta 36: Identificación con la misión de la organización.....	77
Figura 40.	Pregunta 37: Ideales alineados con los de la organización	78
Figura 41.	Pregunta 38: Compromiso del personal por las metas	79
Figura 42.	Pregunta 39: Compromiso con la organización	80
Figura 43.	Pregunta 40: Logro de objetivos	81
Figura 44.	Pregunta 41: Importancia de la participación.....	82
Figura 45.	Pregunta 42: Participación en la gerencia de administración.....	83
Figura 46.	Pregunta 43: Toma en cuenta de las opiniones.....	84
Figura 47.	Pregunta 44: Confianza con los colaboradores	85
Figura 48.	Pregunta 45: Compañerismo y unión de los colaboradores.....	86
Figura 49.	Pregunta 46: Barreras de adaptación del desarrollo organizacional .	87
Figura 50.	Pregunta 47: Sugerencias de resolución de conflictos.....	88
Figura 51.	Pregunta 48: Influencia de los desacuerdos en los retrasos de pago ..	89
Figura 52.	Pregunta 49: Resolución de conflictos	90
Figura 53.	Pregunta 50: Atmósfera amistosa en la gerencia	91
Figura 54.	Pregunta 51: Clima de trabajo.....	92
Figura 55.	Histograma de la variable dependiente desarrollo organizacional ...	93
Figura 56.	Histograma de la dimensión cultura organizacional	94
Figura 57.	Histograma de la dimensión satisfacción laboral	95
Figura 58.	Histograma de la dimensión clima laboral	96
Figura 59.	Histograma de la variable independiente productividad laboral	97
Figura 60.	Histograma de la dimensión planificación	98
Figura 61.	Histograma de la dimensión liderazgo	99
Figura 62.	Histograma de la dimensión motivación	100
Figura 63.	Colaborador de ONPE realizando la encuesta	164
Figura 64.	Colaborador de ONPE realizando la encuesta	164

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la influencia de la productividad laboral en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022. Por lo que contó con una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo, por último, de diseño no experimental, siendo así que estuvo conformado por una muestra de 156 colaboradores de la gerencia de administración de la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

Ahora bien, para la recolección de información cuantitativa se utilizó el instrumento llamado cuestionario, el cual está conformado por 51 ítems, validado mediante un juicio de expertos; además, de acuerdo con el análisis de confiabilidad estadístico se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.886 para la variable desarrollo organizacional y 0.868 para la variable productividad laboral; en relación a la validación de la hipótesis se recurrió a la prueba no paramétrica del Coeficiente de Spearman. Por último, se determinó que existe una relación de influencia entre la variable dependiente desarrollo organizacional y la variable independiente productividad laboral con un valor de significancia de: 0.000, siendo este menor que $< 0,05$.

Por lo que se concluye que existe influencia de la productividad en el desarrollo organizacional de la gerencia de administración de la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022; y se considera importante identificar los factores que causan impacto y establecer estrategias que ayuden a elevar la productividad de los colaboradores.

Palabras clave: productividad laboral, desarrollo organizacional, planificación, motivación, liderazgo, cultura organizacional, satisfacción laboral, clima laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence of labor productivity on the organizational development of the Administration Management at the headquarters - Lima of the National Office of Electoral Processes in 2022. Therefore, it had a methodology of quantitative approach, of explanatory scope, and finally, of non-experimental design, being thus that it was conformed by a sample of 156 collaborators of the administration management of the central headquarters - Lima of the National Office of Electoral Processes.

However, for the collection of quantitative information, the instrument called questionnaire was used, which consisted of 51 items, which was validated through an expert judgment; in addition, according to the statistical reliability analysis, a Cronbach's alpha of 0.886 was obtained for the organizational development variable and 0.868 for the labor productivity variable; in relation to the validation of the hypothesis, the non-parametric test of the Spearman Coefficient was used. Finally, it was determined that there is an influence relationship between the dependent variable organizational development and the independent variable labor productivity, with a significance value of: 0.000, this being less than < 0.05 .

Therefore, it is concluded that there is an influence of productivity in the organizational development of the administration management of the central headquarters - Lima of the National Office of Electoral Processes in the year 2022; and it is considered important to identify the factors that cause impact and establish strategies that help raise the productivity of employees.

Keywords: labor productivity, organizational development, planning, motivation, leadership, organizational culture, job satisfaction, work environment.

RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD

RESUMEN DE REPORTE TURNITÍN

ESTUDIANTE: MELISSA JACKELINE CHAVEZ MIRANDA

RENZO WILLIAMS MEDINA AVILA (21 AGOSTO, 2023)

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TITULACIÓN TESIS RM 17.08.23.docx

RECUENTO DE PALABRAS

24784 Words

RECUENTO DE CARACTERES

139477 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

158 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

12.4MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 21, 2023 6:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 21, 2023 6:47 PM GMT-5

● 11% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

La productividad se considera como la variable objetiva para la medición de la competitividad, indica como la organización administra y ejecuta los recursos para cumplir un objetivo, esta administración se desarrolla gracias a diversos factores como el clima organizacional, el potencial humano y la satisfacción laboral, según (Martínez & Mateus, 2020). Sin duda uno de los mayores retos de los empleadores es mantener altos niveles de productividad a fin de contribuir en el desarrollo de la organización, para ello deben establecer estrategias que permitan asegurar el compromiso de los colaboradores con la institución.

La productividad laboral, tanto a nivel global como en América Latina, ha mostrado un desempeño mediocre durante la última década, esto representa uno de los enigmas más importantes de la evolución económica reciente, pues las transformaciones tecnológicas indudablemente tienen el potencial de generar un importante aumento de la productividad laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020). Por ende, las habilidades y competencias de los colaboradores son factores importantes para elevar los niveles de productividad dentro de las organizaciones. Es por ello, que en los últimos años las organizaciones se han enfatizado en potenciar habilidades blandas y brindar capacitaciones para la mejora del desempeño profesional.

En América Latina a nivel general se ha desarrollado un avance respecto al desarrollo organizacional, como un sistema que ha permitido la eficiencia y eficacia en instituciones, identificando en algunos casos el uso adecuado del capital humano y de las herramientas tecnológicas, lo que contribuirá a generar ventajas competitivas en beneficio de toda la entidad, siendo la clave del éxito la creatividad, motivación, compromiso y responsabilidad de las personas que participan en ella, es decir, gestiona las relaciones

humanas como el recurso más importante y básico en las instituciones. (Martínez & Mateus, 2020).

En el Perú, la administración pública presenta retos y desafíos, donde se requiere planeación y organización, y se tiene que ir apuntando a cumplir objetivos bajo principios institucionales, es por ello que tiene que haber recursos y personal competente que permita brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

Actualmente, uno de los mayores retos para los empleadores es buscar que los colaboradores lleguen a obtener mayor productividad en sus organizaciones. Por ende, los organismos estatales deben velar por el bienestar de la ciudadanía, suministrar bienes y servicios, mantener la estabilidad económica y garantizar la seguridad ciudadana.

La presente investigación se realizará en la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), organismo electoral constitucional autónomo del Estado regido por la Ley 26859, Ley orgánica de elecciones; encargado de organizar y ejecutar los procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consulta popular bajo la libre voluntad de los electores con transparencia y honestidad. (Oficina Nacional de Procesos Electorales, S.F.).

Tras lo acontecido en el 2020, producto de la crisis sanitaria del Covid 19 el personal de ONPE inició el trabajo remoto, adaptándose a realizar todos los trámites administrativos de forma virtual por lo que se capacitó sobre el uso de plataformas tecnológicas; asimismo, con el transcurrir de los meses se inició el trabajo mixto y presencial en las diversas sedes de la entidad. El cumplimiento de las funciones se adecuó a una nueva normalidad considerándose horarios flexibles, a su vez, se alternaron los días de presencialidad de los colaboradores teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad.

En ONPE, la Gerencia de Administración se encarga de coordinar y ejecutar las adquisiciones y prestaciones que requieren los órganos de la entidad. Asimismo, está conformada por la sub-gerencia de finanzas, la sub-gerencia de mantenimiento y control patrimonial y la sub-gerencia de logística; esta última, es la encargada de coordinar y ejecutar las adquisiciones y prestaciones que requieren los órganos de la entidad bajo el marco normativo de la Ley 30225.

En relación a ello se identificó que en varias ocasiones se generan retrasos en el trámite de pago de las contrataciones de bienes y servicios de ONPE debido a inconvenientes en el trabajo en equipo, falta de retroalimentación y comunicación efectiva entre la Subgerencia de finanzas y la Subgerencia de logística, no alcanzando el nivel de productividad esperado, lo cual genera una disconformidad en los colaboradores, impidiendo fomentar estrategias que permitan alcanzar el desarrollo organizacional.

Por lo expuesto anteriormente, se planteó como problema principal: ¿De qué manera la productividad laboral influye en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022? Asimismo, se tiene como objetivo general: Determinar la influencia de la productividad laboral en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022. Por consiguiente, la hipótesis general es la siguiente: Existe una influencia significativa de la productividad laboral en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

El presente trabajo de investigación es importante, dado que, en la actualidad, la productividad laboral es uno de los factores claves en las entidades, todas las organizaciones tienen como principal objetivo producir lo máximo y lo mejor posible. Es

por ello, que el presente estudio tiene relevancia pues promueve el conocimiento de la productividad laboral, la cual se basa en factores como el personal y organización del trabajo; por lo que se dice que la productividad es la solución empresarial con más relevancia para obtener ganancias y crecimiento. Asimismo, respecto al desarrollo organizacional, las organizaciones se enfrentan a problemas como el clima y cultura laboral, rotación de personal, por lo que es importante realizar un diagnóstico e intervención en busca de una mejora en cada una de las áreas de trabajo.

Por otro lado, se busca dar a conocer la influencia de la productividad en el desarrollo organizacional, puesto que, al poder identificar un estado situacional de la productividad, se podrá conocer qué estrategias de gestión se podrían aplicar para la optimización de la realización de las tareas y de los equipos que conforman la organización, lo que conlleva a tener un mayor rendimiento laboral. Además, en el contexto actual se verá el impacto de la tecnología dentro de los procesos y procedimientos.

En ese sentido, con esta investigación se podrán identificar qué variables influyen en la productividad de los colaboradores de la Gerencia de administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales por lo que, tras la obtención de los resultados, la entidad se beneficiará debido a que conocerá la condición actual del equipo de trabajo, permitiéndole ejecutar medidas que incrementen los niveles de productividad. Cabe destacar que esta investigación no solo beneficiará a ONPE, sino que también puede ser de utilidad para otros organismos del Estado, puesto que el instrumento de recolección de datos del presente trabajo se podrá usar como referencia.

Por ende, se entiende que la productividad laboral es un tema de gran interés en las entidades estatales debido a que causa gran impacto en las políticas organizacionales de los diversos sectores. Por lo tanto, la presente investigación tendrá gran importancia tanto

para la ONPE como para los lectores, ya que mostrará qué factores son los que tienen mayor incidencia en la productividad laboral y cuáles son las posibles estrategias para una mejora del desarrollo organizacional.

Asimismo, se tuvo limitaciones físicas y de tiempo, ya que, se encontró la dificultad para realizar el trabajo de campo, puesto que se encuestó a colaboradores de la Gerencia de administración de ONPE que se encuentran en la sede central ubicada en Lima, al no saber con certeza la disponibilidad de los colaboradores o si estarán presentes en sus respectivas oficinas debido a que realizan viajes de comisión al interior del país, por lo que se optó por enviar la encuesta vía correo electrónico a cada uno de ellos.

A continuación, la investigación consta de cinco capítulos, los cuales están ordenados de la siguiente manera:

El primer capítulo corresponde al marco teórico, el cual comprende los antecedentes tanto internacionales como nacionales, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El segundo capítulo detalla la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como también las variables con sus respectivas definiciones operacionales.

El tercer capítulo presenta el diseño metodológico abarcando la población, la muestra y las técnicas utilizadas tanto para la recolección como para el análisis de datos.

El cuarto capítulo desarrolla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

El quinto capítulo plasma la discusión de resultados considerando las hipótesis de la investigación.

Para finalizar, se enumeran las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes internacionales

De acuerdo con (Torres, 2018) en su tesis denominada *“El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato”*; publicada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La cual tuvo como problemática la manera en que influía la carencia de empoderamiento del personal administrativo y trabajadores en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato. La autora planteó como metodología el enfoque cuali-cuantitativo; con los tipos de investigación explorativa, descriptiva y correlacional. Asimismo, se utilizaron técnicas para procesar la información, como la observación y test. De ello se obtuvo como resultado que el personal administrativo y trabajadores consideran que existe un déficit significativo de competencias gerenciales de los jefes que lideran las diferentes áreas académicas y administrativas de la universidad. Se pudo concluir, en base a lo mencionado, que en tal universidad sí se trabaja en conjunto para la realización de actividades esenciales, más no se genera participación afectiva en todos los equipos de trabajo.

De acuerdo con (García & Sierra, 2020) en su tesis de investigación denominada *“Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín”*, publicada por la Universidad EAFIT en Colombia. El cual tiene como problema de investigación: ¿Cuáles son los factores determinantes de la baja productividad percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín? El diseño de la

presente investigación tiene un enfoque cualitativo. En relación con los resultados, las entrevistas permitieron reconocer los componentes que determinaron el bajo rendimiento del área comercial, los cuales son: la capacitación hacia los empleados, la falta de conocimiento de los procesos organizacionales y la falta de comunicación entre los líderes y los jefes. Teniendo como conclusión una tendencia entre todos los colaboradores del área comercial, ellos deben optar por cambios para asegurar la supervivencia de la organización frente a las nuevas dinámicas del mercado.

(Prado, 2020) dio a conocer en su tesis de investigación denominado “*Vinculación de dimensiones de clima organizacional con la satisfacción usuaria en el sector público: Un estudio exploratorio*”, en la Universidad de Chile, en el cual se planteó como problema de investigación ¿Cómo los resultados de gestión de personas, operacionalizados en el clima organizacional se correlacionan con la evaluación satisfacción usuaria? Este estudio se define como descriptivo exploratorio del tipo correlacional. Se utilizó una medida de dependencia lineal independiente de la escala de medida, como lo es el coeficiente de correlación de Pearson. Como resultado se obtuvo que en las empresas de servicios de auditoría los líderes buscan influenciar de manera positiva al colaborador.

De acuerdo con (Palacios, 2021) en su tesis denominada “*La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil*”; publicada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; la cual tuvo como problemática la existencia de un personal poco interesado en el trabajo, falta de capacitaciones, carencia del trabajo en equipo y confianza, nivel de comunicación deficiente, condiciones laborales basadas en un ambiente laboral inadecuado. El enfoque que se aplicó en la investigación fue cuantitativo, con un alcance descriptivo, debido a que se busca conocer el nivel de motivación que perciben los colaboradores, establecer el tipo de motivación que determina a la empresa; respecto al tipo de investigación fue no

experimental. La población fue de 70 personas, utilizando como método la encuesta. Finalmente pudieron concluir que la motivación laboral es un criterio fundamental e indispensable que debe existir en todo tipo de empresas. Esto con la finalidad de que el trabajador se encuentre satisfecho con las condiciones laborales que se derivan de sus puestos de trabajo a fin de incrementar los niveles de productividad.

(Villón, 2022) dio a conocer en su tesis de investigación denominado “*Análisis de productividad laboral del Instituto Ecuatoriano de seguridad social de Ancón*”, publicada por la Universidad Estatal Península de Santa Elena. De manera que a partir de la lectura se pudo derivar el problema de investigación: ¿Existen limitaciones en el rendimiento laboral de los colaboradores en tiempos de la emergencia sanitaria en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Parroquia Ancón? La investigación fue exploratoria, con un diseño de investigación descriptiva, cualitativa/cuantitativo; se dispuso del resultado que un 67% de los trabajadores mencionaron que el recurso humano afectó la productividad laboral, debido a los contagios por el Covid 19, provocando cierta sobrecarga laboral, mientras que el 33% mencionan que su incidencia se da por las limitaciones de equipo de protección individual para los colaboradores. Finalmente, pudieron concluir que los trabajadores se encuentran satisfechos al ejecutar sus tareas, debido que el IESS de Ancón ejecuta capacitaciones y toma medidas necesarias para brindar seguridad e higiene en el área de trabajo.

1.1.2 Antecedentes nacionales

De acuerdo con (Rubio, 2019) en su tesis denominada “*La satisfacción laboral y su relación con el nivel de productividad del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur 2019*”; publicada por la Universidad Ricardo Palma, en la ciudad de Lima, Perú. Teniendo como problema de investigación: ¿En qué medida la satisfacción

laboral se relaciona con la productividad del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur? Esta investigación tiene como diseño de investigación deductivo, tipo de investigación aplicada, descriptiva y no experimental, bajo un enfoque cualitativa, teniendo como población a 598 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Se obtuvo como conclusión de la presente investigación, que la entidad casi nunca otorga incentivos así se haya cumplido con las metas establecidas; así como también los recursos otorgados son insuficientes para lograr una mayor productividad. Además, tiene como recomendación el implementar un programa de incentivos económicos y de reconocimiento según el desempeño de los trabajadores.

(Rodríguez, 2018), dio a conocer en sus tesis de investigación denominado “*Gestión estratégica y la productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando Lima-2018*”, publicada por la Universidad Autónoma del Perú, en el cual se planteó como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la productividad de los colaboradores de la empresa San Fernando Lima 2018?, tuvo un diseño de investigación de tipo descriptivo y transeccional correlacional. La población estuvo conformada por 205 colaboradores. El autor concluyó que es necesario crear un modelo logístico de compras que permita a la empresa obtener ventajas en los costos. En cuanto a las recomendaciones se sugirió elaborar un plan de mejora tecnológica y una capacitación constante al personal operativo de granja.

De acuerdo con (Cornejo & Rivasplata, 2021) en su tesis denominada “*Satisfacción laboral y clima organizacional en las áreas administrativas de la empresa Confipetrol de Lima, 2021*”; publicada en la Universidad San Ignacio de Loyola en la ciudad de Lima, Perú. La cual tuvo como problemática: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en las áreas administrativas de la empresa Confipetrol? Las autoras plantearon una investigación de tipo básica descriptiva, de diseño no experimental. Se

utilizó como instrumento de investigación las encuestas realizadas a los colaboradores de las áreas administrativas. De ello se obtuvo que existe una relación entre la satisfacción tanto extrínseca como intrínseca y el clima organizacional. Finalmente, se pudo concluir en base a lo mencionado que existía una atmósfera amistosa y trabajo en equipo en tal organización, lo cual beneficia en tener buen desempeño en sus labores.

(Morales, 2018), dio a conocer en su tesis de investigación denominado “*Liderazgo transformacional y el desarrollo en los colaboradores de la Asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú, Barranco -2018*”, publicada por la Universidad Autónoma del Perú, en el cual se planteó como problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú, Barranco-2018? La autora planteó un tipo de investigación descriptivo correlacional. Se tuvo una muestra conformada por 60 colaboradores, utilizándose un cuestionario en base a la escala de Likert. que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

De acuerdo con (Sánchez, 2020), en su tesis denominada “*La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL S.A.C. en la ciudad de Trujillo, 2020*”, publicada por la Universidad Privada del Norte, la cual presente como problema de investigación: ¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020? El autor plantea un tipo de investigación aplicada, descriptiva correlacional y de diseño no experimental. La muestra fue de 21 colaboradores utilizando el cuestionario en la escala de Likert. Se obtuvo como conclusión que la motivación tiene una relación directa y significativa con el desempeño en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, Trujillo 2020, de acuerdo a la aplicación de la prueba de hipótesis RHO Spearman. En relación con las

recomendaciones se señala que se debe seguir fortaleciendo la motivación intrínseca, para que los colaboradores sigan actuando por su propio interés, para que sigan sintiendo que sus actividades laborales son interesantes y porque les gusta hacerlo.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Productividad laboral

(Torrecilla, 2005) dice que la productividad laboral es el resultado de haber desarrollado habilidades blandas y duras, además permite verificar la eficiencia en los procesos internos a fin de obtener un rendimiento positivo en la organización, lo cual da cumplimiento a metas y objetivos trazados por los miembros del equipo de trabajo en los períodos acordados.

Citando a (Prokopenko, 1989) en relación con la productividad sostiene que se relaciona con la calidad de vida laboral de los colaboradores, puesto que al tomar en cuenta la participación del equipo de trabajo para la planificación, toma de decisiones y desarrollo de procesos internos hay un incremento en el compromiso del personal, por consecuencia, en el desempeño, lo cual permite la obtención de mejores beneficios como retribución a sus labores.

Asimismo, Delgadillo (2003) citado por Marvel et. al (2011) también agrega que la productividad es consecuencia de la interacción del clima y cultura laboral, tecnología, sistemas, procedimientos y potencial humano que se relacionan en la organización, todo esto debe ser gestionado eficientemente, a fin de alcanzar óptimos indicadores y resultados.

En relación con la productividad, (Robbins & Judge, 2009) y (Singh, 2008) citado por (Castro , 2018) manifiesta que los directivos plantean como uno de los principales objetivos a la productividad, este es el resultado de la eficiente gestión de recursos y

sistematización de los procesos internos por parte de los colaboradores, por ende, debe haber un mayor enfoque en el potencial humanos, ya que son quienes ejecutan las actividades y logran alcanzar óptimos niveles de rendimiento.

Por otro lado, (Werther & Davis, 2008) citado por (Castro , 2018) expresa que la productividad es el resultado de la interacción de las habilidades, tecnología, conocimientos técnicos, clima laboral y relaciones humanas; es necesario resaltar que todos estos factores son parte del crecimiento de la organización; por ende, las organizaciones son el lugar donde los factores se gestionan para la obtención de resultados óptimos.

1.2.1. 1. Dimensiones de productividad

1.2.1.1.1. Dimensiones humanas

- Dimensión psicológica

Los procesos psicológicos activan en el individuo aquella motivación, compromiso e identificación del colaborador con la organización, los cuales son clave para incrementar el desempeño individual. Asimismo, un colaborador comprometido podrá estar más involucrado con los retos del negocio y encontrará oportunidades de crecimiento. Al respecto, (Romero-Buj, 2010), (Robbins & Judge, 2009) y (Quijano, 2006) citado por Marvel et. al (2011) mencionan que la dimensión psicológica refiere a la persona con necesidades individuales por satisfacer, el cual involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interior de la persona, producto de su historia, sus necesidades y expectativas. Los procesos individuales tienen efecto en la tranquilidad, la satisfacción, el estímulo para trabajar y el lazo a la organización, y en su postura hacia la capacitación y el cambio.

Tabla 1. Aspectos psicológicos

Aspectos psicológicos
Autoeficacia
Percepción de equidad
Conflicto del rol
Sobrecarga de trabajo
Consciencia de resultados
Consciencia de responsabilidad sobre los resultados
Consciencia de significación del trabajo
Percepción de apoyo social

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Marvel et. al (2011).

- Dimensión psicosocial

Tal dimensión relaciona al individuo con el entorno, ya sea dentro de un mismo grupo de trabajo o entre grupos, llámese intergrupales. Tales relaciones afectan positiva o negativamente a la organización, por lo que el marco estratégico de la organización marca la pauta de los objetivos generales u objetivos inmediatos de la organización, el cual va a influir en los individuos y en los grupos. De acuerdo con Marvel et. al (2011) la dimensión psicosocial refiere a la actuación de las personas al relacionarse con otros para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas. Los procesos psicosociales se enlazan con el desempeño colectivo y la conducta humana en la institución.

Tabla 2. Aspectos psicosociales

Aspectos psicosociales
Cultura organizativa
Cambio organizacional
Liderazgo
Nivel de desarrollo grupal
Participación
Poder
Conflicto
Toma de decisiones
Procesos de negociación
Clima organizacional

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Marvel et. al (2011).

1.2.1.2 Factores de la productividad

1.2.1.2.1 Factores individuales

- Motivación

Al respecto, (Robbins & Judge, 2009) y (Chiavenato, 2009) citado por Marvel et. al (2011) señalan que la motivación se refiere a la energía y el esfuerzo puestos para satisfacer un deseo o meta. Por lo que el deseo puesto en obtener el objetivo dependerá de la energía y del tiempo en que se expresen las necesidades en los individuos.

- Satisfacción laboral

En referencia a este factor, (Robbins & Judge, 2009) y (Locke, 2004) citado por Marvel et. al (2011) lo definen como un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que vivimos al realizarlo.

Tabla 3. Factores que determinan la satisfacción laboral

Factores no personales	Factores personales
Salario	Motivación
Cultura organizacional	Implicación en el trabajo
	Compromiso con la organización
	Participación

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Marvel et. al (2011).

Asimismo, (Schermerhorn, 2005) citado por Marvel et. al (2011) señala que existen tres posturas en cuanto al desempeño y satisfacción laboral:

- 1) La satisfacción es causa del desempeño.
- 2) El desempeño es causa de la satisfacción.
- 3) Las recompensas son causas de la satisfacción y el desempeño.

- Identificación, compromiso e implicación

Según (Robbins & Judge, 2009) citado por Marvel et. al (2011) la identificación con el trabajo tiene que ver con la identificación psicológica de la persona con su trabajo, o la importancia que le da el colaborador a su trabajo para su autoimagen, es el grado en que la persona valora la actividad como importante en su vida.

Por otra parte, (Guerrero y Puerto, 2007) citado por Marvel et. al (2011) señalan que la identificación del trabajador con su trabajo está determinada por el nivel de conocimiento que este tiene del proceso y de la responsabilidad que tiene sobre los resultados. Por ende, en cuanto las labores efectuadas requieran más sus capacidades, conocimientos y aptitudes, se obtendrá una mayor afinidad con los procesos y con las tareas en general, se sentirá más productivo y por lo tanto disfrutará de su trabajo. Esto da a entender que el ser humano desarrolla una secuencia de sentimientos de complicidad hacia la cultura y los valores organizacionales, que lo asocian emocionalmente con la organización. Esta

vinculación afectiva es denominada compromiso y está conformada por sentimientos de lealtad, pertenencia, entre otros.

(Robbins & Judge, 2009) citado por Marvel et. al (2011) definen al compromiso como el grado de identificación e involucramiento que tienen los individuos con la organización.

- Competencias

Las competencias están definidas como las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización. Las competencias integran los conocimientos y las aptitudes técnicas e interpersonales del individuo (Robbins & Judge, 2009), (Caballero y Blanco, 2007) y (Alles, 2007) citado por Marvel et. al (2011).

1.2.1.2.2 Factores grupales

- Cohesión

(Robbins & Judge, 2009) citado por Marvel et. al (2011) mencionan que la cohesión es el conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer en grupo y es importante porque está relacionado con la productividad de los grupos y equipos de trabajo. Además, es una vía ideal para el procesamiento de toma de decisiones. Por lo tanto, la cohesión se ve reflejada en la tendencia a mantener unido el grupo en busca de cumplir los objetivos comunes. Al permanecer en una fuerte cohesión, permite que cada individuo sea más eficiente y productivo al momento de realizar sus labores, por lo que será más sencillo que puedan cumplir con los objetivos grupales.

- Participación

(Peña y Hernández, 2007) citado por Marvel et. al (2011) señalan que la participación de los trabajadores está relacionada con su intervención en la toma de decisiones, y de los mecanismos por parte de la organización para incorporar las percepciones y sugerencias, lo cual incrementa la satisfacción del personal y su productividad. Por ende, la participación es un modo de comportamiento por parte de los colaboradores, en el cual incorporan su conocimiento, y una vez motivados empiezan a interesarse en las actividades, incrementando la motivación y el compromiso con la organización.

- Conflicto

Este factor se presenta cuando existen diferencias entre dos o más partes. Se entiende que cada persona tiene necesidades e intereses diversos, sumado a ello la organización también tiene sus objetivos. Muchas veces los colaboradores pueden estar en desacuerdo ya sea con sus tareas o relaciones con otros grupos de trabajo. Por lo que el peor error es dejar que ese conflicto influya en el desempeño de los colaboradores, en este caso es importante aplicar mecanismos de negociación, pilares fundamentales para la mejora de las relaciones interpersonales. Por este motivo, los líderes deben ser capaces de identificar los conflictos más comunes en sus equipos de trabajo para que esa situación no se mantenga en el tiempo y no recaiga en un mal clima grupal, se debe invertir tiempo, diagnosticar el tipo de conflicto y convertirlo en un aprendizaje.

1.2.1.2.3. Factores organizacionales

- Cultura organizacional

Por cultura organizacional se infiere al grupo de patrones de conductas alcanzadas en la organización, que son particularidades de los individuos. Comprende los principios, políticas, procedimientos, valores, esquemas de autoridad, posición frente a las

transformaciones tecnológicas. Está conformada por rutinas, normas y comportamientos que le dan significado a la actuación de las personas en ese contexto organizacional (Álvarez, 2006) citado por Marvel et. al (2011).

- Liderazgo

Según (Robbins & Judge, 2009) citado por Marvel et. al (2011) el liderazgo en la organización es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo, definiendo el marco estratégico del cual se deriva la planificación, considerando las características del entorno y sus propósitos a futuro, influyendo en los individuos y en los grupos para alcanzar el éxito. Por lo que es importante que en la organización existan buenos líderes, aquellos que sean capaces de motivar a sus colaboradores.

- Clima organizacional

Al respecto, (Guerrero y Puerto, 2007) citado por Marvel et. al (2011) señalan que el clima organizacional es el conjunto de percepciones con relación a la política y procedimientos, formales e informales, que caracteriza a la organización e influye en el comportamiento de las personas. Por lo tanto, el clima organizacional es la manera como el equipo de trabajo percibe el entorno laboral, el cual está determinado por la cultura organizacional. Por ende, el clima tiene influencia en el desempeño de los colaboradores y en los resultados obtenidos. Como conclusión, un buen clima organizacional genera estabilidad en el colaborador, lo cual lo hace sentir más cómodo, motivado, tendrá un mayor compromiso con sus tareas y con el cumplimiento de sus objetivos individuales, por lo tanto, será más productivo.

Tabla 4. Consecuencias de un buen y un mal clima organizacional

Buen clima organizacional	Mal clima organizacional
Logro	Inadaptación
Poder	Alta rotación
Productividad	Absentismo
Baja rotación	Poca innovación
Satisfacción	Baja productividad
Adaptación	
Innovación	

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Marvel et. al (2011).

1.2.1.4 Beneficios de la productividad

Al respecto (Bain, 1985) señala que, la productividad permite a los directivos de las organizaciones obtener indicadores respecto a la situación real de la empresa, facilitando encontrar deficiencias que deba mejorar; asimismo, esto genera un impacto a nivel social y económico tanto para la organización como para los individuos. De la misma manera, el beneficio más importante se ve reflejado en la satisfacción del trabajador y la empresa que experimentan luego de haber realizado el servicio y recibir el *feedback* por parte de cliente externo. Por otro lado, posibilita el cumplimiento de metas comerciales y personales, al incrementar la productividad se obtienen mejores beneficios y compensaciones, los cuales son esenciales para mejorar el nivel de vida de los colaboradores.

(Organización Internacional del Trabajo, 2016) explica lo siguiente, no solo existe relación entre el potencial humano y la productividad, sino también se encuentran vínculos entre el potencial humano y la competitividad. Esto se debe a que los individuos son quienes influyen en la productividad haciendo más competitiva a una organización, generando mejores índices de rendimiento y mayores ganancias. Es por ello que, se dice que ninguna organización puede ser exitosa sin personas que se sientan motivadas en sus

labores, puesto que al mantener una actitud positiva beneficiará al desarrollo de sus habilidades blandas y duras, siendo estas un factor decisivo en el aumento de la competitividad de la empresa.

1.2.1.5 Importancia de la productividad

En la actualidad existen diversas formas de incrementar la productividad laboral de los colaboradores como educar y capacitar con calidad al personal, preocuparse por su salud y clima laboral con el fin de obtener mejoras en el entorno organizacional; por ello se deben establecer estrategias y el uso de tecnologías para elevar la competitividad del personal para la obtención de indicadores positivos.

Con relación a ello, (Bonilla, 2021) pronuncia que, la productividad laboral es importante pues permite crear ventajas competitivas, eliminar barreras estructurales y disminuir la informalidad, toda vez que esta limite el crecimiento; por ello las organizaciones buscan lograr el dinamismo en la relación eficiente del potencial humano e innovación tecnológica que busca resultados beneficiosos para las organizaciones.

Por otra parte, (Bain, 1985) señala lo siguiente en relación con el tema, analizando la importancia de la productividad laboral desde otra perspectiva, se nota la existencia de compatibilidad entre las necesidades de los individuos y las de la organización, esta última trabaja con el fin de satisfacer sus necesidades de eficacia y efectividad para el cumplimiento de objetivos, mismas que resultan ser componentes de la productividad; por otro lado, están las necesidades superiores de los individuos, como la realización profesional y personal. Por lo que mientras exista dependencia de las personas para lograr las metas en una organización, se tienen que cubrir sus necesidades de primer orden si se desean conseguir condiciones de mejora en la productividad a largo plazo.

De acuerdo con Marvel et. al (2011), señala que la productividad laboral es consecuencia de una mejora de las relaciones humanas, producto de una mayor interacción y participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones y resolución de diversas situaciones problemáticas; debido a ello es importante incrementar la influencia del individuo en las organizaciones pues se traducirá en un mayor índice de productividad por persona. Además, permitirá incrementar su compromiso organizacional y liderazgo, por ende, se menciona que el éxito de las organizaciones se debe al potencial humano, ya que al contar con un personal motivado, organizado, ético y técnico se asegura la obtención de altos niveles de productividad.

Tabla 5. Importancia de la productividad laboral en las organizaciones

Importancia de la productividad laboral
Crea ventajas competitivas, ayuda a eliminar barreras estructurales y disminuir la informalidad a fin de buscar el crecimiento organizacional
Permite satisfacer necesidades de eficiencia y eficacia para las empresas y para el individuo cubrir sus necesidades de primer orden.
Mejora el entorno organizacional
Incrementar la interacción organización - individuo permite tener un mayor compromiso organizacional y liderazgo por parte del equipo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de (Bain, 1985) , (Bonilla, 2021) y Marvel et. al (2011).

Nota: En la tabla 5 se señalan los puntos más resaltantes de la importancia de la productividad laboral en una organización.

1.2.2 Desarrollo organizacional

Al respecto Hernández et. al (2011) menciona que el desarrollo organizacional es un instrumento que permite obtener un cambio en principios y estructuras permitiendo lograr mayores niveles de eficiencia en las organizaciones, esto de es vital relevancia en la actualidad debido a que los mercados presentan altos índices de competitividad. (p.4)

Asimismo, Bennis (1969) citado por (Pariente, 1998) define esta variable como una respuesta al cambio, ya que permite la transformación de valores, creencias, conductas y estructuras que se desarrollan en las organizaciones, buscando adecuarse a las nuevas tendencias y retos que presentan los mercados; asimismo tiene como propósito incrementar la efectividad y el confort de los miembros que forman parte de ella. (p.1)

Citando a (Laguna, 2007), este menciona que el desarrollo organizacional comprende el estudio de los procesos que se desarrollan dentro de una empresa a fin de hallar las dificultades que interfieren en el cumplimiento de objetivos a nivel personal y grupal, buscando establecer estrategias que permitan influir significativamente en el éxito de la empresa. (p.20)

En relación al desarrollo organizacional Hernández et. al (2011), indica que es un proceso mediante el cual la alta dirección evalúa creencias, valores y actitudes de los colaboradores para confrontar la resistencia al cambio, logrando diagnosticar la situación real de la organización; por lo que se pueden presentar reformas en la cultura organizacional a través de la planificación de acciones. (p.9)

Por otro lado, (Kart, 2006) y (King & Wright, 2007) citado por (Sanchez, 2009) manifiesta lo siguiente respecto al término desarrollo organizacional, está compuesto por dos palabras: desarrollo y organización; el primer término indica una acción que busca acrecentar las actividades de una persona u organización, también puede entenderse administrativamente como la implementación de estrategias para un proceso de cambio planificado permitiendo aprovechar oportunidades. Por otro lado, está la organización, el cual permite coordinar actividades que integran una empresa con la finalidad de obtener el máximo aprovechamiento de recursos. (p.244)

1.2.2.1 Evolución del desarrollo organizacional

La teoría del grupo T

Según Lewin (1945) citado por Hernández et. al (2011) esta teoría surgió de la toma de conciencia acerca de la importancia de ayudar a los grupos y a los líderes de éstos a concentrarse en los procesos de grupo y de liderazgo.

En la década de 1950 surgieron tres tendencias:

- a) Los laboratorios regionales.
- b) La expansión de sesiones de verano a sesiones durante todo el año.
- c) La inclusión del grupo de entrenamiento.

La aplicación de entrenamiento de grupo dio origen al desarrollo organizacional.

La teoría X-Y

Según McGregor (1960) citado por Hernández et. al (2011) describió dos formas de pensamiento de los directivos, los cuales son la teoría X y la teoría Y. La primera teoría considera a sus subordinados como animales de que solo se mueven ante la amenaza; por el contrario, la segunda teoría se basa en que la gente quiere y necesita trabajar.

Tabla 6. Teoría X

Premisas de la teoría X
Al ser humano medio no le agrada el trabajo y evitará hacerlo.
La gente necesita que los fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para cumplir los objetivos de la organización.
El individuo común evitará cualquier responsabilidad, pues tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Hernández et. al (2011).

Tabla 7. Teoría Y

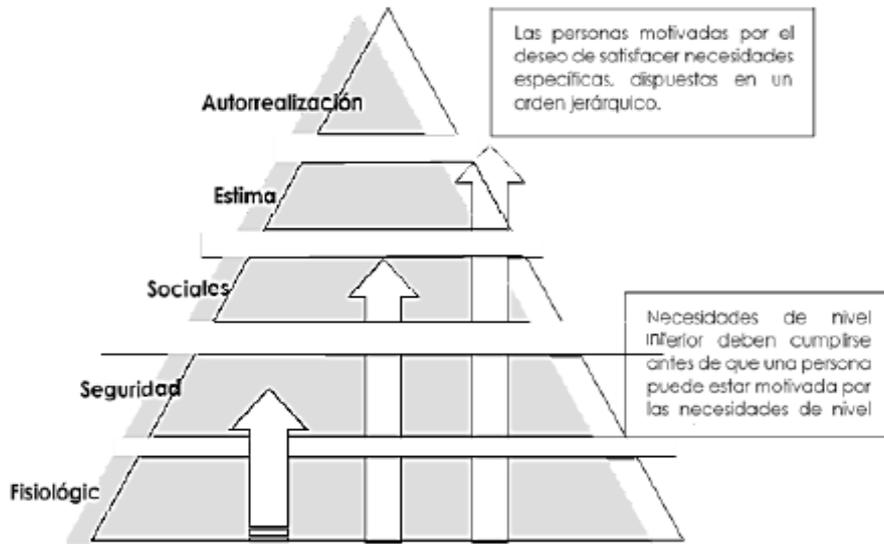
Premisas de la teoría Y
El desgaste físico y mental en el trabajo es normal.
Es innecesario la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la organización.
Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros.
El ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.
La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación que permitirá dar solución a los problemas de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Hernández et. al (2011).

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Desarrollada por Abraham Maslow, quien expuso su modelo en base a las observaciones clínicas a sus pacientes. Para Maslow la motivación humana se basa principalmente en la voluntad de satisfacer sus necesidades; ante lo cual denomina la fuerza interna. En esta teoría se identifica una jerarquía de cinco necesidades, que van desde las necesidades fisiológicas básicas; hasta la realización personal. La jerarquización de las necesidades tiene la siguiente clasificación: por sus necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización (Calderón Saldaña & Andrade Dominguez, 2019).

Figura 1. Pirámide de Maslow



Fuente: (Calderón Saldaña & Andrade Dominguez, 2019)

Teoría bifactorial

La teoría bifactorial de Frederick Herzberg sostiene que unas dimensiones de los productos o servicios están relacionadas con la satisfacción del cliente y otras muy diferentes están relacionadas con la insatisfacción del cliente. Por ello, propone la presencia de factores higiénicos y motivacionales; los primeros compuestos por las características del ambiente en el trabajo cuya existencia no incrementa la satisfacción, pero si no están presentes causan insatisfacción. Es decir, se tiene que tomar en cuenta como factores independientes, dependiendo de si se estudia la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, se infiere que estos dos sentimientos no son opuestos entre sí. Lo opuesto a satisfacción en el trabajo no es insatisfacción sino, en cambio, falta de satisfacción y, de forma pareja, lo opuesto de insatisfacción no es satisfacción, sino falta de insatisfacción, citador por (Calderón Saldaña & Andrade Dominguez, 2019).

1.2.2.2 Objetivos del desarrollo organizacional

Al respecto (Pinto, 2012) indica los siguientes objetivos del desarrollo organizacional:

- Mejorar un sistema con la capacidad de innovar la forma de organizarse respecto a las funciones de cada miembro de la organización.
- Utilizar el conflicto como herramienta para obtener información y saber cómo enfrentar las situaciones futuras con mejores decisiones o evitarlas.
- Colaborar sistemáticamente entre todas las unidades a fin de evitar la competencia y obtener mejores resultados priorizando el cumplimiento de objetivos.

Por otro lado, para la conducción de organizaciones líderes (Sanchez, 2009) menciona que el desarrollo organizacional contribuye al logro con los siguientes objetivos estratégicos:

- Emplear eficientemente los recursos que posee la organización, así como reconocer las necesidades buscando potenciarlos en pro de obtener ventajas competitivas mediante el diseño de estrategias dinámicas.
- Impulsar la competitividad a través del conocimiento en las organizaciones.
- Fomentar el aprendizaje mediante factores humanos y tecnológicos que generan integración entre los colaboradores, los cuales forman un compromiso con la organización
- Buscar armonía entre habilidades blancas y duras relacionadas con la tecnología.
- Contribuir con el valor agregado de los productos y/o servicios de la organización.
- Asistir con el ingreso a nuevos sectores y mercados nacionales e internacionales para lograr la expansión y diversificación de la empresa,

- Cooperar con el desarrollo y mejora de las culturas organizacionales globales que posibiliten la transferencia del conocimiento a los colaboradores.

1.2.2.3 Importancia del desarrollo organizacional

En la actualidad, el desarrollo organizacional es un instrumento clave para obtener el cambio que posibilite el logro de una mayor eficiencia en la organización, debido a que existe una ardua competencia nacional e internacional en estos tiempos tan cambiantes. Hoy en día es de vital relevancia identificar cuáles son los valores y recursos que tienen influencia en el rendimiento de los individuos en su vida laboral.

En relación a ello, (Garbanzo, 2016) indica que las organizaciones necesitan llevar a cabo acciones conducidas al desarrollo organizacional teniendo en cuenta la planificación estratégica que ayudará al cumplimiento de la misión y visión organizacional. Esta indicará cuáles serán las actividades y estrategias que se ejecutarán para obtener efectividad en los cambios planeados.

En ese sentido, Hernández et. al (2011) menciona que es importante el desarrollo organizacional puesto que apoya el cumplimiento de las responsabilidades sobre todo a nivel gerencial, en estos tiempos el administrador debe entender el valor del potencial humano teniendo en cuenta el respeto por el género, raza y pensamiento. Las organizaciones necesitan determinar la estructura que les permita optimizar el uso de materiales y del talento humano, es por lo que se deben establecer valores culturales que sirvan como alicientes para el equipo de trabajo. El desarrollo organizacional es una herramienta para que los administradores puedan reforzar las relaciones interpersonales en su organización, motivándolos y teniendo como consecuencia mejoras en la productividad; es por ello por lo que se dice que prioriza a las personas, pues el cambio que se planeado se centraliza en el potencial humano.

1.2.2.4 Estrategias del desarrollo organizacional

Las modalidades de relaciones humanas juegan un rol super importante en los equipos de trabajo y en la productividad, de ellos depende el éxito o fracaso de los planes, proyectos o políticas que les corresponda desarrollar. Por ello es necesario desarrollar programas de capacitación en el área, tanto teórico como práctico, además, mantener una comunicación eficiente (Godoy, s.f.). Asimismo, el autor menciona que existen elementos que confluyen en la existencia de cualquier organización, los cuales son:

1. Los requerimientos de ella para subsistir en condiciones satisfactorias.
2. Las exigencias del medio en que la organización se desenvuelve (desde la adecuación a leyes y reglamentos hasta las exigencias siempre presentes del mercado, la opinión pública, etc.).
3. Los requerimientos individuales y sociales del recurso humano que conforma los equipos que le dan vida y permiten el desarrollo de la organización.

1.2.2.5 Valores fundamentales del desarrollo organizacional

Los valores reflejan lo que toda organización aspira trazar, siendo la base para el actuar de los miembros de la organización. Por ende, la difusión y la práctica de estos es primordial para la cultura de la organización.

Tabla 8. Valores del desarrollo organizacional

Valores en que se basa el desarrollo organizacional	
Respeto por la gente	Los miembros del equipo deben ser tratados con respeto y decoro.
Confianza y apoyo	Autenticidad, apertura y clima de apoyo.
Igualdad de poder	La organización permite libertad de ideas.
Participación	Mayor participación de los colaboradores en los cambios, por ende, estarán más comprometidos.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Hernández et. al (2011).

1.2.2.6 Principios fundamentales del desarrollo organizacional

De acuerdo con Guizar (2005) citado por (Hernández, Gallarzo, & Espinoza, 2011) el desarrollo organizacional permite visualizar los siguientes principios:

Tabla 9. Principios del desarrollo organizacional

Principios del desarrollo organizacional
Ofrecer elementos para que los colaboradores sean tratados como seres humanos.
Permitir que los colaboradores desarrollen todo su potencial.
Incrementar la eficiencia de la organización en relación con los objetivos planteados.
Crear condiciones necesarias para establecer un buen ambiente laboral.
Considerar que cada colaborador tiene necesidades diferentes.

Fuente: Elaboración propia con información extraída de Hernández et. al (2011).

1.3. Definición de términos básicos

- Productividad laboral:

De acuerdo (Marchant, 2006; Quijano, 2006) citado por Marvel et. al (2011) la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las

políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora (p.555).

- **Desarrollo organizacional:** “Es una respuesta al cambio, una estrategia de carácter educacional que tiene la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones.” (p.133) (Bennis, 1966) citado por (Fierro et.al, 2020).

- **Clima laboral:** En relación con ello (Olaz Capitán, 2009) menciona que el clima laboral “es un conjunto de variables situacionales de distinto orden y naturaleza, que oscilan en el transcurso del tiempo, afectando de desigual manera a todos aquellos miembros de la comunidad laboral” (p.194).

- **Cultura organizacional:** “Conjunto de prácticas sociales materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad ya que establecen una atmósfera afectiva común y un marco cognitivo compartido (p.3) (Anzola, 2003) citado por (Rivera et.al, 2018).

- **Motivación:**

Asimismo, (Núñez, 2009) indica que puede ser considerada como:

(...) un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Por tanto, el nivel de activación, la elección entre un conjunto de posibilidades de acción y el concentrar la atención y perseverar ante una tarea o actividad son los principales indicadores motivacionales (...) (p.43).

- **Satisfacción laboral:**

De acuerdo con (Pillingua et.al, 2019) se define como:

El conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Probablemente, el empleado que se encuentre dentro de un ambiente agradable en la organización,

que sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones generará satisfacción personal (p.5).

- **Liderazgo:** Es un proceso vital para las organizaciones, ya que permite conducir capacidades y esfuerzos de los colaboradores hacia el cumplimiento de objetivos a fin de lograr el crecimiento permanente. (p.3) citado por (Bracho & García, 2013).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1 Hipótesis general

- Existe una influencia significativa de la productividad laboral en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

2.1.2 Hipótesis específicas

- Existe una influencia significativa de la planificación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central -Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.
- Existe una influencia significativa del liderazgo en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.
- Existe una influencia significativa de la motivación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 10. Operacionalización de la variable independiente

Productividad laboral	Planificación	- Estrategias - Orientación a resultados - Recursos
	Liderazgo	- Competencias - Trabajo en equipo - Comunicación efectiva
	Motivación	-Incentivos

		-Oportunidades de crecimiento -Flexibilidad laboral
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En la tabla 10 se evidencia la variable independiente definida productividad laboral, la cual cuenta con tres dimensiones: planificación, liderazgo y motivación, cada una de ellas cuenta además con 3 indicadores. Por último, resulta importante mencionar que la información para elegir las dimensiones fue gracias a Marvel et. al (2011), (Malagán, s.f.), (Alvarez, 2011) y (Chiavenato, 2009).

Tabla 11. Operacionalización de la variable dependiente

Desarrollo organizacional	Cultura organizacional	- Principios - Políticas - Valores
	Satisfacción laboral	- Identificación - Compromiso - Participación
	Clima laboral	- Percepción del entorno - Conflicto - Comportamiento organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En la tabla 11 se evidencia la variable dependiente definida desarrollo organizacional, la cual cuenta con tres dimensiones: cultura organizacional, satisfacción laboral y clima laboral, cada una de ellas cuenta además con 3 indicadores. Por último, resulta importante mencionar que la información para elegir las dimensiones fue gracias a (Garbanzo, 2016), Hernández et. al (2011) (Sanchez, 2009).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Es la estrategia o plan que desarrolla un investigador a fin de responder un problema planteado. Si el diseño fue planificado detenidamente se podrán obtener resultados que proporcionen mayores niveles de confianza y conocimientos, menciona Hernández, et.al (2014).

El enfoque de la investigación será cuantitativo, se expresarán en valores estadísticos obtenidos mediante la aplicación de un instrumento llamado cuestionario; estos resultados pasarán por un análisis estadístico y que brindarán viabilidad y confiabilidad a la investigación, expresa (Arias, 2012).

El tipo de la investigación será aplicada, debido a que busca dar solución al problema de investigación, a través de la obtención de respuesta a las preguntas del estudio, indica (Arias, 2012).

El alcance de la investigación es explicativo, puesto que se va a intentar demostrar causas de sucesos, circunstancias y/o acontecimientos más allá de conceptos establecidos, buscando describir eventos y fenómenos que permitan identificar motivos y condiciones mediante la influencia de las variables, de acuerdo con Hernández et.al (2014).

El diseño de la investigación será no experimental, debido a que no habrá control ni manipulación de alguna de las variables, no modifica circunstancias o hechos existentes, indica (Arias, 2012).

El corte de la investigación será transversal porque se va a recolectar datos en un solo momento, en la cual la finalidad es analizar su repercusión mediante la recolección de datos en cuanto a las encuestas, se pronuncia Hernández et al. (2014).

La unidad de análisis “son quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición”, señala Hernández et al. (2014). Siendo así que la unidad de análisis son los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

3.2 Diseño muestral

3.3. Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014), expresa que: “La población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

La población para la presente investigación está compuesta por 263 colaboradores entre jóvenes y adultos de ambos sexos, profesionales y técnicos que laboran en la gerencia de administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; ellos desempeñan sus actividades en la Sub-gerencia de logística, área encargada de realizar las compras para la entidad electoral, por otro lado, la Sub-gerencia de finanzas, área encargada de los trámites de pago de los gastos ejecutados por la entidad, de este modo, son los que aportarán sus conocimientos al momento de realizar las encuestas del trabajo de campo.

3.4. Muestra

En la opinión de Hernández et al. (2014), define que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población”.

Por tanto, se utilizó un muestreo probabilístico, en donde se utilizó la fórmula finita, siendo así que se obtuvo como resultado una muestra de 156 colaboradores de la Gerencia de administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; asimismo, se contó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Tabla 12. Fórmula de la muestra

Z (0.975) =	1.95996
Z ² =	3.84146
N =	263
N-1 =	262
P =	0.5
Q =	0.5
E =	0.05
E ² =	0.0025

- Z Nivel de confianza
- N Tamaño de población
- P Probabilidad de éxito
- Q Probabilidad de fracaso
- E Margen de error
- n Tamaño de muestra

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{252,6}{1.6} = 156$$

3.5. Confiabilidad del instrumento

Análisis de confiabilidad

En cuanto a los instrumentos de medida se utilizó la técnica estadística alfa de Cronbach para cada una de las variables, resultado que se obtiene a partir de las encuestas llevadas a cabo a personas que son colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima.

Variable dependiente

Tabla 13. Estadística de fiabilidad de la variable desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.886	23

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13, el análisis de fiabilidad señala un coeficiente de alfa de Cronbach global de 0.886, lo cual indica una excelente puntuación, por lo tanto, el instrumento determina

de manera consistente lo que se pretende medir, en este caso para la variable desarrollo organizacional.

Variable independiente

Tabla 14. Estadística de fiabilidad de la variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.868	28

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14, el análisis de fiabilidad señala un coeficiente de alfa de Cronbach global de 0.868, lo cual indica una excelente puntuación, por lo tanto, el instrumento determina de manera consistente lo que se pretende medir, en este caso para la variable productividad laboral.

3.6. Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Citando a (Arias, 2012), explica que es una técnica que permite obtener información que proporciona una muestra representativa de una población respecto a un estudio o una investigación en particular, permitiendo obtener información confiable y actualizada.

Se aplicó la presente técnica para realizar preguntas que estén enfocadas con el objetivo de la investigación, este es un método de recolección de datos sobre hechos y conocimientos a partir de la interacción entre el encuestador y el encuestado.

Cuestionario

Asimismo, se cuenta con este instrumento, el cual está compuesto de preguntas que permiten desarrollar la relación entre las variables de la investigación; esta debe guardar relación con los problemas, objetivos e hipótesis planteados, informa Hernández et al.

(2014). Además, estas deben ser preguntas concisas para los colaboradores a fin de obtener resultados confiables.

La validez del contenido del instrumento estuvo a cargo del Dr. Moisés Vidal Salinas, doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, el cual se desempeña como especialista de gestión interna en el Ministerio del Interior, y del Mg. Rodney Elías Casaverde Moreano, Magister en administración, teniendo como cargo especialista en contrataciones del Estado de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; los cuales cuentan con experiencia en el tema de investigación desarrollado.

Por último, se cuenta con una escala de Likert, Hernández et. al (2014), menciona que son un conjunto de ítems presentados como afirmaciones ante los individuos del estudio o investigación, estos deben realizar la elección de uno de los cinco puntos de la escala desde (1) totalmente en desacuerdo a (5) totalmente de acuerdo.

3.6. Aspectos éticos

En el presente trabajo se realizó el correcto uso de la normativa APA 7ma edición, el cual brinda la autenticidad y originalidad de los autores citados de manera correcta, evitando así el plagio.

Además, (Universidad de San Martín de Porres, 2008) junto con los valores de los autores de la investigación, cuentan con los siguientes valores, la honestidad y transparencia en la investigación, por ello debe encontrarse una correcta citación respetando así la autoría de las fuentes de información y no permitir que se manipulen las respuestas de los encuestados para que no se genere una distorsión en los resultados. Así como también informar a los participantes de las encuestas que sus respuestas serán en total anonimato.

3.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

Microsoft Excel es una hoja de cálculo que permite analizar información, en el cual una tabla de datos nos concede poder cambiar los valores de algunas celdas y conseguir respuestas diferentes a un problema, expresa (Microsoft, 2022). Es por ello que, en la presente investigación el programa de Excel ayudará en las tabulaciones de la información obtenida de las encuestas.

Asimismo, el programa SPSS (Paquete estadístico para las ciencias sociales) es un software, el cual tiene potentes capacidades estadísticas que facilitan el acceso y la gestión de datos, la selección y ejecución de análisis, así como el uso compartido de resultados, informa (IBM, 2012). Siendo así que este programa brindará resultados en el análisis estadístico como tablas y gráficos, alfa de Cronbach, dispersiones, histogramas, entre otros.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Análisis de tablas de frecuencia y gráficos

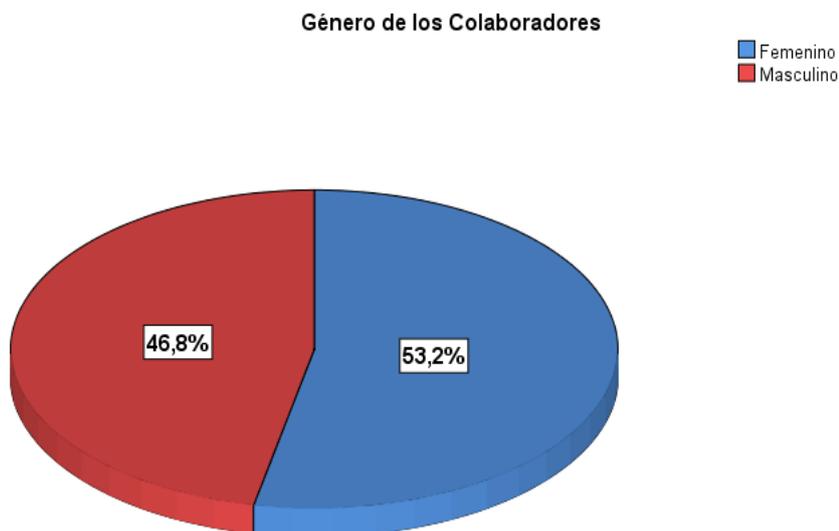
En la tabla 15, figura 2, se muestra que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 53.2% corresponden al género femenino (83) y el 46.8% son del género masculino (73).

Tabla 15. Género de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	83	53.2	53.2	53.2
	Masculino	73	46.8	46.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Género de los colaboradores



Fuente: Elaboración propia.

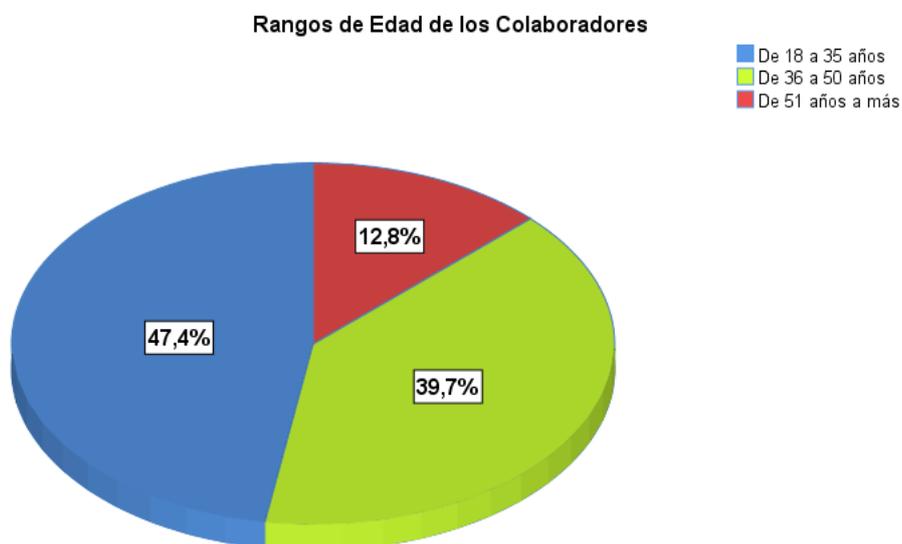
En la tabla 16, figura 3, se muestra que, los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 47.4% tienen edades de 18 a 35 años (74), mientras que el 39.7% oscila entre los 36 a 50 años (62), y finalmente el 12.8% poseen una edad de 51 años a más (20).

Tabla 16. Rango de edad de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 35 años	74	47.4	47.4	47.4
	De 36 a 50 años	62	39.7	39.7	87.2
	De 51 años a más	20	12.8	12.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Rango de edad de los colaboradores



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17, figura 4, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 7.1% está totalmente de acuerdo (11) que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios, asimismo, el 23.1% está de acuerdo (36), el 32.7% se encontró con una postura indecisa (51), por otro lado el 35.3% está en desacuerdo (55), finalmente, el 1.9% está totalmente en desacuerdo (3).

Tabla 17. Pregunta 1: Estrategias para agilizar el trámite de pago

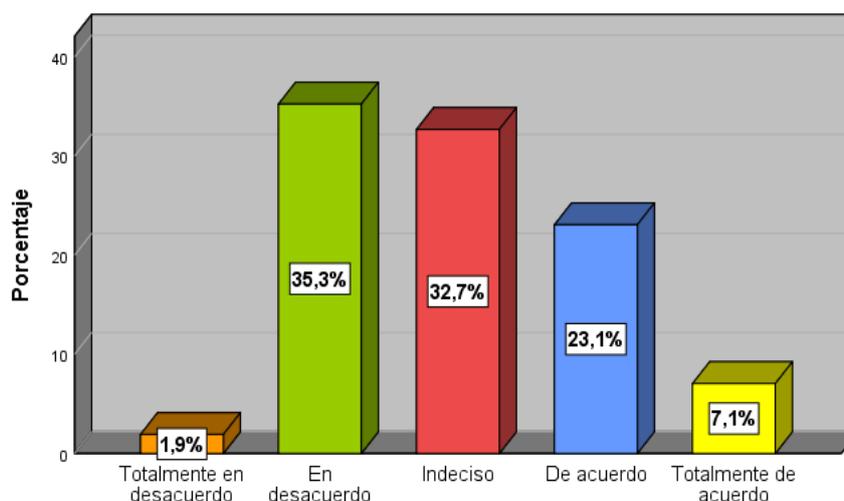
1. ¿Cree usted que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	55	35.3	35.3	37.2
	Indeciso	51	32.7	32.7	69.9
	De acuerdo	36	23.1	23.1	92.9
	Totalmente de acuerdo	11	7.1	7.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Pregunta 1: Estrategias para agilizar el trámite de pago

1. ¿Cree usted que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 18, figura 5, se muestra que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 4.5% está totalmente de acuerdo (7) que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores, asimismo, el 21.8% está de acuerdo (34), mientras que el 31.4% se encontró indecisa (49), por otro lado, el 35.9% está en desacuerdo (56), finalmente, el 6.4% está en total desacuerdo (10).

Tabla 18. Pregunta 2: Estrategias para el desarrollo de habilidades

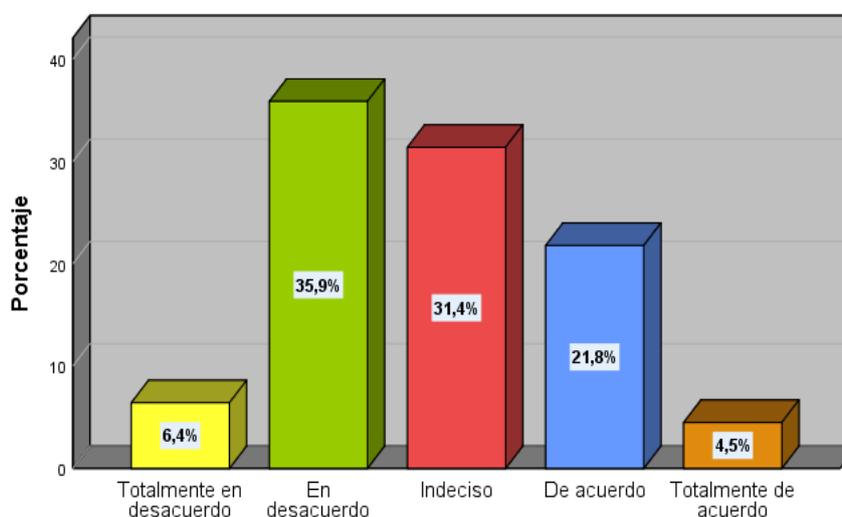
2. ¿Considera usted que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6.4	6.4	6.4
	En desacuerdo	56	35.9	35.9	42.3
	Indeciso	49	31.4	31.4	73.7
	De acuerdo	34	21.8	21.8	95.5
	Totalmente de acuerdo	7	4.5	4.5	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Pregunta 2: Estrategias para el desarrollo de habilidades

2. ¿Considera usted que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19, figura 6, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 28.2% se encuentra totalmente de acuerdo (44) que la gerencia de administración debe elaborar directivas o procedimientos para la revisión de los expedientes de pago, asimismo, el 63.5% está de acuerdo (99), por otro lado, el 4.5% se encontró con una postura indecisa (7), finalmente, el 3.8% está totalmente en desacuerdo (6).

Tabla 19. Pregunta 3: Elaboración de procedimientos

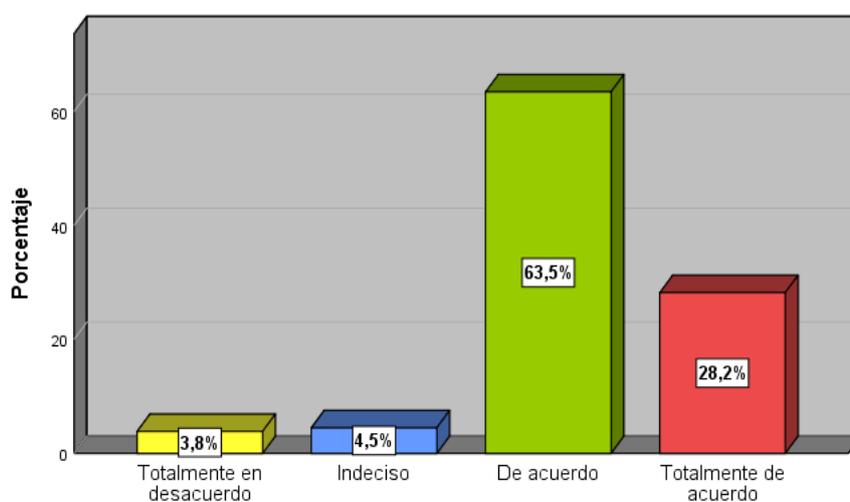
3. ¿Considera usted que la gerencia de administración debe elaborar directivas o procedimientos para la revisión de los expedientes de pago?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3.8	3.8	3.8
	Indeciso	7	4.5	4.5	8.3
	De acuerdo	99	63.5	63.5	71.8
	Totalmente de acuerdo	44	28.2	28.2	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Pregunta 3: Elaboración de procedimientos

3. ¿Considera usted que la gerencia de administración debe elaborar directivas o procedimientos para la revisión de los expedientes de pago?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 20, figura 7, se muestra que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 13.5% está totalmente de acuerdo (21) que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos, asimismo, el 52.6% está de acuerdo (82), mientras que el 19.9% se encontró indecisa (31), por otra parte, el 10.9% está en desacuerdo (17), por último, el 3.2% % está en total desacuerdo (5).

Tabla 20. Pregunta 4: Objetivos de desempeño

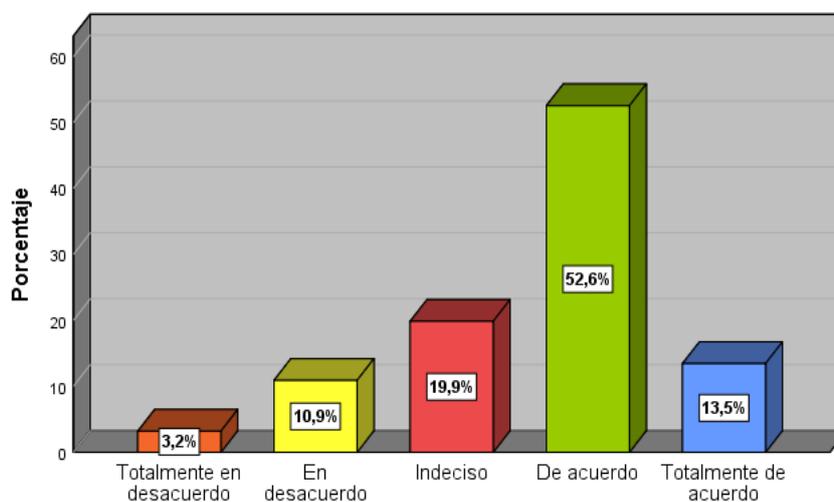
4. ¿Cree usted que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3.2	3.2	3.2
	En desacuerdo	17	10.9	10.9	14.1
	Indeciso	31	19.9	19.9	34.0
	De acuerdo	82	52.6	52.6	86.5
	Totalmente de acuerdo	21	13.5	13.5	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Pregunta 4: Objetivos de desempeño

4. ¿Cree usted que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 21, figura 8, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 39.1% está totalmente de acuerdo (61) en sentirse comprometido para alcanzar los objetivos del área, también el 50.6% está de acuerdo (79), mientras que el 9.0% se encontró con una postura indecisa (14), por otra parte, el 0.6% está en desacuerdo (1), finalmente, un 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 21. Pregunta 5: Compromiso con las metas del área

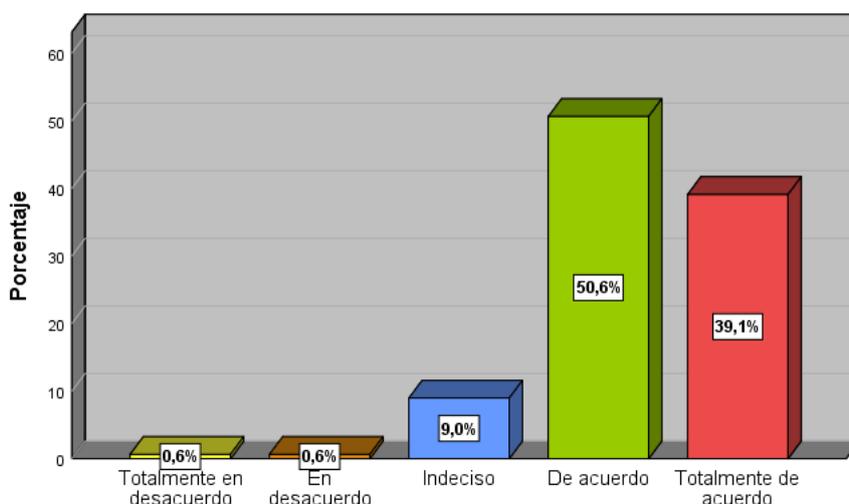
5. ¿Considera usted sentirse comprometido para alcanzar las metas del área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	1	0.6	0.6	1.3
	Indeciso	14	9.0	9.0	10.3
	De acuerdo	79	50.6	50.6	60.9
	Totalmente de acuerdo	61	39.1	39.1	100.
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Pregunta 5: Compromiso con las metas del área

5. ¿Considera usted sentirse comprometido para alcanzar las metas del área?



Fuente: Elaboración propia.

Para la tabla 22, figura 9, se visualiza que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 42.3% se encuentra totalmente de acuerdo (66) en que conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones, asimismo, el 50.0% está de acuerdo (78), mientras el 5.8% se encontró con una postura indecisa (9), por otro lado, el 1.3% está en desacuerdo (2), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 22. Pregunta 6: Objetivos del puesto de trabajo y aplicación

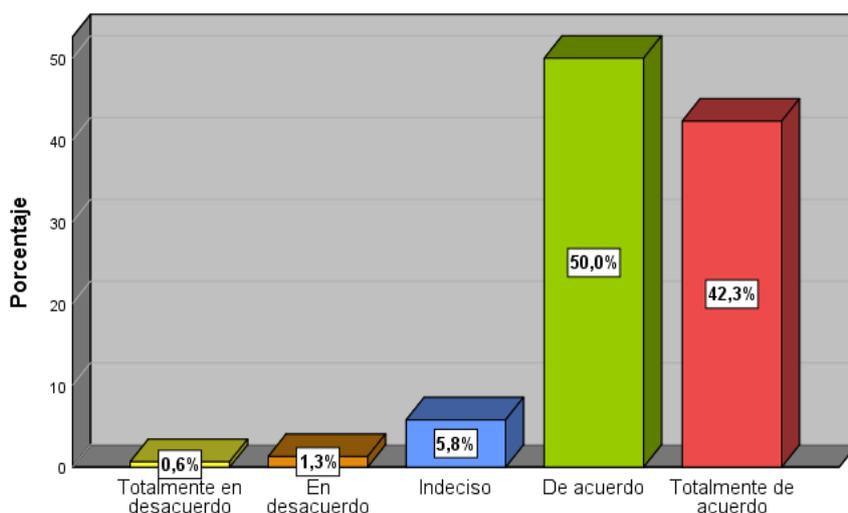
6. ¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	2	1.3	1,3	1.9
	Indeciso	9	5.8	5.8	7.7
	De acuerdo	78	50.0	50.0	57.7
	Totalmente de acuerdo	66	42.3	42.3	100.
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Pregunta 6: Objetivos del puesto de trabajo y aplicación

6. ¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 23, figura 10, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 12.8% está totalmente de acuerdo (20) en que se siente satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo, asimismo el 42.3% está de acuerdo (66), el 27.6% se encontró con una postura indecisa (43), mientras un 14.1% está en desacuerdo (22), finalmente, el 3.2% está totalmente en desacuerdo (5).

Tabla 23. Pregunta 7: Satisfacción con las condiciones físicas

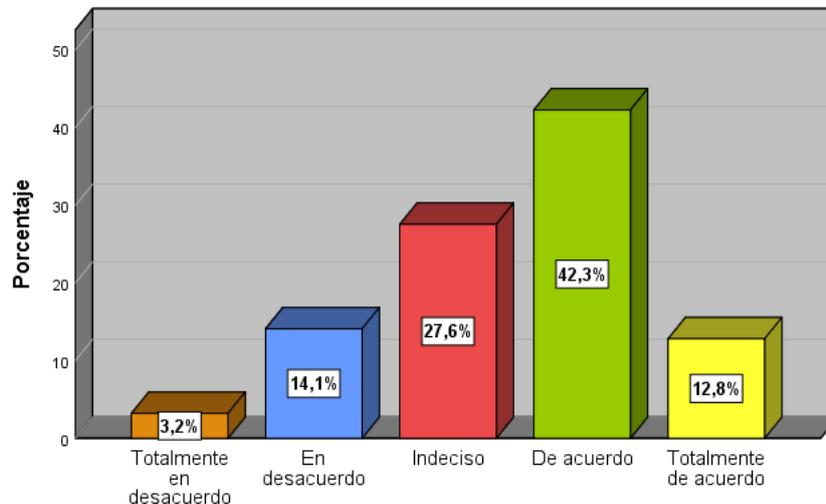
7. ¿Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3.2	3.2	3.2
	En desacuerdo	22	14.1	14.1	17.3
	Indeciso	43	27.6	27.6	44.9
	De acuerdo	66	42.3	42.3	87.2
	Totalmente de acuerdo	20	12.8	12.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Pregunta 7: Satisfacción con las condiciones físicas

7. ¿Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24, figura 11, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 44.9% está totalmente de acuerdo (70) en que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral, asimismo, el 45.5% está de acuerdo (71), mientras que el 2.6% se encontró con una postura indecisa (4), por otra parte, el 3.2% está en desacuerdo (5), por último, el 3.8% está en total desacuerdo (6).

Tabla 24. Pregunta 8: Capacitación de manera continua

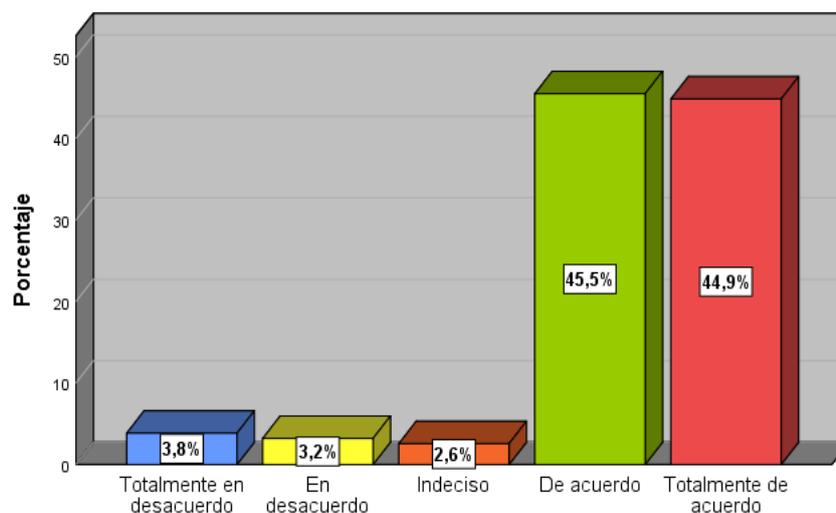
8. ¿Cree usted que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3.8	3.8	3.8
	En desacuerdo	5	3.2	3.2	7.1
	Indeciso	4	2.6	2.6	9.6
	De acuerdo	71	45.5	45.5	55.1
	Totalmente de acuerdo	70	44.9	44.9	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Pregunta 8: Capacitación de manera continua

8. ¿Cree usted que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 25, figura 12, se muestra que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 39.7% está totalmente de acuerdo (62) en que su trabajo causa un impacto positivo en la organización, también el 57.7% está de acuerdo (90), mientras que el 1.3% se encontró con una postura indecisa (2), por otra parte, el 0.6% está en desacuerdo (1), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 25. Pregunta 9: Impacto del trabajo en la organización

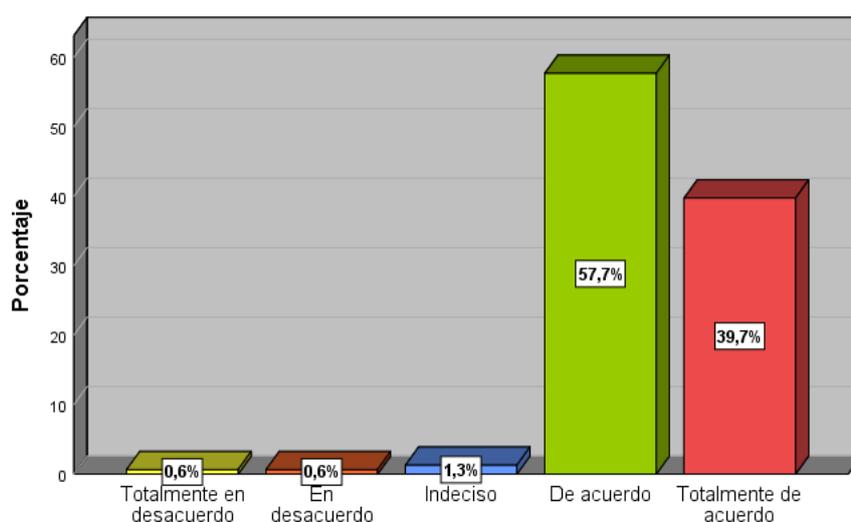
9. ¿Considera que su trabajo causa un impacto positivo en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	1	0.6	0.6	1.3
	Indeciso	2	1.3	1.3	2.6
	De acuerdo	90	57.7	57.7	60.3
	Totalmente de acuerdo	62	39.7	39.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. Pregunta 9: Impacto del trabajo en la organización

9. ¿Considera que su trabajo causa un impacto positivo en la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 26, figura 13, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 29.5% está totalmente de acuerdo (46) en que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades, de la misma manera el 51.9% está de acuerdo (81), entre tanto, el 9.0% se encontró con una postura indecisa (14), por otro lado, el 8.3% está en desacuerdo (13), finalmente, el 1.3% está en total desacuerdo (2).

Tabla 26. Pregunta 10: Confianza del líder

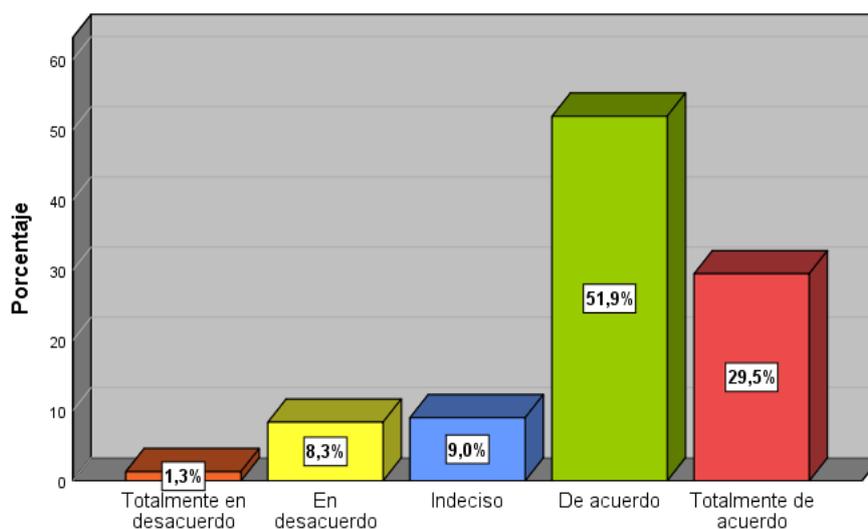
10. ¿Está de acuerdo con que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.3	1.3	1.3
	En desacuerdo	13	8.3	8.3	9.6
	Indeciso	14	9.0	9.0	18.6
	De acuerdo	81	51.9	51.9	70.5
	Totalmente de acuerdo	46	29.5	29.5	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13. Pregunta 10: Confianza del líder

10. ¿Está de acuerdo con que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 27, figura 14, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 11.5% está totalmente de acuerdo (18) con que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo, igualmente el 37.2% está de acuerdo (58), en tanto el 23.1% se encontró indecisa (36), por otra parte, el 24.4% está en desacuerdo (38), finalmente, el 3.8% está totalmente en desacuerdo (6).

Tabla 27. Pregunta 11: Apoyo entre compañeros

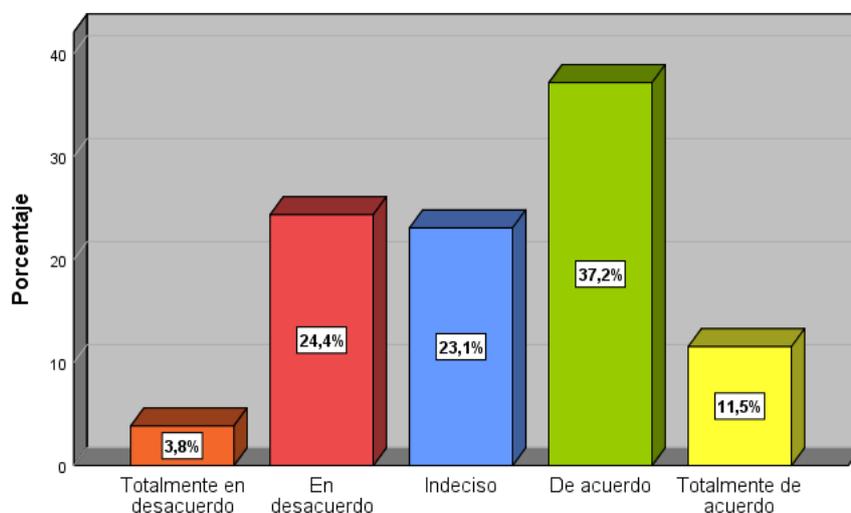
11. ¿Considera usted que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	3.8	3.8	3.8
	En desacuerdo	38	24.4	24.4	28.2
	Indeciso	36	23.1	23.1	51.3
	De acuerdo	58	37.2	37.2	88.5
	Totalmente de acuerdo	18	11.5	11.5	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Pregunta 11: Apoyo entre compañeros

11. ¿Considera usted que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 28, figura 15, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 5.1% se encuentra totalmente de acuerdo (8) en que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta, de igual manera el 24.4% está de acuerdo (38), en tanto, el 23.7% se encontró con una posición indecisa (37), por otro lado, el 39.7% está en desacuerdo (62), por último, el 7.1% está en total desacuerdo (11).

Tabla 28. Pregunta 12: Trabajo conjunto de las subgerencias

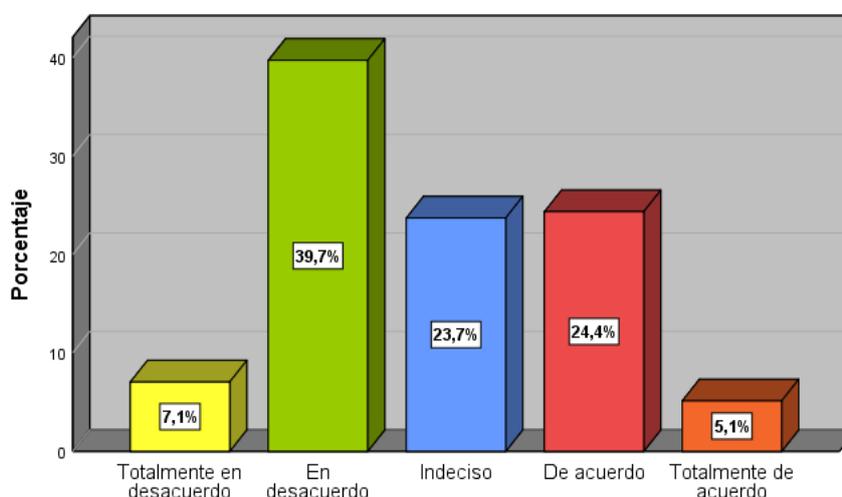
12. ¿Cree usted que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	7.1	7.1	7.1
	En desacuerdo	62	39.7	39.7	46.8
	Indeciso	37	23.7	23.7	70.5
	De acuerdo	38	24.4	24.4	94.9
	Totalmente de acuerdo	8	5.1	5.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. Pregunta 12: Trabajo conjunto de las subgerencias

12. ¿Cree usted que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 29, figura 16, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 23.1% se encuentra totalmente de acuerdo (36) en que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración, asimismo, el 62.8% está de acuerdo (98), mientras el 10.9% se encontró indeciso (17), por otra parte, el 1.3% está en desacuerdo (2), finalmente, el 1.9% está totalmente en desacuerdo (3).

Tabla 29. Pregunta 13: Distribución de funciones de la gerencia

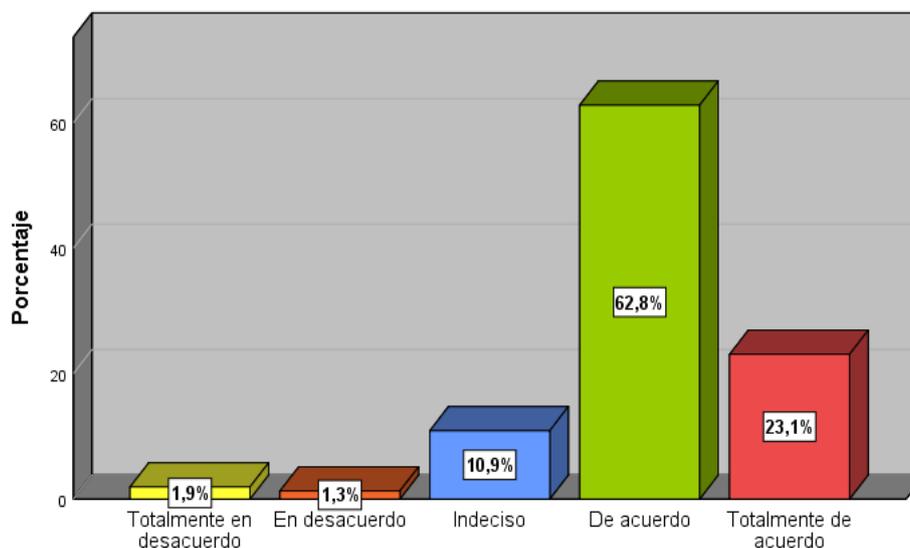
13. ¿Considera que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	2	1.3	1.3	3.2
	Indeciso	17	10.9	10.9	14.1
	De acuerdo	98	62.8	62.8	76.9
	Totalmente de acuerdo	36	23.1	23.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. Pregunta 13: Distribución de funciones de la gerencia

13. ¿Considera que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 30, figura 17, se observa que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 39.7% está totalmente de acuerdo (62) en que necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización, asimismo, el 51.9% está de acuerdo (81), mientras que el 4.5% se encontró con una postura indecisa (7), por otro lado, el 3.2% está en desacuerdo (5), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 30. Pregunta 14: Liderazgo para el desarrollo de la organización

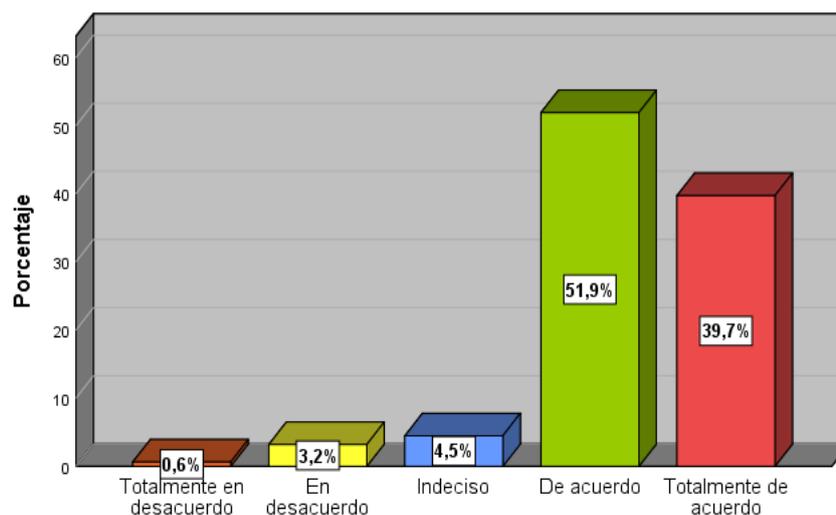
14. ¿Cree usted que se necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	5	3.2	3.2	3.8
	Indeciso	7	4.5	4.5	8.3
	De acuerdo	81	51.9	51.9	60.3
	Totalmente de acuerdo	62	39.7	39.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17. Pregunta 14: Liderazgo para el desarrollo de la organización

14. ¿Cree usted que se necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 31, figura 18, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 9.6% está totalmente de acuerdo (15) en que es adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes, asimismo, el 24.4% está de acuerdo (38), el 19.9% se encontró con una postura indecisa (31), por otra parte, el 42.9% está en desacuerdo (67), y el 3.2% está totalmente en desacuerdo (5).

Tabla 31. Pregunta 15: Sugerencias y recomendaciones de los subgerentes

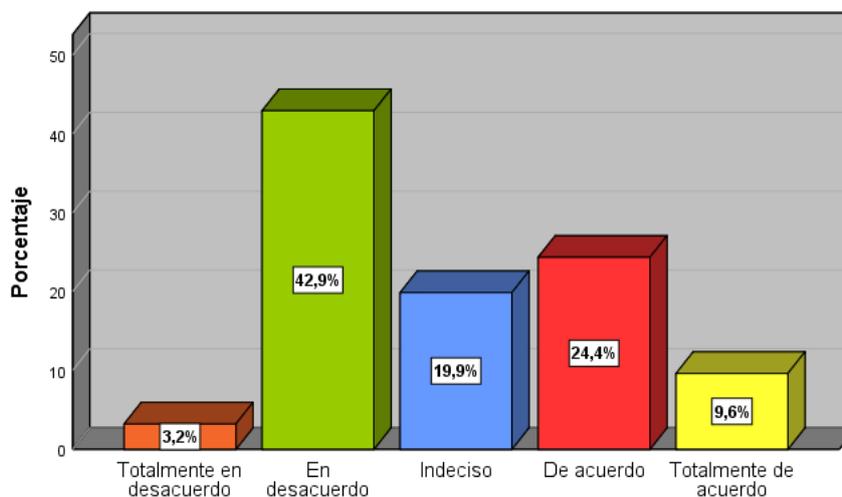
15. ¿Considera adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3.2	3.2	3.2
	En desacuerdo	67	42.9	42.9	46.2
	Indeciso	31	19.9	19.9	66.0
	De acuerdo	38	24.4	24.4	90.4
	Totalmente de acuerdo	15	9.6	9.6	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18. Pregunta 15: Sugerencias y recomendaciones de los subgerentes

15. ¿Considera adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 32, figura 19, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 15.4% está totalmente de acuerdo (24) en que se comunica de manera asertiva con sus compañeros, asimismo, el 26.9% está de acuerdo (42), mientras que el 14.7% se encontró con una postura indecisa (23), por otro lado, el 42.3% está en desacuerdo (66), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 32. Pregunta 16: Distribución de funciones de la gerencia

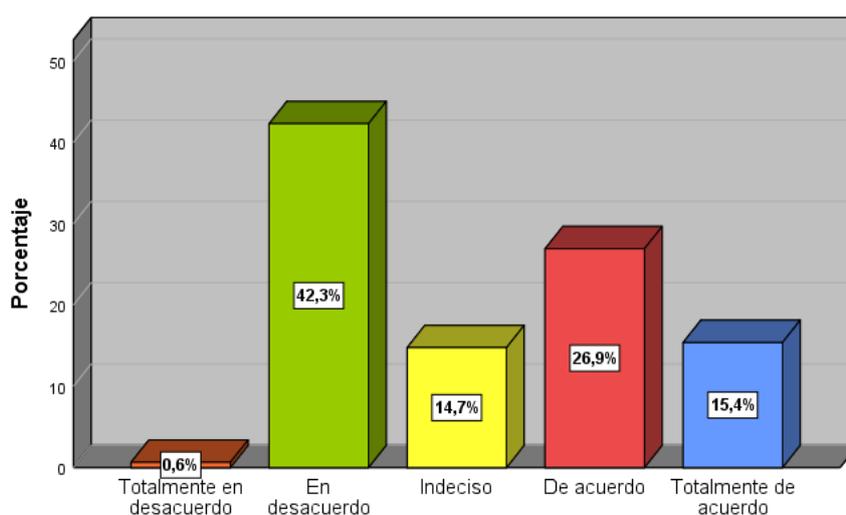
16. ¿Considera usted que se comunica de manera asertiva con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	66	42.3	42.3	42.9
	Indeciso	23	14.7	14.7	57.7
	De acuerdo	42	26.9	26.9	84.6
	Totalmente de acuerdo	24	15.4	15.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19. Pregunta 16: Distribución de funciones de la gerencia

16. ¿Considera usted que se comunica de manera asertiva con sus compañeros?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 33, figura 20, se observa que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 17.3% está totalmente de acuerdo (27) que la comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración, asimismo, el 22.4% está de acuerdo (35), en tanto, el 27.6% se encontró con una posición indecisa (43), por otra parte, el 30.8% está en desacuerdo (48), finalmente, el 1.9% está totalmente en desacuerdo (3).

Tabla 33. Pregunta 17: Comunicación interna

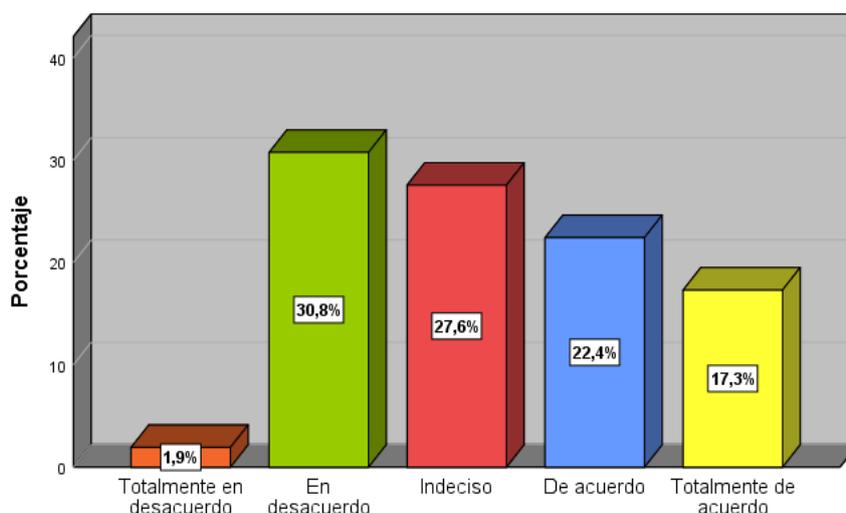
17. ¿La comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	48	30.8	30.8	32.7
	Indeciso	43	27.6	27.6	60.3
	De acuerdo	35	22.4	22.4	82.7
	Totalmente de acuerdo	27	17.3	17.3	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20. Pregunta 17: Comunicación interna

17. ¿La comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 34, figura 21, se detalla que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 53.2% está totalmente de acuerdo (83) en que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la gerencia de administración, asimismo, el 44.9% está de acuerdo (70), finalmente, el 1.9% está en total desacuerdo (3).

Tabla 34. Pregunta 18: Comunicación organizacional

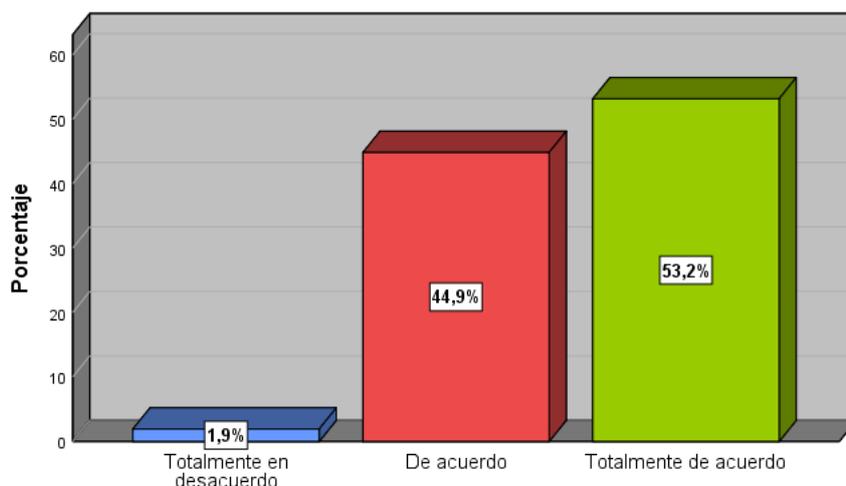
18. ¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la gerencia de administración en sus diferentes subgerencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,9	1,9	1,9
	De acuerdo	70	44,9	44,9	46,8
	Totalmente de acuerdo	83	53,2	53,2	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Pregunta 18: Comunicación organizacional

18. ¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la gerencia de administración en sus diferentes subgerencias?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 35, figura 22, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 8.3% se encuentra totalmente de acuerdo (13) que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador, asimismo, el 23.7% está de acuerdo (37), mientras el 35.9% se encontró con una postura indecisa (56), por otra parte, el 26.9% está en desacuerdo (42), finalmente, el 5.1% está totalmente en desacuerdo (8).

Tabla 35. Pregunta 19: Comunicación entre líder y colaborador

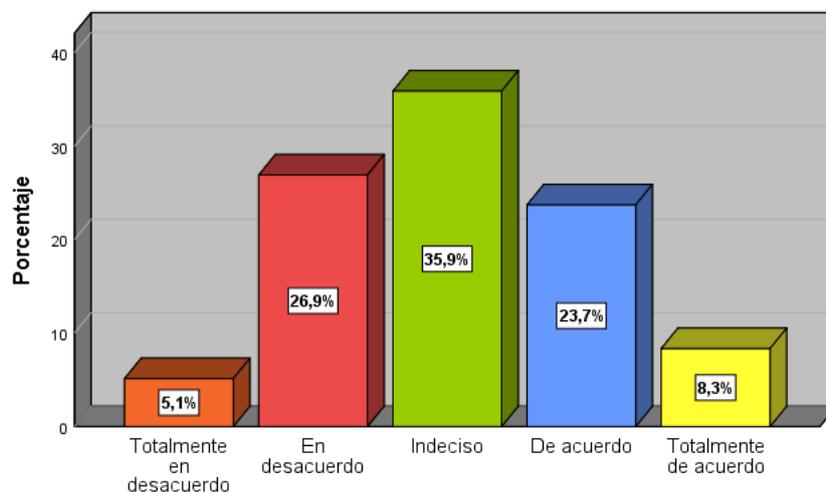
19. ¿Considera que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	5.1	5.1	5.1
	En desacuerdo	42	26.9	26.9	32.1
	Indeciso	56	35.9	35.9	67.9
	De acuerdo	37	23.7	23.7	91.7
	Totalmente de acuerdo	13	8.3	8.3	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22. Pregunta 19: Comunicación entre líder y colaborador

19. ¿Considera que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 36, figura 23, se observa que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 14.1% está totalmente de acuerdo (22) en que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor, igualmente, el 23.7% está de acuerdo (37), mientras que el 41.7% se encontró con una postura indecisa (65), por otro lado, el 15.4% está en desacuerdo (24), por último, el 5.1% está en total desacuerdo (8).

Tabla 36. Pregunta 20: Influencia del reconocimiento como motivación

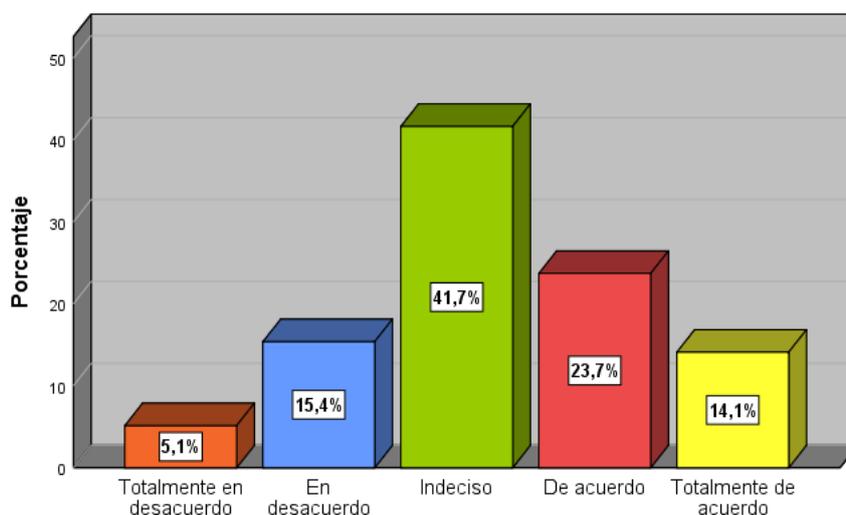
20. ¿Considera usted que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	5.1	5.1	5.1
	En desacuerdo	24	15.4	15.4	20.5
	Indeciso	65	41.7	41.7	62.2
	De acuerdo	37	23.7	23.7	85.9
	Totalmente de acuerdo	22	14.1	14.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 23. Pregunta 20: Influencia del reconocimiento como motivación

20. ¿Considera usted que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 37, figura 24, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 16.7% se encuentra totalmente de acuerdo (26) en que en esta entidad no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer trabajo correcto, asimismo, el 45.5% está de acuerdo (71), mientras que el 23.7% se encontró con una postura indecisa (37), por otro lado, el 12.2% está en desacuerdo (19), por último, el 1.9% está totalmente en desacuerdo (3).

Tabla 37. Pregunta 21: Reconocimiento y recompensa

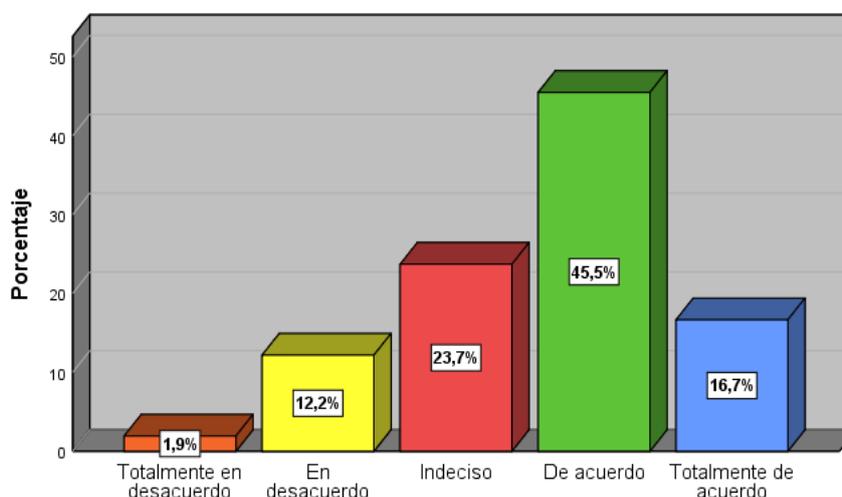
21. ¿Considera usted que en esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	19	12.2	12.2	14.1
	Indeciso	37	23.7	23.7	37.8
	De acuerdo	71	45.5	45.5	83.3
	Totalmente de acuerdo	26	16.7	16.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 24. Pregunta 21: Reconocimiento y recompensa

21. ¿Considera usted que en esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 38, figura 25, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 3.8% está totalmente de acuerdo (6) con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo, de igual manera el 28.8% está de acuerdo (45), mientras que el 30.1% se encontró en una posición indecisa (47), por otro lado, el 27.6% está en desacuerdo (43), finalmente, el 9.6% está en total desacuerdo (15).

Tabla 38. Pregunta 22: Incentivos proporcionales al esfuerzo

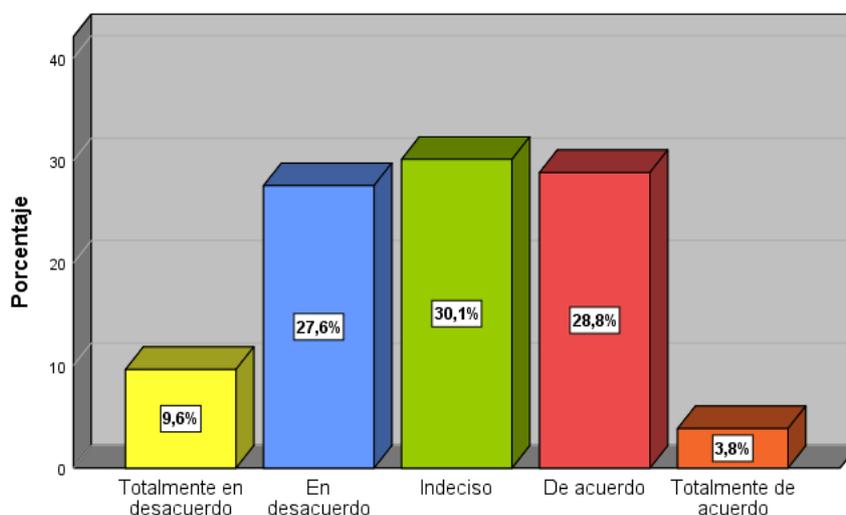
22. ¿Está de acuerdo con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	9.6	9.6	9.6
	En desacuerdo	43	27.6	27.6	37.2
	Indeciso	47	30.1	30.1	67.3
	De acuerdo	45	28.8	28.8	96.2
	Totalmente de acuerdo	6	3.8	3.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 25. Pregunta 22: Incentivos proporcionales al esfuerzo

22. ¿Está de acuerdo con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 39, figura 26, se verifica que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 3.8% está totalmente de acuerdo (6) con que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa, de igual manera el 44.2% está de acuerdo (69), el 22.4% se encontró con una postura indecisa (35), por otra parte, el 20.5% está en desacuerdo (32), por último, el 9% está totalmente en desacuerdo (14).

Tabla 39. Pregunta 23: Remuneración acorde al puesto

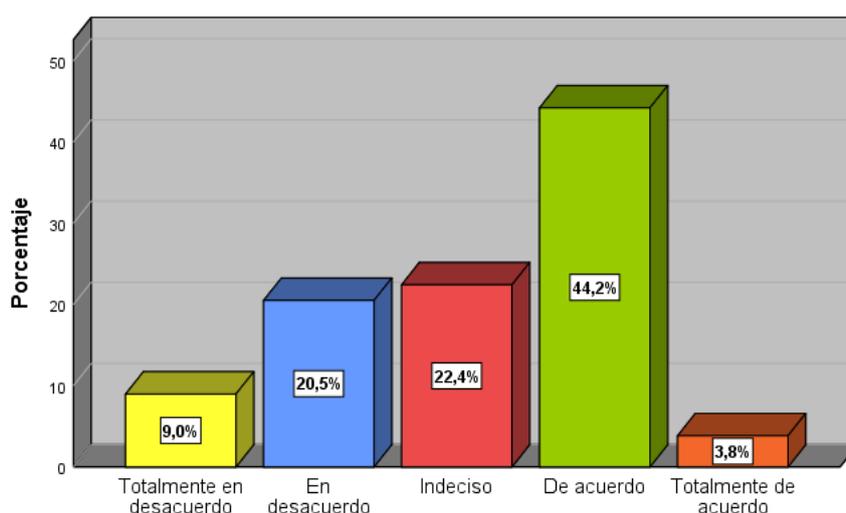
23. ¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	9.0	9.0	9.0
	En desacuerdo	32	20.5	20.5	29.5
	Indeciso	35	22.4	22.4	51.9
	De acuerdo	69	44.2	44.2	96.2
	Totalmente de acuerdo	6	3.8	3.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 26. Pregunta 23: Remuneración acorde al puesto

23. ¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 40, figura 27 se visualiza que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 7.7% se encuentra totalmente de acuerdo (12) con que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera, asimismo, el 15.4% está de acuerdo (24), mientras el 29.5% se encontró con una postura indecisa (46), por otro lado, el 39.1% está en desacuerdo (61), finalmente, el 8.3% está en total desacuerdo (13).

Tabla 40. Pregunta 24: Sistema de promoción como línea de carrera

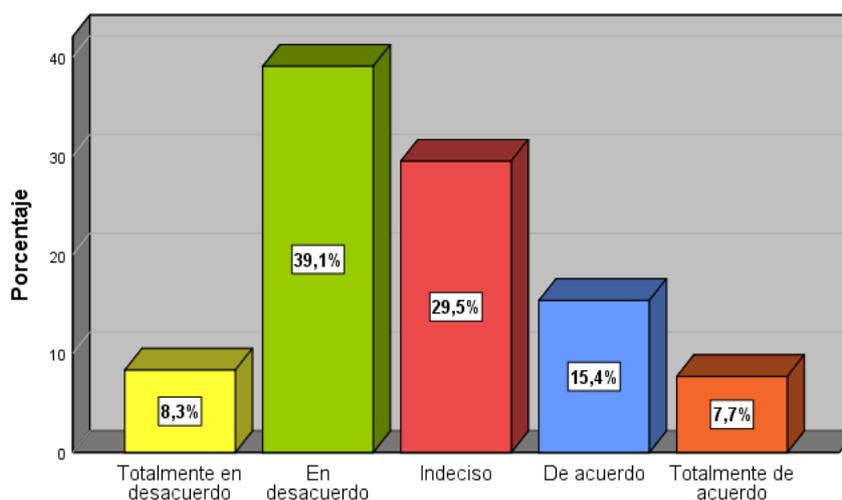
24. ¿Cree usted que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	8.3	8.3	8.3
	En desacuerdo	61	39.1	39.1	47.4
	Indeciso	46	29.5	29.5	76.9
	De acuerdo	24	15.4	15.4	92.3
	Totalmente de acuerdo	12	7.7	7.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 27. Pregunta 24: Sistema de promoción como línea de carrera

24. ¿Cree usted que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 41, figura 28, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 10.3% se encuentra totalmente de acuerdo (16) en que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales, asimismo, el 17.9% está de acuerdo (28), mientras el 30.8% se encontró con una postura indecisa (48), por otro lado, el 30.8% está en desacuerdo (48), finalmente, el 10.3% está totalmente en desacuerdo (16).

Tabla 41. Pregunta 25: Motivación para el crecimiento como profesionales

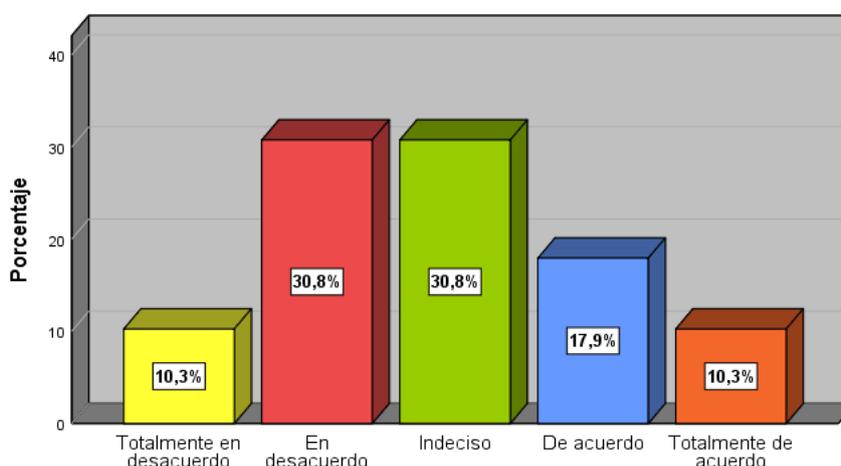
25. ¿Usted cree que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	10.3	10.3	10.3
	En desacuerdo	48	30.8	30.8	41.0
	Indeciso	48	30.8	30.8	71.8
	De acuerdo	28	17.9	17.9	89.7
	Totalmente de acuerdo	16	10.3	10.3	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 28. Pregunta 25: Motivación para el crecimiento como profesionales

25. ¿Usted cree que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 42, figura 29, se observa que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 19.9% se encuentra totalmente de acuerdo (31) con que su jefe es flexible frente a los permisos que solicita, asimismo, el 61.5% está de acuerdo (96), mientras el 10.9% se encontró con una postura indecisa (17), por otra parte, el 6.4% está en desacuerdo (10), finalmente, el 1.3% está en total desacuerdo (2).

Tabla 42. Pregunta 26: Flexibilidad del jefe con los permisos

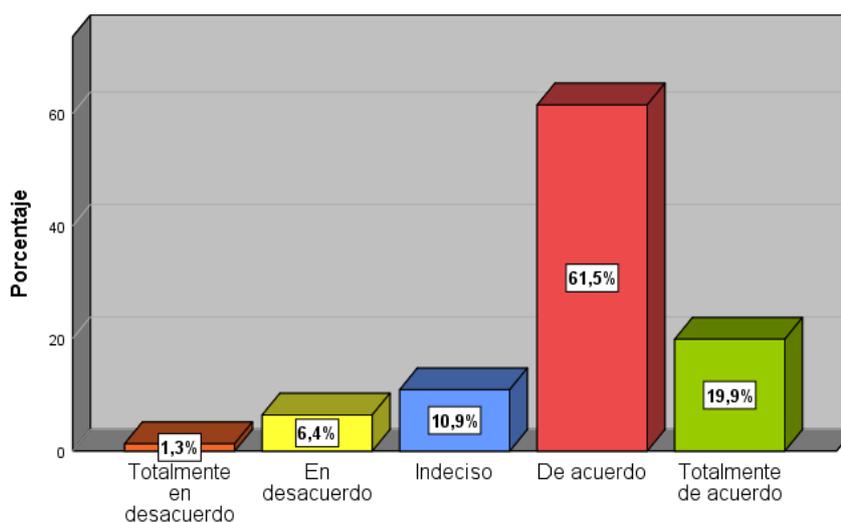
26. ¿Considera que su jefe es flexible frente a los permisos que usted solicita?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.3	1.3	1,3
	En desacuerdo	10	6.4	6.4	7.7
	Indeciso	17	10.9	10,9	18.6
	De acuerdo	96	61.5	61.5	80.1
	Totalmente de acuerdo	31	19,9	19.9	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 29. Pregunta 26: Flexibilidad del jefe con los permisos

26. ¿Considera que su jefe es flexible frente a los permisos que usted solicita?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 43, figura 30, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 24.4% se encuentra totalmente de acuerdo (38) con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones, asimismo, el 59.6% está de acuerdo (93), mientras el 7.1% se encontró con una postura indecisa (11), por otro lado, el 6.4% está en desacuerdo (10), finalmente, el 2.6% está totalmente en desacuerdo (4).

Tabla 43. Pregunta 27: Influencia de la flexibilidad laboral como motivación

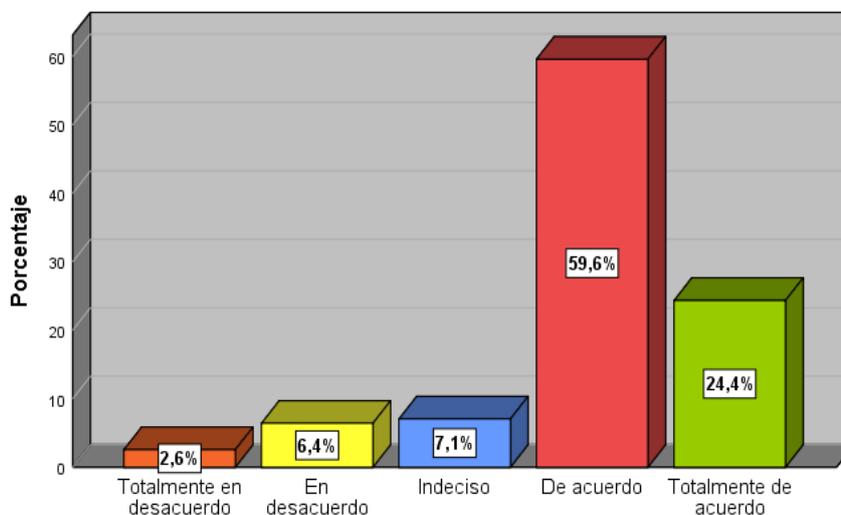
27. ¿Está de acuerdo con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	2.6	2.6	2.6
	En desacuerdo	10	6.4	6.4	9.0
	Indeciso	11	7.1	7.1	16.0
	De acuerdo	93	59.6	59.6	75.6
	Totalmente de acuerdo	38	24.4	24.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 30. Pregunta 27: Influencia de la flexibilidad laboral como motivación

27. ¿Está de acuerdo con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 44, figura 31, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 16.7% se encuentra totalmente de acuerdo (26) en que se siente cómodo con su horario de trabajo, asimismo, el 67.9% está de acuerdo (106), mientras el 10.3% se encontró con una postura indecisa (16), por otra parte, el 3.2% está en desacuerdo (5), finalmente, el 1.9% está en total desacuerdo (3).

Tabla 44. Pregunta 28: Comodidad del horario de trabajo

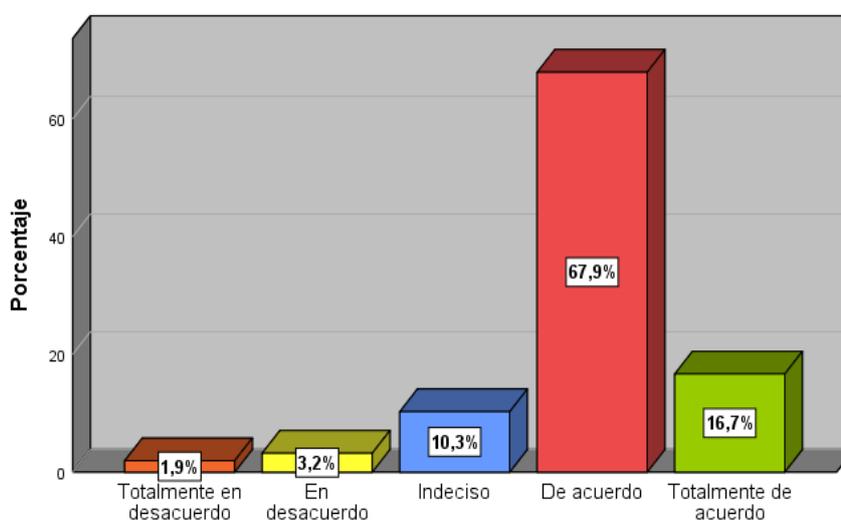
28. ¿Se siente cómodo con su horario de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	5	3.2	3.2	5.1
	Indeciso	16	10.3	10.3	15.4
	De acuerdo	106	67.9	67.9	83.3
	Totalmente de acuerdo	26	16.7	16.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 31. Pregunta 28: Comodidad del horario de trabajo

28. ¿Se siente cómodo con su horario de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 45, figura 32, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 19.2% se encuentra totalmente de acuerdo (30) en que se siente identificado con los principios de la organización, asimismo, el 63.5% está de acuerdo (99), mientras el 5.8% se encontró con una postura indecisa (9), por otro lado, el 10.9% está en desacuerdo (17), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 45. Pregunta 29: Identificación con los principios de la organización

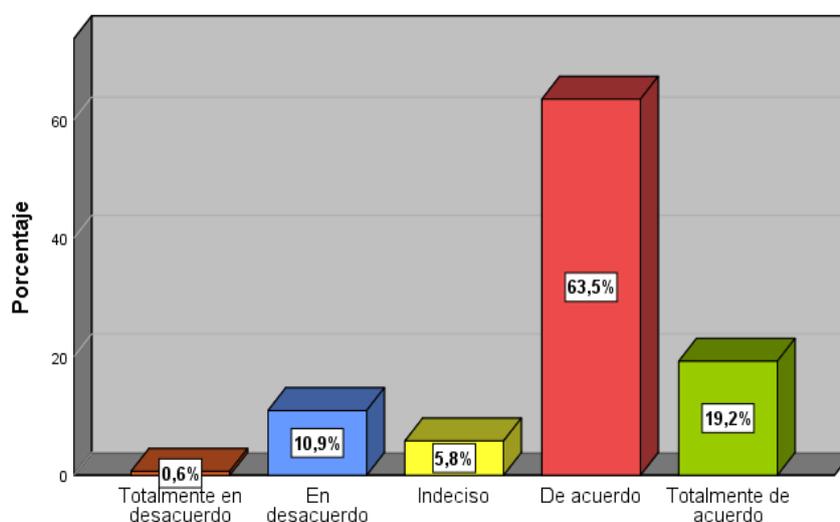
29. ¿Cree usted sentirse identificado con los principios de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	17	10.9	10.9	11.5
	Indeciso	9	5.8	5.8	17.3
	De acuerdo	99	63.5	63.5	80.8
	Totalmente de acuerdo	30	19.2	19.2	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 32. Pregunta 29: Identificación con los principios de la organización

29. ¿Cree usted sentirse identificado con los principios de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 46, figura 33, se verifica que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 21.8% se encuentra totalmente de acuerdo (34) en que sus principios están alineados con los de la organización, asimismo, el 71.8% está de acuerdo (112), mientras el 5.1% se encontró con una postura indecisa (8), por otro lado, el 0.6% está en desacuerdo (1), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 46. Pregunta 30: Principios alineados con los de la organización

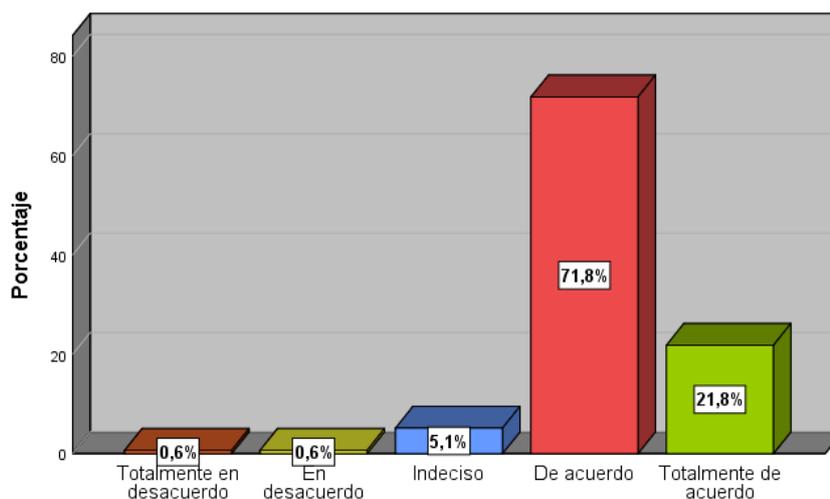
30. ¿Considera usted que sus principios están alineados con los de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	1	0.6	0.6	1.3
	Indeciso	8	5.1	5.1	6.4
	De acuerdo	112	71.8	71.8	78.2
	Totalmente de acuerdo	34	21.8	21.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 33. Pregunta 30: Principios alineados con los de la organización

30. ¿Considera usted que sus principios están alineados con los de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 47, figura 34, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 19.9% se encuentra totalmente de acuerdo (31) en que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa, asimismo, el 65.4% está de acuerdo (102), mientras el 11.5% se encontró con una postura indecisa (18), por otro lado, el 1.3% está en desacuerdo (2), finalmente, el 1.9% está totalmente en desacuerdo (3).

Tabla 47. Pregunta 31: Influencia de la cultura organizacional

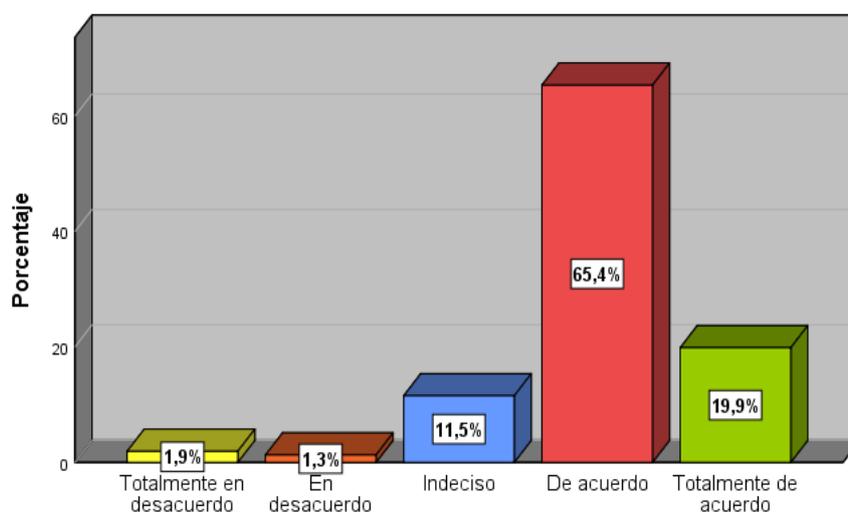
31. ¿Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	2	1.3	1.3	3.2
	Indeciso	18	11.5	11.5	14.7
	De acuerdo	102	65.4	65.4	80.1
	Totalmente de acuerdo	31	19.9	19.9	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 34. Pregunta 31: Influencia de la cultura organizacional

31. ¿Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 48, figura 35, se muestra que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 15.4% se encuentra totalmente de acuerdo (24) en que conoce claramente las políticas de la organización, asimismo, el 64.1% está de acuerdo (100), mientras el 13.5% se encontró con una postura indecisa (21), por otra parte, el 6.4% está en desacuerdo (10), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 48. Pregunta 32: Políticas de la organización

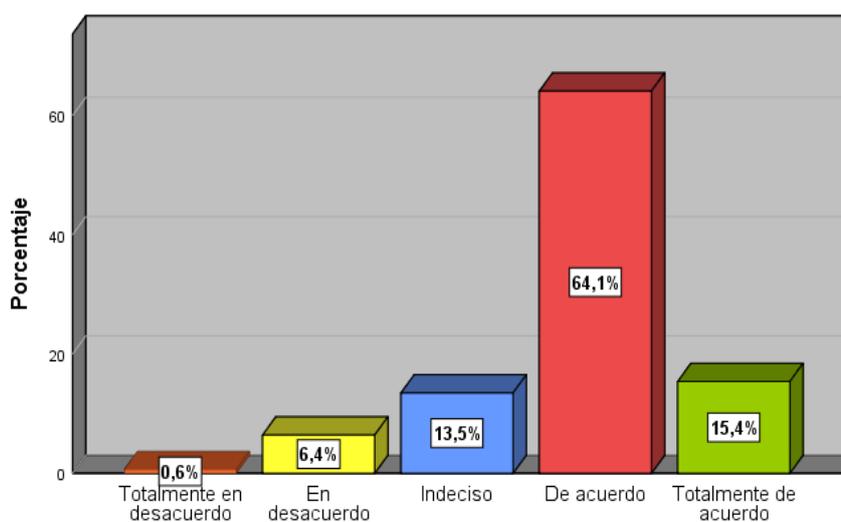
32. ¿Considera usted conocer claramente las políticas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	10	6.4	6.4	7.1
	Indeciso	21	13.5	13.5	20.5
	De acuerdo	100	64.1	64.1	84.6
	Totalmente de acuerdo	24	15.4	15.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 35. Pregunta 32: Políticas de la organización

32. ¿Considera usted conocer claramente las políticas de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 49, figura 36, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 10.3% se encuentra totalmente de acuerdo (16) en que se siente identificado con las políticas de la organización, asimismo, el 65.4.% está de acuerdo (102), mientras el 19.2% se encontró con una postura indecisa (30), por otra parte, el 4.5% está en desacuerdo (7), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 49. Pregunta 33: Identificación con las políticas de la organización

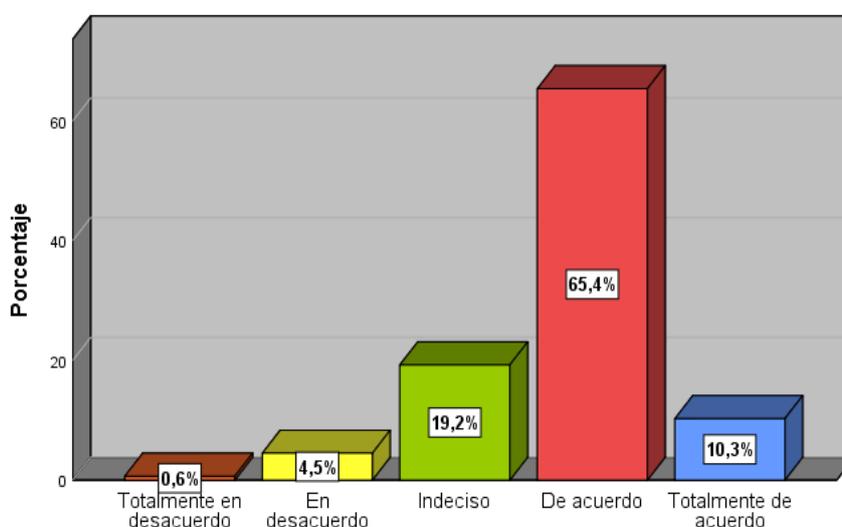
33. ¿Cree usted sentirse identificado con las políticas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	7	4.5	4.5	5.1
	Indeciso	30	19.2	19.2	24.4
	De acuerdo	102	65.4	65.4	89.7
	Totalmente de acuerdo	16	10.3	10.3	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 36. Pregunta 33: Identificación con las políticas de la organización

33. ¿Cree usted sentirse identificado con las políticas de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 50, figura 37, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 16.7% se encuentra totalmente de acuerdo (26) con que sus valores están alineados con los de la organización, asimismo, el 71.2% está de acuerdo (111), mientras el 11.5% se encontró con una postura indecisa (18), por otra parte, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 50. Pregunta 34: Valores alineados con los de la organización

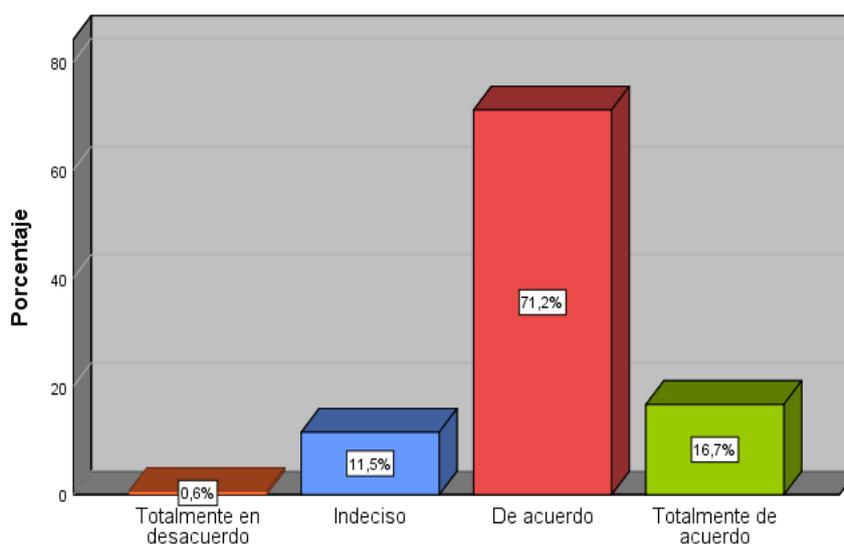
34. ¿Considera usted que sus valores están alineados con los de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	Indeciso	18	11.5	11.5	12.2
	De acuerdo	111	71.2	71.2	83.3
	Totalmente de acuerdo	26	16.7	16.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 37. Pregunta 34: Valores alineados con los de la organización

34. ¿Considera usted que sus valores están alineados con los de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 51, figura 38, se detalla que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 14.1% se encuentra totalmente de acuerdo (22) en que se siente identificado con los valores de la organización, asimismo, el 75% está de acuerdo (117), mientras el 10.3% se encontró con una postura indecisa (16), por otra parte, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 51. Pregunta 35: Identificación con los valores de la organización

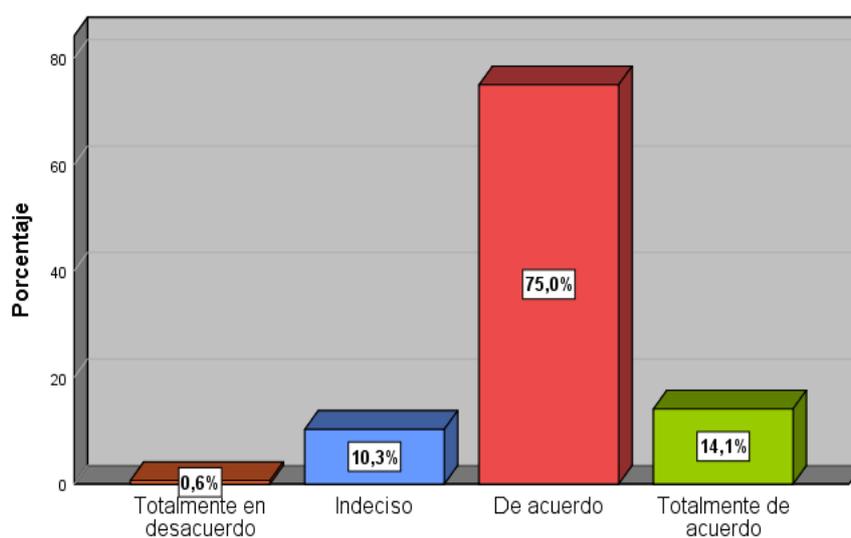
35. ¿Cree usted sentirse identificado con los valores de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	Indeciso	16	10.3	10.3	10.9
	De acuerdo	117	75.0	75.0	85.9
	Totalmente de acuerdo	22	14.1	14.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 38. Pregunta 35: Identificación con los valores de la organización

35. ¿Cree usted sentirse identificado con los valores de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 52, figura 39, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 17.3% se encuentra totalmente de acuerdo (27) en que se siente identificado con la misión de la organización, asimismo, el 72.4% está de acuerdo (113), mientras el 9% se encontró con una postura indecisa (14), por otra parte, el 0.6% está en desacuerdo (1), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 52. Pregunta 36: Identificación con la misión de la organización

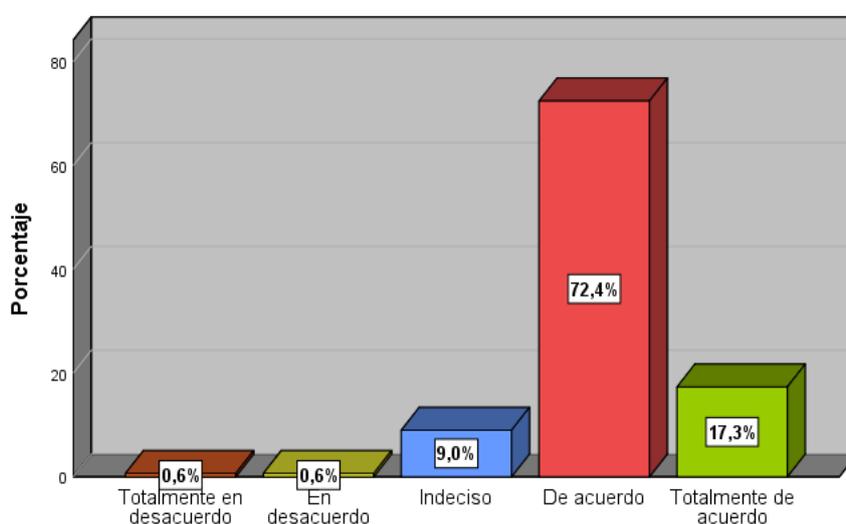
36. ¿Cree usted sentirse identificado con la misión de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	1	0.6	0.6	1.3
	Indeciso	14	9.0	9.0	10.3
	De acuerdo	113	72.4	72.4	82.7
	Totalmente de acuerdo	27	17.3	17.3	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 39. Pregunta 36: Identificación con la misión de la organización

36. ¿Cree usted sentirse identificado con la misión de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 53, figura 40, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 14.1% se encuentra totalmente de acuerdo (22) en que sus ideales están alineados con la organización, asimismo, el 63.5% está de acuerdo (99), mientras el 20.5% se encontró con una postura indecisa (32), por otra parte, el 1.3% está en desacuerdo (2), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 53. Pregunta 37: Ideales alineados con los de la organización

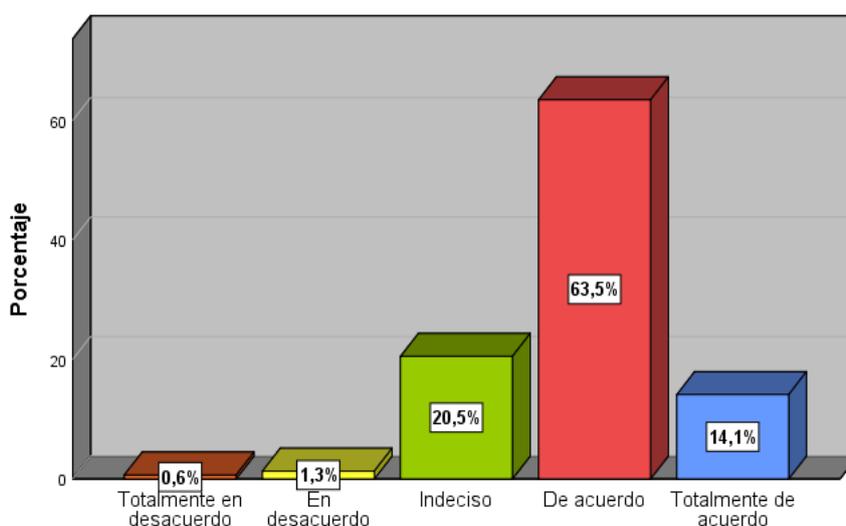
37. ¿Considera que sus ideales están alineados con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	2	1.3	1.3	1.9
	Indeciso	32	20.5	20.5	22.4
	De acuerdo	99	63.5	63.5	85.9
	Totalmente de acuerdo	22	14.1	14.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 40. Pregunta 37: Ideales alineados con los de la organización

37. ¿Considera que sus ideales están alineados con la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 54, figura 41, se verifica que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 25.6% se encuentra totalmente de acuerdo (40) en que siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con objetivos trazados, asimismo, el 57.1% está de acuerdo (89), mientras el 13.5% se encontró con una postura indecisa (21), por otra parte, el 3.2% está en desacuerdo (5), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 54. Pregunta 38: Compromiso del personal por las metas

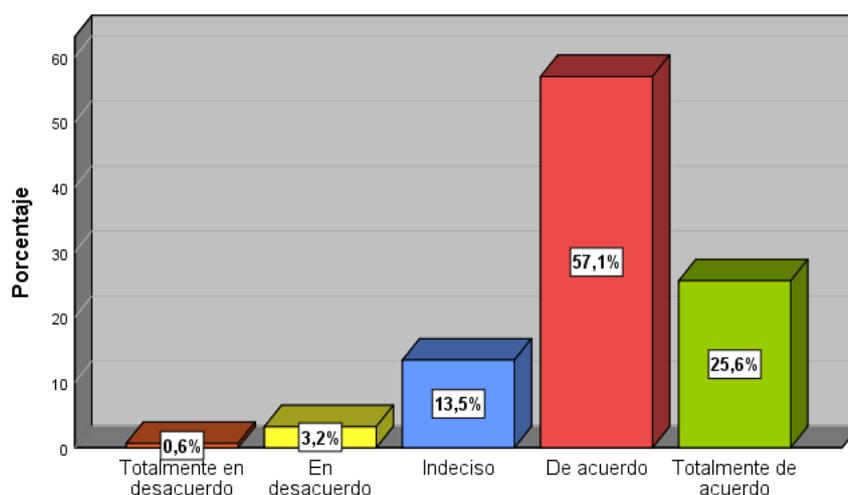
38. ¿Siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con las metas establecidas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	5	3.2	3.2	3.8
	Indeciso	21	13.5	13.5	17.3
	De acuerdo	89	57.1	57.1	74.4
	Totalmente de acuerdo	40	25.6	25.6	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 41. Pregunta 38: Compromiso del personal por las metas

38. ¿Siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con las metas establecidas?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 55, figura 42, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 22.4% se encuentra totalmente de acuerdo (35) en que se siente comprometido con la organización, asimismo, el 64.1% está de acuerdo (100), mientras el 1.3% se encontró con una postura indecisa (2), por otra parte, el 11.5% está en desacuerdo (18), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 55. Pregunta 39: Compromiso con la organización

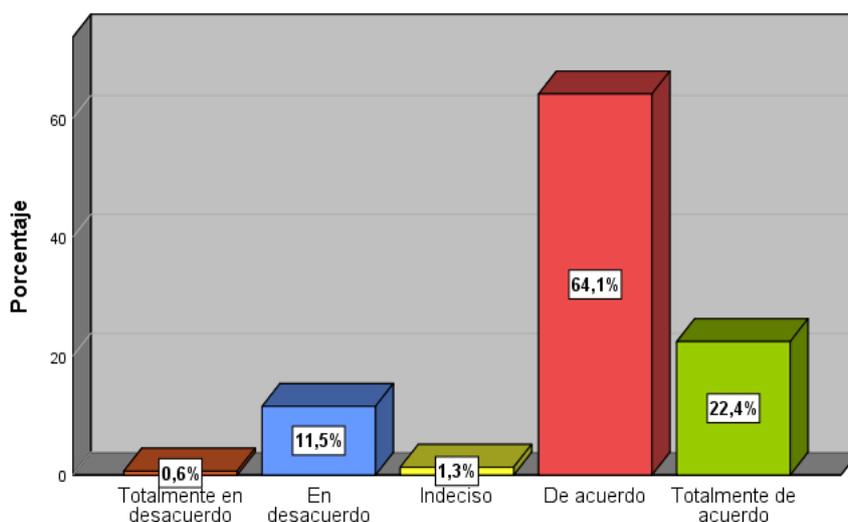
39. ¿Considera usted sentirse comprometido con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	18	11.5	11.5	12.2
	Indeciso	2	1.3	1.3	13.5
	De acuerdo	100	64.1	64.1	77.6
	Totalmente de acuerdo	35	22.4	22.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 42. Pregunta 39: Compromiso con la organización

39. ¿Considera usted sentirse comprometido con la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 56, figura 43, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 29.5% se encuentra totalmente de acuerdo (46) en que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración, asimismo, el 68.6% está de acuerdo (107), mientras el 1.9% se encontró con una postura indecisa (3).

Tabla 56. Pregunta 40: Logro de objetivos

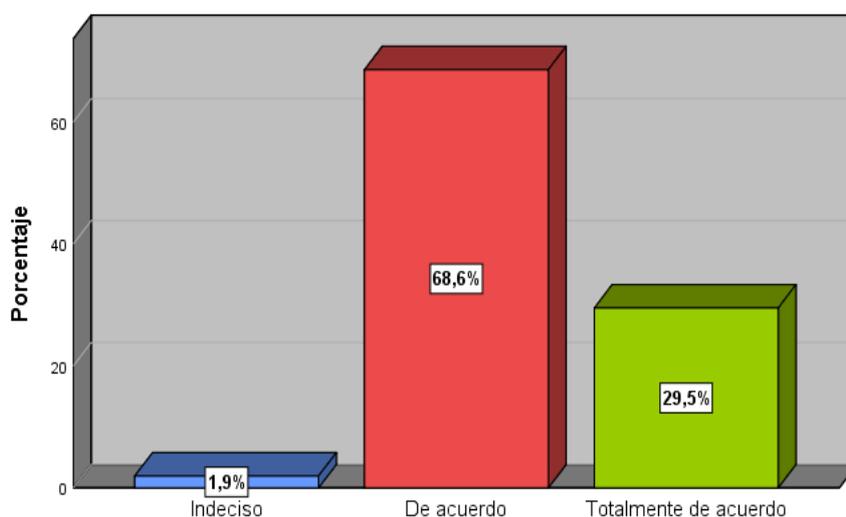
40. ¿Cree usted que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	1.9	1.9	1.9
	De acuerdo	107	68.6	68.6	70.5
	Totalmente de acuerdo	46	29.5	29.5	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 43. Pregunta 40: Logro de objetivos

40. ¿Cree usted que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 57, figura 44, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 32.7% se encuentra totalmente de acuerdo (51) en que su participación es importante para el área donde labora, asimismo, el 58.3% está de acuerdo (91), mientras el 3.8% se encontró con una postura indecisa (6), por otra parte, el 4.5% está en desacuerdo (7), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 57. Pregunta 41: Importancia de la participación

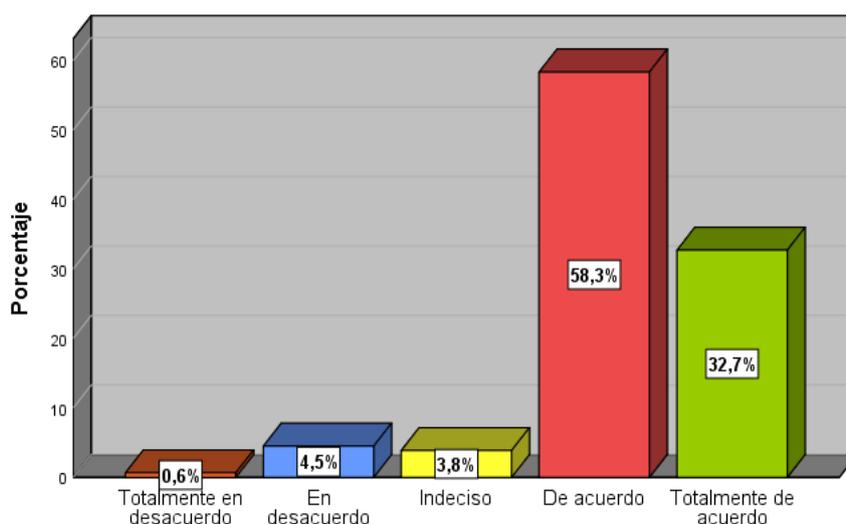
41. ¿Está de acuerdo con que su participación es importante para el área donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	7	4.5	4.5	5.1
	Indeciso	6	3.8	3.8	9.0
	De acuerdo	91	58.3	58.3	67.3
	Totalmente de acuerdo	51	32.7	32.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 44. Pregunta 41: Importancia de la participación

41. ¿Está de acuerdo con que su participación es importante para el área donde labora?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 58, figura 45, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 21.8% se encuentra totalmente de acuerdo (34) en que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración, asimismo, el 71.2% está de acuerdo (111), mientras el 5.8% se encontró con una postura indecisa (9), por otra parte, el 0.6% está en desacuerdo (1), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 58. Pregunta 42: Participación en la gerencia de administración

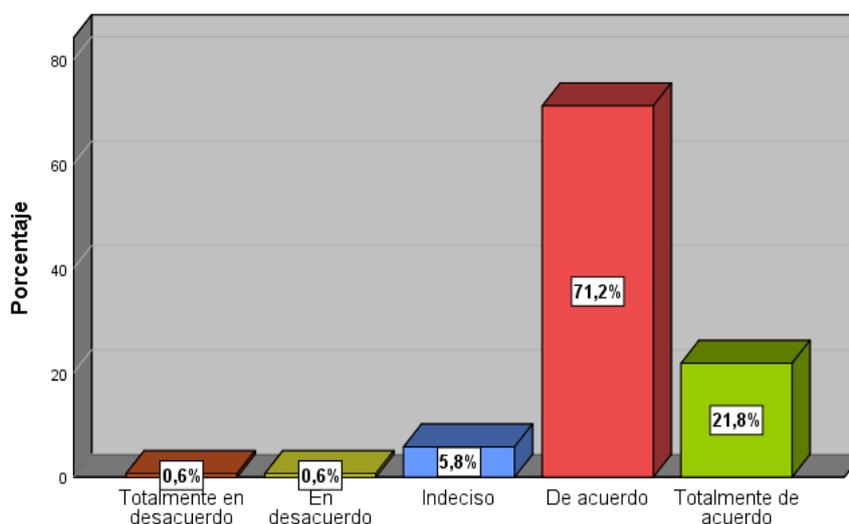
42. ¿Considera que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	1	0.6	0.6	1.3
	Indeciso	9	5.8	5.8	7.1
	De acuerdo	111	71.2	71.2	78.2
	Totalmente de acuerdo	34	21.8	21.8	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 45. Pregunta 42: Participación en la gerencia de administración

42. ¿Considera que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 59, figura 46, se muestra que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 7.1% se encuentra totalmente de acuerdo (11) en que la gerencia de administración tiene en cuenta su opinión respecto a las tareas que realiza, asimismo, el 56.4% está de acuerdo (88), mientras el 21.2% se encontró con una postura indecisa (33), por otra parte, el 14.7% está en desacuerdo (23), finalmente, el 0.6% está totalmente en desacuerdo (1).

Tabla 59. Pregunta 43: Toma en cuenta de las opiniones

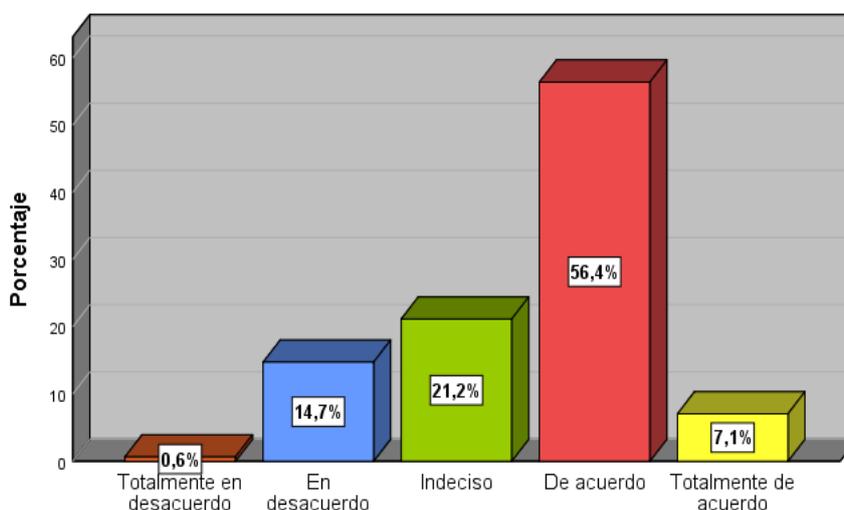
43. ¿Considera que la gerencia de administración tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	23	14.7	14.7	15.4
	Indeciso	33	21.2	21.2	36.5
	De acuerdo	88	56.4	56.4	92.9
	Totalmente de acuerdo	11	7.1	7.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 46. Pregunta 43: Toma en cuenta de las opiniones

43. ¿Considera que la gerencia de administración tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 60, figura 47, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 6.4% se encuentra totalmente de acuerdo (10) en que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área, asimismo, el 31.4% está de acuerdo (49), mientras el 16% se encontró con una postura indecisa (25), por otro lado, el 40.4% está en desacuerdo (63), finalmente, el 5.8% está en total desacuerdo (9).

Tabla 60. Pregunta 44: Confianza con los colaboradores

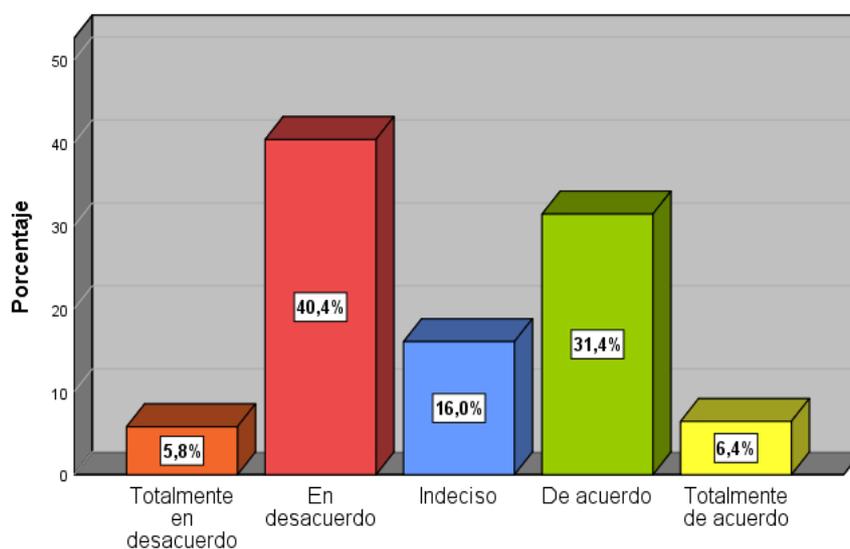
44. ¿Cree usted que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	5.8	5.8	5.8
	En desacuerdo	63	40.4	40.4	46.2
	Indeciso	25	16.0	16.0	62.2
	De acuerdo	49	31.4	31.4	93.6
	Totalmente de acuerdo	10	6.4	6.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 47. Pregunta 44: Confianza con los colaboradores

44. ¿Cree usted que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 61, figura 48, se observa que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 6.4% se encuentra totalmente de acuerdo (10) en que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores, asimismo, el 49.4% está de acuerdo (77), mientras el 28.2% se encontró con una postura indecisa (44), por otro lado, el 13.5% está en desacuerdo (21), finalmente, el 2.6% está totalmente en desacuerdo (4).

Tabla 61. Pregunta 45: Compañerismo y unión de los colaboradores

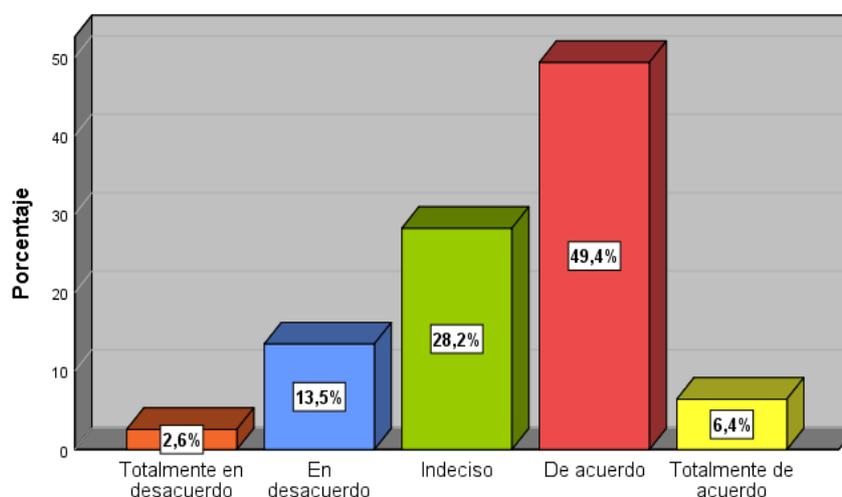
45. ¿Cree usted que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	2.6	2.6	2.6
	En desacuerdo	21	13.5	13.5	16.0
	Indeciso	44	28.2	28.2	44.2
	De acuerdo	77	49.4	49.4	93.6
	Totalmente de acuerdo	10	6.4	6.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 48. Pregunta 45: Compañerismo y unión de los colaboradores

45. ¿Cree usted que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 62, figura 49, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 7.1% se encuentra totalmente de acuerdo (11) en que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional, asimismo, el 51.3% está de acuerdo (80), mientras el 12.8% se encontró con una postura indecisa (20), por otra parte, el 28.2% está en desacuerdo (44), finalmente, el 0.6% está en total desacuerdo (1).

Tabla 62. Pregunta 46: Barreras de adaptación del desarrollo organizacional

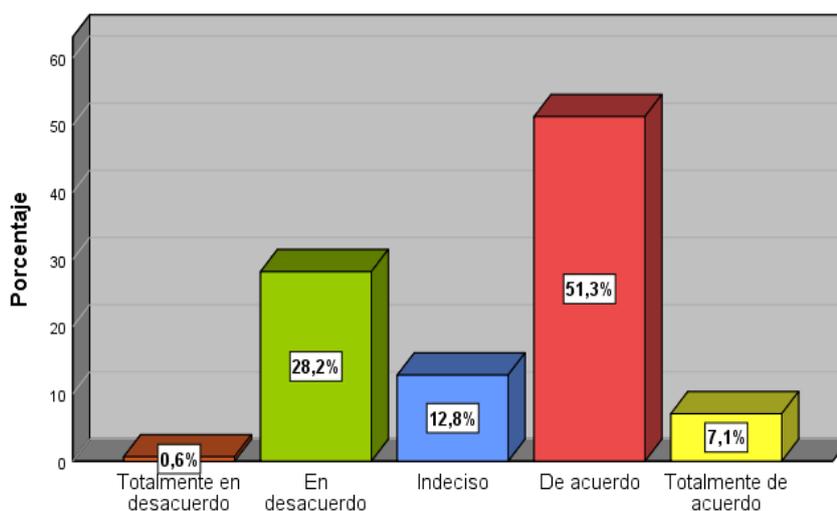
46. ¿Considera que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
	En desacuerdo	44	28.2	28.2	28.8
	Indeciso	20	12.8	12.8	41.7
	De acuerdo	80	51.3	51.3	92.9
	Totalmente de acuerdo	11	7.1	7.1	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 49. Pregunta 46: Barreras de adaptación del desarrollo organizacional

46. ¿Considera que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 63, figura 50, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 7.7% se encuentra totalmente de acuerdo (12) en que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos, asimismo, el 54.5% está de acuerdo (85), mientras el 17.3% se encontró con una postura indecisa (27), por otra parte, el 17.3% está en desacuerdo (27), finalmente, el 3.2% está totalmente en desacuerdo (5).

Tabla 63. Pregunta 47: Sugerencias de resolución de conflictos

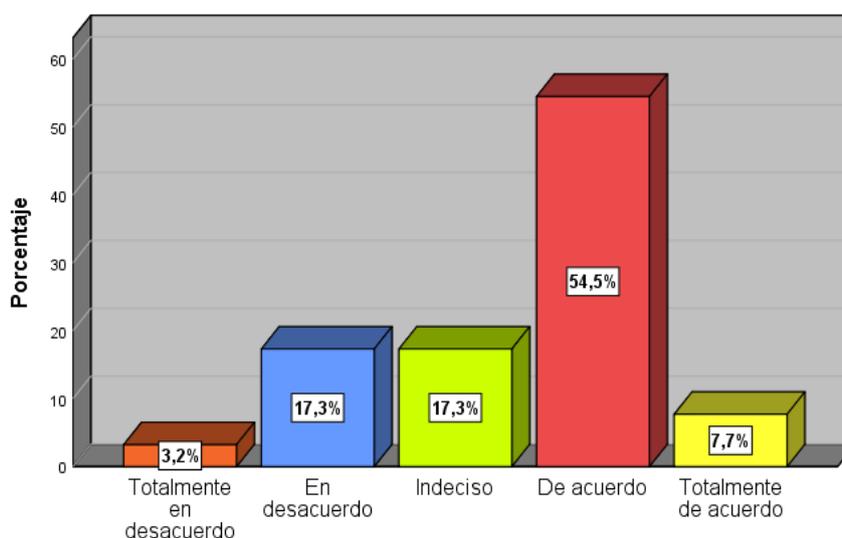
47. ¿Considera usted que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3.2	3.2	3.2
	En desacuerdo	27	17.3	17.3	20.5
	Indeciso	27	17.3	17.3	37.8
	De acuerdo	85	54.5	54.5	92.3
	Totalmente de acuerdo	12	7.7	7.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 50. Pregunta 47: Sugerencias de resolución de conflictos

47. ¿Considera usted que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 64, figura 51, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 25% se encuentra totalmente de acuerdo (39) en que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración, asimismo, el 53.8% está de acuerdo (84), mientras el 11.5% se encontró con una postura indecisa (18), por otra parte, el 4.5% está en desacuerdo (7), finalmente. el 5.1% está en total desacuerdo (8).

Tabla 64. Pregunta 48: Influencia de los desacuerdos en los retrasos de pago

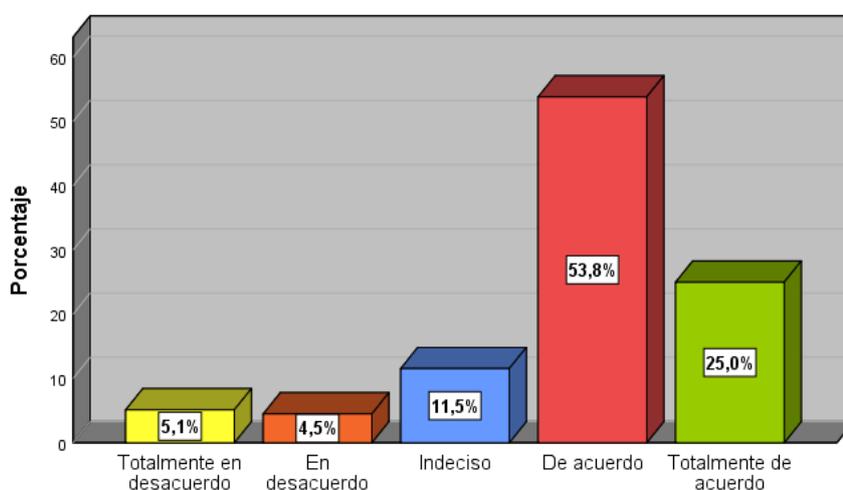
48. ¿Considera usted que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	5.1	5.1	5.1
	En desacuerdo	7	4.5	4.5	9.6
	Indeciso	18	11.5	11.5	21.2
	De acuerdo	84	53.8	53.8	75.0
	Totalmente de acuerdo	39	25.0	25.0	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 51. Pregunta 48: Influencia de los desacuerdos en los retrasos de pago

48. ¿Considera usted que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 65, figura 52, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 7.7% se encuentra totalmente de acuerdo (12) en que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos, asimismo, el 53.8% está de acuerdo (84), mientras el 25% se encontró con una postura indecisa (39), por otra parte, el 11.5% está en desacuerdo (18), finalmente, el 1.9% está totalmente en desacuerdo (3).

Tabla 65. Pregunta 49: Resolución de conflictos

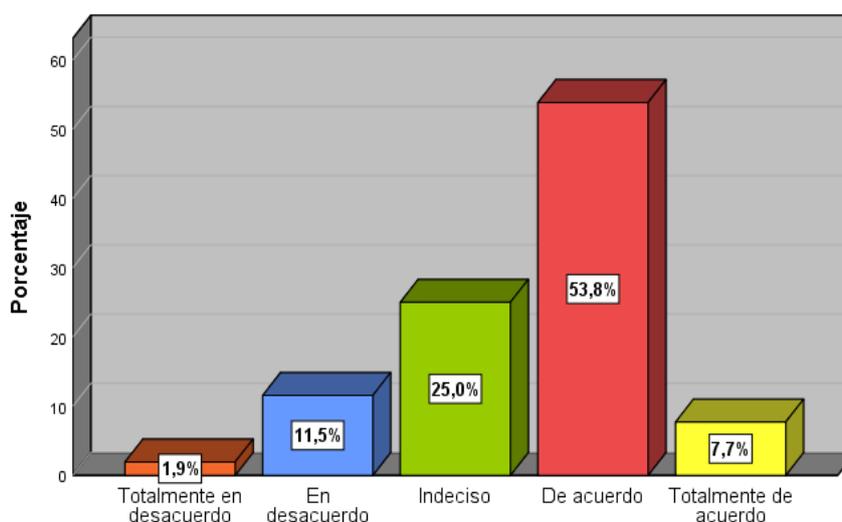
49. ¿Cree usted que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
	En desacuerdo	18	11.5	11.5	13.5
	Indeciso	39	25.0	25.0	38.5
	De acuerdo	84	53.8	53.8	92.3
	Totalmente de acuerdo	12	7.7	7.7	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 52. Pregunta 49: Resolución de conflictos

49. ¿Cree usted que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 66, figura 53, se observa que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 6.4% se encuentra totalmente de acuerdo (10) en que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa, asimismo, el 52.6% está de acuerdo (82), mientras el 26.3% se encontró con una postura indecisa (41), por otro lado, el 10.3% está en desacuerdo (16), finalmente, el 4.5% está en total desacuerdo (7).

Tabla 66. Pregunta 50: Atmósfera amistosa en la gerencia

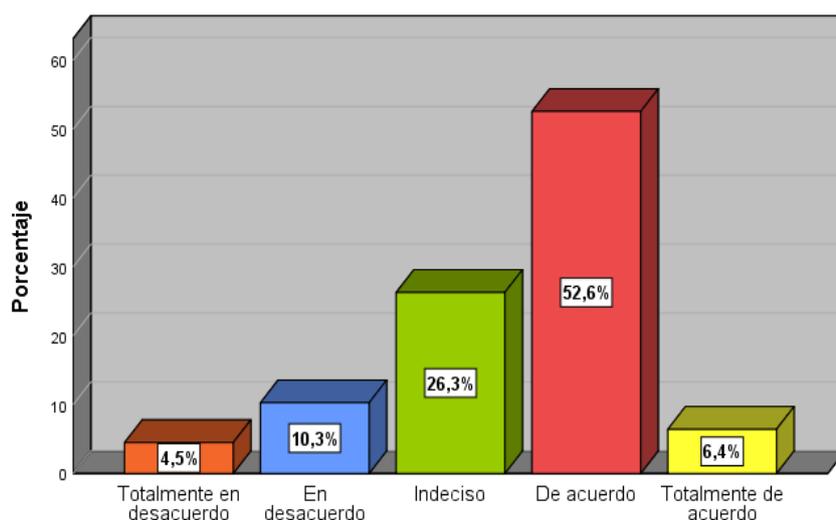
50. ¿Considera usted que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	4.5	4.5	4.5
	En desacuerdo	16	10.3	10.3	14.7
	Indeciso	41	26.3	26.3	41.0
	De acuerdo	82	52.6	52.6	93.6
	Totalmente de acuerdo	10	6.4	6.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 53. Pregunta 50: Atmósfera amistosa en la gerencia

50. ¿Considera usted que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa?



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 67, figura 54, se evidencia que, de los 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima que fueron encuestados, el 9.6% se encuentra totalmente de acuerdo (15) en que la gerencia de administración tiene un clima de trabajo agradable y sin tensiones, asimismo, el 50% está de acuerdo (78), mientras el 26.3% se encontró con una postura indecisa (41), por otra parte, el 10.9% está en desacuerdo (17), finalmente, el 3.2% está totalmente en desacuerdo (5).

Tabla 67. Pregunta 51: Clima de trabajo

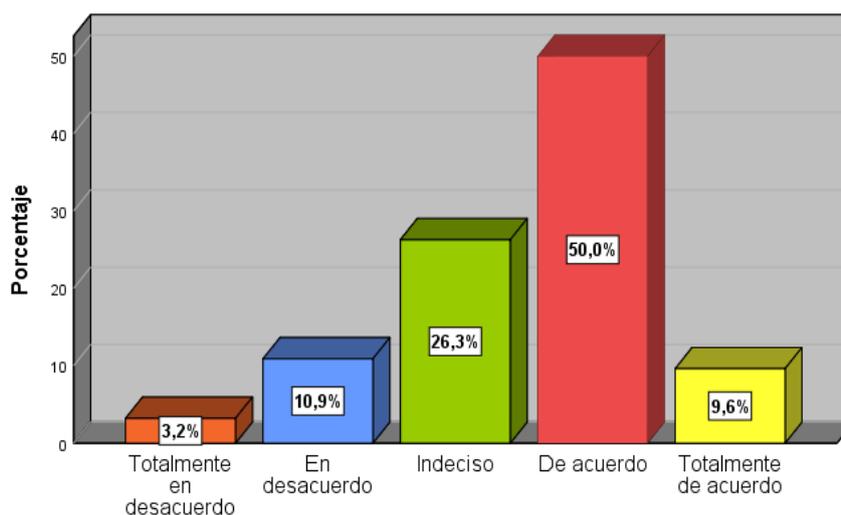
51. ¿Cree usted que la gerencia de administración se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3.2	3.2	3.2
	En desacuerdo	17	10.9	10.9	14.1
	Indeciso	41	26.3	26.3	40.4
	De acuerdo	78	50.0	50.0	90.4
	Totalmente de acuerdo	15	9.6	9.6	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 54. Pregunta 51: Clima de trabajo

51. ¿Cree usted que la gerencia de administración se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?



Fuente: Elaboración propia.

Análisis de estadísticos descriptivos

Variable dependiente: Desarrollo organizacional

Tabla 68. Estadísticos descriptivos de la variable dependiente

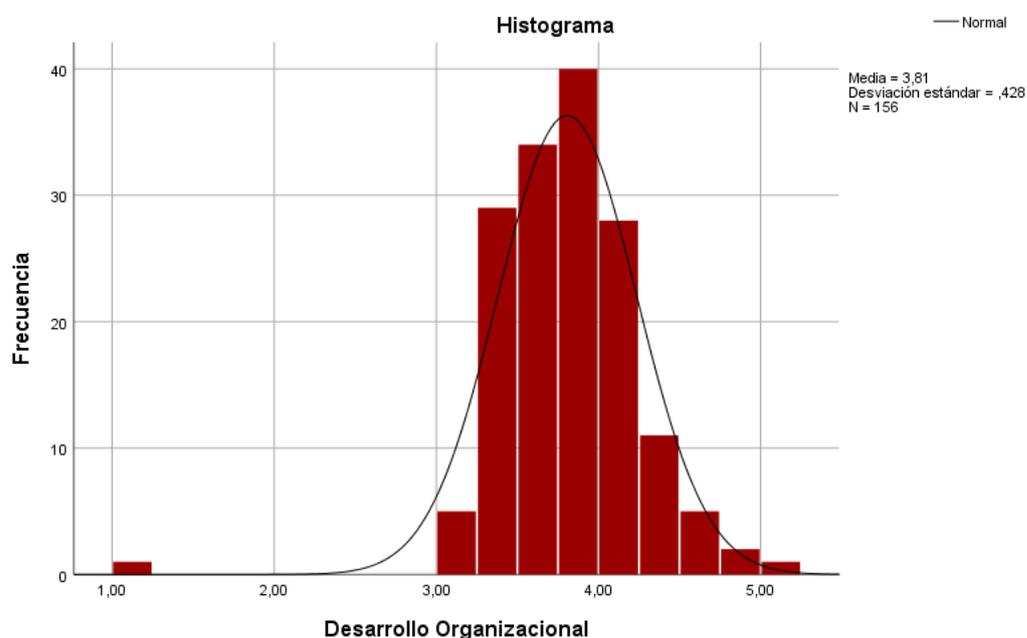
Estadísticos descriptivos de la variable dependiente desarrollo organizacional

		Estadístico
Desarrollo organizacional	Media	3.81
	Varianza	0.18
	Desviación estándar	0.43
	Mínimo	1.13
	Máximo	5.00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 68 se evidencia que para las respuestas correspondientes a la variable desarrollo organizacional, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.13 y un valor máximo de 5.00, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.81, lo que indica una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.18 y la desviación estándar de 0.43, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 55. Histograma de la variable dependiente desarrollo organizacional



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 55, para la variable dependiente desarrollo organizacional se observa el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Tabla 69. Estadísticos descriptivos de la dimensión cultura organizacional

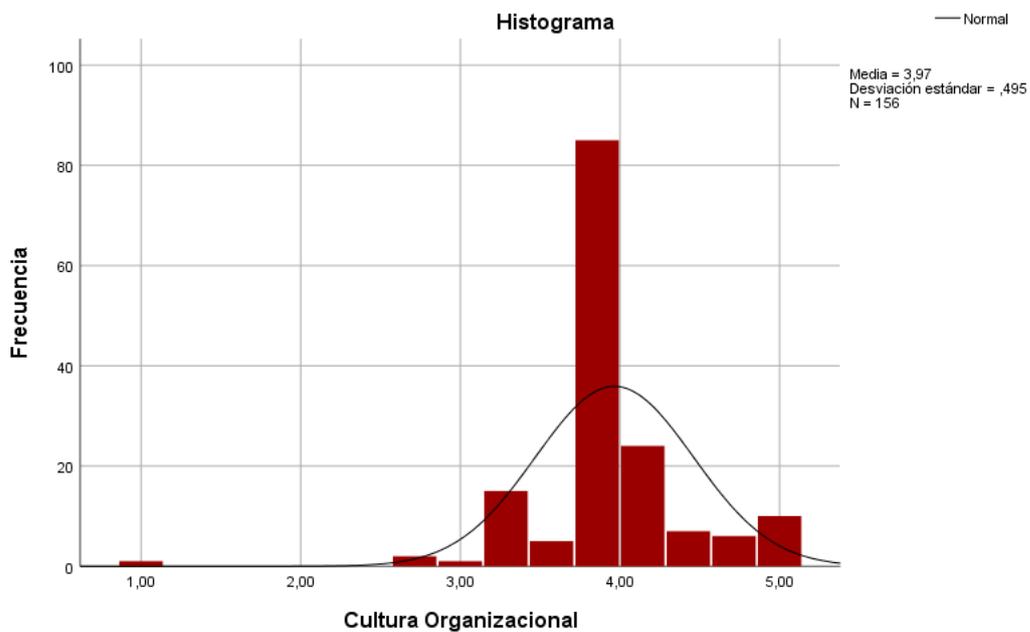
Estadísticos descriptivos

		Estadístico
Cultura organizacional	Media	3.97
	Varianza	0.25
	Desviación estándar	0.50
	Mínimo	1.00
	Máximo	5.00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 69 se evidencia que para las respuestas correspondientes a la dimensión cultura organizacional, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.00 y un valor máximo de 5.00, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.97, lo que indica una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.25 y la desviación estándar de 0.50, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 56. Histograma de la dimensión cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 56, para la dimensión cultura organizacional se observa el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Tabla 70. Estadísticos descriptivos de la dimensión satisfacción laboral

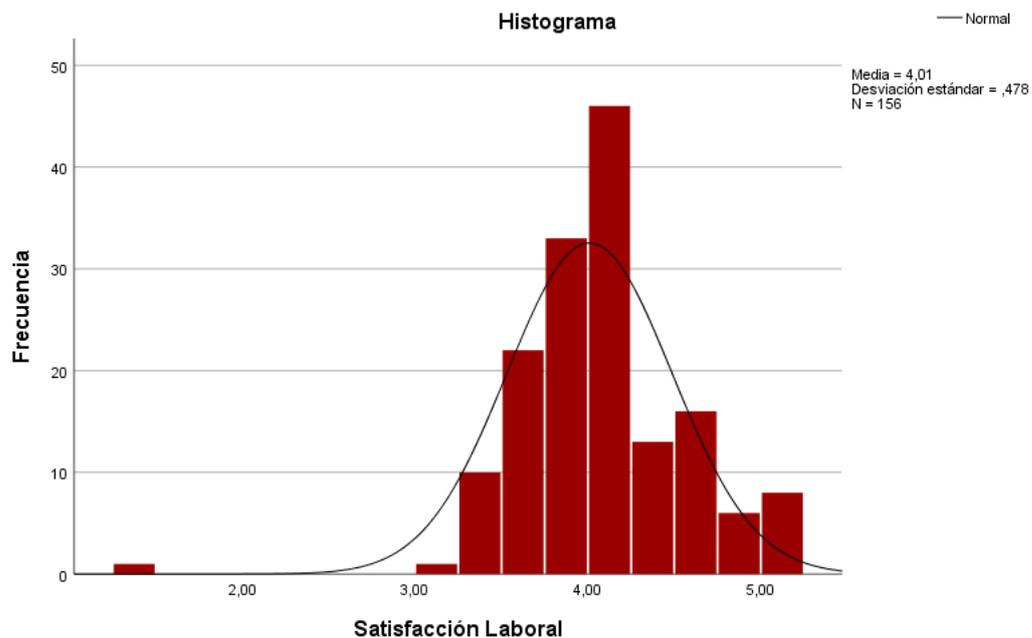
Estadísticos descriptivos

		Estadístico
Satisfacción laboral	Media	4,00
	Varianza	0.23
	Desviación estándar	0.48
	Mínimo	1.38
	Máximo	5.00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 70, se evidencia que para las respuestas obtenidas a las preguntas correspondientes a la dimensión satisfacción laboral, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.38 y un valor máximo de 5.00, a su vez el valor de la media de estos puntajes promedios es de 4.00, lo que señala una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.23 y la desviación estándar de 0.23, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 57. Histograma de la dimensión satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 57, para la dimensión satisfacción laboral se visualiza el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Tabla 71. Estadísticos descriptivos de la dimensión clima laboral

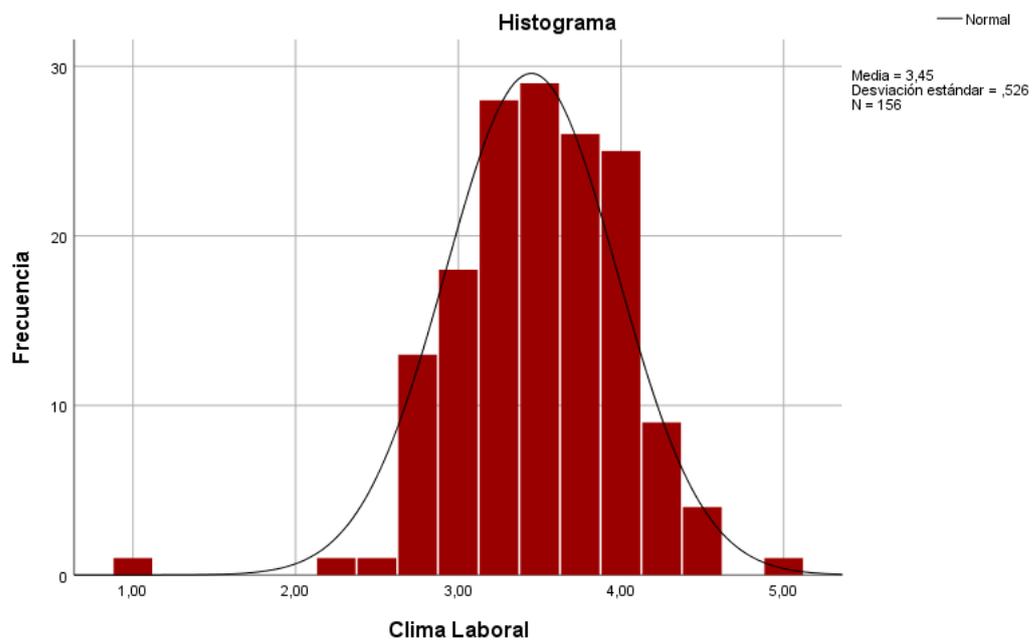
Estadísticos descriptivos

		Estadístico
Clima laboral	Media	3.45
	Varianza	0.28
	Desviación estándar	0.53
	Mínimo	1.00
	Máximo	5.00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 71, se evidencia que para las respuestas obtenidas a las preguntas correspondientes a la dimensión clima laboral, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.00 y un valor máximo de 5.00, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.45, lo que señala una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.28 y la desviación estándar de 0.53, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 58. Histograma de la dimensión clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 58, para la dimensión clima laboral se observa el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Variable independiente: Productividad laboral

Tabla 72. Estadísticos descriptivos de la variable independiente

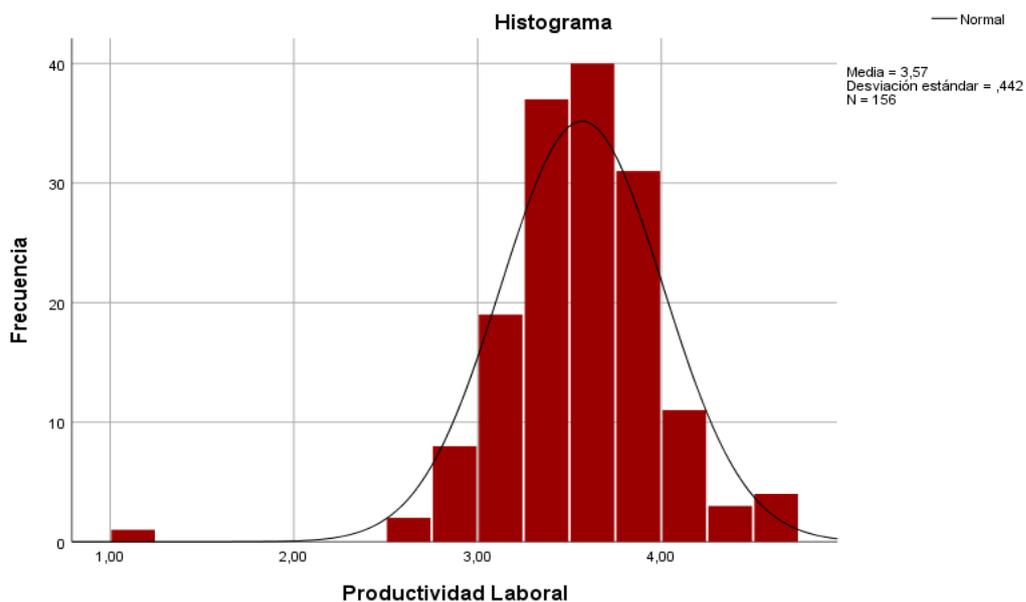
Estadísticos descriptivos de la variable independiente productividad laboral

		Estadístico
Productividad laboral	Media	3.57
	Varianza	0.20
	Desviación estándar	0.44
	Mínimo	1.00
	Máximo	4.74

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 72, se muestra que para las respuestas obtenidas a las preguntas correspondientes a la variable productividad laboral, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.00 y un valor máximo de 4.74, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.57, lo que señala una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.20 y la desviación estándar de 0.44, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 59. Histograma de la variable independiente productividad laboral



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 59, para la variable productividad laboral se visualiza el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Tabla 73. Estadísticos descriptivos de la dimensión planificación

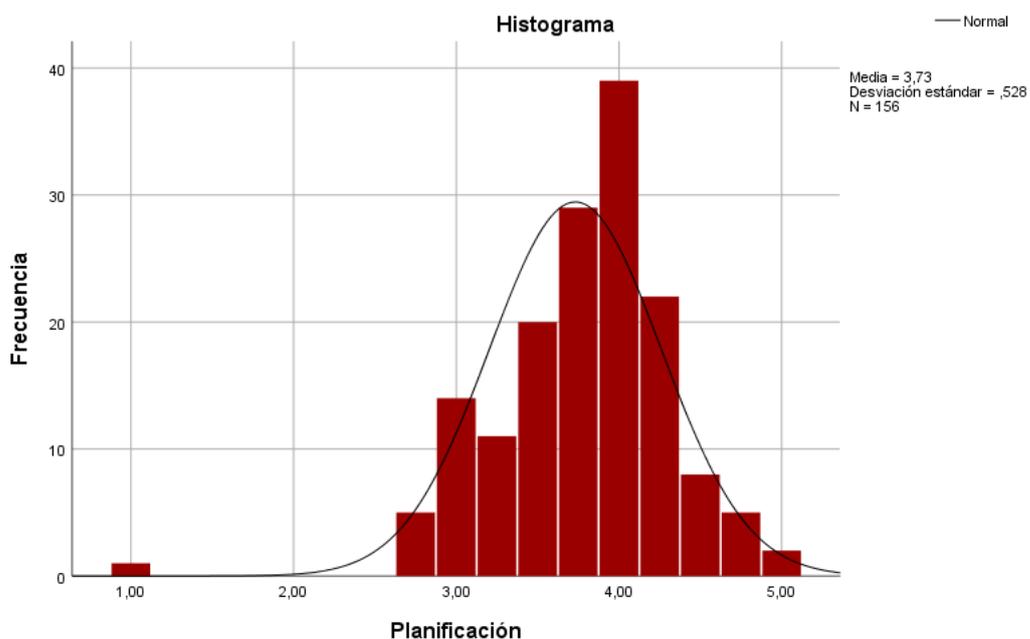
Estadísticos descriptivos

		Estadístico
Planificación	Media	3.73
	Varianza	0.28
	Desviación estándar	0.53
	Mínimo	1.00
	Máximo	5.00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 73, se evidencia que para las respuestas correspondientes a la dimensión planificación, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.00 y un valor máximo de 5.00, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.73, lo que muestra una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.28 y la desviación estándar de 0.53, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 60. Histograma de la dimensión planificación



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 60, para la dimensión planificación se observa el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Tabla 74. Estadísticos descriptivos de la dimensión liderazgo

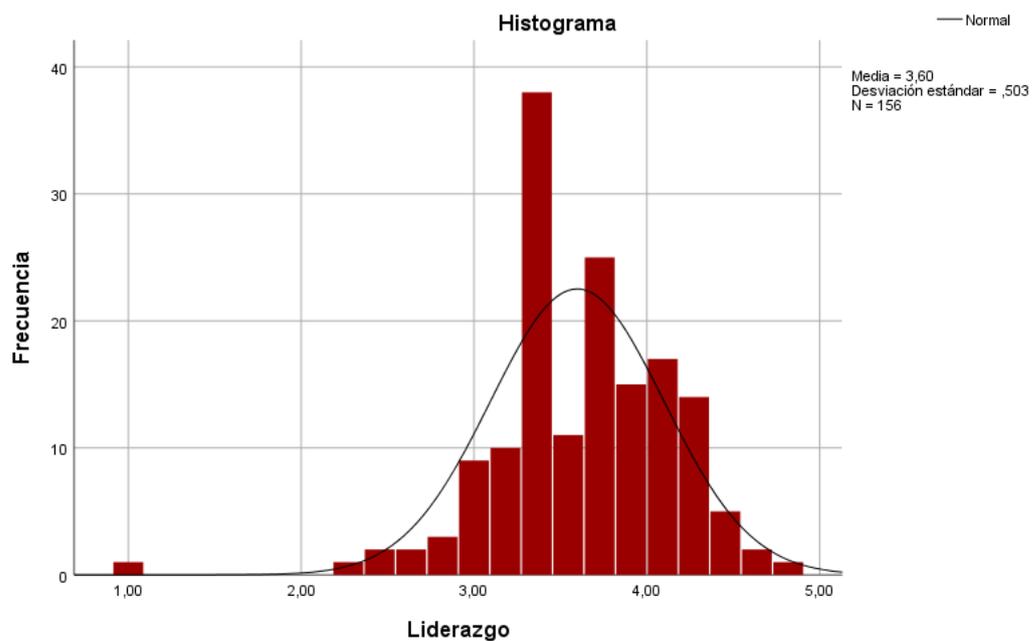
Estadísticos descriptivos

		Estadístico
Liderazgo	Media	3.60
	Varianza	0.25
	Desviación estándar	0.50
	Mínimo	1.00
	Máximo	4.73

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 74, se evidencia que para las respuestas obtenidas a la dimensión planificación, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.00 y un valor máximo de 4.73, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.60, lo que indica una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.25 y la desviación estándar de 0.50, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 61. Histograma de la dimensión liderazgo



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 61, para la dimensión liderazgo se observa el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Tabla 75. Estadísticos descriptivos de la dimensión motivación

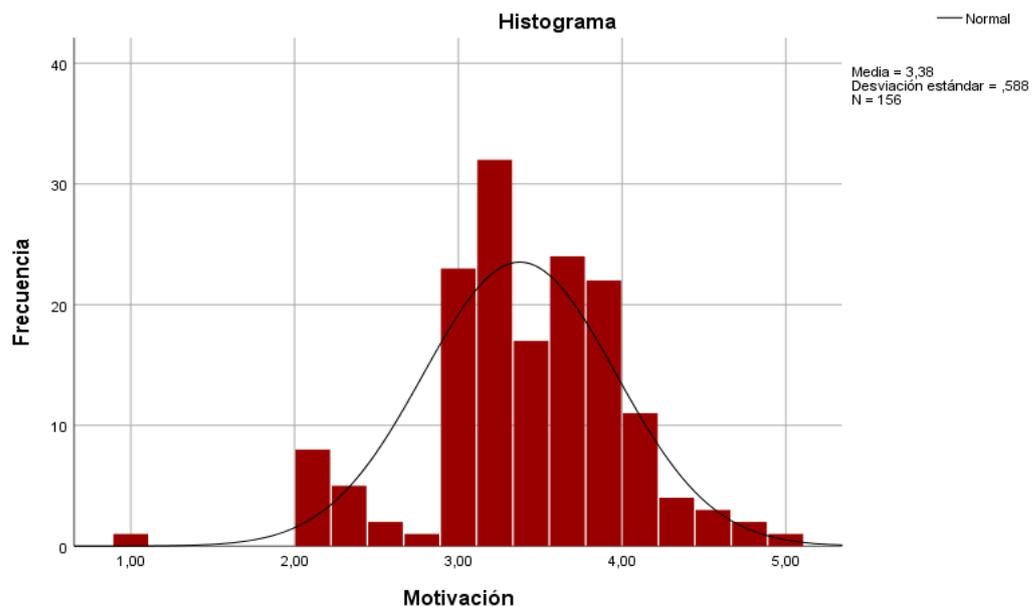
Estadísticos descriptivos

		Estadístico
Motivación	Media	3.38
	Varianza	0.35
	Desviación estándar	0.59
	Mínimo	1.00
	Máximo	5.00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 75, se evidencia que para las respuestas correspondientes a la dimensión motivación, se tiene puntajes con valor promedio mínimo de 1.00 y un valor máximo de 5.00, a su vez, el valor de la media de estos puntajes promedios es de 3.38, lo que señala una tendencia relativamente positiva. Además, la varianza es 0.35 y la desviación estándar de 0.59, indicando que hay poca dispersión entre los puntajes obtenidos.

Figura 62. Histograma de la dimensión motivación



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 62, para la dimensión motivación se observa el histograma de un comportamiento que no sigue una distribución normal, ya que los puntajes obtenidos son relativamente superiores al promedio.

Análisis de prueba de normalidad

Tabla 76. Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VD: Desarrollo organizacional	0.084	156	0.009
VI: Productividad laboral	0.060	156	0.200*
Cultura organizacional	0.171	156	0.000
Satisfacción laboral	0.174	156	0.000
Clima laboral	0.076	156	0.030
Planificación	0.094	156	0.002
Liderazgo	0.097	156	0.001
Motivación	0.100	156	0.001

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, la variable desarrollo organizacional tiene un estadístico K-S de 0.084 con una significancia de 0.009, lo cual da a entender que los datos no se distribuyen de manera normal, mientras que la variable productividad laboral posee un estadístico K-S de 0.060 con una significancia de 0.200*, por lo que se infiere que los datos para esta variable se distribuyen de manera normal.

Para el caso de las dimensiones se tiene que: la cultura organizacional tiene un estadístico K-S de 0.171, la satisfacción laboral tiene un estadístico K-S de 0.174, el clima laboral tiene un estadístico K-S de 0.076, la planificación tiene un estadístico K-S de 0.094, el liderazgo tiene un estadístico K-S de 0.097, la motivación tiene un estadístico K-S de 0.100, todas estas dimensiones poseen una significancia menor a 0.05, lo cual demuestra que los datos no se distribuyen de manera normal respectivamente cada una de ellas, por otro lado, cabe destacar que se está usando el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, debido a que el tamaño de la muestra es mayor a 50 datos.

Análisis de correlación

Tabla 77. Correlaciones entre las variables

Correlaciones entre las variables: Productividad laboral y desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0.674**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	156

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 77, se muestra que el estadístico de correlación usado es el de Spearman, donde se evidencia que la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación de influencia entre variable dependiente desarrollo organizacional y productividad laboral, asimismo, el coeficiente de correlación (0.674**), por lo que la relación que tienen estas variables es directa.

Tabla 78. Correlaciones entre la planificación y el desarrollo organizacional

Correlaciones entre la dimensión planificación y la variable dependiente desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	0.414**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	156

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

En la tabla 78, se muestra que el estadístico de correlación usado es el de Spearman, donde se evidencia que la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación de influencia entre la dimensión planificación y la variable dependiente desarrollo organizacional, asimismo el coeficiente de correlación (0.414**), por lo que la relación que tienen esta dimensión y esta variable es directa.

Tabla 79. Correlaciones entre el liderazgo y el desarrollo organizacional

Correlaciones entre la dimensión liderazgo y la variable dependiente desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.706**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	156

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

En la tabla 86, se muestra que el estadístico de correlación usado es el de Spearman, donde se evidencia que la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación de influencia entre la dimensión liderazgo y la variable dependiente desarrollo organizacional, asimismo el coeficiente de correlación (0.706**), por lo que la relación que tienen esta dimensión y esta variable es directa.

Tabla 80. Correlaciones entre la motivación y el desarrollo organizacional

Correlaciones entre la dimensión motivación y la variable dependiente desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	0.548**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	156

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

En la tabla 87, se muestra que el estadístico de correlación usado es el de Spearman, donde se evidencia que la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación de influencia entre la dimensión motivación y la variable dependiente desarrollo organizacional, asimismo el coeficiente de correlación (0.548**), por lo que la relación que tienen esta dimensión y esta variable es directa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la discusión de resultados al estudiar la productividad laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de la gerencia de administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electoral en el 2022; este estudio se llevó a cabo en una muestra de 156 colaboradores de la gerencia de administración de la ONPE sede central-Lima.

A continuación, se detallar la discusión de las hipótesis:

5.1. Discusión de resultados

Hipótesis general: Existe una influencia significativa de la productividad laboral en el desarrollo organizacional en la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

Tal como lo menciona Marvel et. al (2011) en las bases teóricas, la productividad laboral es consecuencia de una mejora de las relaciones humanas, producto de una mayor interacción y participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones y resolución de diversas situaciones problemáticas.

En la presente investigación existe una influencia significativa de la productividad laboral en el desarrollo organizacional en la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022, ya que, se obtuvo mediante el estadístico de correlación de Spearman el resultado de 0.674 para las dos variables, siendo positiva y significativa para la investigación. En otras investigaciones (Garbanzo, 2016) citado por (Querevalú, 2020) menciona que es importante considerar los principales fundamentos del desarrollo organizacional y a su vez tener en cuenta el cambio que se va

a ejecutar a través de un liderazgo transformador y visionar las modificaciones que se necesitan para el desarrollo de una organización inteligente.

En relación a lo antes mencionado, la discusión de resultados es favorable, dado que, los autores respaldan la hipótesis general comprobada dentro de la investigación, ya que, la productividad laboral tiene una relación directa e influencia en el desarrollo organizacional de la entidad.

Hipótesis específica 1: Existe una influencia significativa de la planificación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

Como bien menciona (Garbanzo, 2016) , las organizaciones necesitan ejecutar acciones conducidas al desarrollo organizacional considerando la planificación estratégica que ayudará al cumplimiento de la misión y visión organizacional, esta indicará cuáles serán las actividades y estrategias que se realizarán para obtener efectividad en los cambios planificados.

En esta investigación existe una influencia significativa de la planificación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022, ya que, mediante el estadístico de correlación de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.414, existiendo una relación directa y moderadamente positiva entre la dimensión y dicha variable; dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por (Rodríguez, 2018) la cual tenía una correlación de Pearson de 0.94, evidenciándose la alta correlación de la hipótesis, de modo que, fue alta la relación entre la gestión estratégica y la productividad. Por ende, para tener un desarrollo de la organización es necesario presentar reformas en la cultura organizacional a través de la planificación de acciones.

En relación a lo antes mencionado, la discusión de resultados es favorable, dado que, los autores respaldan la hipótesis específica 1 comprobada dentro de la investigación, ya que, la planificación tiene una relación directa e influencia en el desarrollo organizacional de la entidad.

Hipótesis específica 2: Existe una influencia significativa del liderazgo en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

Como lo mencionan (Robbins & Judge, 2009) citado por Marvel et. al (2011) en las bases teóricas, el liderazgo en la organización es el encargado de proponer y establecer las guías para lograr los objetivos, definiendo las estrategias y acciones a ejecutar, teniendo en consideración los factores externos que permitan influir en los individuos y grupos para alcanzar el éxito.

De los resultados obtenidos en cuanto a la investigación, se muestra que existe una influencia significativa del liderazgo en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022, ya que, mediante el estadístico de correlación de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.706, existiendo una relación directa y positiva entre la dimensión y dicha variable; dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por (Rache & Liceta, 2019) la cual tenía una correlación de Pearson de 0.928, evidenciándose la alta correlación de la hipótesis. Es decir, que para tener un desarrollo organizacional es necesario un líder que permita estimular y apoyar al equipo de colaboradores. A comparación de (Morales, 2018), se tuvo como resultado una correlación de 0,927 visualizándose una correlación positiva muy alta; es decir que, los líderes adquieren conductas activas que permite la integración de los colaboradores causando impacto en el desarrollo organizacional.

En relación con lo antes mencionado, la discusión de resultados es favorable, dado que, los autores respaldan la hipótesis específica 2 comprobada dentro de la investigación, ya que, el liderazgo tiene una relación directa e influencia en el desarrollo organizacional de la entidad mediante la motivación y la innovación de estrategias que el líder aplica con los colaboradores.

Hipótesis específica 3: Existe una influencia significativa de la motivación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

Como bien lo menciona en las bases teóricas, según (Robbins & Judge, 2009) y (Chiavenato, 2009) citado por Marvel et. al (2011) señalan que la motivación se refiere a la energía y el esfuerzo puestos para satisfacer un deseo o meta. Por lo que, el empeño puesto en la consecución del objetivo dependerá de la intensidad y del tiempo en que se manifiesten las necesidades en los individuos; es así como en otras investigaciones como (Newstrom, 2011) citado por (Sánchez, 2020) señala sobre esta dimensión que es un conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un colaborador opte por un curso de acción y se conduzca de cierta manera; ahora bien, en relación al desarrollo organizacional Hernández et. al (2011) señala que es un instrumento que permite lograr cambios en principios y estructuras para lograr mayores niveles de eficiencia y potenciar los recursos de la organización.

En esta investigación existe una influencia significativa de la motivación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022, ya que, mediante el estadístico de correlación de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.548, existiendo una relación directa y moderadamente positiva entre la dimensión y dicha variable. Dicho resultado se contrasta con los obtenidos por (Sánchez, 2020), donde se obtuvo un coeficiente de

correlación motivación intrínseca de 0,471 y una sig. igual a 0,031 menor a 0,05, lo cual indica que, existe una influencia positiva; y en relación con la motivación extrínseca se tuvo un coeficiente de correlación de 0,906 y una sig. igual a 0,000 menos a 0,05, lo cual indica que existe una influencia positiva.

En relación con lo antes mencionado, la discusión de resultados es favorable, dado que, los autores respaldan la hipótesis específica 3 comprobada dentro de la investigación, ya que, la motivación tiene una relación directa e influencia en el desarrollo organizacional de la entidad debido a que las acciones realizadas por parte de los colaboradores causarán impacto en el conjunto de estrategias aplicadas en la organización.

CONCLUSIONES

1. En primer lugar, los resultados indicaron que la productividad laboral si influye en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, debido a que los desacuerdos entre colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones y servicios, por lo que existen barreras para la resolución de conflictos. Por ello se necesita un mayor compromiso por parte de los colaboradores para que exista una cultura y atmósfera amistosa.
2. En segundo lugar, la dimensión planificación si influye en el desarrollo organizacional de la Gerencia de administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, ya que se observó que la organización no aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios, los cuales harían que las metas del área sean más sencillas de alcanzarlas. Lo que indica a que a mayor planificación de acciones mejor será el desarrollo organizacional.
3. Por otro lado, se concluye que no cuentan con estrategias que motiven a los colaboradores para ser reconocidos por sus esfuerzos y logros, ya que no ofrecen línea de carrera, ni capacitaciones, ni reconocimientos laborales que busquen reforzar la identidad y comportamiento de los equipos frente a la organización lo cual se relaciona directamente con la productividad de cada miembro del equipo de trabajo.
4. Además, se concluye que no hay un trabajo conjunto de los líderes de las subgerencias que conforman la gerencia de administración, generando demora en los trámites de pago de los expedientes de contratación debido a que no realizan

las suficientes coordinaciones para agilizar los procedimientos; asimismo, los líderes no realizan un *feedback* continuo con sus equipos de trabajo en relación a las actividades que realizan en la organización.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la organización hacer mayor énfasis en la mejora de las relaciones humanas para que exista una mayor productividad laboral, lo cual permite crear ventajas competitivas. Además, debe realizar actividades que unan al grupo para que los colaboradores se sientan más comprometidos; asimismo, aplicar capacitaciones continuas, siendo así que, se sientan más relacionados con sus puestos de trabajo. Por ende, el enfoque del desarrollo organizacional se orienta más en las personas que en los objetivos.
2. Asimismo, se debe ejecutar acciones conducidas al desarrollo organizacional tales como elaborar directivas o procedimientos para la revisión de expedientes de pago, lo cual permitirá obtener mayor efectividad en tal proceso, con ello se disminuirá los desacuerdos entre colaboradores. También es esencial que la organización se enfoque en el desarrollo de habilidades blandas y duras para que se mejoren los objetivos de desempeño laboral.
3. Además, la motivación en las organizaciones es uno de los pilares para el desarrollo de los colaboradores, ya que, permite fortalecer sus habilidades, aptitudes y relaciones interpersonales, es por ello que, se recomienda que la entidad implemente programas y/o cursos que potencien al equipo de trabajo, en especializaciones relacionadas a sus actividades vinculadas a la gestión pública y aquellos cursos que fortalecerán sus habilidades blandas lo que permitirá obtener mejores resultados y soluciones a situaciones adversas que se puedan presentar en la organización.
4. Por consiguiente, se recomienda establecer canales de comunicación horizontal entre los líderes de las subgerencias y colaboradores a fin de realizar *feedback*

sobre las actividades y acciones que realizan, esto con el fin que el líder pueda identificar las debilidades y problemáticas del equipo de trabajo para poder implementar de forma ágil y práctica estrategias que contribuyan al desarrollo organizacional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alvarez, A. (2011). *Incentivos y su Influencia en la productividad*. Escuela Superior de Economía . México D.F.: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Aramis-Marin/publication/281119455_Compilado_de_ponencias_del_congreso/links/55d7548a08ae9d65948d8b01/Compilado-de-ponencias-del-congreso.pdf
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta. edición ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme .
- Bain, D. (1985). *Productividad: La solución a los problemas de las empresas*. México D.F: Mc Graw Hill. Obtenido de https://kupdf.net/queue/productividad-la-solucion-a-los-problemas-david-bain_59822c02dc0d6028052bb187_pdf?queue_id=-1&x=1628431804&z=MTkwLjIzOS4xOTEuMzM=
- Bonilla, E. (2021). *La importancia de la Productividad como componente de la competitividad*. Universidad de América , Programa de Economía. Bogotá: Fundación Universidad de América . Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Bracho , O., & García, J. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo: TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios de Ciencias Sociales. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Calderón Saldaña, N., & Andrade Dominguez, F. (2019). *Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro - Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115>
- Castro , N. (2018). *La productividad en los equipos de trabajo intergeneracionales*. Facultad de Contaduría Pública y Administración. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_4_2/30%20CASTRO.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

- Cornejo, A., & Rivasplata, A. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en las áreas administrativas de la empresa Confipetrol de Lima, 2021*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fe2e209-e4e4-4411-8407-d273e36bc055/content>
- Fierro et.al. (2020). *Cambio organizacional: una visión teórica de su evolución conceptual*. Universidad de Zulia . Zulia: Revista venezolada de gerencia. Obtenido de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35181/37212>
- Garbanzo, G. (2016). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Universidad de Costa Rica, Escuela de Administración Educativa. San Jose: Revista Educación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- García , E., & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. Universidad EAFIT , Escuela de Administración. Medellín: Universidad EAFIT . Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Godoy, B. (s.f.). *Desarrollo organizacional*. Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional: Enfoque latinoamericano*. Administración. Naucalpan de Juarez: Pearson. Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf
- Hernandez, R., Fernandez , C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education .
- IBM. (2012). *IBM SPSS Statistics: Solución de problemas en investigación con facilidad y eficacia*. Madrid: IBM Corporation. Obtenido de <https://www.ibm.com/downloads/cas/A2WER97M>
- Laguna, I. (2007). *Material didáctico: Desarrollo organizacional*. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidad . Hidalgo: Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Obtenido de <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/311/Material%20didactico%20desarrollo%20organizacional.pdf;jsessionid=85BBD1DD6F4C5FBA328823931ED54793?sequence=1>
- Malagán, A. (s.f.). *La importancia del sistema de compensaciones e incentivos en la motivación de los trabajadores*. Cundinamarca: Universidad de La Sabana. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4512/131033.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martínez , A., & Mateus, M. (2020). *Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional para la mejora de la productividad laboral*. Corporación Universitaria Republicana. Bogotá: Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Universidad Politécnica de Madrid y UNEXPO. Barcelona: Omnia Science. Obtenido de <https://scihub.se/https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/194/230>
- Microsoft. (2022). *Microsoft*. Obtenido de Microsoft: <https://support.microsoft.com/es-es/office/calcular-varios-resultados-mediante-una-tabla-de-datos-e95e2487-6ca6-4413-ad12-77542a5ea50b>
- Morales, W. (2018). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza área del Perú Barranco-2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/643/WENDY%20NICOLE%20MORALES%20TORRES.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Núñez, J. C. (2009). *Motivación, aprendizaje y rendimiento académico*. Universidade do Minho, Braga. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632440075&Signature=Xn7D75u58KNHObLyvmUK7ajCDUOmjiW0geM2b-UnBks9CDxXJR8DHd24lnQh5W-54eLIbH~T02v5km8WZjJZ81gN21fyb4aq8tkU0c-ycVGH5xlUe16xOIsTpHQKstUfbuFJZaNMxyYF9CR8YZY~1EO>
- Oficina Nacional de Procesos Electorales. (S.F.). *Nosotros/ ¿Quiénes somos?* Obtenido de <https://www.onpe.gob.pe/>
- Olaz Capitán, A. J. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. Departamento de Sociología y Política Social. Universidad de Murcia. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Ginebra: Organización internacionall del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Palacios, S. (2021). *La motivación y su Influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil . Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16345/1/T-UCSG-POS-MAE-344.pdf>
- Pariente, J. (1998). *Desarrollo organizacional*. Facultad de Comercio y Administración . Tamaulipas: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Obtenido de https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Pariente_DO.pdf

- Pillingua et.al, L. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso Hardepex Cía.Ltda.* Bogotá: Editorial universidad El Bosque. Obtenido de <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional.* Tlalnepantla: Red Tercer Milenio. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Hospitalidad/Desarrollo_organizacional.pdf
- Prado, C. (2020). *Vinculación de Dimensiones de Clima Organizacional con la Satisfacción Usuaría en el Sector Público: Un Estudio Exploratorio.* Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179520/Tesis%20-%20Caterina%20Prado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad.* Ginebra: Oficina internacional de trabajo. Obtenido de <https://s1c8267a7ec09212e.jimcontent.com/download/version/1509937247/module/9185588769/name/La%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20productividad%20OIT.pdf%C3%A7>
- Querevalú, E. (2020). *Estrategia de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de información de la Universidad Señor de Sipán.* Lambayeque: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7279/Quereval%C3%BA%20Paiva%20Edwin%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rache, A., & Liceta, M. (2019). *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador -2019.* Lima : Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1201/Liceta%20Robles%2c%20Mariana%20Magdalena%3b%20Rache%20Fernandez%2c%20Andrea%20Esthefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera et.al, D. A. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludable.* Universidad Simón Bolívar. 1- 14: Revist Espacios. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20o rganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, D. (2018). *Gestión estratégica y la productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando Lima - 2018.* Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/716>
- Rubio, A. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el nivel el productividad del personal administrativo de la Corte Superior de Lima Sur 2019.* Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Obtenido de
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2755/ADM_T030_43657522_T%20%20RUBIO%20SUERO%20ANGIE%20SUSAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, G. (2009). *El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales*. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. Espinardo: Universidad de Murcia. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral S.A.C. en la ciudad de Trujillo, 2020*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. Obtenido de
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales , UNC. Documento de Cátedra. Obtenido de
<http://evaluarte.uaaan.mx/AUDITORIA2017/INFORMES%20DE%20SEGUIMIENTO/INF.%20COMEAA%202012/Inf.%202010%20COMEAA/Doctorado%202011/clima%20organizacional/Climaorganizacional.pdf>
- Torres, G. (2018). *El Empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. Facultad de Ciencias Administrativas . Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>
- Universidad de San Martín de Porres. (2008). *Código de ética de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de
<https://www.usmp.edu.pe/nuesuniv/pdf/CODIGO%20DE%20ETICA.pdf>
- Villón, K. (2022). *Análisis de productividad laboral del instituto ecuatoriano de seguridad social de Ancón*. La Libertad: Universidad estatal Península de Santa Elena. Obtenido de
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5488/1/UPSE-TAE-2020-0088.pdf>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de consistencia

Anexo II: Matriz de operacionalización

Anexo III: Validación de expertos

Anexo IV: Instrumento de recolección de datos

Anexo V: Carta de consentimiento informado

Anexo VI: Evidencia

Anexo I: Matriz de consistencia

Tabla 81. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	
¿De qué manera la productividad laboral influye en el desarrollo organizacional en la Gerencia de Administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022?	Determinar la influencia de la productividad laboral en el desarrollo organizacional en la Gerencia de Administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Existe una influencia significativa de la productividad laboral en el desarrollo organizacional en la Gerencia de Administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Variable independiente: Productividad laboral	- Planificación - Liderazgo - Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Enfoque: Cuantitativo ● Tipo: Aplicada ● Alcance: Explicativo ● Diseño: No experimental ● Unidad de investigación: Colaboradores de la Gerencia de Administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional
			Variable dependiente: Desarrollo organizacional	- Cultura organizacional - Satisfacción laboral - Clima laboral	

					de Procesos Electoraes
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de información
¿De qué manera influye la planificación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central -Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022?	Determinar la influencia de la planificación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central -Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Existe una influencia significativa de la planificación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central -Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Orientación a resultados - Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión documental (Libros, tesis, revistas, artículos científicos) ● Cuestionario en escala de Likert.
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Principios - Políticas - Valores 	

¿De qué manera influye el liderazgo en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022?	Determinar la influencia del liderazgo en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Existe una influencia significativa del liderazgo en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias - Trabajo en equipo - Comunicación efectiva 	
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Compromiso - Participación 	

¿De qué manera influye la motivación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022?	Determinar la influencia de la motivación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Existe una influencia significativa de la motivación en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Oportunidad de crecimiento - Flexibilidad laboral 	
				Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción del entorno - Conflicto - Comportamiento organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Anexo II: Matriz de operacionalización

Tabla 82. Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable independiente: Productividad laboral

Variable independiente: Productividad laboral			
Definición conceptual: Es un elemento clave para alcanzar las metas de las organizaciones, de su función económica y para su continuidad en el tiempo, (p.555) (Marchant, 2006; Quijano, 2006) citado por Marvel et. al (2011).			
Instrumento: Cuestionario		Unidad de análisis: Colaboradores de la gerencia de administración de la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.	
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Alternativas
D1: Planificación	I1: Estrategias	<p>¿Cree usted que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios?</p> <p>¿Considera usted que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores?</p> <p>¿Considera usted que la gerencia de administración debe elaborar directivas o</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

		procedimientos para la revisión de los expedientes de pago?	
	I2: Orientación a resultados	<p>¿Cree usted que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos?</p> <p>¿Considera usted sentirse comprometido para alcanzar las metas del área?</p> <p>¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

	I3: Recursos	<p>¿Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?</p> <p>¿Cree usted que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
D2: Liderazgo	I1: Competencias	<p>¿Considera que su trabajo causa un impacto positivo en la organización?</p> <p>¿Está de acuerdo con que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

	<p>I2: Trabajo en equipo</p>	<p>¿Considera usted que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo?</p> <p>¿Cree usted que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta?</p> <p>¿Considera que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración?</p> <p>¿Cree usted que se necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
	<p>I3: Comunicación efectiva</p>	<p>¿Considera adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes?</p> <p>¿Usted se comunica de manera asertiva con sus compañeros?</p> <p>¿La comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

		<p>¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la gerencia de administración en sus diferentes subgerencias?</p> <p>¿Considera que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador?</p>	
D3: Motivación	I1: Incentivos	<p>¿Considera usted que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor?</p> <p>¿Considera usted que en esta organización no existe suficiente compensación y reconocimiento por hacer bien sus labores?</p> <p>¿Está de acuerdo con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo?</p> <p>¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
	I2: Oportunidades de crecimiento	<p>¿Cree usted que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p>

		¿Usted cree que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales?	2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
	I3: Flexibilidad laboral	¿Considera que su jefe es flexible frente a los permisos que usted solicita? ¿Está de acuerdo con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones? ¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 83. Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable dependiente: Desarrollo organizacional

Variable dependiente: Desarrollo organizacional			
Definición conceptual: Es una respuesta al cambio, una estrategia que tiene el fin de cambiar doctrinas, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, (p.133) (Bennis, 1966) citado por (Fierro et.al, 2020).			
Instrumento: Cuestionario		Unidad de Análisis: Colaboradores de la gerencia de administración de la sede central - Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.	
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Alternativas
D1: Cultura organizacional	I1: Principios	¿Cree usted sentirse identificado con los principios de la organización? ¿Considera usted que sus principios están alineados con los de la organización? ¿Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa?	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

	I2: Políticas	<p>¿Considera usted conocer claramente las políticas de la organización?</p> <p>¿Cree usted sentirse identificado con las políticas de la organización?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
	I3: Valores	<p>¿Considera usted que sus valores están alineados con los de la organización?</p> <p>¿Cree usted sentirse identificado con los valores de la organización?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
D2: Satisfacción laboral	I1: Identificación	<p>¿Cree usted sentirse identificado con la misión de la organización?</p> <p>¿Considera que sus ideales están alineados con la organización?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

		¿Siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con los objetivos establecidos?	
	I2: Compromiso	<p>¿Considera usted sentirse comprometido con la organización?</p> <p>¿Cree usted que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
	I3: Participación	<p>¿Está de acuerdo con que su participación es importante para el área donde labora?</p> <p>¿Considera que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración?</p> <p>¿Considera que la gerencia de administración tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que está realizando?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

D3: Clima laboral	I1: Percepción del entorno	<p>¿Cree usted que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área?</p> <p>¿Cree usted que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?</p> <p>¿Considera que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
	I2: Conflicto	<p>¿Considera usted que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos?</p> <p>¿Considera usted que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración?</p> <p>¿Cree usted que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>

	<p>I3: Comportamiento organizacional</p>	<p>¿Considera usted que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa?</p> <p>¿Cree usted que la gerencia de administración mantiene un clima de trabajo agradable y sin tensiones?</p>	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>
--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo III: Encuesta

Estimados colaboradores, la presente encuesta tiene por objetivo determinar la productividad laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la Sede Central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022; la encuesta es de carácter anónimo y vía correo electrónico para lo cual se solicita que las preguntas se respondan con veracidad.

Indicaciones: Debe seleccionar su respuesta de acuerdo considerando la siguiente escala: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios?					
2	¿Considera usted que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores?					
3	¿Considera usted que la gerencia de administración debe elaborar directivas o procedimientos para la revisión de los expedientes de pago?					
4	¿Cree usted que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos?					
5	¿Considera usted sentirse comprometido para alcanzar las metas del área?					
6	¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?					
7	¿Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?					
8	¿Cree usted que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral?					
9	¿Considera que su trabajo causa un impacto positivo en la organización?					
10	¿Está de acuerdo con que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades?					
11	¿Considera usted que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo?					
12	¿Cree usted que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta?					

13	¿Considera que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración?						
14	¿Cree usted que se necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización?						
15	¿Considera adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes?						
16	¿Usted se comunica de manera asertiva con sus compañeros?						
17	¿La comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración?						
18	¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la gerencia de administración en sus diferentes subgerencias?						
19	¿Considera que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador?						
20	¿Considera usted que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor?						
21	¿Considera usted que en esta organización no existe suficiente compensación y reconocimiento por hacer bien sus labores?						
22	¿Está de acuerdo con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo?						
23	¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa?						
24	¿Cree usted que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera?						
25	¿Usted cree que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales?						
26	¿Considera que su jefe es flexible frente a los permisos que usted solicita?						
27	¿Está de acuerdo con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones?						
28	¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?						
29	¿Cree usted sentirse identificado con los principios de la organización?						
30	¿Considera usted que sus principios están alineados con los de la organización?						
31	¿Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa?						
32	¿Considera usted conocer claramente las políticas de la organización?						
33	¿Cree usted sentirse identificado con las políticas de la organización?						

34	¿Considera usted que sus valores están alineados con los de la organización?						
35	¿Cree usted sentirse identificado con los valores de la organización?						
36	¿Cree usted sentirse identificado con la misión de la organización?						
37	¿Considera que sus ideales están alineados con la organización?						
38	¿Siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con los objetivos establecidos?						
39	¿Considera usted sentirse comprometido con la organización?						
40	¿Cree usted que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración?						
41	¿Está de acuerdo con que su participación es importante para el área donde labora?						
42	¿Considera que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración?						
43	¿Considera que la gerencia de administración tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que está realizando?						
44	¿Cree usted que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área?						
45	¿Cree usted que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?						
46	¿Considera que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional?						
47	¿Considera usted que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos?						
48	¿Considera usted que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración?						
49	¿Cree usted que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos?						
50	¿Considera usted que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa?						
51	¿Cree usted que la gerencia de administración mantiene un clima de trabajo agradable y sin tensiones?						

Anexo IV: Validación de expertos



Solicitud de validación de juicio de experto Instrumento de recopilación de datos

Señor:

CASAVERDE MOREANO RODNEY ELIAS
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN

Nosotros, Melissa Jackeline Chavez Miranda y Renzo Williams Medina Avila, alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, de la Escuela Académica de Administración.

Ante usted, con el debido respeto nos presentamos y exponemos, que estamos presentando un plan de tesis titulado: *“La productividad laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la Sede Central-Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022”* y requerimos validar nuestro instrumento de recopilación de datos mediante el juicio de expertos, por lo cual le solicitamos tenga a bien realizar la validación correspondiente, para proseguir con la recolección de datos para nuestra investigación.

Alumnos autores del proyecto:

Apellidos y Nombres
Melissa Jackeline Chavez Miranda
Renzo Williams Medina Avila

Por lo expuesto, le agradeceremos se sirva atender la presente solicitud.

Documentación adjunta:

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de operacionalización de variables
3. Formato de validación de juicio de expertos

Lima, 12 de diciembre del 2022.

Formato de Validación de Juicio de Expertos

Variable 1: Productividad laboral

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autores del instrumento	Melissa Jackeline Chavez Miranda Renzo Williams Medina Avila						
Variable 1:	Variable independiente: Productividad laboral						
Población:	263 colaboradores de la Gerencia de Administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en la sede central- Lima						
Dimensión / Indicador	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones	
		4	4	4	4		
	D1: Planificación						
	¿Cree usted que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios?	4	4	4	4		

Indicador: Estrategias	¿Considera usted que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores?	3	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la gerencia de administración debe elaborar directivas o procedimientos para la revisión de los expedientes de pago?	4	4	4	4	4	
Indicador: Orientación a resultados	¿Cree usted que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos?	4	4	4	4	4	
	¿Considera usted sentirse comprometido para alcanzar las metas del área?	4	4	4	4	4	
	¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?	3	4	4	4	4	
Indicador: Recursos	¿Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?	4	4	4	4	4	
	¿Cree usted que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	4	
D2: Liderazgo							

Indicador: Competencias	¿Considera que su trabajo causa un impacto positivo en la organización?	4	4	4	4	3
	¿Está de acuerdo con que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades?	4	4	4	4	3
	¿Considera usted que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo?	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta?	4	4	4	4	4
Indicador: Trabajo en equipo	¿Considera que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración?	3	4	4	4	4
	¿Cree usted que se necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización?	4	4	4	4	4
	¿Considera adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes?	4	4	4	4	4
	¿Usted se comunica de manera asertiva con sus compañeros?	3	4	4	4	3
Indicador: Comunicación efectiva	¿La comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración?	3	4	4	4	4

	¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la gerencia de administración en sus diferentes subgerencias?	4	4	4	4	4	4
	¿Considera que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador?	4	4	4	4	4	4
D3: Motivación							
Indicador: Incentivos	¿Considera usted que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor?	3	4	4	4	4	4
	¿Considera usted que en esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	4	4	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo?	4	4	4	4	4	3
	¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa?	4	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera?	3	4	4	4	4	3
Indicador: Oportunidades de crecimiento							

	¿Usted cree que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales?	4	4	4	4	
	¿Considera que su jefe es flexible frente a los permisos que usted solicita?	4	4	4	4	
Indicador: Flexibilidad laboral	¿Está de acuerdo con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?	4	4	4	4	

**Firma de validador
 experto**



Formato de Validación de Juicio de Expertos
Variable 2: Desarrollo Organizacional

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autores del instrumento	Melissa Jackeline Chavez Miranda Renzo Williams Medina Avila						
Variable 2:	Variable dependiente: Desarrollo organizacional						
Población:	263 colaboradores de la Gerencia de Administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en la sede central - Lima						
Dimensión / Indicador	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones	
	D1: Cultura organizacional						
	¿Cree usted sentirse identificado con los principios de la organización?	4	4	4	4		

Indicador: Principios	¿Considera usted que sus principios están alineados con los de la organización?	4	4	4	4	3	
	¿Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa?	3	4	4	4	4	
Indicador: Políticas	¿Considera usted conocer claramente las políticas de la organización?	4	4	4	4	3	
	¿Cree usted sentirse identificado con las políticas de la organización?	4	4	4	4	4	
Indicador: Valores	¿Considera usted que sus valores están alineados con los de la organización?	3	4	4	4	4	
	¿Cree usted sentirse identificado con los valores de la organización?	4	4	4	4	4	
D2: Satisfacción laboral							
Indicador: Identificación	¿Cree usted sentirse identificado con la misión de la organización?	4	4	4	4	4	
	¿Considera que sus ideales están alineados con la organización?	3	4	4	4	3	
	¿Siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con las metas establecidas?	3	4	4	4	4	4

Indicador: Compromiso	¿Considera usted sentirse comprometido con la organización?	4	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración?	4	4	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que su participación es importante para el área donde labora?	4	4	4	4	4	4
Indicador: Participación	¿Considera que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración?	4	4	4	4	4	3
	¿Considera que la gerencia de administración tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que está realizando?	3	4	4	4	4	4
D3: Clima laboral							
Indicador: Percepción del entorno	¿Cree usted que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área?	3	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?	4	4	4	4	4	4
	¿Considera que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional?	3	4	4	4	4	4
	¿Considera usted que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos?	4	4	4	4	4	4

Indicador: Conflicto	¿Considera usted que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración?	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos?	4	4	4	4	4
Indicador: Comportamiento organizacional	¿Considera usted que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa?	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que la gerencia de administración se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?	4	4	4	4	4

Firma de validador experto





USMP
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

Información del validador experto

Validado por:

Tipo de validador	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres	Casaverde Moreano Rodney Elias
Sexo	Hombre (X) Mujer ()
Profesión	Administrador en Negocios Internacionales
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (X) De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora	Oficina Nacional de Procesos Electorales
Cargo actual	Especialista en Contrataciones del Estado
Área de especialización	Selección y Ejecución de Contrataciones del Estado.
Nº telefónico de contacto	993722588
Correo electrónico de contacto	rcasaverde@onpe.gob.pe/eliascasa999@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



 Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

**Solicitud de validación de juicio de experto
Instrumento de recopilación de datos**

Señor:

VIDAL SALINAS MOISES

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Nosotros, Melissa Jackeline Chavez Miranda y Renzo Williams Medina Avila, alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, de la Escuela Académica de Administración.

Ante usted, con el debido respeto nos presentamos y exponemos, que estamos presentando un plan de tesis titulado: *“La productividad laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la Sede Central-Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022”* y requerimos validar nuestro instrumento de recopilación de datos mediante el juicio de expertos, por lo cual le solicitamos tenga a bien realizar la validación correspondiente, para proseguir con la recolección de datos para nuestra investigación.

Alumnos autores del proyecto:

Apellidos y Nombres
Melissa Jackeline Chavez Miranda
Renzo Williams Medina Avila

Por lo expuesto, le agradeceremos se sirva atender la presente solicitud.

Documentación adjunta:

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de operacionalización de variables
3. Formato de validación de juicio de expertos

Lima, 13 de diciembre del 2022.

Formato de Validación de Juicio de Expertos

Variable 1: Productividad laboral

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autores del instrumento	Melissa Jackeline Chavez Miranda Renzo Williams Medina Avila					
Variable 1:	Variable independiente: Productividad laboral					
Población:	263 colaboradores de la Gerencia de Administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en la sede central- Lima					
Dimensión / Indicador	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
	D1: Planificación					
	¿Cree usted que la gerencia de administración aplica estrategias para agilizar el trámite del pago de las contrataciones de bienes y servicios?	4	4	4	4	

Indicador: Estrategias	¿Considera usted que la organización implementa estrategias para el desarrollo de habilidades de sus colaboradores?	3	4	4	4	3	
	¿Considera usted que la gerencia de administración debe elaborar directivas o procedimientos para la revisión de los expedientes de pago?	4	4	4	4	3	
Indicador: Orientación a resultados	¿Cree usted que dentro de la gerencia de administración existe un conjunto de objetivos de desempeño y un plan para alcanzarlos?	3	4	4	4	4	
	¿Considera usted sentirse comprometido para alcanzar las metas del área?	4	4	4	4	4	
	¿Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones?	4	4	4	4	4	
Indicador: Recursos	¿Considera usted sentirse satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?	4	4	4	4	3	
	¿Cree usted que necesita ser capacitado de manera continua para un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	4	
D2: Liderazgo							
Indicador:	¿Considera que su trabajo causa un impacto positivo en la organización?	3	4	4	4	3	

Competencias	¿Está de acuerdo con que la confianza de su líder le permite desarrollar nuevas habilidades?	4	4	4	4	3	3	
Indicador: Trabajo en equipo	¿Considera usted que cuenta con el apoyo de sus compañeros para trabajar en equipo?	4	4	4	4	4	4	
	¿Cree usted que las subgerencias que conforman la gerencia de administración trabajan de manera conjunta?	4	4	4	4	4	4	4
	¿Considera que la distribución de funciones contribuye a una mejora del trabajo en equipo dentro de la gerencia de administración?	3	4	4	4	4	3	3
	¿Cree usted que se necesita un líder en el equipo de trabajo para lograr el desarrollo de la organización?	4	4	4	4	4	4	4
Indicador: Comunicación efectiva	¿Considera adecuada la frecuencia con la que recibe sugerencias y recomendaciones de sus subgerentes?	4	4	4	4	4	4	
	¿Usted se comunica de manera asertiva con sus compañeros?	3	4	4	4	3	3	3
	¿La comunicación interna propicia una buena coordinación dentro de la gerencia de administración?	4	4	4	4	4	3	3
	¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría la productividad de la	4	4	4	4	4	4	4

	gerencia de administración en sus diferentes subgerencias?							
	¿Considera que dentro de la gerencia de administración existe una correcta comunicación entre líder y colaborador?	4	4	4	4	4	4	4
D3: Motivación								
Indicador: Incentivos	¿Considera usted que el reconocimiento que recibe lo motiva a seguir dando lo mejor?	4	4	4	4	4	4	4
	¿Considera usted que en esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	3	4	4	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que los incentivos que recibe son proporcionales a su esfuerzo?	4	4	4	4	4	4	4
	¿Cree que la remuneración que percibe es acorde al puesto que ocupa?	3	4	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que en la gerencia de administración existe un buen sistema de promoción que ayuda a obtener una línea de carrera?	3	4	4	4	4	4	4
Indicador: Oportunidades de crecimiento	¿Usted cree que la organización mantiene motivados a sus colaboradores para que puedan crecer como profesionales?	4	4	4	4	4	4	4

Indicador: Flexibilidad laboral	¿Considera que su jefe es flexible frente a los permisos que usted solicita?	4	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que la flexibilidad laboral lo motiva al cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	4	4
	¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?	4	4	4	4	4

Firma de validador experto	
---------------------------------------	--

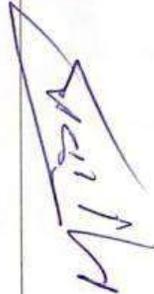
Formato de validación de juicio de expertos
Variable 2: Desarrollo organizacional

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario						
Autores del instrumento	Melissa Jackeline Chavez Miranda Renzo Williams Medina Avila						
Variable 2:	Variable dependiente: Desarrollo organizacional						
Población:	263 colaboradores de la Gerencia de Administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en la sede central- Lima						
Dimensión / Indicador	Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones	
	D1: Cultura organizacional						
	¿Cree usted sentirse identificado con los principios de la organización?	4	4	4	4		

Indicador: Principios	¿Considera usted que sus principios están alineados con los de la organización?	3	4	4	4	4	
	¿Considera que la cultura organizacional tiene influencia sobre el desarrollo de las actividades de la empresa?	4	4	4	4	4	
Indicador: Políticas	¿Considera usted conocer claramente las políticas de la organización?	4	4	4	4	4	
	¿Cree usted sentirse identificado con las políticas de la organización?	4	4	4	4	4	
Indicador: Valores	¿Considera usted que sus valores están alineados con los de la organización?	4	4	4	4	4	
	¿Cree usted sentirse identificado con los valores de la organización?	4	4	4	4	4	
D2: Satisfacción laboral							
Indicador: Identificación	¿Cree usted sentirse identificado con la misión de la organización?	4	4	4	4	4	
	¿Considera que sus ideales están alineados con la organización?	3	4	4	4	4	
	¿Siente un compromiso personal para que la gerencia de administración cumpla con las metas establecidas?	3	4	4	4	4	3

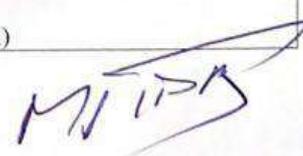
Indicador: Compromiso	¿Considera usted sentirse comprometido con la organización?	4	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que las actividades que realiza aportan al logro de objetivos de la gerencia de administración?	4	4	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con que su participación es importante para el área donde labora?	4	4	4	4	4	4
Indicador: Participación	¿Considera que su participación hace una diferencia en la gerencia de administración?	3	4	4	4	4	4
	¿Considera que la gerencia de administración tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que está realizando?	4	4	4	4	4	4
D3: Clima laboral							
Indicador: Percepción del entorno	¿Cree usted que es difícil llegar a tener confianza con los colaboradores de su área?	3	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que en la gerencia de administración se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?	4	4	4	4	4	4
	¿Considera que existen barreras de adaptación con las que tiene que enfrentarse el desarrollo organizacional?	4	4	4	4	4	3
	¿Considera usted que su líder sugiere nuevas formas de resolver los conflictos?	3	4	4	4	4	4

Indicador: Conflicto	¿Considera usted que los desacuerdos entre los colaboradores generan retrasos en el pago de las contrataciones dentro de la gerencia de administración?	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que son adecuadas las formas en las que su líder resuelve los conflictos?	4	4	4	4	4
Indicador: Comportamiento organizacional	¿Considera usted que en la gerencia de administración prevalece una atmósfera amistosa?	4	4	4	4	4
	¿Cree usted que la gerencia de administración se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?	4	4	4	4	4

Firma de validador experto	
---------------------------------------	---

Información del validador experto
Validado por:

Tipo de validador	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres	Vidal Salinas Moisés
Sexo	Hombre (X) Mujer ()
Profesión	Contador Público Colegiado
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (X) De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora	Ministerio del Interior
Cargo actual	Especialista en Gestión Interna
Área de especialización	Dirección General de Orden Público - Ministerio del Interior
Nº telefónico de contacto	944224921
Correo electrónico de contacto	mvidal@mininter.gob.pe ; movidalsa@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)


 Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

Anexo V: Carta de consentimiento informado



USMP
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO

Por medio de la presente, informamos que la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), autoriza a los alumnos Melissa Jackeline Chavez Miranda, con DNI N° 74077665 y Renzo Williams Medina Avila, con DNI N° 74925584, de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad de San Martín de Porres, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la entidad, para el desarrollo de su proyecto de investigación, la cual lleva por título: "La productividad laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la Sede Central-Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2022."

1. Acceso a desarrollar una encuesta a los trabajadores, respecto a la influencia de la productividad laboral en relación al desarrollo organizacional de la Gerencia de Administración en la Sede Central – Lima de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el 2022.

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en la Investigación con fines netamente académicos, anónimos, y de carácter únicamente investigativo.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud de los interesados (a), para los fines que estime conveniente.

Lima, 12 de diciembre de 2022

MELISSA JACKELINE CHAVEZ MIRANDA

RENZO WILLIAMS MEDINA AVILA

VIOLETA MARGARITA WILSON VALDIVIA

GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

VIOLETA MARGARITA WILSON VALDIVIA
Gerente de la Gerencia de Administración
Oficina Nacional de Procesos Electorales

Anexo VI: Resumen de reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TITULACIÓN TESIS RM 17.08.23.docx

RECUENTO DE PALABRAS

24784 Words

RECUENTO DE CARACTERES

139477 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

158 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

12.4MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 21, 2023 6:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 21, 2023 6:47 PM GMT-5

● 11% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA SEDE CENTRAL - LIMA DE LA OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES EN EL AÑO 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

MELISSA JACKELINE CHAVEZ MIRANDA

RENZO WILLIAMS MEDINA AVILA

ASESOR:

MITRO. CESAR AUGUSTO SOBRINO ESPINOZA

LIMA, PERÚ

2023

Exportando...

Página 1 de 158

Fuentes principales | Todas las fuentes

145 Similarity Exclusiones

11%
Similitud general

1	repositorio.usmp.edu.pe INTERNET	4%
2	repositorio.unapiquitos.edu.pe INTERNET	1%
3	repositorio.upt.edu.pe INTERNET	<1%
4	Universidad Femenina del Sagr... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	Universidad EAN on 2022-05-08 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
7	core.ac.uk INTERNET	<1%
8	hdl.handle.net INTERNET	<1%
9	Universidad Privada del Norte o... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
10	repositorio.upeu.edu.pe:8080 INTFRNFT	<1%

Marcas de alerta

11%
Similitud general

Detalles del documento

AI

● 11% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.usmp.edu.pe	4%
	Internet	
2	repositorio.unapiquitos.edu.pe	1%
	Internet	
3	repositorio.upt.edu.pe	<1%
	Internet	
4	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2022-04-06	<1%
	Submitted works	
5	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-04	<1%
	Submitted works	
6	Universidad EAN on 2022-05-08	<1%
	Submitted works	
7	core.ac.uk	<1%
	Internet	

Full list of sources

Anexo VII: Evidencia

Figura 63. Colaborador de ONPE realizando la encuesta



Figura 64. Colaborador de ONPE realizando la encuesta

